

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kinerja karyawan merupakan salah satu komponen sumber daya manusia yang mempunyai dampak paling besar terhadap keberlangsungan operasional perusahaan. Karyawan yang mempunyai kinerja baik akan mempermudah perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sebaliknya apabila karyawan mempunyai kinerja yang buruk, perusahaan akan mengalami penurunan. Menurut Estiana et.al. (2023) kinerja merupakan pencapaian kualitas dan kuantitas kerja seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas yang serasi dengan tanggung jawabnya. Pada sebuah perusahaan, pegawai mempunyai ukuran kinerja yang berbeda-beda serta dipengaruhi beberapa faktor seperti keterampilan dan keahlian, wawasan, motivasi kerja, desain pekerjaan, gaya kepemimpinan, kepribadian, budaya organisasi kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen serta disiplin kerja (Wijaya & Fauji, 2021).

PDAM Kabupaten Madiun merupakan unsur pelaksana otonomi daerah dan menjalankan usaha di bidang jasa pelayanan air minum yang didirikan pada tahun 1987. Seiring dengan bertambah dan berkembangnya jumlah penduduk yang sebanding dengan peningkatan konsumsi air bersih, maka diperlukan peningkatan kinerja karyawan secara optimal untuk menyelenggarakan dan mengatur penyediaan serta pendistribusian air bersih yang sesuai standar kesehatan.

Berdasarkan penilaian tingkat kesehatan Kementerian PUPR pengukuran kinerja PDAM Kabupaten Madiun pada tahun 2022 diperoleh sebesar 3,860 yang dikategorikan sehat sedangkan pada tahun 2023 sebesar 4,305 yang juga dikategorikan sehat dengan rincian tabel dibawah:

Tabel 1.1 Penilaian Kinerja PDAM Kabupaten Madiun

Aspek	Nilai		Naik/turun	Presentase
	Tahun 2023	Tahun 2022		
Aspek keuangan	1,085	1,030	0,055	5,5%
Aspek operasional	0,800	0,690	0,110	11%
Aspek administrasi	1,750	1,470	0,280	28%
Aspek operasi	0,670	0,670	-	-
Jumlah nilai kinerja	4,305	3,860	0,445	44,5%
Klasifikasi tingkat keberhasilan	Sehat	Sehat		

Sumber : PDAM Kabupaten Madiun 2023

Berdasarkan tabel 1.1 pada tahun 2023 terjadi kenaikan kinerja sebesar 44,5% dari tahun sebelumnya. Penilaian kinerja tersebut meliputi beberapa aspek diantaranya aspek keuangan yang mengalami kenaikan sebesar 5,5%, aspek operasional yang mengalami kenaikan 11%, aspek administrasi yang mengalami kenaikan 28% dan aspek operasi yang tidak mengalami kenaikan maupun penurunan.

Kinerja karyawan didukung dengan adanya faktor penting seperti lingkungan kerja dan disiplin kerja. Selain itu, peran pemimpin juga dapat mempengaruhi dalam membuat lingkungan kerja dan budaya disiplin kerja yang suportif dengan menciptakan adanya kepercayaan terhadap pemimpin yang nantinya dapat membuat komitmen karyawan terhadap organisasi (Pradana & Bantam, 2023). Adanya komitmen karyawan dengan organisasi mampu mendukung terciptanya lingkungan kerja dan disiplin kerja yang baik.

Kondisi atau situasi lingkungan kerja sekitar akan dapat mempengaruhi kinerja seseorang (Estiana et.al., 2023). Apabila terdapat lingkungan yang bagus dapat memungkinkan pegawai untuk melakukan pekerjaannya dengan nyaman serta bisa menyelesaikan tugasnya sehari-hari, sehingga memungkinkan mereka memanfaatkan waktu kerja dengan lebih baik. Lingkungan kerja yang bagus juga akan memberikan dampak yang bisa dilihat secara langsung dari hasil kinerja karyawannya. Jika kinerja suatu perusahaan dapat membaik kemungkinan disebabkan oleh faktor lingkungan yang positif. Oleh karena itu, perusahaan harus memastikan bahwa sudah memiliki lingkungan kerja yang mendukung baik secara fisik atau nyata seperti tata ruang kantor yang nyaman, prasarana kantor yang baik, lingkungan kantor yang bersih maupun pencahayaan yang cukup serta secara non-fisik dapat dilihat dari hubungan sesama rekan kerja dan juga hubungan karyawan kepada atasan.

