

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Air merupakan kebutuhan yang paling utama dalam kehidupan manusia. Hampir semua kegiatan manusia membutuhkan air, hingga manusia tidak bisa hidup tanpa air, sehingga permintaan air jumlahnya tidak terbatas. Air merupakan sumber daya alam yang tidak terbatas pula karena air merupakan sumber daya yang dapat diperbaharui melalui suatu siklus yang disebut siklus hidrologi. Akan tetapi manusia tidak hanya membutuhkan air dari segi kualitasnya, sedangkan semakin lama kualitas air bersih semakin menurun akibat kurangnya kepedulian manusia terhadap lingkungan. Hal inilah yang menyebabkan persediaan air bersih kini jumlahnya semakin berkurang sehingga jumlah air bersih menjadi terbatas.

Tingkat kebutuhan akan air bersih terutama di kota-kota besar terus meningkat. Adanya peningkatan ini dapat di

ketahui dari analisis statistik air minum yang di keluarkan oleh biro pusat statistik 2005 yang menunjukkan bahwa dari tahun ketahun kuantoitasts persediaan air bersih terus meningkat, tetapi masih belum dapat memenuhi kebutuhan penduduk di kota besar seperti Kab. Tangerang. Yang di sebabkan oleh adanya laju urbanisasi dan aktivitas ekonomi yang tinggi.

Kehidupan masyarakat tidak akan aman dan sejahtera jika sumber-sumber air semakin merosot adanya. Tanah akan gersang tanpa air, air pun tidak akan tertampung dengan baik tanpa tumbuh-tumbuhan. Untuk melindungi air agar tidak hanyut ke laut harus dipertahankan berbagai tumbuh-tumbuhan. Tumbuh-tumbuhan melalui akar-akarnya berfungsi untuk melindungi air hujan tidak hanyut laut. Jadi, tumbuhan-tumbuhan yang menjaga air itu senantiasa terlindung dengan baik sehubungan dengan itu menjaga kelestarian hutan adalah salah satu upaya yang perlu dilakuakn di samping juga sekaligus menjaga kebersihan air yang mengalir di sungai. Air sungai perlu mendapat

perlindungan agar tetap bersih dari berbagai sumber pencemaran, seperti dengan membuang limbah rumah tangga, industri, dan sampah atau got.

Pelayanan air bersih di Kabupaten Pandeglang diawali dengan dibangunnya sarana air bersih pada zaman Belanda dengan kepastian produksi 5 liter atau detik yang memanfaatkan sumber air baku dari mata air Ciwasiat untuk melayani Kantor Pemerintah, Masjid Agung, Rumah Sakit dan penduduk yang berada di wilayah Pandeglang. Setelah Kemerdekaan Republik Indonesia, pengelolaannya ditangani oleh Seksi Air Minum Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Dati II. Pandeglang. Sejalan dengan perkembangan kebutuhan pelayanan air bersih pada tahun 1980 dibentuk Perusahaan Air Minum Kabupaten Daerah Tingkat II Pandeglang nomor: 2 tahun 1980. Saat ini PDAM Tirta Berkah Kabupaten Pandeglang yang terdiri dari cabang Pandeglang, cabang Labuan, Unit IIK Menes dan Unit IIK Cikeusik.

Sumber daya manusia secara tidak langsung mempengaruhi efisiensi dan efektifitas perusahaan. Dalam hal tersebut perusahaan sadar bahwa karyawan merupakan implementasi yang sangat bernilai. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola sumber daya manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya.

Dalam dunia usaha pada saat ini perusahaan berlomba-lomba untuk menguasai pangsa pasar, namun hal tersebut tidaklah mudah. Perusahaan harus konsisten terhadap segala aspek yang mendukung terhadap kemajuan perusahaan tersebut, baik di bidang pemasaran, kualitas produk, pelayanannya dan sebagainya. Peranan sumber daya manusia dalam suatu kegiatan usaha menjadi prioritas utama dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh suatu perusahaan. Sedangkan sumber daya manusia yang dimiliki oleh tiap individu berbeda-beda.

Ketetapan waktu dalam kehadiran adalah suatu cerminan pegawai perusahaan yang baik, pada PDAM menetapkan jam masuk kerja untuk semua pegawai pukul 07.30 WIB, akan tetapi masih banyak pegawai datang terlambat. Pegawai yang di kategorikan terlambat adalah pegawai yang datang terlambat lebih dari 5 menit akan dikenakan sanksi.

Ketaatan pada peraturan kerja berarti para pegawai sepakat untuk tunduk pada peraturan yang di buat oleh PDAM. Menurut hasil observasi yang dilakukan oleh penulis selama bulan Agustus 2020 diperoleh hasil bahwa beberapa pegawai PDAM belum semua mematuhi peraturan perusahaan untuk taat pada jam kerja yang telah ditentukan termasuk saat jam pulang kerja. Hal ini terlihat saat beberapa pegawai membolos jam kerja untuk keluar walau pun hanya dilakukan oleh beberapa pegawai dan diakui oleh kepala bagian PDAM. Ketaatan pada standar kerja dimaksudkan agar karyawan dapat bekerja dengan kinerja yang maksimal dan mengerti apa tugas masing-masing dan juga bertanggung jawab. Namun karyawan melaksanakannya dengan tidak

cukup baik dalam hal waktu, karena mereka kurang efektif dan masih kurang dalam mengelola waktu. Berdasarkan wawancara dengan Ibu Hj Euis , pegawai PDAM masih ada yang mengulur waktu dalam mengerjakan tugas yang diberikan, seperti seringnya frekuensi izin keluar untuk hal yang kurang penting sehingga banyak waktu terbuang dan pekerjaan diselesaikan lebih lama. Selain itu, dalam hal mengemban amanah, beberapa karyawan sering menunda pekerjaan dan tugas dari atasan.

Bekerja etis adalah menghindari segala bentuk tindakan indisipliner dalam bekerja dan menjalankan prosedur dalam kerja sesuai standar. Pegawai PDAM masih terlihat ada yang belum menggunakan pakaian yang sesuai setandar perusahaan dalam hal ini pada depisi *storage* atau gudang yang diwajibkan menggunakan pakaian kerja yang sudah di atur perusahaan.

Hasil observasi mengenai disiplin kerja pegawai seperti yang diuraikan diatas menggambarkan adanya permasalahan

dalam disiplin kerja pegawai PDAM. Tinggi rendahnya disiplin kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan antara lain motivasi, pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan, kesejahteraan serta penegakan disiplin. Merumuskan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menjadi dua faktor yaitu faktor kepribadian dan faktor lingkungan. Lain halnya dengan pendapat yang disampaikan oleh Singodimedjo dalam mengungkapkan faktor yang mempengaruhi disiplin kerja meliputi: besarkecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, dan keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada para karyawan, diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Sementara itu d indikator motivasi kerja meliputi: (1) arah perilaku (*direction of behaviour*), (2) tingkat usaha (*level*

of effort), (3) tingkat kegigihan (level of persistence). Arah perilaku atau direction of behavior mengindikasikan bahwa perilaku seorang karyawan harusnya mencerminkan seseorang yang baik moralnya, berdasarkan hasil observasi melalui pengamatan langsung, ditemukan masih ada karyawan yang keluar dari kantor meninggalkan pekerjaannya tanpa izin untuk bertemu seseorang. Pada PDAM karyawan cukup baik dalam berteman antar rekan kerja walaupun dalam divisi pabrikasi ada sekat dalam bekerja. Beberapa karyawan terlihat masih ada yang melanggar peraturan dalam pabrik misalnya pakaian yang tidak sesuai dan tidak memenuhi standar keselamatan kerja. Dalam bekerja beberapa karyawan PDAM terlihat masih ada yang terlihat bermain ponsel saat bekerja, itu merupakan suatu indikasi bahwa karyawan kurang berkonsentrasi dalam bekerja. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pegawai memandang pekerjaan mereka.<sup>1</sup> Motivasi ialah keinginan untuk bertindak. Ada

---

<sup>1</sup> Edi sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta ; Kencana



pendapat bahwa motivasi harus diinjeksi dari luar, tetapi sekarang semakin dipahami bahwa setiap orang termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Di pekerjaan kita perlu memengaruhi bahwa untuk menyelaraskan motivasinya dengan kebutuhan organisasi. Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior*. Menejer perlu memahami proses psikologis ini apabila mereka ingin berhasil membina pekerjaan menuju pada penyelesaian sasaran organisasi.<sup>2</sup>

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan tidak terlepas dari peningkatan sumber daya manusia.<sup>3</sup> Sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas harus selalu dikelola dan di tekankan oleh organisasi untuk dapat mencapai kinerja yang diharapkan.

---

Prenenda Media Grup 2009)

<sup>2</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: PT. Rajagrafinda Persada 2013) h.378

<sup>3</sup> Nur susilaningih. Pengaruh kepemimpinan, Disiplin, motivasi, pengawasan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (Studi pada badan Perencanaan Pembangunan daerah Kabupaten Wonogiri). (Surakarta: Jurnal STIE Surakarta, 2008) h.3

Oleh karena itu, peningkatan kulaitas sumber daya manusia sangat dierluan agar karyawan memiliki sifat dan prilaku yang mampu memberikan pencapaina kinerja yang diharapkan oleh perusahaan.

