

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Berkaitan dengan hal itu, memaksimalkan kemampuan yang ada pada sumber daya manusia harus terus menerus diupayakan agar tercapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset atau modal dasar dalam proses pembangunan organisasi. Menurut Marwansyah dalam penelitian Budiraharjo et. al (2022) berpendapat bahwa kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Setiap organisasi umumnya mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing pegawai dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan. kinerja pegawai dapat ditunjukkan oleh beberapa aspek, yaitu jumlah kehadiran, tanggung jawab terhadap pekerjaan dan adanya reaksi positif atau negatif terhadap kebijakan organisasi. Oleh karena itu, pihak organisasi harus senantiasa memastikan dan menjamin bahwa para pekerjanya selalu mendapat keadilan dari perusahaan, karena jika pegawai merasa adil dengan pekerjaannya, maka pegawai tersebut akan mampu berkontribusi terhadap pihak perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya menurut Mangkunegar dalam penelitian Syalimono Siahaan et. al (2019). Dalam pandangan lain, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai individu sesuai dengan peran dan tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja menurut Umam dalam penelitian Syalimono Siahaan

(2019). Menurut Mathis & Jackson Syalimono Siahaan (2019) Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah gambaran kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai sesuai dengan apa yang dikerjakan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh pemberi kerja. Dalam hal ini Perusahaan Umum Daerah Sumber Sejahtera di Bangkalan area pelayanan pegawai berdasarkan pendidikan kami sajikan di tabel 1.1 yaitu:

**Tabel 1.1 Area Pelayanan Kinerja Pegawai dan Penduduk Terlayani
Perusahaan Umum Daerah Sumber Sejahtera di Bangkalan Tahun
2022.**

No	BN/IKK	Penduduk Terlayani	Presentase Pelayanan
1	Sub Bagian Umum	1,500	3,12 %
2	Sub Bagian SDM	3,135	4,15 %
3	Sub Bagian Akuntansi	1,800	2,90 %
4	Sub Bagian Kas	1,753	3,70 %
5	Sub Bagian Logistik	1,236	6,54 %
6	Sub Bagian Teknik	1,270	2,30 %
7	Sub Bagian Produksi	5,800	10,6 %
8	Sub Bagian Tran and Dist	1,243	2,10 %
9	Sub Perbengkelan	1,992	4,50 %
10	Sub Bagian Hukum dan Humas	1,180	2,45 %
11	Sub Bagian Pelayanan Pelanggan	6,780	12,79%
12	Unit Pelayanan Tangki	2,250	3,78 %
13	Unit Bagian Pengamat Meter		
14	Sub Bagian Pelanggan	4,856	16,80%
15	Unit Pelabuhan	4,321	
16	Unit Kamal	12,312	25,60%
17	Unit Bancaran	3,806	8, 70 %
18	Ka Unit Pelayanan Galis dan Blega	1,578	2,11 %
19	Unit Pelayanan Konang	2,890	3,40 %
20	Unit Pelayanan Modung	4,128	8,19 %
21	Unit Pelayanan Tanah Merah	3,576	5,83 %
22	Unit Pelayanan Arosbaya	2,322	5,37 %
23	Unit Pelayanan Tonjung	2,834	4, 80 %
24	Unit Pelayanan Labang	3.750	9,61 %
	Jumlah	96.204	19.52%

Sumber : Perusahaan Umum Daerah Sumber Sejahtera

Berdasarkan observasi di lapangan, Para pegawai mengungkapkan bahwa adanya kerusakan pompa sehingga mengganggu produksi dan mereka kurang betah berada di dalam ruangan karena kondisi ruangan yang panas disebabkan pendingin ruangan yang tidak memadai . Adanya beberapa pegawai yang bermain *game* pada komputer, mendengarkan musik, serta menggunakan komputer yang ada untuk membuka sosial media pada saat jam kerja. Kebiasaan tersebut merupakan suatu budaya yang dapat mempengaruhi terhadap kinerja, baik kinerja pegawai maupun kinerja organisasi.

Pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang penilaian kinerja pegawai negeri sipil pasal 10 ayat (1) Yang pertama yaitu spesifik, Dalam spesifik para pegawai dengan pegawai lainnya dimana kurangnya diskusi dan meningkatkan karir dan aspirasinya terhadap kepedulian karir atau pekerjaan sekarang seperti meningkatkan saling pengertian antara pegawai, sehingga kinerja pegawai dalam perusahaan dapat berjalan dengan baik. Yang kedua yaitu Terukur, Kinerja pegawai dalam suatu perusahaan dapat terukur dan terlihat apakah sudah mencapai target ataupun belum pada perusahaan Umum Daerah Sumber Sejahtera sehingga dimana kualitas dan kuantitas kinerja pegawai dapat diketahui, apakah sudah sesuai target yang diinginkan ataupun belum. Yang ketiga yaitu realistik, Permasalahan di realistik dimana standar performa kinerja pegawai yang ditetapkan harus bersifat realistik yang berarti penilaian tersebut dapat dicapai dan sesuai dengan kemampuan pegawai sehingga kinerja pegawai menjadi tertata. Yang keempat yaitu memiliki batas waktu dalam pencapaian, Dalam permasalahan batas waktu dalam pencapaian dimana seharusnya pegawai setiap bekerja tentunya harus memiliki batas waktu dalam bekerja, jadi seorang pegawai harus menyelesaikan tugas

dan tanggung jawabnya berdasarkan waktu yang telah menjadi standar dalam perusahaan. Dimana masih ada pegawai yang tidak dapat memenuhi pekerjaan sesuai dengan waktunya akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas pekerjaannya. Yang kelima yaitu menyesuaikan kondisi internal dan eksternal, Dalam permasalahan internal masih ada pegawai yang kurang percaya dalam melakukan pekerjaannya sehingga berdampak pada kinerjanya, sedangkan dalam eksternal masih ada pegawai yang kurang merasa berkualitas dalam melakukan pekerjaannya. Yang keenam yaitu kuantitas, Pada kuantitas kerja banyak pegawai yang mengeluh terlalu banyak jumlah tugas yang harus diselesaikan sehingga kinerja pegawai belum terselesaikan dengan baik. Yang ketujuh kualitas, pada masalah kualitas dimana kurangnya efektif dan efisien yang dilakukan para pegawai dan para pegawai mengungkapkan masih ada masalah seperti pada kualitas kerja seperti masih ada yang belum maksimal saat menyelesaikan tugas kerjanya dan masih ada yang tidak sesuai dengan peraturan kerja. Yang kedelapan yaitu waktu, masih banyak pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan prosedur dan datang tidak tepat waktu pada saat bekerja sehingga mengurangnya disiplin kerja pada pegawai. Yang kesembilan yaitu biaya, masalah di biaya seharusnya biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

Mengingat pentingnya loyalitas dan disiplin kerja, maka bentuk perhatian permasalahan yang muncul pada perusahaan Umum Daerah Sumber Sejahtera seperti kurangnya adanya dorongan insentif yang diberikan perusahaan sehingga kurangnya terjadinya loyalitas dan disiplin kerja di perusahaan umum

daerah sumber sejahtera. Kinerja pegawai mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian tujuan yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, waktu serta efisiensi yang berkaitan dengan bagaimana pekerjaan tersebut dapat dilaksanakan dengan baik. Kinerja pegawai pada dasarnya dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti loyalitas dan disiplin kerja.

Loyalitas merupakan suatu hal yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai yang belum maksimal. Nitisemito (2003) loyalitas kerja para pegawai terhadap organisasi akan dapat menimbulkan rasa tanggung jawab serta menciptakan gairah dan senang kerja. Untuk dapat menimbulkan loyalitas para pegawai terhadap perusahaan maka perusahaan harus mengusahakan agar para pegawai merasa senasib dengan perusahaan. Dengan perasaan senasib seperti ini maka kemajuan dan kemunduran perusahaan akan dirasakan juga oleh para pegawai.

Loyalitas kerja yang tinggi tidak akan tumbuh jika kondisi dan perlakuan perusahaan terhadap pegawai tidak adanya saling mendukung. jika di suatu perusahaan memiliki pegawai yang memiliki loyalitas rendah atau menurun maka seharusnya introspeksi terhadap faktor faktor yang mempengaruhinya. karena pegawai yang memiliki loyalitas tinggi akan mudah dikembangkan dan bekerja sama dengan rekan kerja di perusahaan. Mengenai loyalitas, juga mempunyai kaitan dengan tingkat kematangan pegawai. disatu sisi kematangan pegawai tidak mungkin serempak, karena masing masing orang memiliki latar belakang yang berbeda-beda. Latar belakang pegawai dari sisi keluarga adalah dipengaruhi oleh pola asuh dan lingkungan keluarga, status gizi, pendidikan. Selain itu dari sisi usia pun ada dampaknya terhadap keputusan kaitannya dengan loyalitas.

