

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap organisasi apapun bentuknya, baik organisasi bisnis, organisasi pemerintahan maupun organisasi sosial, selalu ingin mencapai beberapa tujuan. Tujuan-tujuan tersebut dapat dicapai dengan menggunakan sumber daya manusia dan sumber daya organisasi lainnya seperti dana, bahan dan peralatan secara efektif dan efisien. Salah satu sumber daya organisasi yang memainkan peran dalam pencapaian tujuan organisasi adalah sumber daya ini belum dapat digantikan sepenuhnya oleh sumber daya organisasi lainnya.

Sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan salah satu modal dan memegang peranan penting dalam keberhasilan instansi. Pengelolaan SDM yang baik merupakan kunci sukses tercapainya tujuan instansi. Untuk menilai kualitas SDM yang ada dapat diukur dari kinerja pegawai. Hasil kerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Di dalam suatu instansi sering kali menghasilkan kualitas kerja yang berbeda-beda setiap individu pegawai. Adanya perbedaan tersebut disebabkan oleh faktor seperti disiplin kerja.

Keadaan ini menjadikan SDM sebagai aset yang harus ditingkatkan efisiensi dan produktivitasnya. Untuk mencapai hal tersebut, maka

perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang mendorong pegawai agar meningkatkan dan mengembangkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal.

Pegawai yang bekerja di sebuah organisasi sebaiknya diperlakukan sebaik-baiknya agar pegawai mempunyai kinerja yang baik dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Hal ini disebabkan karena sumber daya manusia atau pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan. Mengingat begitu besarnya peranan sumber daya manusia sebagai pegawai dalam kegiatan perusahaan maka diperlukan disiplin kerja yang tinggi.

Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya merupakan wujud dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Motivasi menjadi sangat penting dalam pencapaian kinerja pegawai. Rendahnya tingkat pengawasan dari pimpinan di tempat kerja membuat pegawai merasa kurang diperhatikan. Kondisi tersebut membuat pegawai kurang termotivasi untuk bersemangat dalam bekerja yang akan menimbulkan masalah dalam disiplin kerja pegawai. Disiplin kerja bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi peraturan, prosedur maupun kebijakan yang ada, sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Disiplin yang mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Bagi pegawai, disiplin kerja merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam menyelesaikan tugas dan kewajibannya. Disisi lain juga akan berdampak positif bagi perusahaan memperoleh manfaat dari penerapan kebijakan disiplin kerja.

Disiplin kerja merupakan upaya yang dilakukan pegawai untuk melaksanakan aktivitas pekerjaannya dengan sungguh-sungguh. Disiplin kerja sangatlah penting guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Selain itu, disiplin juga membantu mendidik pegawai untuk mengikuti dan menikmati peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada untuk kinerja yang baik.

Selain disiplin kerja, motivasi kerja juga berperan penting terhadap pegawai dalam meningkatkan kemampuannya. Motivasi kerja membahas tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja pada seseorang agar mau bekerja menunjukkan keahlian dan kemampuannya. Motivasi menjadi dorongan penting dalam melaksanakan pekerjaan secara optimal, karena dengan motivasi diharapkan setiap pegawai antusias dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Jika setiap pekerjaan dapat dilaksanakan secara optimal maka kerja pegawai dapat terwujud sesuai dengan tujuan perusahaan, sebab pegawai akan sangat bersemangat dalam bekerja apabila perusahaan mendukung pelaksanaan tugas mereka. Tanpa adanya motivasi seorang pegawai akan enggan untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) adalah badan ekonomi yang dikelola secara lokal. Perusahaan ini didirikan oleh pemerintah daerah pada tahun 1924 dan terlibat aktif dalam penyediaan, pengelolaan dan pengembangan air minum. Perusahaan Air Minum Daerah berfungsi sebagai layanan publik atau kota untuk setiap kabupaten atau kota. Untuk mencapai tujuan pelayanan publik, peningkatan pelayanan harus diperkuat. Dengan begitu hal ini membutuhkan

pegawai yang motivasi tinggi dalam bekerja memiliki semangat kerja, memiliki rasa tanggung jawab, dan memiliki jiwa disiplin pada umumnya. Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar memberikan pengelolaan perkantoran dan pelayanan kepada masyarakat mulai pukul 08.00 – 16.00 Wita (Senin – Jumat). Namun kenyataannya Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar masih memiliki beberapa pegawai yang tidak disiplin jam kerja. Beberapa pegawai masih ada yang terlambat dan tidak masuk kerja. Kemudian terdapat beberapa pegawai yang tidak berada di ruang kerja pada saat jam kerja. Hal ini terjadi karena kurangnya motivasi pegawai untuk mendisiplinkan diri dalam menjalankan tugasnya.

Dari latar belakang di atas penulis merasa tertarik mengangkat judul penelitian tentang **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perumda Air Minum (PDAM) Kota Makassar”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka yang menjadi rumusan masalah yaitu :

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Perumda Air Minum (PDAM) Kota Makassar ?
2. Apakah Disiplin Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Perumda Air Minum (PDAM) Kota Makassar ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Perumda Air Minum (PDAM) Kota Makassar.

2. Untuk mengetahui Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Perumda Air Minum (PDAM) Kota Makassar.

D. Manfaat Penelitian

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain :

1. Secara teoritis manfaat penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan dalam melakukan penelitian maupun pemahaman tentang disiplin kerja Pegawai Perumda Air Minum (PDAM) Kota Makassar.
2. Manfaat praktis dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan masukan yang berarti bagi Pegawai Perumda Air Minum (PDAM) Kota Makassar.