

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Air merupakan salah satu kebutuhan pokok sehari-hari yang tidak dapat dipisahkan dengan makhluk hidup baik manusia, hewan, dan tumbuhan. Berdasarkan riset Indonesia Water Institute 2020 dengan melibatkan 1.296 responden, kebutuhan air bersih meningkat seiring dengan perubahan perilaku masyarakat selama pandemi. Sejak 2020 terjadi peningkatan kebutuhan air bersih yang awalnya 415 sampai 615 liter kini mencapai 995 sampai 1.415 liter per hari per rumah tangga (kompas, 2021). Tercatat jumlah orang yang mencuci tangan lebih dari sepuluh kali meningkat 64%. Namun kebutuhan air bersih yang terus meningkat ini belum bisa diimbangi dengan pemerataan akses air bersih (katadata, 2021).

Badan Pusat Statistik mencatat masih ada 9,79% rumah tangga Indonesia yang belum memiliki akses ke sumber air minum yang layak (BPS, 2021). Perumdam Tirta Perwira Purbalingga sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa penyedia air bersih memiliki peran yang sangat strategis dalam upaya pemerataan akses air bersih. Perumdam Purbalingga termasuk dalam Badan Usaha Milik Daerah di Provinsi Jawa Tengah yang beroperasi di Jl. Letnan Jendral S Parman No.62, Kedungmenjangan, Kabupaten Purbalingga. Perumdam Purbalingga memiliki jumlah karyawan

sebanyak 159 dengan pegawai tetap berjumlah 108. Perumdam bertujuan untuk mencukupi dan mendistribusikan kebutuhan air bersih masyarakat, meliputi penyediaan, pengembangan sarana dan prasarana air bersih. Sebagai penyedia dan pelayanan akan kebutuhan air bersih, karyawan diharapkan untuk bisa melayani dan memecahkan masalah masalah masyarakat yang membutuhkan bantuan.

Perumdam tentu membutuhkan karyawan dengan kualitas kinerja yang baik untuk mendukung tugas perusahaan. Menurut Mangkunegara (2017:67) “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Berdasarkan survei dengan wawancara kepada karyawan Perumdam Purbalingga, kualitas kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor utama seperti disiplin kerja, motivasi dan keselamatan kerja. Satu tahun belakangan data pengaduan pelanggan terus meningkat, hal tersebut diakibatkan oleh semakin banyaknya pengguna layanan Perumdam dan kualitas pelayanan yang belum maksimal. Hal itu berdasarkan banyaknya kritik dan keluhan masyarakat pengguna jasa baik secara langsung maupun tidak langsung seperti kurang sigap dalam menangani masalah, kurangnya tanggapan dalam keluhan masyarakat, dan lain sebagainya. Banyaknya pengaduan menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang masih kurang maksimal sehingga mengakibatkan banyak komplain dari pelanggan Perumdam Purbalingga. Menurut Farhah dkk (2020) faktor yang

mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja dan motivasi. Sedangkan menurut Sitompul dkk (2021) keselamatan kerja termasuk faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Afandi (2018:12) “disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.” Berdasarkan survei diketahui bahwa masih ada saja karyawan yang terlambat masuk kerja disaat apel pagi sudah dimulai. Akibat perilaku kurang disiplin tersebut, karyawan mendapatkan teguran dan peringatan untuk lebih disiplin lagi sehingga hasil kinerja juga tidak terganggu. Faktor kedisiplinan yang tumbuh dari dalam diri karyawan itu sangat penting untuk menimbulkan rasa tanggung jawab dalam bekerja. Beberapa penelitian terdahulu menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Farhah dkk, 2020; Pratama, 2020; Pongoh dkk, 2021; Isrofani dan Chaerudin, 2021; dan Suirka dkk, 2021). Namun ada penelitian yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Mufida dkk, 2021).

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi. Menurut Mangkunegara (2017:81) “motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai

tujuan organisasi perusahaan.” Berdasarkan hasil survei, terdapat permasalahan pada motivasi karyawan di Perumdam Kabupaten Purbalingga yaitu kurangnya motivasi atau dorongan untuk meningkatkan kinerja karyawannya sehingga karyawan merasa tidak memiliki semangat yang dapat menyebabkan penurunan kinerja. Karyawan kurang menunjukkan ketekunan dan intensitas pekerjaan yang kurang memadai, sehingga menyebabkan pekerjaan tidak dapat diselesaikan dengan kualitas yang baik dan tepat waktu. Hal tersebut terjadi bisa disebabkan karena Perumdam lebih memprioritaskan dan mengejar target pekerjaan yang ditargetkan dan kurang memperhatikan motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Padahal beberapa penelitian menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Lubis dan Heryenzus, 2020; Fachrezi dan Khair, 2020; Akbar dkk, 2020; Harahap dan Tirtayasa, 2020; Purnamasari dan Suharto, 2020; Farhah dkk, 2020; Kaesang dkk, 2021; dan Suirka dkk, 2021). Namun Julianry dkk (2017) menyimpulkan bahwa melalui hasil analisis motivasi tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Variabel ini dirujuk untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan. Melalui hasil analisis disimpulkan bahwa kinerja dapat dicapai secara maksimal tidak hanya karena motivasi saja. Hal inilah yang membuat variabel motivasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah keselamatan kerja. Faktor keselamatan kerja juga harus diperhatikan

