

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi ini, banyak yang meyakini bahwa sumber daya manusia adalah aset terpenting dalam suatu organisasi. Dengan adanya sumber daya manusia yang memadai, suatu organisasi mampu beroperasi secara optimal sehingga pencapaian tujuan strategis mampu dijalani. Dito (2010:1) berpendapat bahwa keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal. Sedangkan menurut Reza (2010:1), sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Mangkunegara (2002:67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Moenir (1995:276) mendefinisikan kinerja atau kemampuan dalam hubungan dengan pekerjaan adalah suatu keadaan pada seseorang yang secara penuh kesungguhan

berdaya guna dan berhasil guna dalam pelaksanaan sehingga menghasilkan suatu yang optimal.

Hidayat (2007:49) berpendapat bahwa salah satu permasalahan yang sangat krusial dalam mekanisme perusahaan adalah masalah karyawan dan kinerja karyawan. Beliau juga mengatakan, banyaknya kajian yang menyoroiti kinerja karyawan menunjukkan bahwa masalah-masalah yang terkait dengan kinerja karyawan perlu mendapatkan perhatian yang serius. Sebagaimana ditegaskan oleh Gibson (dalam Hidayat, 2007:49) bahwa karyawan (pimpinan atau bawahan) mempunyai kekuatan-kekuatan yang senantiasa melahirkan konsekuensi-konsekuensi *behavioral* (tingkah laku), teori ini dengan jelas memposisikan karyawan sebagai jantung perusahaan, dimana seluruh kegiatan karyawan dipandang sebagai faktor penentu bagi tercapainya tujuan perusahaan. Mahmudi (dalam Anastassia, 2012:1) menyatakan bahwa banyak faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Menurut Zainul, dkk (2008:2-3) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja antara lain: *efektivitas* dan *efisiensi*, *otoritas* (wewenang), disiplin, dan inisiatif. Dalam studi ini, peneliti membatasi prediktor kinerja karyawan yang akan dibahas yakni disiplin kerja.

Hasibuan (2001:193) berpendapat bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Beliau juga memberi pandangan, tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Di dalam upaya menetapkan suatu disiplin pegawai yang menyangkut penetapan jam kerja, disiplin berpakaian, disiplin pelaksanaan pekerjaan, dan peraturan tentang apa yang dapat dan tidak dapat dilakukan oleh para pegawai

selama dalam organisasi atau instansi, hal ini sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai sehingga mampu mewujudkan suatu prestasi instansi yang maksimal sebagai suatu tolak ukur dalam keberhasilan kerja maupun pencapaian tujuan yang diinginkan (Amran, 2009:2398). Kinerja pegawai dalam lingkungan kerja beragam, mulai dari pegawai yang prestasinya memuaskan, baik, cukup, dan prestasi kerja yang buruk, oleh karena itu untuk menciptakan kinerja yang baik, maka diperlukan adanya disiplin kerja pegawai (Amran, 2009:2398).

Oleh karena itu, setiap perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawan. Salah satu perusahaan yang harus memperhatikan kinerja karyawan adalah PDAM. Karena, salah satu sumber keuangan daerah berasal dari pendapatan yang dimiliki oleh perusahaan-perusahaan milik daerah, diantaranya adalah PDAM. Penelitian ini dilakukan di PDAM Tirtawening yang merupakan salah satu perusahaan jasa di Bandung. Peraturan Walikota Kota Bandung Nomor: 236 Tahun 2009 Pasal 3 menjelaskan bahwa tugas pokok Perusahaan Daerah adalah bergerak di bidang pengelolaan air minum dan pengelolaan sarana air kotor di Daerah, untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat yang mencakup aspek ekonomi, sosial, kesehatan dan pelayanan umum. Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3, PDAM menyelenggarakan fungsi-fungsi yang diantaranya adalah melaksanakan pelayanan umum atau jasa kepada masyarakat konsumen dalam penyediaan air bersih dan sarana air kotor, pengelolaan keuangan Perusahaan Daerah untuk membiayai kelangsungan hidup Perusahaan Daerah dan pembangunan daerah. Pasal 10 pada Perusahaan Daerah ini juga telah melakukan pembinaan disiplin karier dan kinerja pegawai lingkup divisi air bersih dan air kotor. Peneliti

membatasi fokus sampel dengan mengambil data hanya dari karyawan tetap bagian distribusi air bersih.

