BAB. I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Menurut Setiyawan dan Waridin (2006;112) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber saya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Robbins (2002: 145) Mendefinisikan : " Kinerja adalah suatu ukuran yang mencakup keefektifan dalam pencapaian tujuan atau efisiensi yang merupakan rasio dari keluaran efektif, terhadap masukan yang diperlukan untuk mencapai tujuan itu. Jadi jika seseorang telah diterima, ditempatkan pada suatu organisasi /unit kerja tertentu mereka harus dikelola agar menunjukkan kinerja yang baik". Menurut (Joyce 2002:287) bahwa kinerja adalah sebagai hasil yang bersifat output yang diperoleh selama periode tertentu.

Ada enam kriteria utama yang dapat dinilai atas kinerja yaitu: Kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kebutuhan pengawasan pengaruh interpersonal. Kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya yang dilakukan kinerja karyawan merupakan keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Salah satu pengaruh kinerja karyawan adalah disiplin kerja, dimana disiplin kerja biasanya tidak terdeteksi oleh manajer perusahaan. Sehingga hal ini akan

mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak maksimal didalam melaksanakan pekerjaan. Oleh karena itu manajer perusahaan harus melakukan perhatian bagi karyawan dengan menerapkan disiplin kerja yang tinggi. Terapan ini adalah dalam mewujudkan kinerja yang professional, dengan kata lain bahwa manajer perusahaan selayaknya membina karyawan disiplin kerja yang tinggi, karena hal ini juga merupakan faktor utama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan demi kemajuan perusahaan. Disiplin kerja adalah suatu alat untuk digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan ketersediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku Rivai, (2004:443).

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) sebagai salah satu bentuk Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang memberikan pelayanan dalam penyediaan air bersih yang bertugas untuk merespon dan memenuhi tuntutan masyarakat yang semakin meningkat khususnya di Kota Gorontalo, maka dari itu kinerja karyawan juga harus ditingkatkan untuk memenuhi tuntutan masyarakat Kota Gorontalo, salah satunya dengan cara memberikan disiplin kerja yang baik. Berdasarkan Fenomena di lapangan Perusahaan daerah air minum (PDAM) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang bertanggung jawab atas penyediaan air bersih bagi masyarakat. Sebagai perangkat daerah khusunya PDAM Kota Gorontalo dituntut untuk dapat bekerja dengan karyawan dengan berdasarkan moral yang baik, bertaqwa berdaya guna, bersih, profesional dan mengutamakan kepentingan/pelayanan kepada masyarakat daripada kepentingan sendiri dan sadar akan tanggung jawab.

Dalam hal mengatasi keluhan-keluhan masyarakat tentang pelayanan penyaluran air yang kurang maksimal atau tidak merata, tetapi hal ini tidak di atasi oleh karyawan, yang diberikan tanggung jawab atas masalah tersebut. Dengan wewenang dan tanggung jawab begitu besar yang berhubungan dengan distribusi produksi air dalam rangka mengatasi peningkatan konsumsi air masyarakat, maka diperlukan sinergitas karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepada masing-masing karyawan

tersebut. Apabila karyawan tersebut mampu menerapkan disiplin kerja dengan baik otomatis kinerjanya akan meningkat. Oleh sangat diperlukan penerapan disiplin pada PDAM kota gorontalo sehingga kinerja karyawannya meningkat.

Kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Gorontalo yakni sudah cukup baik tetapi masih perlu ditingkatkan lagi pelaksanaan tugas dan kompetensi kerja dari para karyawan. Kenyataan yang ada bahwa diantara para karyawan masih ada para karyawan yang sering menunggu perintah dalam menjalankan tugas. Hal tersebut di atas tentunya sangat merugikan karyawan itu sendiri dan instansi yang bersangkutan. Semua itu karena kurangnya perhatian karyawan terhadap tugas yang diberikan serta tanggung jawabnya sebagai Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang bertanggung jawab atas penyediaan air bersih bagi masyarakat. Sehingga pekerjaan yang harus diselesaikan hari ini tidak bisa terselesaikan dan selalu di tunda-tunda.

Berdasarkan Fenomena yang di dapat dilapangan bahwa Masih adanya karyawan yang datang terlambat, hal ini di lihat dari tingkat absensi daftar hadir karyawan dan ketepatan waktu karyawan yang datang terlambat. Jadwal kerja yang begitu disiplin yang diterapkan pihak tentunya akan berdampak pada kondisi kinerja karyawan. Dengan jadwal kerja karyawan yang begitu banyak dimungkinkan karyawan PDAM akan mengalami penurunan pada tingkat kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan oleh tingkat absensi dan presentasi keterlambatan karyawan PDAM Kota Gorontalo : Tahun 2013-2015 dengan jumlah karyawan tetap sebanyak 153 orang adalah:

Bahwa pada tahun 2013 Karyawan yang datang terlambat yaitu 15 orang dengan presentasi 22.9% dan karyawan tidak hadir mengalami peningkatan yaitu 14%, untuk tahun 2014 karyawan yang datang terlambat yaitu 17 orang dengan presentasi 26.1% dan karyawan tidak hadir meningkat menjadi 16%, sedangkan pada tahun 2015 karyawan yang datang terlambat yaitu sebanyak 19 orang dengan presentasi 29.1% dan karyawan tidak hadir mengalami penurunan yaitu sebanyak 13%. Hal ini PDAM Kota Gorontalo menyadari bahwa pentingnya disiplin kerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, menurunya kinerja akan berdampak

pada tugas pokok dan fungsi karyawan pada setiap level manajemen PDAM Kota Gorontalo.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, peneliti ingin menyusun suatu penelitian dengan judul " ***Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Gorontalo".***

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat diuraikan masalah dalam peneliti sebagai berikut:

1. Kurangnya rasa tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan/tugas pekerjaan yang diberikan.
2. Masih ada para karyawan yang sering menunggu perintah dalam menjalankan tugas.
3. Masih adanya karyawan yang sering datang terlambat

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi di atas masalah yang akan dibahas dalam penulisan proposal ini adalah: "Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Gorontalo.

1.4 Tujuan Penelitian

Yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Gorontalo.

1.5 Manfaat penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan menambah wawasan konseptual dan landasan teoritis terutama:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan keilmuan manajemen sumber daya manusia khususnya tentang pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai

2. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi instansi pemerintah sebagai bahan masukan yang positif, dalam hal penegakan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Gorontalo.