Dalam hal ini Perusahaan Umum Daerah Sumber Sejahtera di Bangkalan jumlah pegawai berdasarkan pendidikan dan jumlah pegawai selama 4 tahun terakhir kami sajikan di tabel 1.3 yaitu:

Tabel 1.2 Jumlah Pegawai Perusahaan Umum Daerah Sumber Sejahtera Di Bangkalan

NO	Tahun	Jumlah Pegawai
1.	2019	163
2.	2020	196
3.	2021	215
4.	2022	206

Sumber: Perusahaan Umum Daerah Sumber Sejahtera di Bangkalan

Pada tabel 1.2 diatas adalah Jumlah pegawai pada Perusahaan Umum Daerah Sumber Sejahtera, dimana pada tahun 2022 mengalami penurunan jumlah pegawai. Penyebab yang sesuai dengan indikator loyalitas dikarenakan pegawai mengungkapkan dalam masalah loyalitas seperti pada ketaatan dan kepatuhan, Masih ada pegawai yang tidak mentaati peraturan yang ditetapkan. Masalah Lainnya dalam tanggung jawab, Masih ada pegawai yang belum tanggung jawab atas kewenangan yang telah ditetapkan maupun dalam tugasnya. Pada pengabdian masih ada pegawai yang belum maksimal dalam memberikan pengetahuan dan keterampilan dalam yang dimiliki dalam bekerja sehingga belum mencapai target kerja yang telah diberikan sehingga menyebabkan menurunnya rasa loyalitas. Dalam masalah kejujuran masih ada yang belum jujur dalam melaksanakan pekerjaannya pada Perusahaan Umum Daerah Sumber Sejahtera.

Salah satu indikator yang sangat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu disiplin kerja. Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati peraturan perusahaan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kedisiplinan salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang sangat penting, semakin baik disiplin kerja maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa adanya budaya disiplin yang

ditanamkan akan sulit bagi perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Kedisiplinan juga merupakan bentuk dari kesadaran dan kesediaan setiap manusia untuk mentaati semua peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan yang berlaku baik secara tertulis atau tidak yang dilaksanakan secara sukarela. Disiplin yang baik bisa menumbuhkan atau mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Peranan disiplin kerja ini sangat berpengaruh dalam meningkatkan kemajuan perusahaan. dengan disiplin kerja yang dilakukan secara baik akan menghasilkan pegawai yang bertanggung jawab, menghargai waktu, efektif dan efisien.

Perusahaan Umum Daerah Sumber Sejahtera sebagai salah satunya perusahaan milik daerah yang bergerak di bidang air minum yang sudah seharusnya menjadi pusat pelayanan air minum bagi seluruh masyarakat Bangkalan. Oleh sebab itu, Perusahaan Umum Daerah Sumber Sejahtera adalah perusahaan satu-satunya maka performa yang diharapkan yaitu dapat melayani masyarakat Bangkalan dengan sebaik-baiknya sehingga pegawai dituntut memiliki kinerja pegawai yang tinggi yang di dasarkan pada nilai disiplin kerja yang harus dimiliki setiap pegawai. namun pada kenyataannya disiplin kerja yang dimiliki pegawai Perusahaan Umum Daerah Sumber Sejahtera masih kurang atau belum cukup baik, seperti hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti di Perusahaan Umum Daerah Sumber Sejahtera Bangkalan mengamati adanya permasalahan yang terjadi didalam perusahaan yaitu masalah kurangnya kedisiplinan yang dimiliki pegawai Perusahaan Umum Daerah Sumber Sejahtera yang masih banyak melanggar tata tertib seperti meninggalkan jam kantor untuk kepentingan pribadi, menggunakan waktu istirahat lebih dari yang sudah ditentukan, serta kurangnya atribut yang digunakan saat bekerja. Berikut adalah data pegawai yang memperlihatkan penurunan disiplin kerja yaitu pegawai yang terlambat bekerja dan pegawai yang tidak hadir pada tempat penelitian.

