

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu perusahaan memerlukan SDM untuk mewujudkan visi dan tujuannya dalam rangka meraih kesuksesan, karena tanpa mereka perusahaan tidak dapat berfungsi secara efektif. Peran sentral sumber daya manusia (SDM) terlihat jelas dalam konteks individu dan kelompok. SDM harus menjadi bagian dari suatu organisasi untuk mencapai tujuannya (Febrina & Rahmat, 2024). Setiap perusahaan memiliki tiga komponen penting yang memainkan peran krusial: orang-orangnya, tujuannya, dan strukturnya. Untuk mempertahankan dan meningkatkan sumber daya manusianya dalam hal ini, perusahaan harus menerapkan strategi untuk mempromosikan dan meningkatkan produktivitas.

Mengingat situasi dan kondisi yang terus berubah, perusahaan memerlukan strategi yang dipikirkan secara matang untuk memastikan bahwa manajemen sumber daya manusianya memenuhi kebutuhannya dan mendorong perkembangannya. Sekalipun semua persyaratan lainnya terpenuhi tanpa ketiadaan sumber daya manusia akan mengambat performa perusahaan secara komprehensif. Oleh karena itu, perusahaan harus melatih dan memfasilitasi pertumbuhan karyawan supaya kinerjanya sesuai dengan tujuan perusahaan. Salah satu elemen utama departemen sumber daya manusia dalam membangun tenaga

kerja yang terlatih dan termotivasi adalah memastikan bahwa karyawan terlatih dan termotivasi dengan baik. Penilaian kinerja yang akurat dan kompensasi yang adil berdasarkan kinerja merupakan komponen krusial suatu perusahaan.

Berkat kompetensi pegawai dan tersedianya sarana dan prasarana yang memadai, pegawai dapat lebih baik dalam melaksanakan tugas dan kewenangannya. Hal ini mendorong inovasi dan perubahan dan dengan demikian memastikan keberhasilan dan kemakmuran perusahaan. Keuntungan perusahaan bergantung pada tenaga kerja yang berkinerja tinggi dan efektif. Selain peningkatan adopsi teknologi, terdapat beberapa faktor lain yang memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, termasuk disiplin kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja.

Disiplin adalah bagian tak terpisahkan dan sangat fundamental dari sumber daya manusia. Disiplin tergolong sebagai salah satu fungsi operasionalnya (Nurjaya, 2021). Bagaimanapun, setiap karyawan harus mengembangkan disiplin kerja dalam dirinya. Kesadaran karyawan diperlukan untuk mematuhi peraturan yang ada. Aturan-aturan tersebut ditetapkan untuk melatih karyawan dan membantu mereka menciptakan tempat kerja yang terorganisasi dengan baik.

Meskipun karyawan dan perusahaan sering mengabaikan kedisiplinan, sebenarnya kedisiplinan sudah tertanam dalam diri setiap karyawan atau pekerja. Dengan kata lain, kedisiplinan tercermin dalam sikap dan perilaku karyawan,

sedangkan kebijakan disiplin perusahaan berfungsi sebagai pedoman berperilaku di dalam perusahaan. Sebagai akibatnya, pemahaman tentang sikap dan perilaku menjadi krusial di tempat kerja. Berdasarkan penelitian Muslimat & Wahid (2021) terbukti bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh.

Setiap jenis kompensasi yang diberikan perusahaan adalah bagian dari rencana yang lebih besar merupakan suatu komponen dari rencana yang lebih luas cakupannya untuk memberikan penghargaan atas kinerja pegawai. Keberhasilan suatu perusahaan bergantung pada kemampuan karyawannya untuk mencapai tujuannya. Dengan kinerja yang baik, perusahaan memiliki peluang lebih besar untuk meraih tujuan-tujuan yang telah ditemukan. Kinerja karyawan tentu dapat meningkat ketika mereka dibayar atas pekerjaan mereka.

Kompensasi merupakan salah satu cara perusahaan membantu karyawannya memperbaiki mutu hidup dan mencukupi esensial yang secara alamiah akan meningkat seiring berjalannya waktu. Perusahaan mengharapkan kompensasi mampu mengoptimalkan performa dan meningkatkan kepuasan kerja. Tingkat kompensasi dapat bergantung pada beberapa faktor, termasuk lokasi, lamanya masa kerja, tingkat pendidikan, dan variabel lainnya. Secara positif dan signifikan memengaruhi kinerja pegawai di Apartemen Airlangga di Jakarta Selatan ditunjukkan oleh Setiawan et al. (2023) ditemukan. Arifudin dkk. (2020)

menggambarkan bagaimana pemberian kompensasi secara positif dan signifikan memengaruhi performa karyawan PT. Media Global.

Lingkungan kerja yang produktif meningkatkan produktivitas karyawan. Suasana kerja kondusif berkontribusi pada peningkatan kinerja, kesehatan, dan kesejahteraan karyawan. Oleh karenanya, perusahaan perlu mewujudkan lingkungan kerja yang mendukung agar karyawan merasa nyaman dan termotivasi dalam menuntaskan tugas. Menurut Sidiq Sedayu dan Rushadiyati (2021) tidak ditemukan adanya korelasi yang signifikan antara lingkungan kerja dan inerja siswa di SMK Kartini, namun berpengaruh positif. Darmadi (2020) menunjukkan bahwa tempat kerja di Indomaret Kelapa Dua Cabang Gading Serpong Kabupaten Tangerang mempunyai pengaruh positif dan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sejak tahun 1923, PERUMDAM TKR telah menjadi pemasok air daerah. BPPSPAM memantau kinerja pemerintah pusat dan mengevaluasi aspek keuangan, operasional, layanan, dan personel. PERUMDAM TKR telah menunjukkan peningkatan yang signifikan selama lima tahun terakhir, dengan berhasil menduduki peringkat pertama nasional pada tahun 2019 dan mempertahankan posisi tersebut pada tahun 2020 dengan nilai 4,7 yang menunjukkan tingginya komitmen terhadap layanan pelanggan.

Tabel 1. 1 Penilaian Kinerja Karyawan

No	Aspek	Nilai Kerja				
		2016	2017	2018	2019	2020
1	Keuangan	1,11	1,14	1,14	1,14	1,15
2	Operasional	1,15	1,23	1,56	0,85	1,74
3	Pelayanan	1,05	0,85	0,90	1,69	0,79
4	Sumber Daya Manusia	0,47	0,59	0,63	0,59	0,59
Jumlah		3,78	3,81	4,23	4,27	4,27

Sumber: <https://www.PDAMtkr.com/>

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti dari PERUMDAM TKR Kabupaten Tangerang, terdapat permasalahan mengenai kedisiplinan pegawai yang ditunjukkan oleh persentase ketidakhadiran pegawai yang tertera di tabel berikut:

Tabel 1. 2 Data Absensi Pegawai PERUMDAM TKR

Keterangan	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Ag	Sep	Okt	Nov	Des
<i>Alpha</i>	14	21	31	12	26	21	28	25	68	21	31	83
<i>Izin</i>	29	17	15	8	22	11	10	24	7	12	11	4
<i>Sakit</i>	34	41	55	34	37	49	67	58	94	65	67	82
<i>Keterlambatan</i>	100	39	75	0	102	100	114	98	142	233	146	210
<i>Jumlah</i>	77	79	101	54	85	81	105	107	169	98	109	169
<i>Ketidakhadiran</i>												
<i>Presentase</i>	3,5%	3,95%	4,59%	3%	3,86%	4,05%	5,52%	4,86%	8,45%	4,45%	4,95%	8,45%
<i>Ketidakhadiran</i>												

Sumber: Bagian Kepegawaian PERUMDAM TKR Kab. Tangerang Tahun 2023.

Berdasarkan data pada Tabel 1.2, tingkat ketidakhadiran pegawai PERUMDAM TKR Kabupaten Tangerang mengikuti pola yang berfluktuasi, yaitu

meningkat dari 4,05% pada bulan Juni menjadi 5,52% pada bulan Juli dan mencapai puncaknya pada bulan Desember sebesar 8,45%. Contoh faktor internal yang dapat menyebabkan ketidakdisiplinan adalah lingkungan kerja yang tidak sehat. Berdasarkan pembahasan tersebut maka penulis merasa tertarik untuk meneliti **“Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum Umum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang”**.

1.2 Rumusan Masalah

- 1 Apakah Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai PERUMDAM TKR Kabupaten Tangerang?
- 2 Apakah Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai PERUMDAM TKR Kabupaten Tangerang?
- 3 Apakah Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai PERUMDAM TKR Kabupaten Tangerang?
- 4 Apakah Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai PERUMDAM TKR Kabupaten Tangerang?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh simultan Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PERUMDAM TKR Kabupaten Tangerang

2. Untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh parsial Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PERUMDAM TKR Kabupaten Tangerang
3. Untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh parsial Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada PERUMDAM TKR Kabupaten Tangerang
4. Untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh parsial Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PERUMDAM TKR Kabupaten Tangerang

4.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan berpotensi panduan bagi PERUMDAM TKR dalam Menyusun strategi Pengembangan SDM.
2. Sebagai bahan referensi dan wawasan baru untuk peneliti selanjutnya di bidang yang serupa.