Berdasarkan teori dan persepsi maka fokus penelitian ini akan menguji dampak disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu, judul yang diangkat adalah **“Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Tirtawening Kota Bandung pada Bagian Distribusi Air Bersih”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Permasalahan dari perusahaan ini adalah tinggi rendahnya kinerja karyawan, untuk suatu upaya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan kata lain permasalahan tersebut diduga adanya faktor disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang penelitian judul diatas, maka diambil identifikasi masalah pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtawening Kota Bandung sebagai berikut.

1. Bagaimanakah tingkat disiplin kerja karyawan ?
2. Bagaimanakah tingkat kinerja karyawan ?
3. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtawening Kota Bandung.

1. Tingkat disiplin kerja karyawan.
2. Tingkat kinerja karyawan.
3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bagi akademisi

Mengembangkan ilmu, teori disiplin kerja dan kinerja sehingga dapat diaplikasikan pada akademisi lingkungan pendidikan dalam teori disiplin kerja dan kinerja.

2. Bagi Praktisi

Penelitian ini diharapkan sebagai bahan pertimbangan untuk pihak manajemen sumber daya manusia dalam membantu mengidentifikasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Tirtawening di Kota Bandung. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dalam membantu kinerja karyawan, dengan meningkatkan tingkat kedisiplinan terhadap karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Tirtawening di Kota Bandung.

3. Bagi peneliti

Dapat menambah pengetahuan serta wawasan keilmuan dan dari pihak lain dapat menjadi referensi atau bahan pertimbangan untuk dapat membantu dalam penelitian yang sejenis.

1.5 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan arti kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak (Hasibuan, 1997:212). Sedangkan dalam hal ini Nitisemito (1982:199) mengatakan disiplin dapat diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari instansi baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Hal ini sejalan dengan pendapat Quin yang dikutip oleh Prawirosentono (1999:31) yang mengatakan bahwa *discipline implies obedience and respect for the agreements between the firma and its employee*.

Menurut Mangkunegara (dalam Aritonang, 2005:5) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Efendi (dalam Dito, 2010:29) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai peranannya dalam organisasi.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka peneliti mengemukakan hipotesis sebagai berikut : “Apabila Disiplin Kerja terjamin maka Kinerja Karyawan meningkat.

1.6 Metodologi Penelitian

1.6.1 Teknik dan Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik sebagai berikut.

a. Wawancara

Wawancara yang dilakukan dengan melakukan tanya jawab terhadap Pimpinan Perusahaan Daerah Air Minum Tirtawening Kota Bandung di bagian distribusi air bersih untuk mendapatkan informasi yang diperlukan.

b. Kuesioner

Kuesioner yang dibagikan secara langsung oleh peneliti kepada responden yang ditemui secara langsung di Perusahaan Daerah Air Minum Tirtawening Kota Bandung bagian distribusi air bersih.

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dengan cara membaca dan mengamati, hal – hal yang menyangkut tentang disiplin kerja dan kinerja serta mengolah laporan – laporan dan catatan – catatan yang menunjang.

1.6.2 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap Perusahaan Daerah Air Minum di bagian Distribusi air bersih sejumlah 54 orang, namun data yang diolah hanya 49 responden karena sebagian tidak memenuhi syarat dan tidak kembali. Skala yang digunakan dalam mengukur respons subjek adalah skala *Likert* yang menggunakan 5 (lima) butir skala dengan interval yang sama (Jogiyanto, 2004). Skala Likert digunakan untuk mengukur tanggapan atau respons seseorang tentang obyek sosial (Suliyanto, 2006:82).