**Tabel 1.3 Data Pegawai Yang Mengalami Penurunan Disiplin Kerja
Perusahaan Umum Daerah Sumber Sejahtera di Bangkalan.**

NO	Bulan	Jumlah pegawai yang Telambat/Tidak Hadir
1.	Mei	14
2.	Juni	21
3.	Juli	16
4.	Agustus	20
5.	September	27
	Jumlah	98

Sumber :Perusahaan Umum Daerah Sumber Sejahtera di Bangkalan

Pada tabel 1.3 memperlihatkan masih adanya pegawai yang mengalami penurunan disiplin kerja karena setiap bulannya mulai dari mei 2022 sampai september 2022 masih tetap ada pegawai yang melanggar peraturan disiplin dan jumlahnya bertambah dari bulan agustus ke september. Banyaknya pegawai yang tidak masuk mengindikasikan bahwa disiplin kerja pegawai rendah.

Dalam Masalah disiplin kerja pada tujuan dan kemampuan, Ada pegawai yang kurang memiliki kemampuan disiplin kerja yang baik. Dan pada teladan pemimpin masih ada pegawai yang tidak mengikuti arahan disiplin kerja yang baik dari pimpinan. Masalah dalam balas jasa masih ada pegawai yang menerima gajinya tidak tepat waktu sehingga menimbulkan pegawai kurangnya disiplin kerja. Dalam masalah keadilan masih ada pegawai yang membedakan antara pangkat dan golongan sehingga kurangnya disiplin kerja, Masalah Lainnya lagi dalam waskat (Pengawasan yang melekat), pimpinan kurang melakukan pengawasan yang aktif saat bekerja kepada pegawai sehingga kurangnya disiplin kerja yang dilakukan para pegawai. Masalah Lainnya dalam disiplin kerja dalam sanksi hukuman, seperti pegawai yang diberikan hukuman

kurang merasa jera dan dalam ketegasan, pimpinan kurang tegas dalam mengambil tindakan kedisiplinan terhadap para pegawai dan dalam adanya hubungan pemimpin sudah melakukan sesuai dengan hak dan kemanusiaan kepada para pegawai namun pegawai masih ada yang tidak melakukan disiplin kerja saat bekerja.

Menurut Hasibuan (2014) seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang tinggi apabila memenuhi kriteria berdasarkan tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan yang tinggi. Tingkat loyalitas dan disiplin kerja pegawai akan sangat mempengaruhi kinerja pegawai. perusahaan tidak akan berjalan dengan baik bila pengelolaan pegawai dalam loyalitas dan kedisiplinan terhadap pekerjaan tidak dikelola dengan baik.

Berdasarkan latar belakang di atas maka sangat menarik untuk dikaji dan melakukan penelitian lebih mendalam. Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk penelitian dan mengambil judul **“Pengaruh Loyalitas dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Perusahaan Umum Daerah Sumber Sejahtera Di Bangkalan).**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dan penjelasan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah yang diambil oleh penulis yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara Loyalitas terhadap kinerja pegawai Perusahaan Umum Daerah Sumber Sejahtera di Bangkalan?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai di Perusahaan Umum Daerah Sumber Sejahtera di Bangkalan?
3. Apakah Loyalitas dan Disiplin Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Perusahaan Umum Daerah Sumber Sejahtera di Bangkalan

4. Untuk mengetahui apakah variabel Disiplin kerja lebih berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Perusahaan Umum Daerah Sumber Sejahtera di Bangkalan

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara Loyalitas terhadap kinerja pegawai di Perusahaan Umum Daerah Sumber Sejahtera di Bangkalan.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Perusahaan Umum Daerah Sumber Sejahtera di Bangkalan.
3. Untuk mengetahui apakah loyalitas dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Perusahaan Umum Daerah Sumber Sejahtera di Bangkalan.
4. Untuk mengetahui variabel yang lebih berpengaruh atau dominan terhadap kinerja pegawai Perusahaan Umum Daerah Sumber Sejahtera di Bangkalan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan tentang kinerja pegawai dalam suatu instansi.
2. Bagi pembaca, sebagai bahan tambahan informasi yang dapat dijadikan referensi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya bidang Sumber Daya Manusia terutama yang berkaitan dengan masalah loyalitas, disiplin kerja, dan kinerja.
3. Sebagai bahan informasi dan masukan bagi Perusahaan Umum Daerah Sumber Sejahtera di Bangkalan dengan masalah loyalitas dan disiplin organisasi dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai.
4. Sebagai bahan informasi bagi semua Instansi yang ada di Bangkalan dengan masalah loyalitas dan disiplin kerja dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai.