

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kualitas manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam masa pembangunan. Tenaga kerja yang berkualitas dan Disiplin Kerja akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya. Manusia sebagai tenaga kerja atau pegawai merupakan sumber daya yang terpenting bagi perusahaan, karena mereka mempunyai bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sebaliknya sumber daya manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Keinginan para karyawan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dapat memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu termasuk untuk melakukan pekerjaan atau bekerja..

Pranitasari (2021) Disiplin Kerja merupakan fungsi yang sangat penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa Disiplin Kerja yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Disiplin Kerja adalah merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercayai merupakan tanggung jawabnya, seperti tugas-tugas di kantor dan kehadiran karyawan pada jam yang sudah disesuaikan di perusahaan tersebut. Disiplin Kerja yang tinggi dalam perusahaan, maka kualitas kinerja pada karyawan juga akan meningkat, sehingga karyawan akan dengan ikhlas bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan dari sebuah perusahaan. Selain itu, menurut Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Kerja Pegawai. Mendefinisikan Disiplin Kerja adalah sikap atau perilaku kesanggupan pegawai negeri untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar akan dijatuhkan hukuman Disiplin Kerja. Artinya, Disiplin Kerja merupakan suatu keperluan untuk mentaati peraturan baik bentuk tulisan maupun tidak.

Disiplin Kerja Yang Baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab Seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong terwujudnya tujuan perusahaan. Ketepatan waktu dalam kehadiran adalah salah satu cerminan karyawan perusahaan yang baik Contohnya pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Way Rilau yang berlokasi di Jl.Pangeran Emir M. Noer No.11 A, Sumur Putri Teluk Betung Utara,

Bandar Lampung, menetapkan jam masuk kerja untuk semua pegawai pukul 08.00 WIB, akan tetapi masih banyak pegawai yang terlambat, tidak masuk, dan hanya satu kali melakukan absensi yang seharusnya dilakukan pagi dan sore. Berikut ini adalah data absensi perusahaan daerah air minum (PDAM) Sub bag Umum (Sarana dan Prasarana) dari bulan Januari-Maret 2022.

**Tabel 1.1**

**Rekap Absensi Karyawan Pdam Bagian Umum (Pelayanan dan Kepegawaian) PDAM Way Rilau Kota Bandar Lampung Bulan Januari, Februari, Maret) tahun 2022**

NO	Bulan	Keterangan	Jumlah
1.	Januari	ST	29x
		TM	2x
		SK	14x
		IB	21x
2.	Februari	ST	-
		TM	7x
		SK	7x
		IB	7x
3.	Maret	ST	-
		TM	1x
		SK	9x
		IB	20x

Pad **Keterangan;**  
**ST : Setengah Hari, TM : Tidak Masuk, SK : Sakit, IB : Izin Biasa**

a  
 Tab *(Sumber: Bagian umum PDAM Way rilau kota Bandar Lampung yang diolah peneliti pada tahun 2022)*

el  
 1.1 di atas menjelaskan pada bulan Januari 2022, pegawai Bagian Umum pada bulan Januari melakukan Absen Setengah hari sebanyak 29 kali, Tidak Masuk Sebanyak 2 kali, Sakit 14 Kali, Dan Izin 21 Kali, dan pada bulan Februari menunjukkan Absen Setengah hari sebanyak 0 kali, Tidak Masuk Sebanyak 7 kali, Sakit 7 Kali, Dan Izin 7 Kali, dan pada bulan Maret Absen Setengah hari sebanyak 0 kali, Tidak Masuk Sebanyak 1 kali, Sakit 9 Kali, Dan Izin 20 Kali. Hal ini menunjukkan Disiplin Kerja Pada PDAM Way rilau sub bag umum Pelayanan dan Kepegawaian masih belum maksimal, karena masih banyak

karyawan yang hanya melakukan 1 kali absen dalam sehari dan tidak masuk kerja. Untuk memperkuat data di atas, berikut ini adalah tabel data keterlambatan perusahaan daerah air minum (PDAM) Sub bag Umum (pelayanan dan kepegawaian) dari bulan Januari-Maret 2022.

**Tabel 1.2**  
**Data Keterlambatan Kerja Pegawai sub bag umum pelayanan dan kepegawaian PDAM Way Rilau periode Januari, Februari, Maret 2022**

No.	Bulan	Jumlah Karyawan yang Terlambat
1	Januari	30x
2	Februari	25x
3	Maret	22x
	<b>jumlah</b>	<b>77x</b>

*(Sumber: Bagian umum PDAM Way rilau kota Bandar Lampung yang diolah peneliti pada tahun 2022)*

Pegawai yang di kategorikan terlambat adalah Pegawai yang datang terlambat lebih dari 5 Menit. Pada tabel bulan Januari dapat dilihat, terjadi sebanyak 30x keterlambatan dalam 1 bulan, pada bulan Februari terjadi 25x keterlambatan dalam 1 bulan, dan pada bulan Maret terjadi 22x keterlambatan. Jadi Pada bulan Januari-Maret terjadi 77x keterlambatan, Hal ini memperkuat bahwa Disiplin Kerja bekerja pada sub bagian umum (pelayanan dan kepegawaian) Pdam Way Rilau belum maksimal.

Disiplin Kerja merupakan suatu perilaku yang harus ditanamkan pada setiap individu didalam maupun diluar organisasi, setiap individu harus mau mengikuti atau mentaati segala peraturan-peraturan yang ada dan telah disepakati sebelumnya serta peraturan-peraturan yang ada dan telah disepakati sebelumnya serta bersedia menerima segala konsekuensi apabila melanggar peraturan tersebut. Indikator-indikator penilaian Disiplin Kerja yang digunakan perusahaan PDAM Way Rilau sama dengan yang dikemukakan oleh Pranitasari and Khotimah (2021) untuk menilai para pegawainya adalah; 1) Ketetapan waktu, 2) Ketetapan jam pulang kerja, 3) Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, 4) Penggunaan seragam kerja, 5) Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas, 6) Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya. Dengan ini Disiplin Kerja Pegawai Perusahaan Daerah Air minum Way Rilau Bandar Lampung

belum sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan, Karena itu dapat dilihat pada tabel Berikut ini yang merupakan Tabel 1.2 mengenai Hasil Penilaian Disiplin Kerja Pegawai PDAM Way Rilau Bandar Lampung.

**Tabel 1.3**  
**Hasil Penilaian Disiplin Kerja Pegawai PDAM Way Rilau Bandar Lampung (Bag Umum Pelayanan dan Kepegawaian ) 2022 (Januari – Maret)**

No.	Standar Penilaian PDAM	Katagori	Kriteria Penilaian Perusahaan	Bobot Penilaian	Bobot Pencapaian
				Perusahaan (Januari – Maret)	Tahun 2021 (Oktober – Desember)
1	91-100	Sangat	1. Ketetapan waktu	75.50	83.50
2	76-90	Baik	2. Ketetapan jam pulang kerja	74.50	83.50
3	65-75	Baik			
4	51-64	Cukup	3. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku	74.00	83.00
5	<50	Kurang Buruk	4. Penggunaan seragam kerja	74.00	83.00
			5. Tanggung jawab	74.00	83.00
			6. Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai	74.20	83.00
<b>Jumlah</b>				<b>446,20</b>	<b>499,00</b>
<b>Nilai Rata Rata</b>				<b>74,36</b>	<b>83,16</b>

(Sumber: Bagian umum PDAM Way rilau kota Bandar Lampung yang diolah ja Pegawai. PDAM Way Rilau peneliti pada tahun 2022)

menjelaskan bahwa jika pencapaian pegawai 91-100 maka Disiplin Kerja Pegawai sangat baik, jika 76-90 maka Disiplin Kerja para Pegawai dinyatakan baik, dan apabila 65-75 maka Disiplin Kerja Pegawai cukup, jika 51-64 maka Disiplin Kerja Pegawai dinyatakan kurang baik, dan apabila kinerja Pegawai <50 maka Disiplin Kerja Pegawai tersebut terbilang buruk, faktor penilaian Disiplin Kerja pada PDAM Way Rilau Kota Bandar Lampung terdiri dari Kesetiaan, Prestasi Kerja, Tanggung Jawab Ketaatan, Kejujuran, Kerjasama, Prakasa. Penilaian Disiplin Kerja di atas dapat membuktikan bahwa Disiplin Kerja pada sub bag umum pelayanan dan kepegawaian PDAM Way Rilau ini belum maksimal karena terjadi penurunan Disiplin Kerja dari bulan Oktober 2021-Maret 2022.

Disiplin Kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa hal yang dapat menyebabkan Disiplin

Kerja pegawai menurun, Faizi (2017) Adapun faktor-faktor penting dalam pembentukan Disiplin Kerja yaitu; a) Motivasi, b) Pelatihan, c) Kepemimpinan, d) Kesejahteraan. Fauzia (2020) Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja karyawan disuatu perusahaan, Pertama, faktor kepribadian dan yang kedua adalah faktor lingkungan pegawai.

