

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan Daerah Air Minum merupakan salah satu unit usaha milik daerah, yang bergerak dalam distribusi air bersih bagi masyarakat umum. PDAM terdapat di setiap provinsi, kabupaten, dan kotamadya di seluruh Indonesia. Salah satunya pada PDAM Kota Solok. PDAM menyediakan air minum yang bersih, sehat, dan memenuhi persyaratan kesehatan bagi masyarakat disuatu daerah, yang sekaligus merupakan wujud pelayanan yang diberikan oleh pemerintah terhadap masyarakat. Pelayanan diberikan kepada masyarakat diperlukanya manajemen sumber daya manusia yang baik dan berkualitas. Sumber Daya Manusia yang berkualitas akan turut memajukan organisasi sebagai wadah untuk meningkatkan kinerja yang baik, pegawai merupakan unsur yang paling penting dalam memajukan perusahaan karena pegawai inilah yang akan menggerakkan dan mengendalikan sumber daya yang ada dalam. Salah satu sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia pada suatu organisasi ialah terciptanya kedisiplinan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Menurut **(Palton and Sinambela 2019)** mengemukakan kinerja adalah kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja hasil

yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing- masing dalam rangka mencapai tujuan dan peningkatan pegawai.

Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja Sumber Daya Manusia. PDAM dituntut lebih keras lagi untuk meningkatkan profesionalisme kinerjanya dalam memberikan pelayanan air kepada masyarakat. Hal ini terlihat dari beberapa tempat kelurahan air yang kadang-kadang mati dan terkadang hidup pada malam hari saja. Maka dari itu kepercayaan yang diberikan masyarakat dan pemerintah terhadap PDAM adalah suatu tugas yang berat dan dilaksanakan sesuai tujuan. Fenomena yang terjadi berasal dari sumber daya manusia tersebut yang kurang optimal dalam bekerja sehingga menyebabkan kinerja menurun dan masih adanya target yang belum tercapai. Berikut ini data pencapaian kinerja oleh perusahaan PDAM Kota Solok sebagai berikut :

Tabel 1.1
Data Pencapaian Kinerja Perusahaan PDAM Kota Solok

Tahun	Target Pencapaian	Realisasi	Persentase (%)
2019	18.748.443.609,00	15.166.956.490,00	81%
2020	22.036.857.186,00	21.470.097.984,00	97%
2021	26.434.610.329,00	21.682.354.758,00	82%

Sumber : Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Solok 2019- 2022

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa masih adanya target kinerja yang belum tercapai dan kurang stabil pada PDAM Kota Solok. Terlihat pada tahun 2019 realisasi pencapaian sebesar 81% dan pada tahun 2020 mengalami kenaikan sebesar 97% akan tetapi pada tahun 2021 mengalami banyak penurunan realisasi sebesar 82 %. Hal ini mengindikasikan bahwa tujuan tidak tercapai dengan baik dan rendahnya produktivitas kerja yang menyebabkan penurunan kinerja perusahaan.

Berikut merupakan rekap absensi pegawai PDAM Kota Solok pada periode April sampai September 2022 yang disajikan pada tabel 1.2. berikut :

Tabel 1.2

**Rekapan Absensi Pegawai Pada Perusahaan PDAM Kota Solok
Periode April s/d September Tahun 2022**

Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Absensi			Total	Presentase Kehadiran
			Terlambat	Izin/ Sakit	Tanpa Keterangan		
April	84	18	33	15	3	51	83,49 %
Mei	84	15	24	10	8	42	83,58%
Juni	84	19	54	13	-	67	83,33 %
Juli	84	22	27	12	-	39	83,61%
Agustus	84	21	44	9	-	53	83,47%
September	84	22	32	14	-	46	83,54%

Sumber : Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Solok Tahun 2022

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat dengan jumlah pegawai sebanyak 84 orang dimana di bulan April pegawai terlambat 33 orang dengan presentase 83,49 %. Pada bulan Mei mengalami penurunan dimana pegawai terlambat 24 orang

dengan presentase 83,58%. Pada bulan Juni mengalami kenaikan dimana pegawai terlambat 54 orang dengan presentase 83,33%. Pada bulan Juli mengalami penurunan dimana pegawai terlambat 22 orang dengan presentase 83,61% . Pada bulan Agustus mengalami kenaikan dimana pegawai terlambat 44 orang dengan presentase 83,47%. Pada bulan September mengalami penurunan dimana dimana pegawai terlambat 32 dengan presentase 83,54%.

Hasil tersebut dapat dilihat fenomena yang ditunjukkan di PDAM adalah masih rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai dengan pegawai yang masih banyak terlambat datang ke kantor dengan berbagai alasan, pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan dan pegawai yang belum dapat melaksanakan tanggung jawab dan peraturan di perusahaan. Sedangkan dalam budaya organisasi pegawai yang banyak memiliki perilaku yang berbeda - beda, tempat tinggal dan norma yang berbeda - beda. Motivasi pegawai yang kurang karena minimnya budaya organisasi. Maka dari itu disiplin dan motivasi merupakan hal penting untuk menumbuhkan semangat kerja dan kinerja pegawai untuk memberikan persediaan dan pelayanan air minum.

Ada banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, Salah satunya faktor adalah disiplin kerja, Menurut (**Machmed 2018**) Disiplin kerja erat hubungannya dengan produktivitas atau kinerja pegawai. Disiplin kerja adalah suatu kondisi di mana pegawai bersedia menerima dan melaksanakan berbagai peraturan yang ada, baik yang dinyatakan secara konkrit maupun kebiasaan yang sudah menjadi budaya dan berhubungan dengan pelaksanaan tugas, wewenang, tanggung jawab terhadap perusahaan. Disiplin kerja sangat penting untuk

pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja ialah budaya organisasi. Menurut (**Achmad 2019**) Budaya organisasi adalah nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia di dalam organisasi. Nilai tersebut akan memberikan jawaban apakah suatu tindakan benar atau salah dan apakah suatu perilaku dianjurkan atau tidak sehingga berfungsi sebagai landasan perilaku. Budaya organisasi menjadi faktor terpenting terbentuknya perilaku seseorang karena sikap dan kebiasaan yang diterapkan pada perusahaan menjadi pedoman pegawai dalam berfikir, bersikap, serta berperilaku pada perusahaan. Atau bisa dikatakan bahwa anggota organisasi yang menerapkan budaya organisasi memiliki pengaruh dalam pencapaian tujuan suatu organisasi. Penerapan Budaya organisasi secara benar sangat berpengaruh terhadap meningkatnya kerja seseorang pada perusahaan. Hal ini berarti budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Selain disiplin kerja dan budaya organisasi, terdapat juga motivasi kerja sebagai pengaruh kinerja pegawai. Jika pegawai memiliki motivasi yang tinggi memiliki kearah yang optimal. Untuk itu motivasi, disiplin perlu dibangkitkan agar pegawai melakukan tugasnya dengan giat dan tepat waktu serta bertanggung jawab.

Menurut (**Machmed 2018**) Motivasi merupakan proses pemberian dorongan kepada bawahan atau pegawai untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan. Motivasi salah satu yang

mempengaruhi perilaku manusia yang 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. Pegawai yang termotivasi akan menyumbangkan berbagai keahlian dengan penuh rasa tanggung jawab tanpa unsur paksaan.

Penelitian terdahulu mengenai faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai telah banyak diteliti diantaranya dilakukan oleh **(Irmayanthi and Surya 2020)** penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Harum Indah Sari(HIS) Tours & Travel Bali. Penelitian **(Wibowo 2022)** budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara. Temuan ini memberi arti bahwa nilai positif mengindikasikan bahwa jika budaya organisasi terpenuhi, maka kinerja pegawai akan meningkat, nilai yang signifikan tersebut bermakna bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja pegawai sebagai salah satu faktor penunjang kerja pegawai. Sedangkan dalam penelitian **(Mandri, Komara, and David 2018)** bahwa budaya organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dan budaya organisasi berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Rokan Hilir.

