

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) merupakan Badan Usaha milik Daerah (BUMD) yang didirikan dengan tujuan untuk meningkatkan Pendapatan Asli Daerah (PAD) yang di masukan kedalam kas daerah, sekaligus sebagai perusahaan penyedia air bersih kepada masyarakat. Seperti yang telah diatur dengan dasar hukum pada (PP No 54 tahun 2017) dengan Beleid atau kebijakan turunan dari UU 23 tahun 2014). Tentang Badan Usaha Milik Daerah (BUMD). (ditjenpp.kemenkumham.go.id)

Adanya sumber daya manusia di dalam suatu organisasi atau perusahaan harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya sehingga menghasilkan keluaran yang maksimal. Setiap organisasi harus mempunyai kemampuan untuk membangun serta meningkatkan kinerja pegawainya. Hal itu juga harus dilakukan oleh PDAM kabupaten Tegal untuk meningkatkan kinerja karena sumber daya manusia adalah sebagai kunci penggerak utama konsep kerja di perusahaan tersebut. Dalam mencapai tujuan organisasi dibutuhkan sumber daya manusia yang efektif dan efisien sehingga dapat memberikan kontribusi dan kinerja yang baik. (Elger dalam Pawestri, 2017)

PDAM kabupaten Tegal merupakan perusahaan yang mempunyai visi menjadikan Perusahaan “profesional melayani air bersih” dengan motto “mengutamakan kepuasan pelanggan”. Salah satu penentu tegak

runtuhnya daya saing sebuah perusahaan ialah bagaimana perusahaan tersebut melakukan pelayanan yang handal dan perbaikan kinerja yang efektif. Dalam praktiknya, terkadang pegawai mengabaikan arti pelayanan, kedisiplinan dan komitmen yang tinggi pada perusahaan. Untuk mendukung hal tersebut perlu adanya kesiapan sumber daya manusia yang unggul. (<https://pdamkabtegal.com/profil/>)

Sumber daya manusia merupakan faktor penting pada kelangsungan hidup organisasi saat ini maupun dimasa mendatang. Seperti pada kondisi di perusahaan PDAM Kabupaten Tegal dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan melakukan beberapa upaya seperti menerapkan disiplin yang tinggi. Adapun upaya lain yang dilakukan adalah dengan memberikan karyawan untuk ikut pelatihan dan melakukan kegiatan motivasi didalam maupun di luar perusahaan. Upaya tersebut yang diharapkan akan meningkatkan kinerja pada karyawan di PDAM Kabupaten Tegal. (Sumber : Bagian Personalia PDAM Kabupaten Tegal).

Menurut Hasibuan (2017) disiplin kerja didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan. Disiplin kerja merupakan kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Kesemuanya itu bertujuan untuk menggerakkan karyawan berdisiplin diri.

Disiplin sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktifitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal. Kedisiplinan merupakan faktor penting dalam manajemen sumber daya manusia karena semakin baik disiplin karyawan semakin baik pula bagi instansi untuk mencapai hasil yang optimal. Semakin baik tingkat kedisiplinan didalam perusahaan maka semakin tinggi tingkat prestasi kerja yang dapat dicapai.

Berdasarkan wawancara dengan bagian personalia, karyawan PDAM kabupaten Tegal cenderung belum mampu menerapkan pola disiplin yang baik dan tepat waktu. Kemudian di temukan masih banyak karyawan yang keluar kantor pada jam kerja serta banyak yang tidak masuk tanpa keterangan seperti yang di gambarkan pada tabel berikut:

**Tabel 1.1 Daftar Absensi Karyawan PDAM Kabupaten Tegal
(01 Januari 2018 – 31 Desember 2018)**

Sub Bagian	Ijin	Tanpa Keterangan	Terlambat Hadir	Jumlah
Administrasi	26	-	22	48
Umum	24	14	67	106
Akuntansi	8	4	70	82
Keuangan	26	10	34	70
Pelanggan	11	21	254	285

Sumber : Bagian Personalia PDAM Kabupaten Tegal

Berdasarkan data diatas di ketahui bahwa masih banyak karyawan yang tidak berangkat tanpa keterangan dan terlambat hadir. serta sesuai dari salah satu karyawan menuturkan bahwa masih banyak karyawan yang keluar pada jam kerja. Rendahnya ketidakhadiran dan keterlambatan dapat

mempengaruhi hasil kerja. Maka dari itu perlu adanya pembinaan dan evaluasi agar kinerja di perusahaan tersebut dapat sesuai harapan.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan variabel independen Disiplin karena sesuai dengan pengamatan di tempat subyek dan data diatas masih banyak karyawan yang ijin dan terlambat maupun tidak berangkat tanpa keterangan ke kantor, Sementara jadwal ataupun waktu bekerja telah di tetapkan oleh perusahaan. Hal ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Yenti dkk (2014), Makkira, dkk (2016), Rozzaid (2018), bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan definisi dan acuan penelitian terdahulu dapat di simpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pentingnya kecerdasan emosional untuk dikuasai oleh karyawan adalah karena berhubungan dengan pengambilan sikap dan pola pikir yang baik. Hal ini bagus ketika perusahaan ingin mempunyai kinerja yang cekatan dan merasa mempunyai jiwa tanggung jawab atas pekerjaannya. Sehingga cenderung tidak melakukan kesalahan karena telah bisa mengendalikan tindakan yang tepat sesuai dengan tanggung jawab pekerjaannya.