Menindaklanjuti data di atas maka dilakukanlah Observasi melalui pengamatan langsung terhadap bag umum Pelayanan dan Kepegawaian, berikut adalah hasil pra survey yang di lakukan pada tanggal 20 juni 2022, Wawancara dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan kepada karyawan tentang faktor apa saja yang dapat mempengaruhi mereka dalam bekerja para pegawai tersebut saat bekerja di PDAM Way rilau, Wawancara tersebut dilakukan untuk mengetahui apa saja faktor yang menyebabkan belum terpenuhinya kriteria yang diharapkan oleh perusahaan. Responden diminta untuk memilih dua faktor tertinggi yang diindikasikan paling berpengaruh terhadap Disiplin Kerja . Berikut ini hasil pra survei mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap Disiplin Kerja pegawai Sub bag umum pelayanan dan kepegawaian PDAM Way Rilau Kota Bandar Lampung. Berikut ini merupakan hasil jawaban dari pada reponden

**Tabel 1.4**  
**Faktor Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja**

No	Faktor yang Memengaruhi	Jumlah Jawaban
1.	Motivasi	6
2	Pelatihan	2
3	kepemimpinan	4
4	Kesejahteraan	3
5	Kepribadian	5
6	Lingkungan Kerja Fisik	10
<b>Total</b>		<b>30/2= 15 Responden</b>

*(Sumber: Bagian umum PDAM Way rilau kota Bandar Lampung yang diolah peneliti pada tahun 2022)*

Dapat dilihat dari table 1.4 diatas terlihat dari 15 responden, jawaban pegawai yang mengeluhkan tentang motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik merupakan faktor yang diindikasi mempengaruhi Disiplin Kerja , yang masing msing jumlah hasil jawaban 6 dan 10. Hasil jawaban terendah dari para responden adalah 2 Pelatihan. Penurunan

penilaian Disiplin Kerja pegawai dapat menurun disebabkan kurangnya motivasi terhadap Pegawai yang ada di perusahaan, karena adanya motivasi berperan penting didalam perusahaan, pentingnya motivasi dalam perusahaan membuat tenaga kerja tetap terus berjalan dan menghadapi segala kesulitan.

Sudaryo yoyo (2018) Motivasi adalah serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan, dan menjaga perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Dalam hal ini dibutuhkan motivasi dari seorang pemimpin untuk mengarahkan para bawahannya agar lebih baik dalam mencapai tujuannya

Supomo R. (2018) Motivasi Adalah Suatu Perangsang keinginan (*Want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai, Motivasi berperan sebagai hal yang penting akan membuat tenaga kerja terus berjalan dan menghadapi segala kesulitan dengan adanya motivasi kerja dapat meningkatkan suatu efektivitas dan Disiplin Kerja .

Pada perusahaan PDAM ini terlihat bahwa Kepala Sub bag umum (Pelayanan dan Kepegawaian PDAM Way Rilau Bandar Lampung kurang memberikan motivasi pada pegawainya, sehingga masih banyak pegawai yang kurang berkonsentrasi dan bersemangat saat bekerja hal ini yang menyebabkan Disiplin Kerja Pegawai menjadi menurun.

Pada dasarnya motivasi lebih menitik beratkan pada bagaimana caranya untuk membangkitkan keinginan pada seorang Pegawai agar mau bekerja secara produktif demi mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi adalah sebuah faktor yang lebih mengarah pada perilaku di dalam perusahaan. Motivasi Pegawai yang dapat dipengaruhi dengan minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antar personal dan kepada atasan serta kesempatan dalam bekerja. Hal tersebut dilaksanakan dikarenakan Pegawai tidak dapat lepas dari ingin dihargai, dihormati dan diperlakukan sebagaimana semestinya.. Motivasi dari luar dapat berasal dari dan sangat erat sekali dengan Pemimpin. Karena motivasi dapat diartikan sebagai dorongan untuk menghasilkan sesuatu baik tujuan ataupun hal yang positif lainnya. Pegawai apabila mendapatkan motivasi dari Pemimpinnya, pastilah Disiplin Kerjanya juga akan berubah

menjadi positif maupun menjadi negatif.

Selain motivasi dari seorang pemimpin yang diberikan oleh perusahaan, Lingkungan Kerja Fisik juga dapat mendorong tingkat Disiplin Kerja seorang Pegawai Lingkungan Kerja Fisik merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Kondisi Lingkungan Kerja Fisik dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi di atas, permasalahan Lingkungan Kerja Fisik pada kantor PDAM Way Rilau mengacu pada Lingkungan Kerja Fisik, berikut ini adalah data inventaris Sub bag umum Pelayanan dan kepegawaian PDAM Way Rilau Kota Bandar Lampung

**Tabel 1.5**  
**Data Inventaris Sub Bagian Umum Pelayanan dan Kepegawaian**  
**PDAM Way Rilau Kota Bandar Lampung 2021**

No	Peralatan	Jumlah Yang Tersedia	Jumlah yang Dibutuhkan	Tahun Pembelian/Pembuatan
1	Kursi	8	15	1996 - 2009
2	Meja	6	10	2009 – 2015
3	Komputer	3	6	2009 – 2016
4	printer	1	3	2019
5	Ac	2	3	2017 – 2019
6	Genset	4	4	1993 – 2004
7	Lemari	3	5	1993 - 2016

*(Sumber: Bagian umum PDAM Way rilau kota Bandar Lampung yang diolah peneliti pada tahun 2022)*

Terlihat pada tabel 1.5 di atas masih banyak kekurangan dari fasilitas inventaris yang di butuhkan oleh perusahaan, dan juga masih banyak peralatan yang dapat dikatakan sudah cukup usang untuk di gunakan, dan keadaannya tidak dapat digunakan dalam waktu yang lama lagi, serta peralatan seperti komputer dan printer yang sering kali macet untuk digunakan, ini menyebabkan para pegawai tidak nyaman, dan menghasilkan pekerjaan yang tidak optimal.

Sudaryo yoyo (2018) Lingkungan Kerja Fisik adalah semua yang terlibat disekitar tempat kerja, dan yang dapat memengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak

langsung, indikator yang memengaruhi Lingkungan Kerja Fisik adalah; 1) Penerangan, 2) Pewarnaan, 3) kebersihan, 4) Sirkulasi udara, 5) Keamanan

Adapun Fenomena Lingkungan Kerja Fisik Yaitu : berdasarkan hasil observasi dan hasil wawancara yang sudah dilakukan terhadap Pegawai PDAM Way Rilau adalah kurang maksimalnya fasilitas yang di berikan oleh kantor kepada para pegawai, sehingga masih banyak tidak terpenuhinya fasilitas yang dibutuhkan, serta banyak sekali peralatan kantor yang sudah tua sehinggakan mengkhawatirkan dalam keamanannya, sehingga menjadi kendala dalam pengoperasiannya, hal ini membuat para pegawai menjadi tidak nyaman dan pekerjaan yang di hasilkan tidak optimal

Berdasarkan fenomena di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA PDAM WAY RILAU KOTA BANDAR LAMPUNG”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas, makaperumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Motivasi Berpengaruh Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor PDAM Way Rilau Kota Bandar Lampung ?
2. Apakah Lingkungan Kerja Fisik Berpengaruh Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor PDAM Way Rilau Kota Bandar Lampung ?
3. Apakah Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor PDAM Way Rilau Kota Bandar Lampung?

## **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

### **1. Ruang Lingkup Subjek**

Ruang lingkup subjek penelitian ini adalah Pegawai Kantor PDAM Kota Bandar Lampung.

### **2. Ruang Lingkup Objek**

Ruang lingkup objek pada penelitian ini adalah Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik



terhadap Disiplin Kerja Pegawai Sub bagian umum pelayanan dan kepegawaian pada Kantor PDAM Kota Bandar Lampung.

### **3. Ruang Lingkup Tempat**

Pada penelitian ini dilakukan di Kantor PDAM Kota Bandar Lampung, yang beralamat di Jl.Pangeran Emir M. Noer No.11 A, Sumur Putri Teluk Betung Utara, Bandar Lampung.

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dengan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor PDAM Way Rilau Kota Bandar Lampung
2. Untuk mengetahui Lingkungan Kerja Fisik terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor PDAM Way Rilau Kota Bandar Lampung
3. Untuk mengetahui Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor PDAM Way Rilau Kota Bandar Lampung terhadap Disiplin Kerja Pegawai.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan, yaitu :

### **1. Bagi Peneliti.**

Dapat menjadi bahan pembelajaran dan mengimplementasikan ilmu pengetahuan manajemen, khususnya Sumber Daya Manusia, dan memperluas ilmu pengetahuan tentang Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Pegawai suatu perusahaan.

### **2. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini sebagai masukan bagi Kantor PDAM Way Rilau Kota Bandar Lampung untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Disiplin Kerja Pegawai.

### **3. Bagi Institusi**

Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya dan dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian yang akan datang.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan, maka penulis menyusun suatu sistematika penulisan yang berisi informasi mengenai materi dan hal yang terbatas dalam tiap – tiap bab.

Adapun sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

### **1. BAB I PENDAHULUAN**

Bab 1 berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan tentang Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor PDAM Way Rilau Kota Bandar Lampung.

### **2. BAB II LANDASAN TEORI**

Bab 2 berisi tentang teori – teori yang berhubungan dengan Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Pegawai, serta kerangka pikir dan hipotesis.

### **3. BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Bab 3 berisikan tentang jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi, sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, metode analisis data, serta pengujian hipotesis mengenai Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Pegawai.

### **4. BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab 4 Berisikan tentang hasil dan pembahasan mengenai Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor PDAM Way Rilau Kota Bandar Lampung.

### **5. BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

Bab 5 berisikan simpulan dan saran yang diharapkan bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi perusahaan pada umumnya.