Setiap perusahaan yang menjalankan kegiatan usaha tentunya menginginkan setiap pegawainya dapat memberikan kinerja yang diharapkan oleh perusahaan, berupa hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh setiap pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.<sup>4</sup>

Salah satu unsur yang memegang peran penting dalam kehidupan organisasi adalah manusia. Manusia sebagai sumber daya mempunyai peran yang sangat penting untuk menggerakkan semua aktivitas organisasi dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Usaha untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi maka diperlukan usaha pembinaan maupun pengembangan

---

<sup>4</sup> Anwar Prabu Mangkunegara. Manajemen Suber Daya Manusia Perusahaan. (Bandung; Remaja Rosdakarya, 2002),h.67

terhadap para pegawai. Dengan adanya pembinaan dan pengembangan serta lingkungan yang baik dalam suatu organisasi diharapkan akan menciptakan pegawai yang berkualitas yang akan mendorong pada peningkatan kinerja pegawai. Salah satu usaha yang bisa dilakukan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai adalah lingkungan. Lingkungan kerja merupakan lingkungan yang ada didalam perusahaan yang menunjukkan suatu tempat para pegawai. Untuk mengoptimalkan produktivitas pegawai harus tercipta iklim organisasi atau lingkungan yang kondusif sebagai prasyarat peningkatan kinerja pegawai secara maksimal. Suatu kondisi lingkungan kerja yang baik berupa lingkungan kerja yang dapat menunjang kelancaran, keamanan, keselamatan, kebersihan, serta kenyamanan dalam bekerja dan adanya fasilitas yang memadai sehingga pegawai merasa aman, tenang, dan senang menjalankan tugas-tugas yang dibebankan serta menjadi tanggung jawabnya.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Suprayitno dan Sukir "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Sub Dinas Kebersihan Dan Tata Kota DPU LLAJ Kabupaten Karanganyar." Dalam jurnal Manajemen

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih mendalam mengenai pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pada pegawai PDAM kabupaten pandeglang melalui penelitian ini. Untuk itu peneliti tertarik melakukan peneliti yang diberi judul: "PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADDA DISIPLIN KERJA PADA PEGAWAI PDAM KABUPATEN PANDEGLANG" (DALAM PERSPEKTIF EKONOMI SYARIAH).

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, permasalahan dapat diidentifikasi sebagai berikut:

Rendahnya tingkat kepuasan karena semakin banyak aspek di dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan pegawai. Karyawan kurang memiliki motivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Kurangnya disiplin kerja karyawan PDAM Kabupaten Pandeglang

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka penulis membatasi masalah penelitian mengenai faktor-faktor yang paling berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PDAM dan sesuai dengan kondisi lapangan yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, penulis memfokuskan penelitian ini pada pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan PDAM.

### **D. Perumusan Masalah**

Sebagaimana telah di jelaskan pada latar belakang masalah maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pada pegawai PDAM Kabupat Pandeglang?
2. Seberapa besar Pengaruh Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap disiplin kerja pada pegawai PDAM kabupen Pandeglang?

### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan Latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka penelitian dilaksanakan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pada pegawai PDAM Kabupaten Pandeglang
2. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pada pegawai PDAM Kabupaten Pandeglang

### **F. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan peneliti di atas, maka penulis berharap penelitian ini akan memberikan manfaat pada pihak-pihak yang berkepentingan antara lain.

1. Bagi penulis merasa bahwa penelitian ini sangat bermanfaat di mana penulis dapat mengaplikasikan ilmu yang telah didapat selama perkuliahan, serta dapat dijadikan sebagai pengembang ilmu pengetahuan dan menambah wawasan yang lebih jauh tentang penelitian.

2. Bagi Perusahaan hasil peneliti ini diharapkan dapat memberikan informasi atau masukan tambahan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah tenaga kerja yang mencakup motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja.
3. Bagi akademis peneliti ini dapat menjadi referensi atau bahan kajian bagi peneliti selanjutnya terutama yang berhubungan dengan pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja.
4. Bagi peneliti yang akan datang hasil peneliti ini digunakan sebagai perbendaharaan perpustakaan yang dapat bermanfaat untuk kepentingan ilmiah mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pada pegawai diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi peneliti yang akan datang.

#### **G. Kerangka Pemikiran**

Motivasi kerja merupakan dorongan yang menjadikan karyawan akan melakukan sebuah pekerjaan dengan sebaik mungkin. Dengan motivasi kerja yang tinggi karyawan akan bersaing menjadi karyawan terbaik dalam dalam suatu

perusahaan. Hal ini akan berdampak positif pada disiplin karyawan. Pada PDAM pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja juga terlihat, karyawan semangat dalam bekerja saat akan menerima upah bulanan dari perusahaan, para karyawan menjadi termotivasi yang menjadikan karyawan lebih semangat. Sebaliknya, jika karyawan memiliki motivasi yang rendah dalam bekerja, maka karyawan akan bekerja dengan sesuka hati mereka. Tujuan motivasi kerja adalah untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawan dan meningkatkan kedisiplinan karyawan.

