

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu bidang manajemen yang harus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada di dalam organisasi, sehingga terwujud tujuan organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Sumber daya manusia merupakan aspek utama dalam suatu instansi khususnya instansi pemerintah. Instansi Pemerintah harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas agar tujuan instansi yang efektif dan efisien sehingga dapat berjalan dengan baik. Kualitas sumber daya manusia yang dimiliki instansi pemerintah dapat dilihat dari kemampuan, keterampilan, keahlian, wawasan, pengetahuan, bakat, potensi, kepribadian, motif kerja dan moral serta etos kerja yang dimiliki. Melihat pentingnya kualitas sumber daya manusia tersebut, pemerintah perlu melakukan upaya pembinaan, pelatihan, pendidikan dan pendayagunaan yang optimal kepada aparatur pemerintah serta dilakukan secara terus-menerus. (Wandiyanto, 2018:2).

Menurut Gomes (2003:123), kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak negatif dan positif dari suatu kebijakan operasional yang diambil. kinerja merupakan tingkat pencapaian suatu tugas atau kewajiban berdasarkan target yang telah ditentukan sebelumnya. (Dewi, 2020:115).

Setiap inovasi akan selalu diikuti dengan suatu perubahan, walaupun dalam setiap perubahan tidak akan selalu diikuti dengan munculnya ide baru, yang secara positif berpengaruh terhadap perubahan, perkembangan dan pertumbuhan suatu organisasi. Ada persinggungan area antara inovasi, kreativitas, dan perubahan, namun secara operasional mendefinisikan ketiganya ada perbedaan yang nyata (West, 1990). Secara umum, para ahli melihat perbedaan antara perilaku inovatif dan kreativitas dari dua sudut pandang yang berbeda, yakni tingkat kebaruan ide dan tingkat interaksi sosial sebagai konsekuensi aplikasi ide di dalam pekerjaan. Hanifah (2021:3).

Perilaku kerja inovatif merupakan rangkaian kegiatan kerja yang secara bertahap dilakukan oleh pekerja dalam mengembangkan dan meningkatkan perilaku kerja yang efektif (De Jong 2010). Tahapan tersebut meliputi tahapan kegiatan sebagai berikut: Pertama, tahu dan memahami lingkup pekerjaan dan potensi permasalahan yang dihadapi dan yang mungkin akan terjadi. Ke dua, memiliki kesadaran yang tinggi terhadap kualitas kerja dan secara kreatif mengupayakan tindakan solusi. Ke tiga, membangun kerjasama dan komitmen bersama untuk merealisasikan usulan perbaikan inovatif dalam proses kerja kelompok. Ke empat, mengaplikasikan usulan perbaikan dalam pekerjaan. Tahapan perilaku tersebut adalah proses yang harus dilalui karyawan dalam mengembangkan perilaku kerja inovatif mendefinisikan perilaku kerja inovatif sebagai aktivitas individu yang bertujuan untuk memperkenalkan ide-ide baru dan berguna yang berhubungan dengan proses, produk, maupun prosedur. Perilaku kerja inovatif dapat didukung dengan perilaku disiplin kerja pada berbagai aspek pekerjaan.

Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi. Contoh, seorang pemuda pesuruh di kantor yang terlambat datang, akibatnya ruangan kerja di kantor tersebut semuanya terkunci, sehingga kegiatan kantor menjadi terganggu, karena tidak ada pegawai yang dapat melakukan aktivitasnya, sehingga mengganggu proses operasi di hari itu. Contoh tersebut dapat melihat bahwa disiplin seseorang dapat merusak aktivitas organisasi.(Lismasari, 2019:79).

Siswanto Sastrohadiwiryono (2003, hlm. 291) bahwa disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengeluh untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut Rivai (2009) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Hasibuan (2008) berpendapat bahwa kedisiplinan merupakan sebuah kesadaran dan kesediaan karyawan dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Mangkunegara (2012), disiplin kerja merupakan ukuran aktivitas organisasi untuk memanfaatkan serta sumbangan atau kemampuan yang ada secara optimal untuk mencapai tujuan, dengan menaati segala peraturan yang telah ditetapkan dapat disimpulkan bahwa pada hakikatnya

disiplin adalah memanfaatkan sumbangan kemampuan secara optimal, dengan kesadaran, kesediaan, dan kepatuhannya pada aturan dan perintah yang ditetapkan organisasi.

Faktor yang tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin kerja mampu mencerminkan tanggung jawab seseorang karyawan terhadap tugas-tugas yang telah diberikan. Seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang pegawai yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Pegawai yang mempunyai kedisiplinan akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan pada akhirnya pegawai yang mempunyai kedisiplinan kerja tinggi akan mempunyai kinerja yang baik. Karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Bila para pegawai memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga akan meningkatkan motivasi kerjanya.

Disiplin pegawai yang baik juga akan membantu tercapainya tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang rendah akan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Untuk itu disiplin kerja dalam perusahaan perlu ditegakkan, karena dengan disiplin maka akan ada aturan-aturan secara tertulis yang harus dijalankan dan ditaati oleh semua pegawai baik oleh atasan maupun bawahan (Liana 2014).

Perusahaan Daerah Air Minum merupakan perusahaan daerah sebagai penyedia air bersih yang diawasi dan dimonitor oleh eksekutif maupun legislatif.

Perusahaan Daerah Air Minum biasanya dikenal sebagai PDAM diseluruh daerah dan kota/kabupaten di Indonesia termasuk di Kota Tidore Kepulauan dengan alamat kantor Jalan Trikora. No.1 Indonesiana.

Permasalahan yang dialami kantor Perusahaan Daerah Air Minum terkait Perilaku Kerja Inovatif, dimana PDAM punya wacana kedepan untuk membuat perubahan terkait pelayanan itu sangat besar. Masalah kelayakan PDAM belum 24 jam dalam hal teknis pelayanan air, itu sebagian dari pelanggan belum sepenuhnya terkait pelayanan kemasyarakatan dan secara teknis PDAM masih melayani sekitar 47 persen dari total pelayanan pulau tidore, dan ada beberapa kelurahan diwilayah timur yang belum disentuh oleh PDAM, kemungkinan besar di tahun 2023 sampai 2025 PDAM sudah mampu melayani sampai lingkaran pulau tidore. Namun masalah yang dialami oleh masyarakat seperti, kasus bocornya pipa induk yang mengakibatkan genangan air disekitar perumahan. Terkait pencatatan meter yang tiba-tiba meningkat tetapi pemakaian tidak sesuai dengan pembayaran yang awalnya berada di standar penggunaan air yang jarang dipakai, namun ketika datang membayar harga tidak maksimal atau tidak sesuai dengan realita yang terjadi.

Pada daerah pegunungan masih belum sepenuhnya mendapat pendistribusian air bersih yang diberikan full 24 jam atau belum mengalir lancar air ke titik itu. Informasi yang disampaikan oleh pihak perusahaan kepada masyarakat terkait dengan pembersihan *resevoir* (Bak Penampung Air) sehingga masyarakat yang saat itu menggunakan air tersebut mengeluh karena keruhnya air dan bau yang ditimbulkan akibat pembersihan tersebut. Faktor yang mempengaruhi kinerja

adalah, dimana tidak semua pegawai menjalankan tugas dengan baik akibat keterlambatan waktu dan akan memberikan konsekuensi berupa potongan gaji. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja ialah disiplin kerja, dimana semua pegawai sudah diatur dalam tugas dan pokok masing-masing sehingga ada pembagian-pembagian seksi masing-masing seperti bagian umum, kepala bagian umum dibawahnya strukturisasi dan dibawahnya seksi umum keuangan, hubungan langganan dan humas kesekretariatan. Karena sampai dengan hasil simpulan akhir dari pekerjaan itu terbitlah laporan dalam bentuk laporan bulanan, dan seandainya laporan bulanan tidak ada pencapaian seksi itu tidak akan tercapai. Berikut adalah data jumlah pegawai berdasarkan klasifikasi pendidikan.

Tabel 1.1.
Rekapitulasi Absensi Bulan Januari-Februari 2022

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Absensi			Jumlah Absensi
			T	I	S	
1	Januari	70	37	2	3	42
2	Februari	70	54	1	2	57

Sumber: Kantor PDAM Kota Tidore (2022)

Dari tabel 1.2 diatas dapat dikatakan bahwa absensi pegawai belum maksimal, karena total absen semasa dua bulan dari bulan januari sampai bulan februari 2022 pegawai yang terlambat sebanyak 91 pegawai, yang izin 3 pegawai dan pegawai yang sakit berjumlah 5 pegawai. Dilihat dari absensi yang ada diatas bahwa masih ada sikap pegawai yang belum disiplin karena itu, bagi pegawai yang tidak disiplin diberikan hukuman berupa uang gaji dipotong.

Dari data diatas dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Tidore belum sepenuhnya efektif. Terbukti dari hasil pengamatan peneliti bahwa tingkat kedisiplinan pegawai masih rendah, karena

pegawai mendarat tidak benar waktu, sering bermalas-malasan dan menunda pekerjaan sehingga pekerjaan tidak selesai pada waktunya.

Terkait dengan permasalahan yang ada mengikuti Perusahaan Daerah Air Minum Kota Tidore di atas bahwa, peneliti terdorong buat menepati penelitian melalui judul **“Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Tidore Kepulauan”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang dikemukakan, maka pokok masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah Perilaku Kerja Inovatif berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kota Tidore Kepulauan?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kota Tidore Kepulauan?
3. Apakah Perilaku Kerja Inovatif dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di Perusahaan Daerah Air Minum Kota Tidore Kepulauan.

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja Pegawai di Perusahaan Daerah Air Minum Kota Tidore Kepulauan.

2. Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Perusahaan Daerah Air Minum Kota Tidore Kepulauan.
3. Untuk mengetahui secara simultan Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Perusahaan Daerah Air Minum Kota Tidore Kepulauan.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak, antara lain :

1. Akademik

Bagi akademik, hasil penelitian ini diharapkan dapat di jadikan sebagai bahan wacana mengenai topik atau variabel yang di teliti.

2. Praktisi

Sebagai informasi dan bahan masukan bagi Perusahaan Daerah Air Minum Kota Tidore Kepulauan penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran dan masukan untuk membantu meningkatkan kualitas disiplin kerja dan kinerja pegawai.

3. Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk mengembangkan keilmuan dan majukan pada manfaat akademik.