1.6.3 Prosedur Pengumpulan Data

Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner dengan menggunakan skala *Likert's* dengan skala pengukuran ordinal. Skala *Likert's* digunakan untuk mengukur tanggapan atau respons seseorang tentang obyek sosial (Suliyanto, 2006:82). Skala ordinal adalah skala pengukuran yang sudah dapat digunakan untuk menyatakan peringkat antar tingkatan. Akan tetapi, jarak atau interval antar tingkatan belum jelas. Skala ordinal memiliki tingkatan yang lebih tinggi dibandingkan dengan skala nominal karena tidak hanya menyatakan kategori saja, tetapi sudah dapat menyatakan peringkat (Suliyanto, 2006:87).

Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala *Likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif (Sugiyono, 2010:135). Untuk keperluan analisis kualitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor seperti berikut.

Tabel I Penentuan Nilai Skala

Pernyataan	Bobot Jawaban
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : *Metode Penelitian Pendidikan* (Sugiyono, 2010:135)

1.6.4 Metode Analisis Data

1. Uji *Outliers*

Uji *outliers* dilakukan untuk membersihkan nilai-nilai ekstrim pada hasil observasi. Menurut Hair et al (dalam Anggareni, 2009:29), *outliers* terjadi karena suatu kombinasi yang unik dari karakteristik yang diidentifikasi dengan jelas berbeda dengan observasi yang lainnya. Apabila ditemukan *outliers*, maka data yang bersangkutan harus dikeluarkan dari perhitungan lebih lanjut. Dalam analisis *bivariate outliers* dapat diuji dengan membandingkan nilai *mahalanobis distance squared* dengan nilai 10,830 yang diperoleh dari nilai χ^2_{tabel} pada $df = k - 1$ ($df = 1$) pada jumlah tertentu dan pada tingkat $p < 0,001$ menurut Hair et al (dalam Anggareni, 2009:29). Pengujian nilai *mahalanobis distance squared* dengan menggunakan program aplikasi statistik SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 17.0 for windows.

2. Uji Validitas dan Realibilitas

Validitas sebuah alat ukur ditunjukkan dari kemampuannya mengukur apa yang seharusnya diukur. Demikian juga kuesioner riset. Kuesioner riset dikatakan valid apabila instrumen tersebut benar-benar mampu mengukur besarnya nilai variabel yang diteliti (Suliyanto, 2006:146). Reliabilitas pada dasarnya adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya (Suliyanto, 2006:149)

Suliyanto (2006:197) menyatakan bahwa uji pertanyaan riset menggunakan analisis regresi sederhana. Analisis regresi digunakan untuk membangun persamaan dan menggunakan tersebut untuk membuat perkiraan (*prediction*). Dengan demikian, analisis regresi sering disebut analisis prediksi. Oleh karena merupakan prediksi maka nilai prediksi tidak selalu tepat dengan nilai riil nya. Semakin kecil tingkat penyimpangan antara nilai prediksi dengan nilai riil nya maka semakin tepat persamaan regresi yang kita bentuk. Untuk memudahkan perhitungan, maka dibuat rumus sebagai berikut (Umar, 1999:177):

$$Y = a + b X$$

Keterangan :

Y = subyek dalam variabel dependen yang dipredisikan.

a = harga Y bila X= 0 (harga konstan).

b = angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen, bila b (+) maka naik, bila (-) maka terjadi penurunan.

X = subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

selain itu harga a dan b dapat dicari dengan rumus berikut :

$$\begin{aligned} a &= \frac{(\sum Y_i) (\sum X_i^2) - (\sum X_i) (\sum X_i Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2} \\ b &= \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i) (\sum Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2} \end{aligned}$$

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Peneliti melakukan penelitian pada sebuah Instansi Pemerintah milik Pemerintah Kota Bandung yang berstatus sebagai Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yaitu Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bandung. Berlokasi di jalan Badak Singa No.10 Bandung, Telp. 022-2509032, 022-2503582, 022-2506581. Dengan waktu penelitian dilaksanakan pada bulan April 2012 hingga dengan selesai.