

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan daerah air minum (PDAM) Brebes merupakan perusahaan yang menyediakan jasa air minum yang bersih dan siap di konsumsi ke masyarakat Brebes. Mengingat pentingnya memberikan kontribusi kesehatan bagi masyarakat. Untuk itu aspek sumber daya manusia (SDM) perlu di perhatikan karena SDM dalam sebuah organisasi memiliki peran yang sangat sentral dalam menghasilkan produktifitas perusahaan saat ini dan di masa yang akan mendatang.

Mengingat peran yang dominan SDM maka segala upaya harus dilakukan untuk menciptakan sebuah sistem yang mengatur kinerja manusia agar lebih efektif dan efisien dalam organisasi. Apabila dalam era globalisasi saat ini laju modernisasi dan perkembangan teknologi yang menuntut organisasi untuk lebih peka dan responsive terhadap tuntutan zaman. Hal ini juga berlaku di dalam perusahaan besar maupun perusahaan kecil yang juga membutuhkan kualitas sumber daya manusia yang baik.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan mempunyai peran yang sangat pentingnya. Tercapai suatu tujuan perusahaan yang tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada kinerja karyawan. Karyawan perlu di penuhi berbagai kebutuhannya sehingga merasa puas. berbagai kebutuhan dari

para karyawan yang di penuhi tersebut menjadikan karyawan akan memberikan andilnya secara maksimal kepada perusahaan.

Menurut Newstrom (2001) (Wibowo 2013), pengertian *organizational commitment* yaitu sebagai suatu tingkatan dimana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi di dalamnya. Pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dengan menunjukkan bahwa pekerja bercampur dengan baik dan sesuai dengan etika dan harapan organisasi bahwa mereka mengalami perasaan kesatuan dengan perusahaan. Sedangkan menurut Luthnas (2011) dalam bukunya (Wibowo 2013), komitmen organisasi sering di definisikan sebagai: (a) sebuah keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, (b) keinginan untuk mendesak usaha pada tingkat tinggi atas nama organisasi, dan (c) keyakinan yang pasti di dalam dan penerimaan atas nilai-nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain komitmen organisasi adalah suatu sikap yang mencerminkan loyalitas pekerja pada organisasi dan merupakan suatu proses yang sedang berjalan melalui mana peserta organisasi menyatakan perhatian mereka terhadap organisasi dan kelanjutan keberhasilan dan kesejahteraanya.

Menurut Handoko (2001) (Sinambela 2016). Disiplin kerja adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku di dalam organisasi. Menurut Heidjrachman (2002) (Sinambela 2016), disiplin kerja adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap “perintah” dan

berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada “perintah”. Sedangkan menurut Davis dalam Sinambela (2016), disiplin kerja penerapan pengelolaan untuk memperteguh dan melaksanakan pedoman-pedoman organisasi. Berdasarkan ketiga konsep di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kepatuhan pada aturan atau perintah.

Menurut Newstrom (2011) dalam (Wibowo 2013). Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Idealnya, perilaku ini akan diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2011) (Wibowo 2013), motivasi sebagai proses yang memperhitungkan intensitas, arah dan ketekunan usaha individual terhadap pencapaian tujuan. Motivasi pada umumnya berkaitan dengan setiap tujuan, sedangkan tujuan organisasional memfokuskan pada perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (2013) (Mulyadi 2015). Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Maka pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Terdapat beberapa penelitian yang dilakukan oleh Murty dan Winarsih (2013) bahwa variabel kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi (studi

kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya). Menurut Stela dan Jacky (2015), Bahwa variabel etos kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado. Sedangkan menurut Theo dan Amron (2014), bahwa variabel peningkatan kinerja karyawan melalui kepemimpinan, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan motivasi yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tossa Shakti Kaliwungu.

Penelitian ini bermaksud menguji kembali variabel pada penelitian Zainul (2012) yang menggunakan variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Namun dalam penelitian ini, variabel kinerja karyawan diganti dengan variabel komitmen organisasi, yang diharapkan mempengaruhi kinerja karyawan PDAM Brebes yang beralamatkan di Jalan Taman Siswa No. 3 Brebes. Penelitian ini merupakan penelitian yang pertama dengan meneliti tentang manajemen sumber daya manusia di PDAM Brebes.

Berdasarkan uraian di atas maka penulisan tertarik untuk melakukan penelitian yang menyajikan berupa proposal skripsi dengan judul **“PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PDAM BREBES”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti mencoba menguraikan beberapa permasalahan yang akan diangkat. Adapun permasalahan-permasalahan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM?
3. Apakah Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM?
4. Apakah Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi berpengaruh secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM.
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM.
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM.
4. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin kerja, dan Motivasi secara bersama terhadap kinerja karyawan pada PDAM.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi PDAM

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi ilmiah pada PDAM khususnya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pengelolaan SDM, terutama dilihat dari sisi komitmen organisasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia

Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan sehingga meningkatkan pengetahuan mengenai pengaruh komitmen organisasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PDAM.

3. Bagi Peneliti

- a. Memahami aplikasi dari sumber daya manusia khususnya permasalahan tentang komitmen organisasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PDAM.
- b. Sebagai syarat lulus Sarjana Manajemen S-1 dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Purwokerto.