Penelitian (**Farisi, Irnawati, and Fahmi 2020**) bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau, sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. Sedangkan dalam penelitian (**Mandri, Komara, and David 2018**) Motivasi berpengaruh negative tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dalam organisasi di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rokan Hilir.

Hasil penelitian (**Feel, Herlambang, and Rozzaid 2018**) menunjukkan bahwa disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Sekarputih Kec. Tegalampeh Kab. Bondowoso. Semua variabel bebas memberikan disiplin kerja memberikan pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian masalah diatas penulis tertarik mengambil judul dan bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi dengan kinerja pegawai serta motivasi sebagai variabel intervening pada PDAM Kota Solok. Oleh karena itu penelitian berjudul **Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PDAM Kota Solok.**

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Sumber Daya Manusia diperusahaan yang kurang optimal dalam bekerja
2. Disiplin kerja belum mampu mengelola pegawai
3. Budaya organisasi mempengaruhi perilaku pegawai sehingga yang dilakukan pegawai merupakan cerminan nilai dan tujuan organisasi
4. Komitmen dapat terlaksana jika individu dapat menjalankan hak dan kewajiban sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing.
5. Rendahnya motivasi kerja yang diberikan pimpinan kepada pegawainya
6. Kurangnya tenaga kerja sesuai dengan kemampuan dibidang masing-masing
7. Fasilitas yang kurang memadai
8. Kurangnya skill yang dimiliki dan pengetahuan tenaga PDAM sehingga sulit untuk mencapai target
9. Lingkungan kerja yang kondusif
10. Pengalaman kerja yang kurang dan kurangnya pemahaman terhadap tanggung jawab sehingga kurang memberikan kontribusi dibidang tugas

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan dengan terarah dan dapat dipahami dengan jelas maka penulis perlu membatasi penelitian sebatas membahas variabel bebas pada Disiplin Kerja, Budaya Organisasi terhadap Kinerja pegawai sebagai variabel terikat dengan motivasi sebagai variabel intervening pada PDAM Kota Solok

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah tersebut diatas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi pada PDAM Kota Solok ?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi pada PDAM Kota Solok ?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PDAM Kota Solok ?
4. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada PDAM Kota Solok ?
5. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada PDAM Kota Solok ?
6. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel intervening pada PDAM Kota Solok ?

7. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel intervening pada PDAM Kota Solok ?

1.5 Tujuan Penelitian

Dari latar belakang dan perumusan masalah yang telah dijelaskan diatas, maksud dari tujuan penelitian proposal adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi pada PDAM Kota Solok
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi pada PDAM Kota Solok
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PDAM Kota Solok
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada PDAM Kota Solok
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada PDAM Kota Solok
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel intervening pada PDAM Kota Solok
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel intervening pada PDAM Kota Solok

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini sangat berguna bagi penulis maupun bagi instansi yang menjadi objek penelitian dan pihak yang berkepentingan. Manfaat tersebut antara lain :

1. Bagi penulis

Untuk menambah dan memperdalam dalam menghubungkan teori, fakta yang terjadi semasa perkuliahan dan menambah pengetahuan dibidang sumber daya manusia.

2. Bagi Perusahaan dan akademik

Penulis mengharapkan dengan dilakukan penelitian ini dapat memberi masukan dan bahan acuan dalam perbaikan kinerja pegawai pada PDAM Kota Solok. Bagi akademik dapat dijadikan rujukan upaya pengembangan ilmu pemerintahan, dan berguna juga untuk referensi bagi mahasiswa yang melakukan kajian terhadap kinerja.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Sebagai bahan pertimbangan dan perbandingan bagi mahasiswa peneliti lain yang ingin meneliti tentang disiplin kerja, budaya organisasi, motivasi dan kinerja pegawai.