

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kabupaten Purbalingga merupakan Kabupaten yang terletak di provinsi Jawa Tengah yang memberikan sumber mata air pegunungan yang melimpah. Oleh karena itu Kabupaten Purbalingga menjadi lokasi strategis untuk didirikan industri perairan. Dalam upaya memanfaatkan potensi daerah tersebut Pemerintah Daerah mendirikan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) salah satunya adalah Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) (www.pdampurbalingga.co.id).

Salah satu tujuan dibentuknya PDAM adalah untuk mencukupi kebutuhan masyarakat, meliputi penyediaan, pengembangan pelayanan sarana dan prasarana serta distribusi air bersih. Sedang tujuan lainnya adalah ikut serta mengembangkan perekonomian guna menunjang pembangunan daerah dengan memperluas lapangan pekerjaan, serta mencari laba sebagai sumber utama pembiayaan bagi daerah.

Salah satu PDAM milik daerah yaitu PDAM Kabupaten Purbalingga yang merupakan suatu instansi pemerintah yang berupaya untuk memenuhi kebutuhan masyarakat akan air minum. PDAM Kabupaten Purbalingga mempunyai fungsi untuk merencanakan program kerja dan anggaran, mengurus dan mengelola administrasi keuangan, melaksanakan kegiatan teknik dan pemeliharaan, dan pengendalian kegiatan baik tingkat pusat maupun kantor unit cabang berdasarkan kebijakan yang telah ditetapkan.

Peran sumber daya manusia di PDAM Kabupaten Purbalingga itu sangat penting, yaitu untuk membantu meningkatkan potensi karyawan, mendapat kepuasan karyawan melalui perencanaan karier serta pentingnya untuk perusahaan adalah bisa mendapatkan calon karyawan yang memenuhi kualifikasi dan dapat mempersiapkan calon-calon karyawan yang berpotensi untuk menduduki manajer untuk masa yang akan datang (Berdasarkan hasil wawancara dengan Bu Endah, bagian Personalia). Suatu perusahaan tidak dapat berjalan tanpa sumber daya manusia yang baik. Sebab sumber daya manusia memiliki peran aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi (Hasibuan, 2018).

Sinambela, (2011) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika Prawirosentono (1999) dalam Sinambela (2017).

Motivasi internal adalah motivasi yang dibangkitkan dari dalam diri sendiri, karyawan dapat bekerja karena tertarik dan senang dengan pekerjaannya, kepuasan dan kebahagiaan dalam dirinya Aini, (2013). Seseorang akan termotivasi untuk melakukan sebuah kegiatan untuk mencapai sebuah tujuan, sebab tujuan sebuah instansi atau perusahaan akan tercapai jika

mampu menjaga motivasi dengan baik. Pada umumnya karyawan termotivasi untuk melakukan sebuah pekerjaan untuk mendapatkan gaji guna untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Purbalingga sudah mendapat upah minimum kota/kabupaten (UMK) sesuai dengan pangkat, jenis pekerjaan dan tanggung jawabnya. Karyawan juga mendapat tunjangan diantaranya berupa tunjangan pangan, tunjangan kesehatan dan juga karyawan memiliki hak untuk cuti.

Disiplin Preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan memenuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi (Sinambela, 2017). Disiplin preventif dalam sebuah perusahaan sangat diperlukan karena untuk menjaga sikap pegawai agar selalu menaati peraturan dalam sebuah perusahaan guna untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Purbalingga memiliki aturan tersendiri dimana semakin besar resikonya karyawan akan semakin takut untuk melanggarnya.

Menurut Nitisemito (2015) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan, karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari Aini (2013) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Internal, Eksternal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, kemudian penelitian yang dilakukan oleh Puspirasari (2018) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Preventif Dan Motivasi Ekstrik Terhadap Kinerja Karyawan “

Berdasarkan latar belakang diatas, penelitian ini mengambil judul Pengaruh Motivasi Internal, Disiplin Preventif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka dirumuskan suatu pernyataan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah Motivasi Internal, Disiplin Preventif dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Purbalingga?
2. Apakah Motivasi Internal secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Purbalingga?
3. Apakah Disiplin Preventif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Purbalingga?
4. Apakah Lingkungan Kerja secara pasrial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Purbalingga?

5. Seberapa besar pengaruh variabel Motivasi Internal, Disiplin Preventif dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Purbalingga ?

C. Batasan Masalah

Melihat banyaknya permasalahan yang harus diselesaikan dalam penelitian ini maka perlu adanya pembatasan masalah agar dapat mencapai sasaran yang didapatkan. Permasalahan dibatasi pada pengaruh Motivasi Internal, Disiplin Preventif dan Lingkungan Kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Purbalingga. Respondennya adalah karyawan tetap Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Purbalingga pada tahun 2018.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Motivasi Internal, Disiplin Preventif dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah air Minum Kabupaten Purbalingga.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Internal terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah air Minum Kabupaten Purbalingga.
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Preventif terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah air Minum Kabupaten Purbalingga.
4. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah air Minum Kabupaten Purbalingga.

5. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel Motivasi Internal, Disiplin Preventif dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Purbalingga.

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain :

1. Bagi Perusahaan Daerah Air Minum

Hasil penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat dan sebagai pertimbangan bagi Perusahaan untuk mengetahui pentingnya Motivasi Internal, Disiplin Preventif dan Kondisi kerja sehingga dapat mendorong kinerja karyawan.

2. Bagi Pihak Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu untuk penelitian manajemen sumber daya manusia yang selanjutnya.

3. Bagi Peneliti

Untuk mendapatkan gelar sarjana ekonomi strata 1 dan untuk mengetahui aplikasi atau teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya. Serta mempraktekkan teori yang telah diperoleh selama perkuliahan.