BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan ekonomi yang semakin cepat dan banyaknya persaingan menentukan adanya kebijaksanaan baik jangka pendek maupun jangka panjang. Persaingan yang semakin ketat antar perusahaan menuntut manajemen perusahaan untuk melakukan perencanaan dan pengendalian kegiatan perusahaan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Pada dasarnya setiap perusahaan mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapainya. Dalam hal tersebut Sumber Daya Manusia berperan aktif dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan SDM yang baik maka akan membantu mempercepat tujuan suatu perusahaan.

Sumber Daya Manusia atau man power disingkat SDM merupakan kemampuan yang dimiliki setiap manusia. Sumber Daya Manusia terdiri dari daya pikir dan daya fisik setiap manusia. Tegasnya kemampuan setiap manusia ditentukan oleh daya pikir dan daya fisiknya. Sumber Daya Manusia atau manusia menjadi unsur pertama dan utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Peralatan yang andal atau canggih tanpa peran aktif Sumber Daya Manusia, tidak berarti apa – apa. Sumber Daya

Manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu.[1]

Salah satu bagian investasi atau unsur terbesar suatu organisasi terutama organisasi ekonomi seperti perusahaan adalah Sumber Daya Manusia. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, manajemen suber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemiah tenaga dkerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi[2]

Mengembangkan sumber daya manusia pada dasarnya adalah untuk meningkatkan produktifitas dan performance (kinerja) karyawan. Oleh sebab itu banyak perusahaan yang mulai serius mengembangkan dan membangun Sumber Daya Manusianya. Menurut Rivai dan Basri, kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standart hasil kerja, target atau sasaran atau

---

[1] [1] Hasibuan, Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, Pt Bumi Aksara, 2003). Hlm. 244

[2] Prabu Mangkunegara, Anwar, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*,(Bandung, Pt Remaja Rosdakarya,2013). H

kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.[3]

Manusia sebagai salah satu makhluk ciptaan Allah dibekali dengan kehendak bebas, rasionalitas dan kesadaran moral. Semua ini dikombinasikan dengan kesadaran ke-Tuhanan yang intern sehingga manusia dituntut untuk hidup dalam kepatuhan dan ibadah kepada-Nya. Semua sumber daya yang ada ditangan manusia tidak lain adalah suatu amanah. Karena itu, sebagai kholifah (wakil Allah), manusia akan dituntut suatu pertanggungjawaban di akhirat kelak. Bagi mereka yang berbuat baik maka mereka akan memetik kebaikan pula. Dalam QS.Ali-imran: 103 dijelaskan bahwa:

وَاعْتَصِمُوا بِحَبْلِ اللَّهِ جَمِيعًا وَلَا تَفَرَّقُوا ۚ وَاذْكُرُوا نِعْمَتَ اللَّهِ عَلَيْكُمْ إِذْ كُنْتُمْ أَعْدَاءً فَأَلَّفَ بَيْنَ قُلُوبِكُمْ فَأَصْبَحْتُمْ بِنِعْمَتِهِ إِخْوَانًا وَكُنْتُمْ عَلَىٰ شَفَا حُفْرَةٍ مِنَ النَّارِ فَأَنْقَذَكُمْ مِنْهَا ۗ كَذَٰلِكَ يُبَيِّنُ اللَّهُ لَكُمْ آيَاتِهِ لَعَلَّكُمْ تَهْتَدُونَ

Artinya :

Dan berpeganglah kamu semuanya kepada tali (agama) Allah, dan janganlah kamu bercerai berai, dan ingatlah akan nikmat Allah kepadamu ketika kamu dahulu (masa Jahiliyah) bermusuh-musuhan, maka Allah mempersatukan hatimu, lalu menjadilah kamu karena nikmat Allah, orang-orang yang bersaudara; dan kamu telah berada di tepi jurang neraka, lalu

[3] Sinambela Poltak, Lijan, *Manajemen Sumber Daya Manusia,*(Jakarta, Bumi Aksara,2016). Hlm. 482

Allah menyelamatkan kamu dari padanya. Demikianlah Allah menerangkan ayat-ayat-Nya kepadamu, agar kamu mendapat petunjuk.[4]

Berdasarkan penjelasan ayat di atas dapat diketahui bahwa organisasi adalah kumpulan orang-orang yang dapatdiorganisirdengan baik. Maka dari itu hendaknya bersatu padu dalam memegang komitmen dan bekerja untuk menggapai cita-cita dalam satu paying organisasi.

Suatu organisasi mengharapkan bahwa para pegawai dapat berprestasi dan mampu menciptakan suasana yang kondusif. . Dengan seperti itu para pegawai tidak akan merasa jenuh dan dapat menimbulkan kreatifitas dan ide-ide dalam meningkatkan kemajuan suatu organisasi. Organisasi merupakan sistem dan kegiatan manusia yang bekerja sama, dapat dikatakan bahwa organisasi sebagai suatu koordinasi kegiatan sejumlah orang yang rasional untuk mencapai tujuan. Adanya kerja sama yang baik antara pegawai dan organisasi akan berdampak positif dalam pengembangan organisasi tersebut.

Perusahaan harus bisa memiliki produktifitas yang tinggi dan baik untuk memenuhi target pada perusahaan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan yang baik pada seorang karyawan akan dapat membantu perusahaan dalam memenuhi target yang

[4] Departemen Agama RI, *Al -Qur'an dan Terjemahnya*,(Solo :PT.Tiga Serangkai Pustaka Mandiri , 2011) hal. 63

sudah ditetapkan oleh perusahaan, dapat membantu perusahaan memperoleh suatu keuntungan yang tinggi, apabila kinerja karyawan itu menurun, maka akan merugikan perusahaan tersebut. Oleh sebab itu perusahaan harus dapat mengelola karyawan dengan baik agar kinerja kryawan dapat maksimal . tidak adanya konflik antar karyawan serta tercapainya kepuadan kerja karyawan.

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, ada beberapa faktor yang mempengaruhinya, seperti motivasi dan disiplin kerja. Dalam hal ini manajemen suatu perusahaan berperan penting dalam mendukung kemajuan karyawannya. Faktor motivasi dan disiplin kerja dapat mendukung dan mendorong karyawan suatu perusahaan untuk dapat bekerja dengan baik sesuai dengan keinginan manajer perusahaan agar dapat tercapainya tujuan perusahaan tersebut. Dan memiliki stamina dan standar kerja yang sesuai. Dengan adanya motivasi dan disiplin kerja mampu membuat karyawan lebih meningkatkan kinerjanya.

Motivasi memiliki hubungan langsung dengan kinerja seorang karyawan. Adanya Motivasi kerja seorang karyawan sangat penting dan harus lebih diperhatikan oleh perusahaan. Memotivasi karyawan dapat diketahui dengan cara melihat motif dan motivasi seorang karyawan dalam bekerja di perusahaan tersebut serta tujuan apa yang ingin di capai oleh seorang

karyawan. Dengan cara itu, manajer dapat memberikan arahan dan dukungan dalam mencapai tujuan karyawan tersebut. Dengan begitu karyawan akan memiliki semangat dalam bekerja serta dapat mencapai tujuan perusahaan yang sudah direncanakan.

Menurut Veithzal Rivai, Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik seuai dengan tujuan individu[5]. Motovasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan. Selain itu, motivasi dapat pula di artikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan.

Selain itu faktor disiplin dalam bekerja juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja seorang karyawan. Menurut Lijan Poltak Sinambela, disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan – aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan – aturan yang sudah ditetapkan[6]. Apabila seorang karyawan memiliki sikap disiplin kerja yang tinggi dalam

---

[5] Rivai, Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*,(Jakarta, Pt. Raja Gravindo Persada,2005). Hlm.455.

[6] Sinambela Poltak, Lijan, *Manajemen Sumber*..... Hlm. 335

suatu perusahaan akan memberikan hasil kinerja yang baik bagi perusahaan tersebut. Dalam mendukung sikap disiplin kerja seorang karyawan, dapat dilakukan dengan cara memberikan tata tertib bagi karyawan perusahaan serta memberikan tata kerja yang sederhana yang dapat dengan mudah dipahami oleh seorang karyawan. Dengan karyawan yang disiplin tentunya juga akan meningkatkan kinerja perusaaan tersebut.

Didalam suatu perusahaan motivasi dan disiplin kerja merupakan bentuk dukungan dan pelatihan terhadap karyawan, serta suatu usaha untuk memperbaiki dan membentuk sikap, perilaku, dan pengetahuan seorang karyawan, sehingga karyawan tersebut dapat dengan sukarela berusaha dalam bekerja secara kooperatif dengan karyawan lainnya. Dengan adanya kerjasama antara karyawan yang lain dalam usaha meningkatkan prestasi kerjanya. Motivasi yang baik serta disiplin kerja yang tinggi mampu mendorong seorang karyawan dalam berinovatif dan bersemangat dalam melakukan pekerjaannya.

Disuatu organisasi atau perusahaan seperti Perusahaan Daerah Air Minum Tulungagung motivasi dan disiplin kerja merupakan hal yang penting dalam memajukan kinerja seorang karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan Daerah Air Minum Tulungagung merupakan perusahaan yang berorientasi sosial. Perusahaan yang berorientasi sosial umumnya tidak bertujuan untuk mengejar keuntungan semata, tetapi lebih berorientasi pada

pelayanan masyarakat. Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tulungagung merupakan perusahaan milik BUMD tentu saja dengan berkembangnya perusahaan ini akan membantu Pemerintah Daerah dalam meningkatkan pembangunannya.

Berikut adalah jumlah karyawan yang bekerja di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tulungagung:

Tabel 1.1

Jumlah Karyawan PDAM Tulungagung

No.	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Laki-laki	49
2	Perempuan	26
	Total	75

Sumber: Perusahaan Daerah Air Minum Tulungagung, 2018

Data di atas menunjukkan bahwa karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Tulungagung seluruhnya berjumlah 75 orang dengan rincian 49 karyawan laki – laki dan 26 karyawan perempuan.

Perkembangan Perusahaan Daerah Air Minum Tulungagung ini tidak luput dari peran Sumber Daya Manusia yang baik, berkualitas dan berkuantitas. Untuk mendapatkan Sumber Daya Manusia yang baik, berkualitas dan berkuantitas perlu adanya faktor – faktor pendukungnya yaitu seperti adanya Motivasi dan Disiplin kerja pada karyawan Perusahaan . Perlu dikaji lebih dalam lagi seberapa besar pengaruh dari faktor – faktor tersebut dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tulungagung.

Pada penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Arief Hermawan, Sudarsih, Wiji Utami pada tahun 2014 dengan judul ”Pengaruh Motivasi, Pelatihan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Lumajang” dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Di dalam penelitian tersebut disimpulkan bahwa secara parsial maupun simultan motivasi, pelatihan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang dengan arah positif[7].

Dari uraian diatas, peneliti tertarik untuk meneliti “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

[7] Arief Hermawan, Sudarsih, Wiji Utami, *Pengaruh Motivasi, Pelatihan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Lumajang*, (Skripsi : Http://Repository.Unej.Ac.Id,, Universitas Jember, 2014). Hlm. 5.

Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tulungagung". Untuk membuktikan apakah motivasi dan disiplin kerja berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

B. Identifikasi Masalah

a. Motivasi

1. Kerja sama antar karyawan terlaksana dengan baik.
2. Lingkungan kerja yang sesuai keinginan karyawan.
3. Kebutuhan karyawan perusahaan terpenuhi.
4. Gaji yang diterima sesuai dengan kebutuhan karyawan.

b. Disiplin kerja

1. Karyawan tepat waktu pada saat masuk kerja.
2. Karyawan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Bekerja sesuai prosedur perusahaan.
4. Pemanfaatan fasilitas kerja yang optimal.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat dirumuskan permasalahan

1. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tulungagung ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tulungagung ?
3. Apakah motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tulungagung ?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tulungagung
2. Untuk mengetahui disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tulungagung
3. Untuk mengetahui motivasi dan disiplin kerja berpengaruh silmutan terhadap kinerja karyawan PDAM Tulungagung

