

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia yang berkualitas dan terampil mampu menjadi aset penting dalam suatu perusahaan, meskipun tanpa dipungkiri bahwa aset non manusia seperti sumber daya alam, dan kecanggihan teknologi pendukung yang ada dalam suatu perusahaan juga mempunyai peranan yang penting. Keberhasilan suatu perusahaan tidak mungkin terwujud tanpa adanya peran aktif pegawai meskipun alat - alat yang dimiliki suatu perusahaan canggih sekalipun. Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya bergantung dengan teknologi pendukung yang dimiliki perusahaan melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang ada didalamnya. Sehingga suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, terampil dan berkualitas.

Semua kegiatan perusahaan akan melibatkan tindakan sumber daya manusia yang ada didalamnya, baik pemimpin maupun pegawainya dapat memberikan kontribusi yang baik dan mampu melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai keberhasilan perusahaan. Sumber daya manusia yang ada dalam suatu perusahaan mampu menjadi perencana, pelaku, dan penentu dalam terwujudnya suatu keberhasilan atau bisa disebut dengan prestasi kerja.

Rivai (2012:309) mengatakan bahwa prestasi Kerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Menurut Hasibuan (2011) mengatakan prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan

tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Menurut Mangkunegara (2013) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dinilai dari pencapaian kinerja karyawan dalam suatu tugas dalam lingkungan tanggung jawabnya.

Salah satu faktor penting dalam kelangsungan hidup suatu perusahaan adalah tergantung pada prestasi karyawannya dalam melaksanakan pekerjaan. Oleh karena itu, karyawan merupakan unsur perusahaan yang terpenting yang harus mendapat perhatian. Pencapaian tujuan perusahaan menjadi kurang efektif apabila banyak karyawan yang tidak berprestasi dan hal ini akan menimbulkan pemborosan bagi perusahaan. Oleh karena itu, prestasi karyawan harus benar- benar diperhatikan apakah prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan ketrampilan kerja

Sutrisno (2011:96) mengatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya, dan disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin kerja adalah sikap seseorang atau kelompok yang berkehendak untuk mempunyai rasa disiplin untuk mengerjakan pekerjaannya, datang dan pulang tepat waktu (Busro, 2018, hal. 346). Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap

menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Logor, 2015:3)

Lingkungan kerja berarti situasi keadaan dimana karyawan melakukan pekerjaan setiap hari. Ada kalanya setiap karyawan mempunyai hak yang sama untuk mendapatkan kenyamanan dalam bekerja. Karena jika karyawan merasa nyaman dengan pekerjaan, maka karyawan akan melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati tanpa mengeluh. Contohnya saja kurang AC diruang kerja administrasi, karyawan bekerja menjadi kurang nyaman dan tidak fokus karena kepanasan yang disebabkan tidak ada sirkulasi udara yang masuk (Muayanah, Haryono, & Wulan, 2017)

Menurut Diah (2016) lingkungan kerja menciptakan kenyamanan tinggi bagi karyawan. Kenyamanan yang tercipta dari lingkungan kerja ini berpengaruh terhadap keseriusan karyawan dalam bekerja sehingga mendorong karyawan untuk bisa bekerja lebih baik karena dukungan lingkungan. Menurut Sarzoska dalam (Nugrah & Surya, 2016) lingkungan fisik dan lingkungan non fisik merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan selain kompensasi, promosi jabatan serta karakteristik dari pekerjaan yang bersangkutan.

Lian (2013) menyatakan keterampilan adalah merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan. Menurut Amirullah dan Budiyo (2014:21) menjelaskan bahwa "*Skill* atau keterampilan adalah suatu kemampuan untuk menterjemahkan pengetahuan ke

dalam praktik sehingga tercapai tujuan yang diinginkan”. Yanuardi (2013:4), merupakan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas yang ditugaskan kepadanya. Keterampilan disini mencakup *technical skill*, *human skill*, *conceptual skill*, seperti kecakapan untuk memanfaatkan kesempatan, kecermatan, menggunakan peralatan yang dimiliki perusahaan dalam mencapai tujuan.

Beberapa penelitian sebelumnya dilakukan oleh oleh Logor (2015) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan disiplin kerja, pelatihan kerja, serta kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Secara parsial variabel disiplin kerja, pelatihan kerja, dan kemampuan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Hasjrat Abadi Manado. Roring (2014) dengan penelitian yang berjudul Stres kerja dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Prestasi Pegawai pada Biro Umum Setda Provinsi Sulawesi Utara menunjukkan bahwa stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai. Penelitian Franky Bastian Togas (2015) meneliti pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan keterampilan terhadap prestasi kerja. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Keterampilan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) cabang Manado.

Pada penelitian ini mengambil tempat yaitu di Perumda Air Minum Tirta Binangun merupakan salah satu unit usaha milik daerah, yang bergerak dalam Produksi dan distribusi air bersih bagi masyarakat umum. Perumda Air Minum Tirta Binangun terdapat di setiap provinsi, kabupaten, dan kotamadya di seluruh Indonesia. Aktivitas Perumda Air Minum Tirta Binangun antara lain mengumpulkan air bahan baku atau air yang kurang bersih, mengolah menjadi air bersih dan sampai mendistribusikan air ke pelanggan. Dalam perkembangan setiap kantor Perumda Air Minum Tirta Binangun tentunya tiap daerah berbeda beda dalam pencapaian prestasinya karena semua itu tentunya didukung dari kondisi Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian penggerak dari keberhasilan suatu perusahaan.

Disiplin kerja ,lingkungan kerja, ketrampilan kerja, dan prestasi kerja mempunyai keterkaitan dapat dilihat dari observasi bahwasannya pada kantor Perumda Air Minum Tirta Binangun Kulon Progo ini memiliki aplikasi pemantau absen harian atau pekerjaan harian dan lain lain selain itu memiliki permasalahan tentang lingkungan yang kurang tertata dengan baik, selanjutnya ketrampilan para teknisi yang dilihat kurang terlatih, akan tetapi kantor ini ternyata dengan adanya permasalahan yang ada masih bisa berkembang dengan baik dari tahun ke tahunnya.

Maka berdasar fenomena atau kejadian yang saya amati serta hasil penelitian terdahulu peneliti akan melakukan sebuah penelitian kembali tentang beban kerja, ketrampilan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif atau negatif terhadap prestasi kerja. Sesuai dengan variabel yang akan

diteliti, maka penulis memberikan judul penelitian ini adalah “ Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan ketrampilan kerja terhadap prestasi kerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Binangun ”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Binangun Kulon Progo
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Binangun Kulon Progo
3. Apakah ketrampilan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Binangun Kulon Progo
4. Apakah disiplin kerja, lingkungan kerja, dan ketrampilan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap pegawai Perumda Air Minum Tirta Binangun Kulon Progo

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Binangun Kulon Progo
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Binangun Kulon Progo

3. Untuk menganalisis pengaruh ketrampilan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Binangun Kulon Progo
4. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, lingkungan, dan ketrampilan secara bersama-sama berpengaruh terhadap pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Binangun Kulon Progo

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini di harapkan akan memberikan manfaat dan kegunaanya sebagai berikut:

1. Bagi Perumda Air Minum Tirta Binangun Kulon Progo, sebagai bahan masukan dan evaluasi bagi pihak manajemen Perumda Air Minum Tirta Binangun Kulon Progo, untuk mengetahui pengaruh variable disiplin kerja, lingkungan dan ketrampilan dalam menciptakan prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan tersebut yang pada akhirnya berguna bagi tujuan jangka panjang perusahaan, serta sebagai informasi yang dapat dijadikan dasar didalam strategi untuk meningkatkan prestasi kerja dan meningkatkan rating pada perusahaan.
2. Bagi Penelitian, sebagai sarana untuk menambah pengetahuan teoritis dan menambah wawasan tentang hal hal yang berhubungan dengan variable disiplin kerja, ketrampilan dan prestasi kerja

3. Bagi pihak lain, sebagai referensi yang dapat dijadikan bahan perbandingan bagi peneliti lain yang melakukan penelitian berkaitan dengan disiplin kerja, ketrampilan kerja , lingkungan dan prestasi kerja