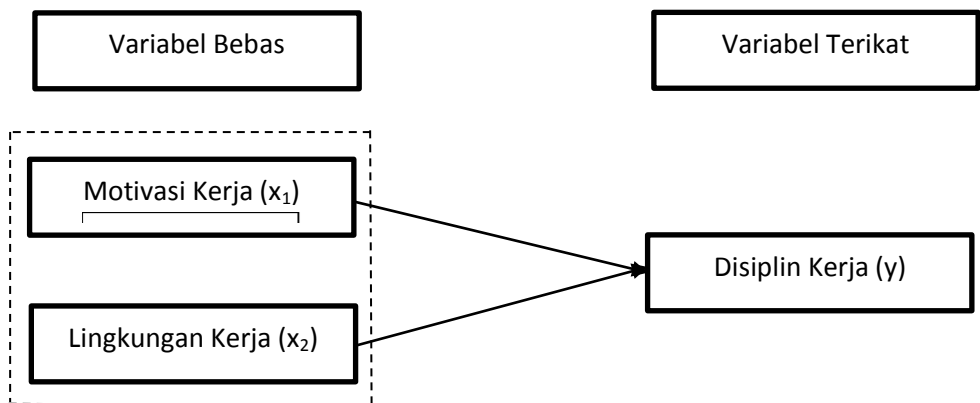
Lingkungan kerja adalah “Faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja. Sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan.” Pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan juga terlihat dalam lingkungan masyarakat PDAM yakni jika lingkungan masyarakat tidak keluar air maka karyawan akan termotivasi untuk disiplin



dalam bekerja yakni tidak membolos, karena area lingkungan masyarakat kadang kadang suka tidak keluar air. Juga dengan adanya lingkungan kerja yang mendukung seperti kebersihan di perusahaan membuat suasana kerja yang menyenangkan, hubungan dengan rekan kerja yang harmonis, tersedianya fasilitas kerja yang memadai, penerangan, cahaya yang cukup diruangan, sirkulasi udara yang bersih, tidak adanya bunyi yang tidak dikehendaki kebisingan, bau tidak sedap, dan terjaminnya keamanan seperti adanya satpam bisa menjaga di lingkungan luar gedung diharapkan menunjang proses dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan disiplin.

Motivasi kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat berpengaruh pada disiplin karyawan. Pemberian motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan, motivasi yang tepat akan mendorong terciptanya disiplin yang baik bagi kinerja karyawan. Motivasi kerja yang tinggi tanpa lingkungan kerja yang mendukung akan sulit bagi karyawan untuk bekerja dengan baik, hal ini akan menyebabkan

karyawan akan sulit bekerja karena kurang konsentrasi. Maka dari itu hubungan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan juga terlihat di PDAM sebagaimana saat hari-hari tertentu mereka bersama-sama bergotong royong membersihkan sampah yang di area PDAM karena dengan motivasi kebersihan adalah sebagian dari iman, sehingga kedisiplinan juga akan tercapai. Sebaliknya, jika lingkungan kerja karyawan mendukung tanpa diimbangi motivasi yang tinggi akan menyebabkan karyawan hanya berleha-leha dan tidak serius dalam mengerjakan tugas.



## **H. Sistematika Pembahasan**

Skripsi ini akan di kelompokkan menjadi Lima Bab dan setiap bab dikelompokkan beberapa sub sistematika sebagai berikut:

Bab 1 Pendahuluan, pada bab ini akan menguraikan tentang latar belakang masalah, Identifikasi masalah, Batasan Masalah, Perumusan masalah, Tujuan masalah, Manfaat peneliti, Sistematika pembahasan.

Bab II Kajian pustaka, bab ini akan memaparkan teori yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu menguraikan motivasi kerja, Lingkungan kerja, Disiplin kerja kerangka pemikir, penelitian yang relevan dan hipotesis penelitian.

Bab III Metodologi Penelitian, bab ini menguraikan tentang metode penelitian yang didasarkan dan dikembangkan berdasarkan pokok masalah utama guna mencapai hasil dan tujuan yang diinginkan. Pada bab ini menguraikan tentang ruang lingkup penelitian, desain penelitian, jenis seta

metode pengumpulan data, metode analisis data, dan operasional variabel.

Bab IV Penelitian dan Pembahasan, bab ini menjelaskan tentang hasil analisis dari pengolahan data yang telah dilakukan dan gambaran umum mengenai objek penelitian, deskripsi variabel peneliti, uji instrumen peneliti, uji asumsi klasik, pengujian metode analisis tregresi linear berganda dan pembahasan hasil penelitian.

Bab V Penutup yang berisikan kesimpulan mencakup kesimpulan berupa jawaban-jawaban dari permasalahan penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya.