

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting di dalam suatu organisasi karena tanpa sumber daya manusia betapapun tingginya teknologi atau betapapun tingginya sumber daya yang lain tanpa sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang tinggi maka sumber daya yang lain tidak akan bermanfaat, untuk itu maka sumber daya manusia perlu dikelola dengan ilmu yang dinamakan manajemen daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia menurut Handoko (2011), adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Sedangkan menurut Simamora (2015), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok kerja. Singkatnya tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kinerja

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang terdiri atas sekelompok orang yang bekerja untuk mencapai suatu tujuan, Kepentingan yang paling mendasar yaitu mendapatkan keuntungan atau laba semaksimal mungkin serta kesejahteraan bagi para pemegang saham perusahaan (Prastuti). Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang terdapat didalam perusahaan tersebut. Seumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan,

kerena manusia merupakan makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Hal ini sangat memerlukan perhatian tersendiri, karena faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi prestasi kerja, dedikasi, dan loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan perusahaannya, sehingga perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang sangat mendorong atau memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuannya serta keterampilan yang dimiliki secara optimal.

Dalam suatu instansi atau suatu organisasi sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah karyawan untuk itu karyawan perlu dikelola agar memiliki kompetensi dan kinerja yang tinggi.

Kinerja menurut Hasibuan (2013) adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dalam suatu proses atau pelaksanaan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya dan seberapa banyak pengaruhnya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Menurut Simamora (1995), kinerja karyawan adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan (Mangkuprawira dan Hubies, 2007)

Dalam suatu proses atau pelaksanaan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya dan seberapa banyak pengaruhnya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Untuk kerja karyawan suatu perusahaan berupaya dengan cara melibatkan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) melalui bagian personalia.

PDAM Kerinci cabang siulak gedang merupakan perusahaan penyaliran air bersih yg disalurkan kerumah-rumah masyarakat, perusahaan tersebut selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Salah satu tolak ukur untuk melihat kinerja karyawan dapat dilihat dari kedisiplinan karyawan PDAM Kerinci cabang siulak gedang sebagaimana pada tabel berikut :

**Tabel 1.1**  
**Absensi Karyawan PDAM Cabang Siulak Gedang**  
**Tahun 2022**

NO	Nama	Total Hari Kerja	Kehadiran	% Kehadiran
1	Junaidi, S.Pd	360	321	89%
2	Yogi Saputra., S.T	360	290	81%
3	Kurnia Sandi, S.T	360	278	77%
4	Afendi Aziz, S.E	360	284	79%
5	Sofyan Ibrahim, S.Si	360	282	78%
6	Ramli Malik, S.T	360	263	73%
7	Dewi Anjani, S.kom	360	291	81%
8	Angga Julianto, S.T	360	257	71%
9	Erviana Wati, S.T	360	280	78%
10	Abdul Rozak, S.Pd	360	266	74%
11	Septian Nugraha, S.T	360	266	74%
12	Rian Afrinaldi, S.E	360	278	77%
13	Nofri Herman Toni, S.T	360	295	82%
14	Muhammad Edria, S.T	360	267	74%
15	Syamsul Kamal, S.T	360	280	78%

16	Fahmi Oktorando, A.Md	360	283	79%
17	Radiatan Kamaludin, S.Pd	360	269	75%
18	Rusli Heriadi, A.Md	360	275	76%
19	Bambang Harianto, S.E	360	289	80%
20	Aryo Damar, A.Md	360	293	81%
21	Satrio, S.Pd	360	270	75%
22	Wira Adi. S.Si	360	272	76%
23	Syafiul Amri A.Md	360	271	75%
24	Nasriman. A.Md	360	264	73%
25	Aldo Nugraha, S.Kom	360	258	72%
26	Ilham Wahyudi	360	290	81%
27	Indra	360	267	74%
28	Ilham Maulana	360	279	78%
29	Syaiful Bakri	360	273	76%
30	Agus Septianda	360	272	76%
<b>TOTAL</b>			<b>277,4</b>	<b>77%</b>

Sumber : PDAM Kerinci Cabang Siulak Gedang

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa kehadiran karyawan rata-rata 277,4 hari dengan persentase kehadiran 77% ini bisa dikatakan cukup baik, namun PDAM Cabang Siulak Gedang berharap karyawan bisa meningkatkan kehadiran menjadi lebih baik dan meningkatkan motivasi dalam bekerja.

Menurut undang-undang No 13 Tahun 2003 Pasal 79 Ayat (2), bahwa seorang pekerja berhak atas cuti tahunan sekurang-kurangnya 12 hari dalam 1 tahun (360 Hari). Oleh karena itu, untuk melihat persentase kehadiran karyawan bisa dilakukan dengan cara jumlah hari kerja x 100 dibagi jumlah hari dalam 1 tahun sehingga mendapatkan rata-rata persentase kehadiran karyawan.

Etos Kerja menurut Sutrisno dalam A Rahman (2019) adalah norma-norma yang bersifat mengikat dan ditekankan secara implisit serta praktik-praktik yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan ditetapkan dalam kehidupan kekayaan para anggota suatu organisasi.

Penulis melihat di lapangan bahwa etos kerja para karyawan di PDAM Cabang Siulak Gedang relatif cukup baik namun ada beberapa karyawan yang masih kurang inisiatifnya yang penulis bisa katakan bisa berdampak terhadap perusahaan itu sendiri.

Disiplin Kerja Singodimedjo (2011), adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Menurut Fathoni (2009), disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma social yang berlaku. Sedangkan Simamora (2006) menyatakan bahwa : “ Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan artau prosedur. Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi (Handoko, 2008). Ketertaturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keraturan tersebut.

Adapun fenomena dilapangan yang penulis amati terkait dengan disiplin kerja yaitu masih adanya beberapa karyawan yang masuk terlambat dan jam istirahat yang harusnya selesai tetapi masih di luar kantor, bisa dikatakan perilaku yang tidak menaati peraturan adalah perilaku disiplin yang sangat kurang.

Motivasi Menurut Hasibuan (2013), adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pekerja dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pekerja dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. (Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2014) Sedangkan Colquitt, LePine dan Wesson dalam Wibowo (2014) memberikan definisi motivasi kerja sebagai sekumpulan kekuatan energitik baik dari dalam maupun diluar pekerjaan, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunannya. Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal.

Adapun fenomena yang penulis asumsikan setelah melihat dan mewawancara beberapa karyawan di PDAM cabang siulak gedang yaitu kurangnya pengembangan diri terhadap karyawan dikarenakan perusahaan tidak terlalu sering melakukan seminar-seminar softskill atau seminar motivasi terkait untuk pengembangan diri terhadap karyawan PDAM cabang siulak deras.

Lingkungan Kerja menurut Sedarmayanti (2014) adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorang maupun kelompok. Lingkungan kerja karyawan sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktifitas kerja tentunya perlu dikelola dengan sebaik-baiknya sehingga dapat memotivasi para karyawan dan membantu kelancaran dalam pelaksanaan aktifitas karyawan.

Lingkuangan kerja di PDAM cabang siulak deras relative baik namun ada beberapa sarana dan prasarana yang harus diganti seperti meja dan kursi yang tidak layak, dan juga di beberapa ruangan warna tembok yang sudah pudar

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan diatas oleh sebab itu penulis maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang hasilnya dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul: "Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Cabang Siulak Gedang".

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Bagaimana Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Cabang Siulak Gedang secara parsial dan berapa besar pengaruhnya ?
2. Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Cabang Siulak Gedang secara parsial dan berapa besar pengaruhnya ?
3. Bagaimana Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Cabang Siulak Gedang secara parsial dan berapa besar pengaruhnya ?

4. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Cabang Siulak Gedang secara parsial dan berapa besar pengaruhnya?
5. Bagaimana Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Cabang Siulak Gedang secara simultan dan berapa besar pengaruhnya ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Cabang Siulak Gedang dan besar pengaruhnya secara parsial
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Cabang Siulak Gedang dan besar pengaruhnya secara parsial
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PDAM Cabang Siulak Gedang dan besar pengaruhnya secara parsial
4. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Cabang Siulak Gedang dan besar pengaruhnya secara parsial
5. Untuk mengetahui Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Cabang Siulak Deras dan besar pengaruh secara simultan

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Apabila tujuan penelitian ini tercapai maka diharapkan akan bermanfaat Bagi

1. Manfaat Akademis
  - a) Dapat digunakan sebagai bahan masukan dan kajian bagi perkembangan teori ilmu pengetahuan di bidang sumber daya manusia khususnya mengenai Etos Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi, Lingkungan Kerja

b) Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan bahan referensi bagi penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

a) Dapat digunakan sebagai masukan dalam mengkaji penerapan manajemen sumber daya manusia

b) Memberikan gambaran yang berkaitan dengan Etos Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja di PDAM Cabang Siulak Gedang

