

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang mefokuskan diri pada sumber daya manusia dan mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar di peroleh tenaga kerja yang lebih puas akan perkerjaanya. Manajemen sumber daya manusia mempunyai definisi sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, perkembangan, kompetensi, pengintergrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu (Sutrisno,2018:7).

Untuk menciptakan sistem penilaian yang efektif bagi karyawan, maka perusahaan perlu mengadakan evaluasi kinerja karyawan. Menurut Busro (2020,88) kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang di harapkan. Kinerja juga dapat di maknai sebagai hasil fungsi perkerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Singodimedjo (dikutip di Sutrisno, 2019:86) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan

mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Untuk meningkatkan kinerja yang efektif, maka perusahaan harus bisa memotivasi karyawan agar mampu mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Afandi (2021,23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangat dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas.

Menurut Busro (2020,275) pengembangan karir suatu organisasi perlu mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik supaya produktivitas karyawan tetap terjaga, maupun mendorong karyawan untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustasi kerja yang mengakibatkan penurunan kinerja organisasi.

Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Ogan Komering Ulu merupakan salah satu unit usaha milik daerah yang bergerak dalam distribusi air bersih bagi masyarakat umum yang memberikan pelayanan air bersih dan menyalurkan ke rumah-rumah warga. Berdasarkan hasil wawancara peneliti melihat beberapa fenomena yang terjadi pada perusahaan terkait dengan disiplin kerja: berdasarkan absensi karyawan PDAM dilihat dari bulan Januari, Februari dan Maret ternyata masih ada beberapa karyawan yang bekerja di pagi hari dan di sore hari memiliki kehadiran kerja yang belum baik, hal ini terlihat dari ada karyawan yang masuk kerja tidak tepat waktu seperti pada saat apel pagi dilakukan masih ada sebagian karyawan dibagian staf ADM umum yang sedang

keluar kantor tanpa izin dengan atasan terlebih dahulu, kemudian ada beberapa karyawan yang datang terlambat dan pulang lebih awal dari jadwal yang ditentukan sehingga dapat mengakibatkan turunya kinerja para karyawan,

Persoalan lain yang juga di temui dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Ogan Komering Ulu perlu adanya upaya lebih meningkatkan, dimana ada beberapa permasalahan mengenai motivasi kerja yaitu: yang pertama kondisi kerja yang belum baik, dimana karyawan tidak nyaman dengan kondisi di tempat kerjanya misalnya pada saat bekerja ada karyawan yang suka berbicara dengan rekan kerjanya. Yang kedua, adanya motivasi yang belum maksimal, dimana belum ada pengakuan dari atasan atas kinerja karyawan yang sudah baik misalnya ada beberapa karyawan bagian hubungan langganan yang selalu memberikan hasil kerja yang baik, seperti karyawan dapat membujuk masyarakat untuk selalu berlangganan memakai air bersih di Perusahaan Daerah Air Minum OKU Ogan Komering Ulu serta karyawan selalu memberikan pelayanan yang baik kepada pelanggan. Namun, hasil kerja yang baik ini tidak disertai dengan adanya pengakuan dari atasan seperti pemberian penghargaan atau pemberian bonus, sehingga apabila motivasi kerja karyawan kurang maksimal mengakibatkan kinerja karyawan yang akan menurun.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti, Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Ogan Komering Ulu terdapat fenomena dari pengembangan karir yaitu: terdapat karyawan yang tidak memiliki kesempatan untuk menjadi kepala atau wakil pemimpin. Pengembangan karir merupakan kegiatan

kepegawaian guna membantu karyawan merencanakan karir dimasa depan. Suatu perusahaan perlu memberikan kesempatan bagi karyawan yang memiliki kinerja yang bagus untuk naik jabatan yang lebih tinggi. Namun kenyataannya, perkembangan karir untuk karyawan yang telah berprestasi ingin naik jabatan menjadi kepala atau wakil pemimpin. Adapun sistem kenaikan jabatan pada Perusahaan Daerah Air Minum OKU Ogan Komering Ulu ditentukan dari seleksi berdasarkan prestasi kerja dan seleksi ini dilakukan oleh kepala daerah, namun setelah karyawan mengikuti seleksi ternyata seleksi yang dilakukan kepala daerah hanya sebatas formalitas, dikarenakan karyawan yang berprestasi tidak lulus seleksi atau tidak dapat naik jabatan menjadi kepala atau wakil pemimpin.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum OKU Kabupaten Ogan Komering Ulu”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah Ada Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum OKU Kabupaten Ogan Komering Ulu baik itu secara parsial maupun simultan.

1.3 Tujuan penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah yang ada, adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air

Minum OKU Kabupaten Ogan Komering Ulu baik itu Secara parsial maupun simultan.

1.4 Manfaat penelitian

a. Manfaat bagi penulis

Diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dalam menerapkan teori-teori yang diperoleh selama menjadi mahasiswa fakultas ekonomi dan bisnis program studi manajemen di universitas baturaja.

b. Manfaat bagi perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan untuk perusahaan dalam menentukan strategi dan menerapkan Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum OKU Kabupaten Ogan Komering Ulu.

c. Manfaat bagi universitas

Dapat digunakan untuk menambah referensi serta sebagai bahan penelitian lebih lanjut sebagai bahan pertimbangan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian serupa di masa yang akan mendatang.