Perumdam karena jika keselamatan kerja sudah terjamin, maka kinerja karyawan juga akan lebih baik. Karyawan akan lebih nyaman dalam bekerja tanpa rasa takut akan resiko yang terjadi. Menurut Hasibuan (2017), “keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu usaha dan upaya untuk menciptakan perlindungan dan keamanan dari resiko kecelakaan dan bahaya fisik, mental maupun emosional terhadap pekerja, perusahaan, masyarakat dan lingkungan.” Berdasarkan survei karyawan yang bertugas untuk memperbaiki sarana dan prasarana saluran air kadang merasa takut akan resiko yang terjadi saat bekerja tetapi harus tetap melaksanakan tugasnya. Dalam sistem pekerjaan yang ada pada Perumdam terdapat pekerjaan yang rentan akan terjadinya kecelakaan kerja seperti pada bidang *maintenance* atau perawatan pada mesin, sistem produksi pengolahan air, dan pekerjaan yang dilakukan di workshop. Resiko akibat peralatan yang digunakan seperti saat proses pengelasan, pembubutan, gerinda, bor harus diperhatikan prosedur yang berlaku untuk menghindari kecelakaan. Kecelakaan kerja yang mungkin dapat terjadi akibat adanya kelalaian dalam bekerja seperti kepala terbentur, tertimpa barang, anggota tubuh terluka, anggota tubuh terbakar, terkena sengatan listrik, dan bahkan sampai meninggal dunia. Beberapa penelitian terdahulu menyimpulkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Qurbani dan Selviyana, 2018; Nasution dan Ihsan, 2020; Asmoro dan Setiyastuti, 2021; Rismawati, 2021; Marganto dkk, 2021; dan Hasanah, 2021). Namun ada penelitian yang

menyatakan bahwa keselamatan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Sitompul dkk, 2021).

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Juliyanti dan Onsardi (2020) yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Bengkulu. Variabel bebas yang diteliti hanya disiplin kerja dan motivasi. Penelitian ini akan mengikuti saran peneliti terdahulu dengan menambahkan variabel keselamatan kerja. Rismawati (2021) menyatakan bahwa variabel keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi pada variabel keselamatan kerja yaitu  $0,029 < 0,05$ . Hasil ini juga didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang menyatakan keselamatan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Qurbani dan Selviyana, 2018; Nasution dan Ichsan, 2020; Marganto dkk, 2021; Asmoro dan Setiyastuti, 2021; Rismawati, 2021; dan Hasanah, 2021). Penelitian ini juga akan menjawab isu yang mempengaruhi kinerja karyawan Perumdam Purbalingga.

Berdasarkan dari latar belakang masalah penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perumdam Purbalingga”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja, motivasi, dan keselamatan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perumdam Purbalingga?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perumdam Purbalingga?
3. Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perumdam Purbalingga?
4. Apakah keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perumdam Purbalingga?

## **C. Pembatasan Masalah**

Pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel yang diteliti hanya disiplin kerja, motivasi, keselamatan kerja, dan kinerja karyawan.
2. Penelitian ini dibatasi hanya kepada karyawan Perumdam Purbalingga.
3. Penelitian ini dilakukan pada bulan Oktober sampai Desember 2021.

## **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang ada maka tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan Perumdam Purbalingga.

2. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Perumdam Purbalingga.
3. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Perumdam Purbalingga.
4. Mengetahui pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan Perumdam Purbalingga.

**E. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

**1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini dapat memberikan sumbangan literatur bagi ilmu MSDM untuk penerapan ilmu manajemen, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia dan sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan disiplin kerja, motivasi, keselamatan kerja, dan kinerja karyawan.

**2. Manfaat Praktis**

- a. Bagi Pimpinan Perumdam Purbalingga, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan informasi mengenai pentingnya disiplin kerja, motivasi, dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan dan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Sebagai penerapan ilmu yang sudah di dapat dan memperluas wawasan tentang faktor faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dan penelitian ini

juga sebagai syarat kelulusan program sarjana manajemen S1 Fakultas  
Ekonomi dan Bisnis UMP.

