# BAB I
# PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan pasti mempunyai berbagai macam bagian-bagian penting yang bisa menunjang berjalannya sebuah kegiatan didalam perusahaan dan juga dapat membantu tercapainya tujuan perusahaan. Manusia merupakan sumber utama yang dimiliki sebuah perusahaan. Manusia yang membuat strategi di dalam sebuah organisasi, manusia juga yang melayani konsumen, serta manusialah yang menjadi faktor penentu terwujudnya tujuan dalam sebuah organisasi /perusahaan. Menurut Winarno (dalam Ariandy, dkk. 2015:2) bahwa sumber daya manusia adalah aset yang paling penting di dalam suatu perusahaan. Pegawai dan organisasi adalah dua hal yang tidak bisa dipisahkan, oleh karena itu, pegawai dan organisasi harus bisa bekerja sama demi mewujudkan kedisiplinan dalam melakukan suatu pekerjaan sehingga bisa meningkatkan prestasi kerja pegawai. Tujuan perusahaan akan tercapai apabila pegawainya memiliki prestasi kerja yang baik, prestasi kerja yang baik dapat di pengaruhi oleh disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawainya.

Prestasi kerja adalah suatu hasil yang di dapatkan pegawai setelah ia melakukan suatu kegiatan dalam suatu perusahaan. menurut (Tanjung, 2015:27) mengatakan bahwa prestasi kerja merupakan faktor yang sangat penting yang akan mendukung keberhasilan suatu pekerjaan seorang, baik itu pekerjaan pribadi atau pekerjaan sebagai anggota dalam suatu perusahaan. tanpa adanya sebuah prestasi yang baik maka akan berpengaruh pada tugas - tugas yang di selesaikan itu menjadi kurang baik. Semakin banyak pegawai yang memiliki prestasi yang

baik maka produktivitas akan meningkat. Penilaian prestasi dapat dilihat dari kehadiran, dan tanggung jawab dari pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Berdasarkan penjabaran tersebut disimpulkan pegawai dan perusahaan harus bisa bekerja sama demi mewujudkan kedisiplinan dalam melakukan suatu pekerjaan sehingga bisa meningkatkan prestasi kerja pegawai. Tujuan perusahaan akan tercapai apabila pegawainya memiliki prestasi kerja yang baik, prestasi kerja yang baik dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawainya. Jika disiplin kerja pegawai baik maka prestasi kerja pegawai akan meningkat dan juga tujuan perusahaan akan tercapai, begitupun sebaliknya apabila disiplin kerja tidak baik maka akan menurunkan prestasi kerja pegawai. Oleh karena itu pegawai harus memiliki disiplin kerja yang baik agar supaya prestasi kerja meningkat dan tujuan perusahaan pun dapat tercapai.

Menurut Rivai (dalam Permatasari, dkk. 2015:2) mengatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang dipakai oleh para pemimpin untuk berkomunikasi dengan bawahannya, agar bawahannya dapat merubah sikap, dan juga sebagai cara untuk meningkatkan kesadaran terhadap aturan-aturan yang berlaku. Membahas tentang disiplin kerja pegawai untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai yang bisa mencapai suatu tujuan organisasi/perusahaan. Menurut Prijodarminto (dalam Azar sariah, 2017:1) bahwa disiplin merupakan suatu keadaan yang didesain dan terbentuk melalui proses dari beberapa perilaku yang menunjukan nilai-nilai yang berlaku.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) adalah Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) di Kota Gorontalo yang diberi wewenang untuk menyelenggarakan

pelayanan dalam penyediaan air bersih yang dimanfaatkan untuk kebutuhan masyarakat yang berada di daerah Kota Gorontalo. Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) memiliki tujuan untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat, memproduksi dan mendistribusikan air minum yang berkuitas tinggi, menjadi salah satu alternatif sumber pendapatan asli daerah (PAD) tanpa membebani masyarakat.

Berdasarkan hasil pengamatan awal peneliti menemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan prestasi kerja pegawai yaitu masih terdapat beberapa pagawai yang kurang menguasai teknologi computer sehingga mempengaruhi hasil kerja pegawai, masih terdapat beberapa pegawai yang belum memahami tugas yang diberikan sehingga masih dibatu oleh pegawai lain, masih terdapat pegawai yang kurang semangat dalam bekerja. Hal tersebut dapat dilihat dari penilaian prestasi kerja pegawai yang didalamnya menilai tentang kedisiplinan, kepemimpinan, orientasi pelayanan, komitmen, kerja sama dan integral. Dari penilaian sasaran kerja pegawai tersebut adalah penilaian prestasi kerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Gorontalo. Pada tabel 1. dapat dilihat data penilaian prestasi kerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Gorontalo sebagai berikut:

