

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi (Afandi, 2018:3). Prahendratno et al., (2023:3) menyatakan bahwa Manajemen SDM merupakan proses dari merencanakan kebutuhan tenaga kerja melalui analisa kebutuhan, melaksanakan proses seleksi dengan benar dan transparan, menempatkan calon karyawan sesuai dengan kompetensinya dan melakukan evaluasi atas kinerjanya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Untuk mencapai tujuan perusahaan yang maksimal diperlukan kinerja karyawan yang konsisten. Kinerja karyawan berperan penting dalam keberhasilan suatu perusahaan. (Afandi, 2021:83-84) menyatakan bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan. Secara operasional kinerja karyawan disebut sebagai usaha seseorang untuk mencapai tujuan melalui produktivitas kerja yang dihasilkan secara kuantitas maupun kualitas Suryani et al., (2020:1).

Selain kinerja yang maksimal disiplin kerja dan motivasi kerja juga menjadi salah satu faktor dalam mencapai tujuan perusahaan yang maksimal. Afandi,

(2018:23) menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Disiplin adalah kepatuhan pada aturan atau perintah ditetapkan oleh organisasi. Selanjutnya, disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja; proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para karyawan atau pegawai. Apabila permasalahan kinerja tidak diperbaiki, manajer juga terlibat dalam mengidentifikasi, mengomunikasikan, dan menerapkan konsekuensinya (Sinambela, 2016:333).

PDAM Tirta Bening Kabupaten Pati adalah Perusahaan Daerah Air Minum yang beroperasi di Kabupaten Pati, Jawa Tengah, Indonesia. Perusahaan ini bergerak di bidang penyediaan dan distribusi air bersih, bertujuan untuk memenuhi kebutuhan air masyarakat setempat. Sebagai lembaga publik, PDAM Tirta Bening berkomitmen untuk memberikan layanan air yang berkualitas dan aman bagi konsumennya, yang mencakup rumah tangga, industri, dan pertanian.

Selain itu, perusahaan ini juga berfokus pada pengelolaan sumber daya air secara berkelanjutan, memastikan bahwa pasokan air tetap tersedia dan terjaga kelestariannya untuk generasi yang akan datang. Berikut adalah jumlah karyawan pada PDAM Tirta Bening Kabupaten Pati tahun 2024

Tabel 1. 1
Jumlah Karyawan PDAM Tirta Bening Kabupaten Pati Tahun 2024

Divisi	Jumlah
SPI	3
Keuangan	8
Bagian Umum	24
Hubungan Langganan	10
Bagian Perencanaan	9
Bagian Produksi Distribusi	44
Total	98

Sumber: Perumda Tirta Bening Kabupaten Pati, 2024

Seiring berjalannya waktu target pelanggan untuk penyaluran air untuk setiap rumah masyarakat pada PDAM Tirta Bening Kabupaten Pati selalu tidak tercapai setiap tahunnya. Jumlah pelanggan yang tidak tercapai tercatat mulai dari tahun 2019 sampai tahun 2023. Masalah yang terjadi pada PDAM Tirta Bening Kabupaten Pati adalah tentang kinerja karyawan. Hal tersebut terlihat pada tabel 1.2 di bawah ini:

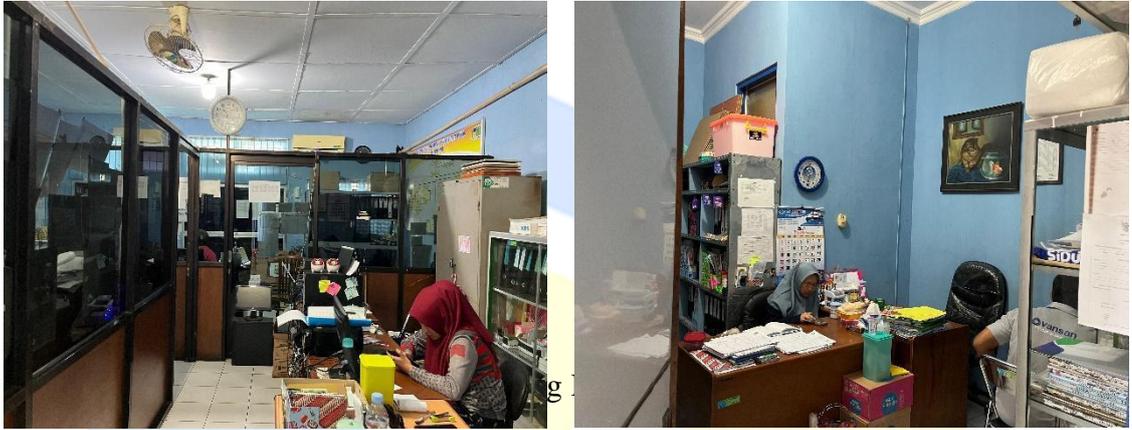
Tabel 1. 2
Target Pelanggan PDAM Tirta Bening Kabupaten Pati Periode 2019 – 2023

Tahun	Target Pelanggan Sambungan Rumah	Realisasi Pelanggan Sambungan Rumah
2019	1.000	750
2020	1.200	900
2021	1.500	1.100
2022	1.800	1.200
2023	2.500	2.000

Sumber: Perumda Air Minum Tirta Bening Kabupaten Pati, 2024

Berdasarkan tabel 1.2 terlihat bahwa jumlah pelanggan penyaluran air untuk setiap rumah dalam 5 tahun terakhir pada PDAM Tirta Bening Kabupaten Pati selalu tidak mencapai target. Tidak tercapainya target pelanggan penyaluran air untuk setiap rumah dalam 5 tahun terakhir menggambarkan adanya masalah kinerja karyawan pada PDAM Tirta Bening Kabupaten Pati.