Menurut Goleman (2018) kecerdasan emosional adalah kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain serta menggunakan perasaan-perasaan tersebut untuk memandu pikiran dan tindakan, sehingga kecerdasan emosi sangat diperlukan untuk sukses

dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang menonjol dalam pekerjaan. Menurut Salovey dan Mayer dalam Endratno (2014) kecerdasan emosional sebagai kemampuan untuk mengenali perasaan, meraih dan membangkitkan perasaan untuk membantu pikiran, memahami perasaan dan maknanya, dan mengendalikan perasaan secara mendalam sehingga dapat membantu perkembangan emosi dan intelektual. Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah kepandaian dalam mengendalikan diri sendiri dan orang lain untuk memahami maknanya sehingga dapat membantu dalam kinerja pada PDAM Kabupaten Tegal.

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muttalib dkk (2015), Akimas (2016). Menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan mengacu hasil penelitian tersebut maka pada penelitian kali ini menggunakan variabel Kecerdasan Emosional untuk di terapkan pada penelitian yang bertempat di PDAM Kabupaten Tegal.

Disamping faktor kecerdasan emosional juga tidak kalah penting adalah faktor komitmen terhadap organisasi. komitmen organisasi sebagai kekuatan yang relatif dari identifikasi individu dengan keterlibatan dalam sebuah organisasi tertentu. Definisi menunjukan bahwa komitmen organisasi memiliki arti lebih dari sekedar loyalitas yang pasif. Akan tetapi melibatkan hubungan yang aktif yaitu sebagai suatu tingkatan pekerja

mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi di dalamnya.

Pada penelitian terdahulu, yang dilakukan oleh Novita (2016) menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Supiyanto (2015), Kadek dan Latrini (2016), Abrivianto dkk (2014), Agustin (2017), Lineker (2016), Mutthalib (2015), Darosa (2014), Weihui dan Deshpande (2014) Menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan variabel Komitmen Organisasi karena berdasarkan pengamatan awal di subyek penelitian bahwa karyawan PDAM Kabupaten Tegal masih belum sepenuhnya sadar akan komitmen yang di bebankan melalui pekerjaan yang di berikan tidak menyelesaikan dengan tepat waktu. Berdasarkan definisi dan acuan penelitian terdahulu dapat di simpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Mowday dalam Darosa (2014), komitmen organisasi adalah merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Keinginan anggota untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi untuk bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi. Komitmen organisasional adalah termasuk dalam bentuk aktualisasi diri manusia dalam bersikap dan berperilaku di dalam organisasi atau tempat manusia bekerja.

Berdasarkan latar belakang diatas penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian pengembangan dari penelitian terdahulu yang dilakukan Mutthalib dkk (2015) yang berjudul pengaruh kecerdasan emosional dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Maka pada penelitian ini peneliti menambahkan dengan satu variabel yaitu disiplin kerja. Sehingga penelitian ini berjudul, “Pengaruh Disiplin Kerja, Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Tegal”.

B. PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah dan uraian di atas, maka dapat dirumuskan beberapa masalah sebagai berikut:

1. Apakah Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Tegal ?
2. Apakah Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Tegal ?
3. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Tegal ?

C. PEMBATASAN MASALAH

Pembatasan masalah dilakukan agar permasalahan yang akan diteliti lebih terfokuskan pada tujuan penelitian. Oleh karena itu, dalam penelitian ini dilakukan pembatasan masalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PDAM Kabupaten Tegal
2. Variabel yang akan diteliti pada variabel bebas adalah disiplin kerja, kecerdasan emosional, komitmen organisasi, serta variabel terikatnya adalah kinerja karyawan.
3. Penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2020

D. TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Tegal
2. Untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Tegal
3. Untuk menganalisis pengaruh Komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Tegal

E. MANFAAT PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah penelitian diatas, maka dapat dirumuskan manfaat penelitian sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan PDAM Kabupaten Tegal

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadikan bahan pertimbangan maupun penilaian dalam mengambil suatu kebijakan yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia pada perusahaan PDAM Kabupaten Tegal.

2. Manfaat Teoritis

Menjelaskan perbedaan hasil penelitian tentang pengaruh disiplin, kecerdasan emosional dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

3. Manfaat Praktis

Digunakan sebagai solusi masalah disiplin, kecerdasan emosional dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