Lingkungan kerja pada PDAM Kabupaten Madiun berdasarkan observasi masih terdapat beberapa kondisi yang kurang baik, seperti keadaan ruangan yang belum tertata dengan rapi dan kurangnya prasarana seperti komputer dapat mengakibatkan karyawan sering terganggu dengan suasana tersebut. Namun diluar dari hal itu prasarana dan kondisi yang lain sudah dikatakan baik. Berikut rincian fasilitas yang tersedia pada lingkungan kerja PDAM Kabupaten Madiun:

Tabel 1.2 Fasilitas Lingkungan Kerja PDAM Kabupaten Madiun

No	Fasilitas	Total	Kondisi Baik/Cukup/Kurang Baik
1	Mesin printer	2	Baik
2	Mesin scanning	2	Baik
3	Mesin photo copy	1	Baik
4	Komputer	3	Baik
5	Mushola	1	Baik
6	Tempat parkir kendaraan	2	Baik
7	Dapur	1	Baik
8	Toilet	3	Baik
9	Jaringan internet	3	Baik
10	Loker	2	Baik
11	Telepon kantor	1	Baik

Sumber : PDAM Kabupaten Madiun

Berdasarkan Tabel 1.2 PDAM Kabupaten Madiun mempunyai prasarana yang kondisinya sudah baik diantaranya mesin printer dengan jumlah 1, mesin scanning dengan jumlah 1, mesin photo copy dengan jumlah 1, computer dengan jumlah 3, mushola dengan jumlah 1, tempat parkir kendaraan dengan jumlah 2, dapur dengan jumlah 1, toilet dengan jumlah 3, jaringan internet dengan jumlah 3, loker dengan jumlah 2 serta telepon kantor dengan jumlah 1. Berikut adalah tabel kondisi lingkungan kerja non-fisik:

Tabel 1.3 Kondisi Lingkungan Kerja Non-Fisik PDAM Kabupaten Madiun

Indeks	Kondisi	
	Baik	Kurang Baik
Hubungan kerja		
a. Komunikasi antara karyawan dengan atasan	√	
b. Komunikasi dengan sesama rekan kerja	√	
c. Komunikasi kerja antar bagian	√	

Sumber : PDAM Kabupaten Madiun

Berdasarkan tabel 1.3 kondisi lingkungan kerja secara non-fisik di PDAM Kabupaten Madiun seperti komunikasi antara karyawan dengan atasan, komunikasi dengan sesama rekan kerja maupun komunikasi kerja antar bagian sudah menunjukkan hasil yang baik.

Selanjutnya terkait disiplin kerja juga harus diperhatikan dalam sebuah perusahaan jika ingin memiliki kualitas karyawan yang baik. Menurut Ferawati (2017) disiplin kerja adalah tingkah laku maupun tindakan individu yang menganut peraturan di suatu perusahaan baik secara tertulis atau tidak tertulis. Untuk dapat meningkatkan kinerja salah satunya pegawai harus mempunyai sikap disiplin. Para karyawan seharusnya bisa memahami bahwa ketika melakukan kedisiplinan kerja yang baik nantinya dapat mencapai suatu keuntungan yang bermanfaat bagi perusahaan maupun setiap individu. Disiplin yang tepat dapat mewakili besarnya tanggung jawab yang diemban seseorang. Tanpa kedisiplinan yang bagus perusahaan akan sukar untuk mencapai hasil yang optimal.

Berdasarkan observasi, diketahui pegawai PDAM Kabupaten Madiun masih terdapat yang tidak tepat waktu untuk datang ke kantor dan ada yang tidak mengikuti apel pagi. Namun diluar hal itu secara prosedural karyawan sudah menjalankan kedisiplinan meskipun tingkat kehadirannya masih kurang baik. Berikut data kehadiran karyawan PDAM Kabupaten Madiun:

Tabel 1.4 Rekapitulasi Absensi Pegawai Periode Oktober 2023-Februari 2024

Bulan	Jumlah Pegawai	Pegawai Tidak Hadir /Bulan	Pegawai Tidak Hadir (%)	Sakit	Cuti	Dinas Luar	Alpha
Oktober	150	66 kali	44%	29	33	4	-
November	150	46 kali	31%	23	19	4	-
Desember	150	46 kali	31%	20	24	2	-
Januari	150	51 kali	34%	12	35	4	-
Februari	152	58 kali	38%	33	25	-	-