Selain masalah kinerja karyawan pada PDAM Tirta Bening Kabupaten Pati masalah mengenai motivasi kerja juga terlihat pada pada gambar 1.1 di bawah ini:



Gambar 1. 1
Ruangan Kerja Pada PDAM Tirta Bening Kabupaten Pati

Seperti yang ditunjukkan pada Gambar 1.1, ruangan kerja pada PDAM Tirta Bening Kabupaten Pati terlihat sangat kecil dan terdapat banyak dokumen yang membuat ruangan menjadi sempit. Ruangan yang sempit membuat karyawan pada PDAM Tirta Bening Kabupaten Pati sering merasa tidak nyaman. Sempitnya ruangan membuat karyawan sering keluar ruangan pada saat jam kerja. Ruangan kerja yang sempit pada PDAM Tirta Bening Kabupaten Pati ini mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada PDAM Tirta Bening Kabupaten Pati.

Selain masalah kinerja karyawan dan motivasi kerja pada PDAM Tirta Bening Kabupaten Pati masalah mengenai disiplin kerja terlihat pada tabel 1.3 di bawah ini:

Tabel 1. 3
Sampel Data Ketidakhadiran Karyawan PDAM Tirta Bening
Kabupaten Pati Bulan Januari – September 2024

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan yang Tidak Masuk Tanpa Keterangan	Persentase Ketidakhadiran
Januari	98	12	12,2
Februari	98	9	9,1
Maret	98	7	7,1
April	98	8	8,1
Mei	98	11	11,2
Juni	98	8	8,1
Juli	98	12	12,2
Agustus	98	7	7,1
September	98	14	14,2

Sumber: Perumda Air Minum Tirta Bening Kabupaten Pati, 2024

Berdasarkan tabel 1.3 terlihat pada 9 bulan terakhir selalu ada karyawan yang tidak masuk tanpa keterangan dan meningkat pada 1 bulan terakhir. Jumlah karyawan yang tidak masuk tanpa keterangan pada bulan September 2024 mengalami peningkatan yang signifikan, tingginya jumlah karyawan yang sering tidak masuk pada bulan September yaitu 14,2% dengan jumlah karyawan sebanyak 98 karyawan dapat menjadi salah satu indikator yang mempengaruhi disiplin kurang maksimal.

Terdapat *researc gap* yang ditemukan pada penelitian terdahulu terkait variabel yang diuji peneliti. Pada variabel motivasi kerja hasil penelitian (Pokhrel, 2024) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, berbeda dengan hasil penelitian (Pragiwani et al., 2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada variabel disiplin kerja hasil penelitian (Dewita & dkk, 2021) menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, berbeda

dengan hasil penelitian (Nurma, 2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirta Bening Kabupaten Pati”**

1.2 Ruang Lingkup

Ruang lingkup di dalam penelitian ini, meliputi:

- a. Objek penelitian pada PDAM Tirta Bening Kabupaten Pati
- b. Variabel independen pada penelitian ini adalah motivasi kerja dan disiplin kerja, sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.
- c. Responden penelitian ini adalah karyawan pada PDAM Tirta Bening Kabupaten Pati.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas perumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Masalah kinerja karyawan terlihat pada tabel 1.2 terlihat bahwa jumlah pelanggan penyaluran air untuk setiap rumah dalam 5 tahun terakhir pada PDAM Tirta Bening Kabupaten Pati selalu tidak mencapai target.
2. Masalah motivasi kerja terlihat dari gambar 1.1 yaitu ruangan kerja pada PDAM Tirta Bening Kabupaten Pati kecil dan banyak dokumen sehingga ruangan menjadi sempit.

3. Masalah disiplin kerja terlihat dari tabel 1.3 terlihat pada 9 bulan terakhir selalu ada karyawan yang tidak masuk tanpa keterangan dan meningkat pada 1 bulan terakhir.

Berdasarkan perumusan masalah tersebut maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Bening Kabupaten Pati?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Bening Kabupaten Pati?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Bening Kabupaten Pati?

1.4 Tujuan Penelitian

- a. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Bening Kabupaten Pati.
- b. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Bening Kabupaten Pati
- c. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Bening Kabupaten Pati.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian adalah sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) khususnya tentang disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

b. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan atau bahan pertimbangan bagi PDAM Tirta Bening Kabupaten Pati untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui disiplin kerja dan motivasi kerja.