**Tabel 1.1**

**Data Prestasi Kerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Gorontalo**

| No | Kegiatan Tugas jabatan | 2019 | |
|---|---|---|---|
| | | Target | Capaian |
| 1 | Menerima bahan kimia tawas kaporit | 100% | 88,67% |
| 2 | Menerima bahan bakar solar untuk genset | 100% | 85,89% |
| 3 | Mempersiapkan produksi air | 100% | 92% |
| 4 | Mengontrol proses produksi | 100% | 92% |
| 5 | Menyiapkan bahan kimia untuk proses produksi | 100% | 88,3% |
| 6 | Mengontrol proses distribusi air | 100% | 85,89% |
| 7 | Membersihkan IPA secara rutin | 100% | 81,44% |
| 8 | Menguras bak produksi | 100% | 83,11% |
| 9 | Menguras bak reservoir | 100% | 75,33% |

*Sumber: Bagian Umum Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Gorontalo 2020.*

Dari tabel 1.1 di atas dapat dijelaskan hasil capaian prestasi kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Gorontalo menunjukkan tingkat capaian prestasi kerja yang belum mencapai target yang ditentukan. Permasalahan ini diduga karena masih ada beberapa pegawai yang belum disiplin dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai waktu yang ditentukan, sehingga menyebabkan prestasi kerja belum optimal dan belum mencapai target tersebut.

Disiplin merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan. Sehingga sebuah perusahaan akan berjalan sebagaimana tujuan yang ingin dicapai apabila perusahaan itu selalu berupaya untuk menjaga dan meningkatkan disiplin kerja. Seperti yang diungkapkan oleh Rivai (dalam Maduningtias, 2019:112) disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan

kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Disiplin diperlukan untuk mendukung kelancaran suatu pelaksanaan pekerjaan pada suatu perusahaan. Disiplin yang baik dapat mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada pegawai. Hal ini dapat mendorong semangat kerja dan tercapainya tujuan perusahaan. untuk mewujudkan tujuan perusahaan harus memelihara dan meningkatkan kedisiplinan pegawai yang baik. Maka kedisiplinan merupakan faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan.

Terdapat pengaruh Disiplin terhadap Prestasi Kerja di PT. Mitra Mandiri Tujuh. Hal ini tercermin dari hasil perhitungan SPSS 22 maka diperoleh hubungan korelasi antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja sebesar 0,652 dan masuk dalam interval 0,600 – 0,799, sehingga dapat dikatakan bahwa besarnya pengaruh disiplin terhadap prestasi kerja pegawai yang memilikiperanan kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 42,5% sedangkan selebihnya yaitu 57,5% di pengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak penulis teliti. Nilai t hitung sebesar 5,956. Dengan pengujian 2 sisi signifikansi = 0,025 hasil diperoleh untuk t tabel sebesar 2,010 berarti Ho ditolak dan Ha diterima, artinya Disiplin Kerja (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y). (Maduningtias, 2019)

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Gorontalo dengan judul: **"Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Gorontalo".**

## 1.2 Identifikasi Masalah

1. Masih terdapat beberapa pagawai yang kurang menguasai teknologi computer sehingga mempengaruhi hasil kerja pegawai.
2. Masih terdapat beberapa pegawai yang belum memahami tugas yang diberikan sehingga masih dibantu oleh pegawai lain.
3. Masih terdapat pegawai yang kurang semangat dalam bekerja.

## 1.3 Rumusan masalah

Berdasarkan uraian latar belakang serta hasil identifikasi masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu "apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Gorontalo?".

## 1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Gorontalo.

## 1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak secara umum diklasifikasikan menjadi dua, antara lain:

### 1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian mengenai pengaruh disisplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Gorontalo, semoga dapat

memberikan gambaranmengenai disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai dalam perusahaan. Penelitian ini juga diharapkan bisa sebagai acuan didalam penelitian-penelitian selanjutnya yang relevan dengan penelitian ini, sehingga dapat bermanfaat bagi pengembangan-pengembangan penelitian yang akan dilakukan.

**1.5.2 Manfaat Praktis**

1. Bagi Peneliti

   Melalui penelitian ini, penulis dapat mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Gorontalo. Selain itu penulis juga dapat menambah wawasan dan pengetahuan dalam bidang akademis serta menambah sikap kritis terhadap masalah-masalah yang terjadi pada perusahaan tersebut.

2. Bagi Mahasiswa

   Skripsi ini diharpkan dapat digunakan sebagai informasi mengenai disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Gorontalo. Selain itu diharapkan dapat menambah wawasan bagi mahasiswa yang berguna bagi kehidupan khususnya di dunia kerja.

3. Bagi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM)

   Skripsi ini diharapkan dapat dijadikan sumbangan pemikiran sebagai masukan berupa informasi untuk melakukan perbaikan dalam program disiplin kerja dalam peningkatan prestasi kerja pegawai sehingga diharapkan mampu bekerja lebih baik lagi.