E. Batasan Penelitian dan Ruang Lingkup Penelitian

Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah motivasi dan disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan PDAM Tulungagung, dengan indikator sebagai berikut :

a. Motivasi
   1. Pengertian motivasi
   2. Tujuan motivasi
   3. Jenis dan fungsi motivasi
   4. Teori motivasi

b. Displin kerja
   1. Pengertian disiplin kerja
   2. Tujuan disiplin kerja
   3. Indikator dan dimensi displin kerja

c. Kinerja
   1. Pengertian kinerja
   2. Penilaian kinerja
   3. Indikator kinerja karyawan

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna dan mendalam maka penulis memandang permasalahan penelitian yang di angkat perlu dibatasi variabelnya. Oleh sebab itu pebulis membatasi diri dengan hanya berkaitan dengan “ Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tulungagung” Kinerja karyawan dipilih karena dengan meningkatnya kinerja karyawan akan membantu pertumbuhan dan kemajuan suatu perusahaan.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik untuk kepentingan ilmiah maupun kepentingan praktis. Kedua manfaat tersebut dijelaskan sebagai berikut :

- Secara Teoritis

  Penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk pengembangan keilmuan khususnya di bidang SDM , sebagai bahan refrensi atau rujukan, dan tambahan pustaka pada perpustakaan IAIN Tulungagung.

- Secara Praktis

  Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dalam memberi kontribusi kepada Perusahaan Daerah Air Minum Tulungagung dalam motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

G. Penegasan Istilah

Dalam penelitian ini perlu istilah penegasan dari judul yang peneliti angkat dengan tujuan agar tidak terjadi ketidaksamaan pemahaman dalam membaca skripsi ini, yaitu:

a. Secara Konseptual

- Motivasi : motivasi kerja sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kerana tujuan tertentu[8].
- Disiplin kerja : Suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku[9].
- Kinerja : merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi[10].

b. Secara Operasional

---

[8] Susanto,Yohanes, *Peran Kepemimpinan Dalam Pengolaan Koperasi* , (Yogyakarta, Deepublish, 2017). Hlm. 40

[9] Afandi, Pandi, *Concept & Indikator Human Resources Management For Management Research,* (Yogyakarta, Deepublish , 2016). Hlm. 1

[10] Fahmi, Irham, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* (Bandung, Cv. Afabeta, 2016). Hlm. 176

Dari definisi secara konseptual sebagaimana di atas maka secara operasionalnya dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tulungagung. Adapun yang menjadi indikator-indikator dalam penelitian ini adalah motivasi , disiplin kerja dan kinerja pegawai dalam memaksimalkan tujuan perusahaan.

H. Sistematika Penulisan Skripsi

Untuk memudahkan penulisan penelitian ini, serta memudahkan pemahaman maka penulisan proposal ini dibagi menjadi beberapa Bab yang terdiri dari sub bab, yaitu:

Bab pertama, sebagaimana penelitian ilmiah pada umumnya, bab satu adalah pendahuluan yang mencakup: latar belakang masalah yang berisi tentang fenomena-fenomena yang terkait dengan judul penelitian. Kemudian identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan yang ingin dicapai dari penelitian yang dilakukan, batasan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

Bab kedua adalah landasan teori. Bab ini berisikan landasan teori yang digunakan dalam melakukan penelitian, penelitian terdahulu, kerangka berfikir penelitian dan hipotesis.

Bab ketiga dalam penelitian ini akan menguraikan mengenai metode penelitian yang di dalamnya memuat pendekatan penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional, populasi, dan

sampel, sumber data, teknik pengumpulan data, serta teknik analisis data.

Bab keempat adalah Bab ini berisi tentang gambaran umum obyek penelitian, analisis data dan pengujian hipotesis, serta temuan pada penelitian.

Bab kelima adalah hasil dan pembahasan dari penelitian yang telah dilakukan pada bab sebelumnya.

Bab keenam adalah kesimpulan dan saran yang merupakan akhir dari penelitian. Bab ini berisi kesimpulan yang diperoleh dari hasil pembahasan serta saran-saran yang ditujukan peneliti kepada berbagai pihak yang berkepentingan terhadap obyek penelitian tersebut.

Bab akhir terdiri dari daftar rujukan, lampiran – lampiran, surat pernyataan keaslian skripsi dan daftar riwayat hidup.