

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi perusahaan merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Setiap organisasi harus mampu mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana pengelolaannya. Manajemen sumber daya manusia tidak dapat berjalan tanpa adanya unsur pegawai yang diharapkan dapat bekerja dengan sebaik-baiknya guna mencapai tujuan organisasi. Pegawai memegang peranan strategis dalam organisasi dan merupakan aset utama organisasi yaitu pemikir, perencana dan pengendali kegiatan organisasi. Organisasi membutuhkan elemen sumber daya manusia yang mendasari, termasuk pemimpin dan karyawan, dalam model misi dan pengawasan, yang merupakan penentu dalam pencapaian tujuan organisasi.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, sumber daya manusia merupakan inti agar segala kegiatan pengelolaan dapat berjalan dengan lancar, tentunya organisasi tersebut harus memiliki karyawan yang memiliki Lingkungan, keterampilan dan produktivitas, serta mengelola perusahaan dengan sebaik mungkin, sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Kesuksesan organisasi dapat dilihat dari baik buruknya sumber daya manusia yang dimiliki suatu organisasi, oleh karena itu penting untuk membina setiap karyawan untuk

dapat meningkatkan kinerjanya agar perilaku dan sikapnya mencerminkan tanggung jawabnya sebagai karyawan yang memiliki tingkat keterikatan yang tinggi.

Sebuah perusahaan harus siap berkompetensi yang efektif demi meningkatkan kinerja karyawannya. Pernyataan ini didukung oleh (Ginting, 2018 : 95 ) yang menyatakan bahwa kinerja ialah cara kita melakukan suatu pekerjaan dan hasil yang akan kita capai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang ataupun kelompok orang dalam suatu organisasi maupun perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang telah diberikan agar dapat mencapai tujuan yang akan dicapai.

Keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat dari hasil kinerja yang baik dan dalam meningkatkan kinerja tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang sangat penting ialah manajemen sumber daya manusia (SDM). Manajemen dituntut agar mencapai kondisi yang lebih baik ciptakan sumber daya loyal, dan berprestasi serta manusia yang berkualitas. Dengan adanya sumber daya manusia yang handal maka kegiatan operasional perusahaan akan berjalan dengan lancar kinerja yang optimal, karena peranan sumber daya manusia disini sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dalam menghasilkan kinerja yang optimal dibutuhkan disiplin kerja agar tujuan organisasi ataupun perusahaan bisa tercapai. Upaya dalam meningkatkan tidak terlepas dari disiplin karyawan. Disiplin pada umumnya kegiatan

manajemen untuk menjalankan standar organisasional. Suatu perusahaan atau organisasi dituntut memiliki pandangan dan sikap disiplin untuk meningkatkan produktivitas karyawan, disiplin kerja adalah suatu fungsi manajemen sumber daya manusia terpenting dan berkaitan erat dengan pengelolaan sumber daya bagi suatu organisasi atau perusahaan.

Menurut Panuluh, (2019:93) menyatakan bahwa ialah perilaku seseorang yang mengikuti peraturan, prosedur kerja, tingkah laku, sikap dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Jika ada karyawan yang tidak disiplin, pekerjaan yang seharusnya dapat dilakukan hari ini bisa tertunda karena kelalaian karyawan tersebut dan akan mengurangi jumlah produksi yang seharusnya didapat pada hari itu. Setiap organisasi ataupun perusahaan memiliki aturan disiplin yang baik agar mencapai hasil yang optimal dan memuaskan sehingga hasil kinerja yang tinggi menghasilkan keuntungan bagi perusahaan.

Selain disiplin, faktor penunjang kinerja karyawan lainnya adalah budaya organisasi. Menurut Robbins dan Coulter (2010: 63) mengemukakan tentang definisi dari budaya organisasi adalah sehimunan nilai, prinsip, tradisi dan cara bekerja yang dianut bersama oleh lingkungan dan mempengaruhi perilaku serta tindakan para anggota organisasi. Unsur-unsur ini menjadi dasar untuk mengawasi perilaku karyawan, cara mereka berfikir, kerja sama dan interaksi dengan lingkungannya.

Jika organisasi itu baik, maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan akan dapat menyumbangkan keberhasilan kepada perusahaan. Budaya pembelajaran yang baik bukan hanya menolong karyawan untuk menunjukkan tingkat kerja mereka yang tinggi tetapi juga menjaga karyawan itu didalam organisasi.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja sangat berpengaruh pada keberhasilan suatu perusahaan. Dalam hal ini perusahaan harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang dapat menarik bagi karyawan untuk melakukan pekerjaannya, sehingga dapat membantu karyawan dalam mencapai pekerjaan yang optimal. Lingkungan kerja merupakan keikutsertaan segala aspek yang terhubung pada suatu pekerjaan seperti bahan yang digunakan, peralatan kerja yang digunakan, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik perorangan ataupun kelompok. Memahami lingkungan kerja merupakan faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung pada karyawan dalam hal menyelesaikan tanggung jawab kepada perusahaan. Lingkungan kerja juga termasuk keadaan sekitar tempat kerja baik fisik maupun nonfisik. Pernyataan ini didukung oleh (Feel et al., 2018:178) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja dapat mempengaruhi

kinerja karyawan dan merupakan salah satu faktor dalam peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian ini dilaksanakan di Perusahaan Umum Daerah Giri Tirta Kabupaten Gresik, PERUMDA Giri Tirta Kabupaten Gresik selaku operator pelayanan air dengan misi utama menyediakan pelayanan air minum kepada masyarakat yang memenuhi syarat kualitas, kuantitas dan kontinuitas sesuai dengan standar kesehatan yang ditetapkan oleh Menteri Kesehatan RI, PERMENKES No. 492/MENKES/PER/IV/2010 Tanggal 19 April 2010 tentang persyaratan kualitas air minum.

Ada beberapa hal negatif dalam hal disiplin yang menghambat kinerja karyawan seperti ketidakhadiran tanpa keterangan, keterlambatan dan kurangnya ketaatan terhadap peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan. Ketika tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran tinggi akan mengurangi target produksi serta berkurangnya jam kerja yang seharusnya dilakukan oleh karyawan. Keterlambatan dan kehadiran pada perusahaan dilihat dari jam yang di finger print. Setiap karyawan yang tidak hadir ataupun terlambat akan kehilangan uang kerajinan yang telah disiapkan oleh perusahaan. Misalkan jam masuk kerja seharusnya jam 07:00 WIB, tapi banyak karyawan yang melanggar hal tersebut dan masuk pada jam 07:15WIB. Jam istirahat makan siang seharusnya jam 12:00 WIB, tapi masih ada saja karyawan yang keluar sebelum jam tersebut yaitu jam 11:50 WIB. Hal ini tentu sangat bertentangan dengan

aturan yang telah dibuat oleh perusahaan dan menyebabkan kinerja yang kurang optimal dan tidak mencapai target yang seharusnya bisa dicapai.

Budaya organisasi adalah kurang berjalannya kode etik yang terlihat pada budaya karyawan yang kurang disiplin khususnya pada saat masuk kerja serta masih belum semua karyawan memahami budaya organisasi yang diterapkan oleh perusahaan, terutama masih kurangnya etika kerja dan sikap respon beberapa karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Hal ini terlihat dari etika dan sikap serta watak beberapa karyawan yang kurang mentaati peraturan yang telah ditentukan oleh manajemen perusahaan. Sehingga cukup banyak karyawan yang mengalami telat disaat masuk kerja dikarenakan kurangnya memiliki kesadaran didalam pekerjaan tersebut. Ada juga mengenai teladan atasan dalam hal datang dan pulang kerja tidak tepat pada waktunya sehingga hal tersebut membudaya atau menjadi tradisi dikalangan bawahan dan karyawan lainnya. Untuk itu perusahaan harus dapat menciptakan budaya organisasi yang positif sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.

Kendala terakhir yang terjadi adalah pengaruh lingkungan kerja yang dialami oleh karyawan. Lingkungan kerja nonfisik misalnya rekan kerja yang sulit untuk bekerja sama untuk mencapai output. Beberapa karyawan yang sering mengobrol diluar masalah pekerjaan dengan rekan kerjanya di jam waktu kerja dan membuat banyak waktu yang hilang dalam melakukan proses pengerjaan produk dan dapat mengganggu kinerja ataupun konsentrasi rekan

kerja lainnya. Ada beberapa karyawan juga yang sering mengulur waktu dengan sering terlambat masuk dan dengan alasan ijin ke toilet, sehingga membuat karyawan yang sedang bekerja merasa tidak nyaman dan terganggu dengan hal tersebut. Seharusnya karyawan punya kesadaran tinggi akan tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan dan memberikan kinerja terbaik yang dimilikinya.

Berdasarkan paparan diatas, maka saya tertarik ingin/akan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin, Budaya dan Lingkungan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perusahaan Umum Daerah Giri Tirta Kabupaten Gresik.”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah variabel disiplin berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perusahaan Umum Daerah Giri Tirta Kabupaten Gresik ?
2. Apakah variabel budaya berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perusahaan Umum Daerah Giri Tirta Kabupaten Gresik ?

3. Apakah variabel Lingkungan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perusahaan Umum Daerah Giri Tirta Kabupaten Gresik ?
4. Apakah variable Disiplin, Budaya dan Lingkungan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perusahaan Umum Daerah Giri Tirta Kabupaten Gresik ?

### **1.3 Batasan Masalah**

Agar permasalahan dalam penelitian ini tidak meluas maka perlu dilakukan pembatasan masalah atas ruang lingkup penelitian agar pembahasan masalah lebih terarah dan terfokus. Adapun batasan masalah tersebut adalah membahas Pengaruh Disiplin, Budaya dan Lingkungan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perusahaan Umum Daerah Giri Tirta Kabupaten Gresik

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan perumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial variable disiplin terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perusahaan Umum Daerah Giri Tirta Kabupaten Gresik
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial variable budaya terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perusahaan Umum Daerah Giri Tirta Kabupaten Gresik



3. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial variable lingkungan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perusahaan Umum Daerah Giri Tirta Kabupaten Gresik
4. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan variable disiplin, Budaya dan Lingkungan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perusahaan Umum Daerah Giri Tirta Kabupaten Gresik

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat Penelitian ini adalah:

1. Secara Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu sumber daya manusia terutama dalam kinerja pegawai. Serta diharapkan penelitian ini dapat mendukung ilmu yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti dalam penelitian ini.

2. Secara Praktis

- a. Lembaga yang diteliti

Bagi lembaga yang diteliti dalam penelitian ini yaitu Kabupaten Gresik diharapkan penelitian ini dapat membantu pihak lembaga untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perusahaan Umum Daerah Giri Tirta Kabupaten Gresik

b. Akademis

Bagi lembaga akademis diharapkan hasil penelitian ini bisa menjadi dokumen bermanfaat bagi acuan civitas akademika.

c. Penelitian yang akan datang

Bagi penelitian yang akan datang, diharapkan hasil penelitian ini dapat membantu dalam penelitian yang akan datang untuk dijadikan rujukan dan penelitian terdahulu.