

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Air adalah sumber kehidupan, dan air bersih berarti sumber kesehatan. Tanpa air, makhluk hidup tidak dapat bertahan. Sebenarnya, jumlah debit air di bumi selalu sama. Air yang dapat dikonsumsi untuk keperluan minum sangatlah sedikit dari volume keseluruhan air di bumi. (pdamtirtabenteng.co.id). Pemanfaatan air yang terkandung di wilayah Indonesia, dimana diatur dalam UUD 45 Pasal 33 ayat (3) yang berbunyi “Bumi air dan kekayaan alam yang terkandung didalamnya dikuasai oleh negara dan dipergunakan untuk kemakmuran rakyat”. Kebijakan pemerintah mengenai pemanfaatan air bersih dikelola oleh Perusahaan Umum Daerah Air Minum, sesuai peraturan pemerintah No. 14 tahun 1987 tentang desentralisasi tanggung jawab pemerintah pusat disebutkan bahwa tanggung jawab untuk menyediakan air bersih adalah pemerintah daerah. Dalam pengadaan air bukan sesuatu yang mudah, diperlukannya sarana dan prasarana yang memadai serta sumber daya manusia (SDM) yang kompeten.

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan (Mogot, dkk, 2019). Sumber daya manusia merupakan aspek terpenting dalam sebuah perusahaan.

Disamping sumber daya alam dan sumber daya modal, sumber daya manusia juga memiliki peran yang sangat penting guna mencapai tujuan dan keberhasilan perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan atau hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melakukan tugas (Worang & Runtuwene, 2019).

Kesuksesan dan kinerja suatu perusahaan bisa dilihat dari kinerja yang telah dicapai oleh karyawannya, serta mampu menampilkan unjuk kinerja yang optimal. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak karyawan berkontribusi kepada organisasi. (Samsuddin, 2018)

Salah satu faktor penting yang harus dimiliki SDM dalam meningkatkan kinerja harus memiliki etos kerja yang baik. Etos kerja merupakan sebuah nilai yang didasarkan pada kerja keras dan ketekunan sehingga sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja (Sukardewi, 2013 dalam Yantika, dkk, 2018). Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Etos kerja dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta nilai yang diyakini (Tasmara, 2002 dalam Yantika, dkk, 2018). Etos kerja dapat meningkatkan kinerja sebuah organisasi atau instansi, seorang pemimpin harus dapat memperhatikan dan menilai serta mendorong supaya etos kerja pegawai meningkat. Etos juga merupakan dasar utama bagi upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia, baik di tingkat individu maupun secara tim (Zufrie, 2015).

Indikator lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Sutrisno, 2019). Sikap disiplin kerja yang dimiliki karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan (Hamali, 2016). Menurut Rofi (2012) dalam Suwondo & Sutanto (2015), disiplin kerja karyawan merupakan faktor yang paling dominan sehingga disiplin kerja perlu ditingkatkan agar harapan karyawan dapat tercapai dan mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Selain itu, hal yang dapat mempengaruhi disiplin kerja adalah komitmen organisasi. Sutrisno, Haryono & Warso (2018) menyatakan bahwa komitmen organisasi terbentuk karena adanya kepercayaan, kemauan dan keinginan untuk mencapai suatu tujuan agar dapat mempertahankan eksistensinya sebagai bagian dari organisasi dalam kondisi baik ataupun buruk. Komitmen berperan penting pada kinerja karyawan (Ramadhan, 2017) yang dapat menjadi motivasi atau mendorong seseorang untuk bertanggung jawab terhadap kewajibannya

(Brodoastuti, 2016), sehingga karyawan dapat menghadapi setiap tantangan dan kesulitan yang dihadapinya. Komitmen organisasi sebagai sebuah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan kepada organisasi dan merupakan suatu proses berkelanjutan dimana anggota orrganisasi mengungkapkan perhatian mereka terhadap organisasi, terhadap keberhasilan organisasi serta kemajuan yang berkelanjutan (Luthans, 2006 dikutip oleh Fauzi, dkk, 2016).

Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDAM) Tirta Wijaya Cilacap pada tingkat kedisiplinannya dapat dilihat dari kehadiran karyawan dengan menggunakan absensi yang ada, absensi yang digunakan oleh perusahaan ialah dengan memakai sistem *fingerprint*, maka hasilnya langsung sampai pada perusahaan pusat. Penggunaan absen dengan sistem *fingerprint* membuat karyawan tidak boleh terlambat, masuk jam kerja dan pulang dengan menggunakan sistem absen *finger* begitu juga dengan istirahat karyawan diminta untuk melakukan absen dengan sistem *finger*. Jika karyawan melakukan pelanggaran diberikan surat peringatan atau dengan potongan gaji, cara seperti itu yang diterapkan oleh PERUMDAM Tirta Wijaya Cilacap. Akan tetapi masih banyak karyawan yang melanggar peraturan. Karyawan keluar setelah absen pada saat jam kerja untuk keperluan pribadi. (HRD PERUMDAM Tirta Wijaya Cilacap).

Untuk mencapai kinerja yang optimal pada karyawan PERUMDAM Tirta Wijaya Cilacap, perlu ditingkatkan juga komitmen organisasi. Dengan menciptakan perasaan nyaman berada di perusahaan

dan konsisten pada pekerjaan yang telah diberikan sesuai dengan tanggung jawab. Akan tetapi karyawan PERUMDAM Tirta Wijaya Cilacap masih ada yang memiliki pekerjaan sampingan di luar perusahaan, yaitu seperti karyawan yang memiliki usaha sampingan. Walaupun demikian karyawan harus tetap konsisten pada perusahaan dan melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab agar tercapai tujuan perusahaan. (HRD PERUMDAM Tirta Wijaya Cilacap).

Penelitian mengenai kinerja karyawan sebelumnya sudah pernah dilakukan akan tetapi masih terdapat *research gap*, yaitu diketahui masih ada beberapa penelitian *inkonsisten* dalam penelitiannya, diantaranya seperti penelitian yang dilakukan oleh Karauwan, dkk (2015) dan Dwiningwarni & Dindah (2017) menghasilkan bahwa etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, berbeda dengan penelitian Timbuleng (2015) dan Lengkong (2020) yang menunjukkan bahwa etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya penelitian mengenai disiplin kerja yang sebelumnya dilakukan Sumaki, dkk (2015) dan Suwondo (2015) serta dilakukan oleh Mogot, dkk (2019) memperoleh hasil bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun dalam penelitian yang dilakukan oleh Worang & Runtuwene (2019) memperoleh hasil yang berbeda yang menunjukkan disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian mengenai komitmen organisasi juga sebelumnya pernah dilakukan oleh

Putrana (2016) dan Ramli (2018) serta Meutia (2019) yang menghasilkan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun dalam penelitian yang dilakukan oleh Novita, dkk (2016) memperoleh hasil yang berbeda yang menunjukkan komitmen organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, penelitian Marsoit, dkk (2017) menghasilkan bahwa komitmen organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat disimpulkan isu empiris dalam studi ini didesain secara spesifik untuk mengeksplor pengaruh etos kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi pada kinerja karyawan. Selain itu penelitian ini merupakan replikasi penelitian dari Stela Timbuleng (2015) yang berjudul “Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hasjrat Abadi Cabang Manado”. Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Tetap PERUMDAM Tirta Wijaya Cilacap”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan konsep diatas, maka masalah penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut :

1. Apakah etos kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

2. Apakah etos kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan ?
4. Apakah komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan ?

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan perumusan masalah diatas, pembatasan masalah pada penelitian ini yaitu:

1. Penelitian ini hanya berfokus pada variabel dependent (Y) dan variabel independen (X). Kinerja karyawan (Y), etos kerja (X1), disiplin kerja (X2), komitmen organisasi (X3).
2. Penelitian ini dibatasi pada karyawan tetap PERUMDAM Tirta Wijaya Cilacap.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh:

1. Untuk menguji Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Karyawan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PERUMDAM Tirta Wijaya Cilacap.
2. Untuk menguji Etos Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PERUMDAM Tirta Wijaya Cilacap.

3. Untuk menguji Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PERUMDAM Tirta Wijaya Cilacap.
4. Untuk menguji Komitmen Organisasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PERUMDAM Tirta Wijaya Cilacap.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan (PERUMDAM Tirta Wijaya Cilacap)

Diharapkan agar dapat digunakan sebagai masukan pentingnya pengaruh etos kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dan dapat menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan, sehingga produktivitas kerja karyawan akan optimal.

2. Bagi karyawan

Hasil penelitian ini memberikan manfaat untuk membantu pemahaman karyawan dalam hubungan kinerja karyawan dengan pengaruh etos kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi sehingga dapat menjadikan pertimbangan dalam membuat suatu keputusan.

3. Bagi Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (Akademisi)

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah literatur khususnya bagi manajemen sumber daya manusia tentang pengaruh

etos kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PERUMDAM Tirta Wijaya Cilacap.

4. Bagi peneliti

Untuk kepentingan peneliti dalam rangka menerapkan ilmu yang diperoleh selama proses belajar pada jurusan manajemen khususnya menambah kemampuan dalam memahami aspek sumber daya manusia.