Sumber : PDAM Kabupaten Madiun

Tabel 1.4 menunjukkan bahwa presentase ketidakhadiran karyawan tertinggi pada bulan Oktober sebesar 44% dan presentase ketidakhadiran karyawan terendah pada bulan November dan Desember sebesar 31%. Pada bulan Oktober terdapat 66 kali dari beberapa karyawan yang tidak hadir dengan keterangan 29 kali sakit, 33 kali cuti, 4 kali dinas luar dan tidak ada yang tanpa keterangan, bulan November terdapat 46 kali dari beberapa karyawan yang tidak hadir dengan keterangan 23 kali sakit, 19 kali cuti, 4 kali dinas luar dan tidak ada yang tanpa keterangan, bulan Desember terdapat 46 kali dari beberapa karyawan yang tidak hadir dengan keterangan 20 kali sakit, 24 kali cuti, 2 kali dinas luar dan tidak ada yang tanpa keterangan, bulan Januari terdapat 51 kali dari beberapa karyawan yang tidak hadir dengan keterangan 12 kali sakit, 35 kali cuti, 4 kali dinas luar dan tidak ada yang tanpa keterangan serta pada bulan Februari diketahui terdapat karyawan baru sebanyak 3 orang, pensiun 1 orang sehingga ditotal menjadi 152 karyawan dan terdapat 58 kali dari beberapa karyawan yang tidak hadir dengan keterangan 33 kali sakit, 25 kali cuti dan tidak ada yang tanpa keterangan.

Dari uraian diatas disimpulkan bahwa kinerja karyawan PDAM Kabupaten Madiun dapat dikategorikan sehat menurut Kementerian PUPR dengan adanya lingkungan kerja yang memiliki fasilitas dengan kondisi baik, namun masih perlu ditambah untuk beberapa fasilitas karena karyawan mengeluhkan terdapat fasilitas yang jumlahnya terbatas seperti kurangnya komputer sehingga karyawan masih membawa laptop milik pribadi atau bahkan harus bergantian dan menunggu jika ingin menggunakan fasilitas tersebut. Selanjutnya terkait disiplin kerja secara prosedur karyawan PDAM Kabupaten Madiun sudah menjalankan kedisiplinan yang dibuktikan dengan tidak adanya karyawan yang mangkir tetapi dalam tingkat kehadiran menunjukkan masih kurang baik.

Karena latar belakang diatas, penulis merasa perlu melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Madiun”**.

B. Rumusan Masalah

Untuk menunjang dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia di PDAM Kabupaten Madiun, lingkungan kerja dan disiplin kerja termasuk beberapa faktor penting. Jika lingkungan dan disiplin kerja masih kurang baik atau belum optimal, maka dapat menghambat kinerja karyawan bahkan menghambat tujuan perusahaan. Oleh karena itu, lingkungan kerja harus dirancang dengan baik dan setiap karyawan harus menerapkan kedisiplinan.

Rumusan masalah di antaranya muncul berdasarkan penjelasan sebelumnya:

1. Apakah lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan PDAM Kabupaten Madiun?
2. Apakah disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Madiun?
3. Apakah lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan PDAM Kabupaten Madiun?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Madiun.
2. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Madiun.
3. Untuk mengetahui apakah keduanya, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Madiun?

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Memberikan apresiasi dan pandangan penulis maupun pembaca mengenai pengaruh lingkungan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Madiun.

2. Manfaat Praktis

- a) Untuk meningkatkan kesadaran karyawan tentang lingkungan kerja dan disiplin kerja sehingga mereka dapat memaksimalkan kinerjanya
- b) Untuk perusahaan dapat digunakan untuk evaluasi dan bahan pertimbangan terkait lingkungan kerja dan disiplin kerja
- c) Untuk referensi peneliti lebih lanjut

E. Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian

1. Ruang Lingkup Penelitian

Penulis hanya membahas bagaimana lingkungan kerja dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan PDAM Kabupaten Madiun. Ada beberapa indikator untuk setiap variabelnya:

- a) Lingkungan kerja: hubungan antara rekan kerja setingkat, hubungan atasan dan bawahan dan kerjasama antar karyawan.
- b) Disiplin kerja: kehadiran, kepatuhan pada peraturan kerja, kepatuhan terhadap standar kerja, tingkat perhatian tinggi dan etika kerja.
- c) Kinerja karyawan: kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu kerja dan kerja sama.

2. Batasan Penelitian

Agar lebih berfokus kepada permasalahan yang ingin diteliti, maka peneliti membatasi terkait sampel yang akan diambil yaitu hanya mengambil karyawan yang telah menjadi pegawai tetap di PDAM Kabupaten Madiun dengan variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan.