

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam perusahaan, karena kualitas perusahaan sendiri sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia sebagai karyawan dan pelaku aktivitas dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan diperlukan suatu strategi dalam mengelola sumber daya manusia, pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan memberikan kemajuan bagi perusahaan terutama dalam menghadapi situasi dan kondisi yang selalu berubah dan berkembang. Perusahaan juga memiliki tujuan yang perlu dilakukan oleh manajer yang memberi daya dorong, mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku para karyawan agar bersedia bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

Perusahaan harus dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Membahas tentang kinerja karyawan tidak akan terlepas dengan adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Mengingat permasalahan kinerja karyawan sangat kompleks, maka pihak-pihak yang terlibat dalam perusahaan harus cermat dalam mengamati sumber daya manusia yang ada. Ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah faktor personal yang muncul dari individu itu sendiri, faktor kepemimpinan yang memberikan semangat kepada karyawan, faktor tim meliputi dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, budaya organisasi, kompensasi, motivasi, iklim kerja, komitmen organisasi, dan lain sebagainya [1].

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seorang karyawan, dengan demikian kinerja seseorang dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu [2]. Kinerja di dalam suatu perusahaan dihasilkan oleh seluruh sumber daya manusia di perusahaan tersebut. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat

pencapaian hasil individu dihubungkan dengan tujuan suatu perusahaan, serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Kinerja sebagai sesuatu dampak, dimana tujuan individu relevan dengan tujuan organisasi.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi dan dirumuskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi, disiplin, lingkungan kerja, atitud, kompensasi dan pendidikan[3].

Motivasi adalah suatu dorongan yang mampu menciptakan suasana sehat dan diharapkan mampu menimbulkan semangat dan disiplin kerja yang tinggi pada semua pekerja [4]. Pada dasarnya motivasi dapat mamacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Motivasi kerja tidak hanya bersumber dari dalam diri orang itu saja, melainkan memerlukan perpaduan baik dari diri sendiri, atasan, maupun lingkungan kerja itu sendiri. Namun di balik semuanya itu, kita perlu mengetahui cara meningkatkan motivasi kerja karyawan. Faktor yang perlu diperhatikan oleh pimpinan dalam hal pemberian motivasi adalah mengetahui keinginan dan kebutuhan dari setiap anggotanya. Namun tentunya, tidak semua keinginan atau kebutuhan anggota harus dipenuhi oleh pimpinan atau organisasi. Untuk itu, setiap pimpinan perlu memiliki kemampuan atau keterampilan untuk mempengaruhi dan meyakinkan setiap anggotanya, agar mereka mau secara sukarela melaksanakan setiap pekerjaannya.

Disiplin kerja adalah sikap dan prilaku seorang karyawan yang diwujudkan dalam bentuk kesediaan seorang karyawan dengan penuh kesadaran, dan ketulus ikhlasan atau dengan paksaan untuk mematuhi dan melaksanakan seluruh peraturan dan kebijaksanaan perusahaan didalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab [5]. Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Kedisiplinan yang baik dapat mencegah penyalahgunaan waktu kerja yang telah ditetapkan dan memiliki rasa tanggung jawab karyawan terhadap perintah atasan.

Lingkungan kerja adalah kondisi ruangan kerja yang nyaman dan sehat, sangat mempengaruhi kesegaran dan semangat kerja karyawan[6]. Lingkungan kerja

dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan pegawai merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja pegawai tersebut maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) merupakan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang didirikan dengan maksud untuk meningkatkan Pendapatan Asli Daerah (PAD) yang disetorkan ke kas daerah, sekaligus sebagai badan usaha yang memberikan pelayanan air bersih kepada masyarakat. PDAM Tirta Kualo Tanjung Balai Asahan yang tujuan utama pendirian adalah untuk mewujudkan serta meningkatkan pelayanan umum, berupa jasa kepada masyarakat dengan jalan memenuhi dan mengusahakan kebutuhan air minum yang bersih dan sehat bagi kesejahteraan masyarakat. Disamping tujuan di atas juga berguna untuk melaksanakan pembangunan daerah khususnya dan pembangunan nasional pada umumnya.

Berdasarkan survey yang penulis lakukan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kualo Tanjung Balai Asahan terdapat beberapa fenomena permasalahan yang berhubungan dengan kinerja yang menunjukkan masih kurangnya karyawan melaksanakan prinsip kerja pada perusahaan. Diantaranya masih banyaknya karyawan yang tidak kembali tepat waktu setelah jam istirahat makan siang, masih ada karyawan yang mengerjakan hal di luar tugasnya pada jam kerja, karyawan sering mengobrol pada jam kerja dan masih adanya karyawan yang mengeluh akan pekerjaannya.

Permasalahan yang berhubungan dengan motivasi pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kualo Tanjung Balai Asahan seperti, kurang bergairahnya karyawan dalam mengerjakan tugas disebabkan karena minimnya tunjangan yang berkesinambungan, penghargaan dari perusahaan sehingga karyawan kurang merasa tertantang di dalam bekerja. Berikut ini adalah rincian gaji karyawan dan tunjangan yang diberikan PDAM Tirta Kualo Tanjung Balai Asahan sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Rincian Gaji dan Tunjangan Karyawan**

No	Keterangan	Gaji/Tunjangan
1	SMA Lajang	1.900.000
2	SMA Menikah	2.100.000
3	S1 Lajang	2.100.000
4	S1 Menikah	2.797.000
5	Tunjangan Kabag	2.025.000
6	Tunjangan Kasubag	1.260.000
7	Tunjangan Koordinator	500.000
8	Tunjangan Suami/Istri S1	279.700
9	Tunjangan Anak S1	139.850
10	Tunjangan Suami/Istri Sma	210.000
11	Tunjangan Anak Sma	105.000

**Sumber: PDAM Tanjung Balai Asahan (2019)**

Berdasarkan rincian tabel di atas, kompensasi yang diterima oleh karyawan tergolong minim untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, sehingga secara psikologis mempengaruhi beban tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Misalnya muncul rasa keinginan mencari atau menambah penghasilan di luar pekerjaan sehingga berdampak kepada kinerja.

Karyawan diharapkan mampu bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kinerja yang optimal, Dalam hal disiplin kerja yang terjadi diperusahaan yaitu penurunan produktivitas perusahaan salah satunya menurunnya rasa patuh karyawan terhadap tata-tertib perusahaan, karyawan sering terlambat masuk kantor dan kurangnya rasa tanggungjawab karyawan terhadap perintah atasan, Demikian juga halnya dengan lingkungan kerja di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kualo Tanjung Balai Asahan pihak perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja seperti penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, tata warna, dekorasi dan keamanan. Dalam menciptakan kenyamanan

kerja, kondisi lingkungan perusahaan perlu mendapatkan perhatian baik dari pimpinan maupun karyawannya sendiri.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kualo Tanjung Balai Asahan”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kualo Tanjung Balai Asahan ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kualo Tanjung Balai Asahan ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kualo Tanjung Balai Asahan ?
4. Apakah motivasi, disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kualo Tanjung Balai Asahan ?

## **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

Skripsi ini membahas tentang Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kualo Tanjung Balai Asahan dengan variabel penelitian sebagai berikut:

1. Variabel Bebas : Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja
2. Variabel terikat : Kinerja Karyawan

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan maka penulis memiliki tujuan penelitian yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kualo Tanjung Balai Asahan.

2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kualo Tanjung Balai Asahan.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kualo Tanjung Balai Asahan.
4. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kualo Tanjung Balai Asahan.

### 1.5 Manfaat Penelitian

Setiap penelitian diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membacanya maupun yang secara langsung terkait di dalamnya. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

#### 1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan secara teoritis kepada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kualo Tanjung Balai Asahan serta dapat menjadi referensi penelitian selanjutnya, terutama dalam masalah Motivasi, Disiplin dan Lingkungan kerja yang diberlakukan bagi perusahaan.

#### 2. Manfaat Praktis

Untuk mengetahui sejauh mana Motivasi, Disiplin dan Lingkungan kerja berdampak pada Kinerja yang diharapkan perusahaan dan menjadikannya sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi Pimpinan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kualo Tanjung Balai Asahan.

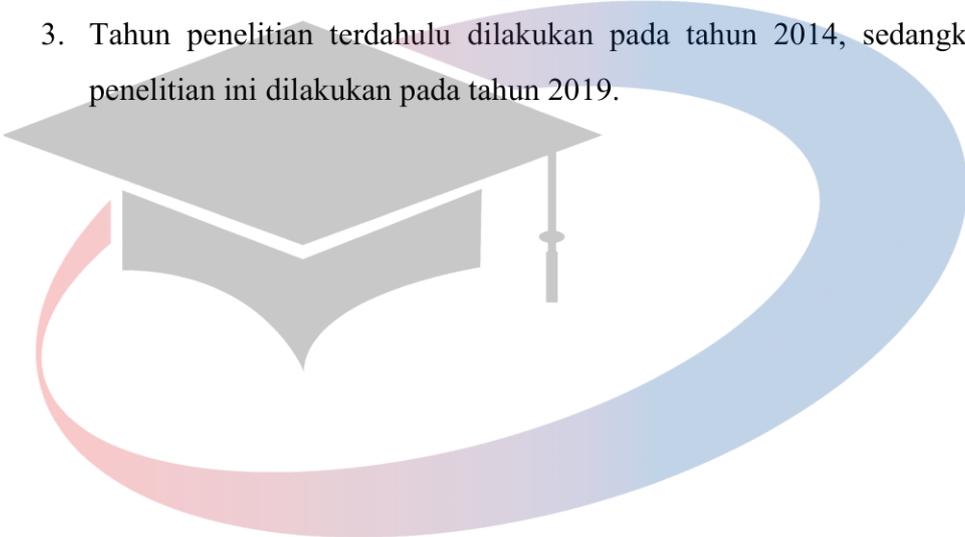
### 1.6 Originalitas

Dalam originalitas, penelitian ini merupakan replikasi dan pengembangan dari penelitian terdahulu oleh Arta Adi Kusuma pada tahun 2014 dengan judul Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang. Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu:

1. Penelitian sebelumnya menggunakan variabel Motivasi dan Lingkungan Kerja, sedangkan penelitian ini menambahkan variabel Disiplin Kerja. Semakin baik disiplin yang dilakukan oleh karyawan disuatu perusahaan, maka semakin besar prestasi kerja yang dapat dihasilkan. Sebaliknya, tanpa

disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal[7]. Dengan adanya disiplin kerja diharapkan dapat mendorong terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil kerja yang maksimal.

2. Penelitian terdahulu melakukan penelitian pada karyawan Hotel Muria Semarang, sedangkan dalam penelitian penulis melakukan penelitian di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kualo Tanjung Balai Asahan
3. Tahun penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2014, sedangkan dalam penelitian ini dilakukan pada tahun 2019.



UNIVERSITAS  
MIKROSKIL