

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Objek penelitian pada penelitian ini adalah Perumda Air Minum Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi. Berdasarkan pada fenomena yang terjadi di latar belakang penelitian dan tujuan penulis untuk melakukan penelitian ini. Berikut adalah gambaran singkat mengenai objek penelitian.

1.1.1 Profil Perusahaan

Perusahaan Daerah Air Minum Kota Bukittinggi merupakan Badan Usaha Milik Pemerintah Kota Bukittinggi yang bergerak dalam bidang penyediaan air bersih, yang didirikan berdasarkan peraturan daerah Tingkat II Bukittinggi Nomor 3 Tahun 1975 tanggal 31 Juli 1975, dan disahkan berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Sumatera Barat Nomor 26/GSB/1976 tanggal 6 Februari 1976. Pada tahun 2021 ditetapkan perubahan nama perusahaan menjadi Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi menurut Peraturan Daerah Kota Bukittinggi Nomor 1 Tahun 2021.

Dalam usahanya untuk memberikan pelayanan air bersih bagi masyarakat Kota Bukittinggi yang mengalami pertumbuhan dan perkembangan yang semakin meningkat, karenanya Perumda Air Minum Tirta Jam Gadang dituntut untuk dapat mengantisipasi kondisi tersebut. Namun disadari bahwa kapasitas sumber daya, kemampuan sistem dan kapasitas produksi yang tersedia masih terbatas dan perlu terus untuk ditingkatkan, untuk itu Perumda Air Minum Tirta Jam Gadang harus dikelola dengan sistem manajemen yang baik dan profesional agar dapat segera terus menerus memenuhi kebutuhan air bersih bagi masyarakat.

Tujuan didirikannya Perumda Air Minum Tirta Jam Gadang adalah untuk memenuhi kebutuhan air bersih dan sehat bagi masyarakat Kota Bukittinggi dan sekitarnya serta ikut melaksanakan pembangunan ekonomi daerah dan pembangunan ekonomi nasional. Fungsi Perusahaan adalah:

1. Membangun, memelihara dan mengoperasikan sumber-sumber produksi, transmisi dan distribusi, reservoir dan lain-lain.
2. Mengatur, menyempurnakan dan mengawasi pemakaian air dalam pendaya gunaan yang tepat sesuai dengan aturan dan ketentuan yang berlaku.
3. Membuat regulasi serta mengawasi penerapan kegiatan guna pencapaian rencana dan target perusahaan.
4. Merencanakan/mengusulkan tarif air minum yang sesuai dengan regulasi dan ketentuan yang berlaku.
5. Mempunyai kekuasaan tunggal dalam mengetes, memasang, menyegel dan mencabut water meter.
6. Memberi izin, mengatur, dan melakukan pengawasan terhadap instalatur air minum yang diberi izin oleh Perumda Air Minum Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi didalam daerahnya (Perumda Air Minum Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi, 2016).

1.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

Visi Perumda Air Minum Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi merupakan penjabaran dari Visi Kota, Visi Walikota Bukittinggi. Rumusan Visi Perumda Air Minum Tirta Jam Gadang untuk 5 (lima) Tahun ke depan adalah: “Menjadi Perusahaan Yang Maju, Berkembang, dan Melayani”.

Misi Perumda Air Minum Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi dirumuskan sebagai berikut:

1. Percepatan penambahan cakupan pelayanan
2. Memberikan pelayanan air minum bagi masyarakat yang memenuhi syarat kualitas, kuantitas dan kontinuitas (K3)
3. Meningkatkan kinerja perusahaan
4. Meningkatkan kualitas SDM agar mampu berkreasi dan berinovasi secara profesional serta meningkatkan kesejahteraan pegawai
5. Membina hubungan baik dengan pelanggan dan stakeholder perusahaan

6. Menciptakan hubungan kerja yang harmonis baik secara internal maupun eksternal.

1.1.3 Logo Perusahaan

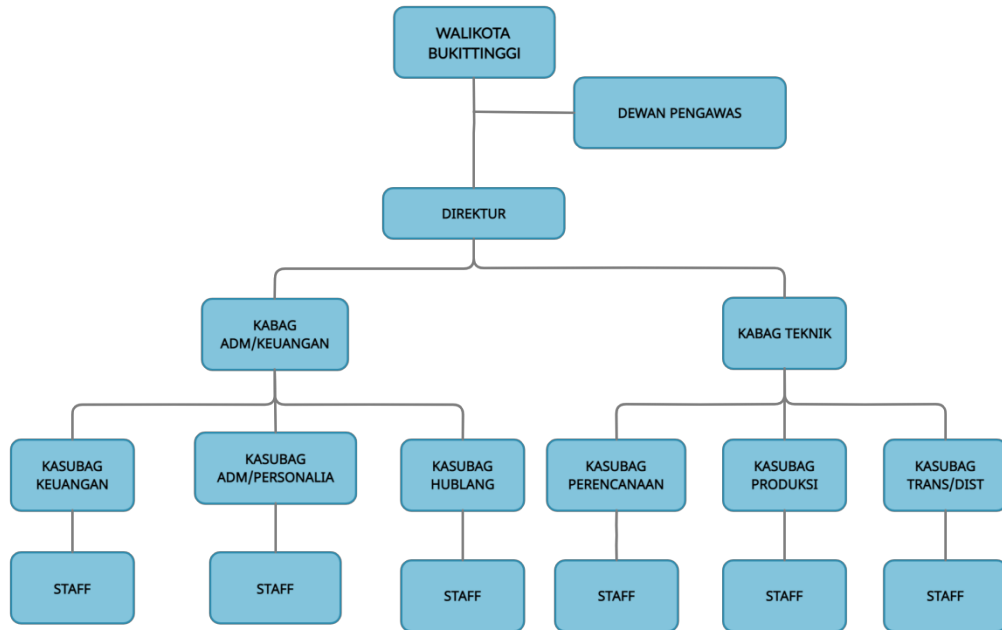


Gambar 1. 1 Logo Perusahaan

Sumber: Data Internal Perumda Air Minum Tirta Jam Gadang,2021

Lambang Perumda Air Minum Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi terdiri dari 2 (dua) ikon utama yakni air dan Jam Gadang. Butiran air melambangkan Perumda Air Minum Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi selalu mendistribusikan air bersih kepada seluruh masyarakat Kota Bukittinggi. Penggunaan tetesan air melambangkan keseriusan pengabdian Perumda Air Minum Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi kepada Masyarakat untuk menyediakan air bersih. Simbol “Jam Gadang” melambangkan ciri khas Kota Bukittinggi, dan merupakan rintikan yang relevan terhadap bentuk riakan tetesan air yang jatuh, menjadi bentuk penampung/wadah air dengan pesan secara tidak langsung kepada pengguna air untuk efektif dalam penggunaan air serta hemat dalam pemakaiannya di kehidupan sehari-hari.

1.1.4 Struktur Organisasi



Gambar 1. 2 Struktur Organisasi Perumda Air Minum Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi

Sumber : Data Internal Perumda Air Minum Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi,2020

1.2 Latar Belakang Penelitian

Setiap perusahaan atau organisasi di zaman yang semakin maju saat ini, baik itu perusahaan bisnis maupun instansi pemerintahan mengharuskan karyawan menjadi orang yang melakukan setiap aktivitas kerja, agar dapat bersaing dan bertahan di kondisi apapun. Hal ini juga dikuatkan oleh pendapat Rachmadan dan Dudija (2020:2) yang menjelaskan bahwa perusahaan atau organisasi akan saling berkompetisi serta bertahan menjadi yang terbaik di mata masyarakat, yang menyebabkan perusahaan atau organisasi tersebut akan melakukan berbagai upaya untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Wijaya dan Johannes (2019:20) mengemukakan bahwa persaingan dalam era globalisasi saat ini terutama sumber daya manusia sangat harus diperhatikan untuk menjaga eksistensi perusahaan.

Manusia merupakan kekayaan bangsa yang sebenarnya, untuk itu pentingnya sumber daya manusia (SDM) yang menjadi sasaran dari pembangunan suatu bangsa (Fauziah, 2019:436). SDM di tentukan oleh sejauh mana kualitas dalam menunjang dan mengakomodasi kepentingan karyawan dan perusahaan (Setyawan, 2018:68).Pendapat mengenai pentingnya SDM dikemukakan oleh Abdullah (2017:1) yang menyatakan bahwa SDM berguna untuk meningkatkan efektivitas dalam perusahaan atau organisasi, yang bertujuan memberikan perusahaan atau organisasi ke satuan kerja yang efektif.

Berdasarkan pentingnya sumber daya manusia (SDM) untuk tercapainya tujuan perusahaan, memanfaatkan SDM yang dimiliki dengan baik termasuk dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan (Wijaya dan Johanes, 2019:20).Perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki nilai kinerja yang tinggi dalam menjalankan tugas dan kewajibannya (Hasibuan dan Silvy, 2019:134).Hal ini didukung oleh Sinaga *et al.*(2019:159) yang menyatakan pencapaian karyawan sesuai dengan peran atau tugasnya pada periode tertentu dan dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar di perusahaan, hal tersebut termasuk dari kriteria kinerja karyawan yang dibutuhkan.Kinerja karyawan merupakan unsur terpenting dalam membantu perusahaan untuk mencapai sasaran organisasi (Steven dan Prasetio, 2020:79).

Manfaat memiliki karyawan dengan kinerja yang tinggi dan baik adalah untuk dijadikan tolak ukur dalam mengetahui besar atau kecil hasil yang telah dicapai perusahaan atau yang diberikan oleh karyawan terhadap kemajuan serta perkembangan perusahaannya (Wijaya dan Johanes, 2019:20).Hal ini juga dikuatkan oleh pendapat Hasibuan dan Sylvia (2019:134) yang menyatakan kemampuan karyawan merupakan konsep dalam pengukuran kinerja yang baik dengan timbul adanya berbagai latihan bagi karyawan dan pendidikan bagi para manajemen perusahaan yang bertujuan untuk meningkatkan hasil secara efektif serta strategis dalam merencanakan dan mengembangkan potensi yang ada pada setiap manajemen perusahaan.

Mengacu pada manfaat kinerja karyawan yang baik serta mampu mengembangkan potensi maka perusahaan meningkatkan kinerja karyawannya dengan memberikan kesempatan untuk mengembangkan *skill* sesuai dengan keahliannya agar dapat merealisasikan tujuan perusahaan serta menerapkan kedisiplinan dan atau kepatuhan karyawan untuk melaksanakan peraturan, prosedur kebijakan yang ada di sebuah perusahaan. Tingkat urgensi karyawan dalam andil memecahkan masalah yang ada di perusahaan juga bisa menjadi *output* kinerja yang maksimal nantinya bagi perusahaan.

Perusahaan perlu mengidentifikasi beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan menurut Shahzadi *et al.* (2014:165) adalah *employee motivation*, lalu menurut Ibrahim *et al.* (2017:400) adalah *training methodology* dan *soft-skills*, sedangkan menurut Kawiana *et al.* (2018:35) yaitu *organizational culture*, *employee satisfaction*, *personality* dan *organizational commitment*. Selanjutnya pendapat dari Kalogiannidis (2020:1) menyatakan bahwa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah *horizontal communication*, *downward communication* dan *upward communication*, selain itu menurut Hoque *et al.* (2018:28) faktor yang berpengaruh adalah *compensation system* dan *employee engagement* dan menurut Ndungu (2017:62) *extrinsic rewards*, *intrinsic rewards*, *financial rewards*, *recognition rewards*, *working environment* dan *leadership styles* merupakan faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Tingkat urgensi kompetensi kerja pada sumber daya manusia sangat dibutuhkan oleh perusahaan. Agar karyawan dapat bekerja secara profesional maka kompetensi dibutuhkan untuk menjadi bekal dan modal bagi karyawan sehingga kontribusi karyawan terhadap perusahaan menjadi lebih baik lagi kedepannya (Pramularso, 2018:40). Terbukti dari hasil penelitian Ujung *et al.* (2021:445), yang menunjukkan bahwa kompetensi dinilai positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai $\beta = 0.284$. Hasil dari penelitian sebelumnya juga dikemukakan oleh Otoo (2018:960) dengan $\beta = 0.383$, dan Otoo *et al.* (2018:446) dengan $\beta = 0.382$ yang

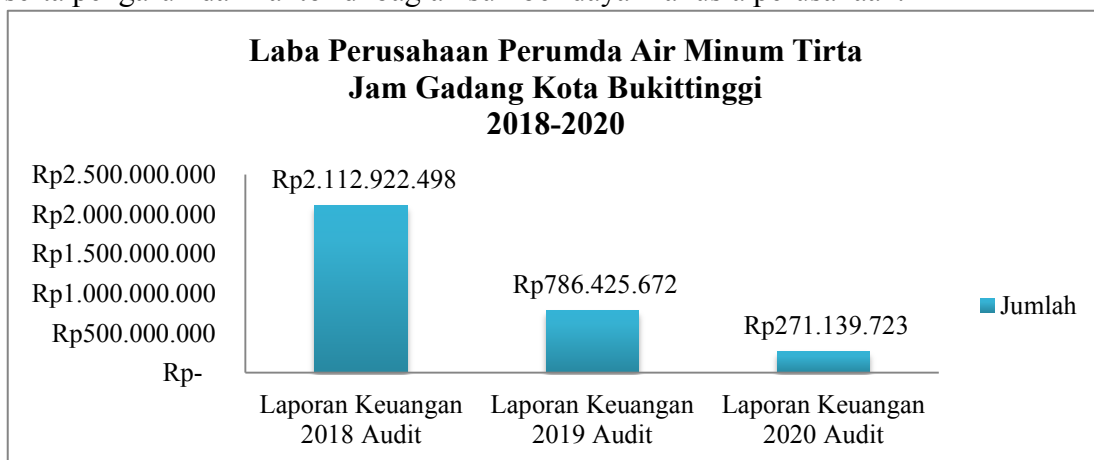
berarti kompetensi karyawan memiliki nilai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dikuatkan juga dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Lin (2020:39) dengan $\beta = 0.349$ dan Almusaddar *et al.* (2018:29) dengan nilai korelasi $r = 0.744$. Hal ini didukung pula oleh pendapat Trivellas *et al.* (2015:473) dengan $r = 0.286$ yang menyatakan “... *job performance could be influenced by his/her career success satisfaction, note that this is likely to be the case his/her general competencies develop over time.*”

Karyawan yang memiliki kedisiplinan kerja yang baik di kehidupannya akan berpengaruh terhadap perusahaan, maka kinerja karyawan akan mendapatkan hasil yang maksimal jika sudah berjalan dengan baik dan benar sesuai dengan prosedur perusahaan (Sinaga *et al.*, 2019). Sejalan dengan hasil penelitian dari Juma *et al.* (2015:1550) yang menyatakan disiplin kerja memiliki korelasi positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai $r = 0.559$. Penelitian sebelumnya juga mengemukakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu dari Jeffrey *et al.* (2017:110) dengan $\beta = 0.245$, Choudhary *et al.* (2017:1092) dengan $r = 0.540$. Pada penelitian Uddin *et al.* (2017:86) dan Ogunfowora *et al.* (2021:488) mengemukakan bahwa hubungan disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Namun dikuatkan dengan hasil penelitian Louw *et al.* (2016:570) dengan nilai $\beta = 0.22$ yang menjelaskan bahwa “...*The results provide some evidence the performance approach positively predicts workplace deviance over personality.*”

Hubungan kompetensi karyawan dengan kinerja karyawan sangat berpengaruh untuk menciptakan pemahaman bersama antara atasan dan bawahan mengenai apa yang harus dicapai dan bagaimana mencapainya yakni kompetensi yang dibutuhkan sehingga akan meningkatkan kemampuan tercapainya sasaran kinerja yang ditetapkan serta kompetensi merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik. Dalam situasi kolektif, kompetensi merupakan faktor kunci penentu keberhasilan organisasi (Sedarmayanti, 2017:129).

Banyak perusahaan yang ingin meningkatkan kinerja karyawannya. Salah satunya adalah Perumda Air Minum Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi. Perumda Air Minum Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi merupakan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang memberikan pelayanan air bersih bagi masyarakat Kota Bukittinggi yang mengalami pertumbuhan dan perkembangan yang semakin meningkat, karenanya dituntut untuk dapat mengantisipasi kondisi tersebut. Namun disadari bahwa kapasitas sumber daya, kemampuan sistem dan kemampuan produksi yang tersedia masih terbatas dan perlu terus ditingkatkan, untuk itu Perumda Air Minum Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi harus dikelola dengan sistem manajemen yang baik dan profesional agar dapat terus menerus memenuhi kebutuhan air bersih bagi masyarakat.

Berdasarkan wawancara peneliti dengan Kepala bidang Administrasi dan Keuangan, menyatakan bahwa Perumda Air Minum Tirta Jam Gadang sebagai perusahaan yang termasuk ke Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang menjadi salah satu sumber pendapatan daerah Kota Bukittinggi, dapat diketahui bahwa laba perusahaan dalam 3 tahun terakhir mengalami penurunan yang sangat signifikan, yang disebabkan terjadinya kesalahan teknis sehingga menyebabkan tingginya biaya operasional listrik dan bahan kimia, pandemi *COVID-19* yang menyebabkan pendapatan menurun khususnya di golongan niaga besar seperti hotel dan restoran serta pengaruh dari faktor di bagian sumber daya manusia perusahaan.



Gambar 1. 3 Laba Perusahaan

Sumber : Data Internal Perumda Air Minum Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi, 2021

Pada Gambar 1.3 menunjukkan data mengenai laba perusahaan Perumda Air Minum Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi. Berdasarkan laporan audit keuangan pada tahun 2018 laba perusahaan berjumlah Rp 2.112.922.498, lalu menurun di tahun 2019 dengan jumlah Rp 786.425.672. Pada tahun 2020 laba perusahaan secara signifikan menurun hanya mencapai Rp 271.139.723 yang merupakan titik terendah dialami oleh perusahaan.

Tabel 1. 1 Pedoman Penilaian Kinerja Perumda Air Minum Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi

No	Range	Keterangan
1	> 75	Baik Sekali
2	60-75	Baik
3	45-60	Cukup
4	30-45	Kurang
5	≤ 30	Tidak Baik

Sumber: Data Internal Perumda Air Minum Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi, 2021

Berdasarkan Tabel 1.1 mengenai data tingkat keberhasilan perusahaan yang dinilai berdasar Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 47 Tahun 1999 tentang pedoman Penilaian Kinerja Perumda Air Minum, yang digolongkan menjadi Baik sekali, bila memperoleh nilai kinerja diatas 75. Baik, bila memperoleh nilai kinerja diatas 60 sampai dengan 75. Cukup, bila memperoleh nilai kinerja diatas 45 sampai dengan 60. Kurang, bila memperoleh nilai kinerja diatas 30 sampai dengan 45 dan Tidak baik, bila kinerja kurang dari atau sama dengan 30.

Tabel 1. 2 Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi tahun 2019-2018

Aspek	Nilai 2020	Nilai 2019
Keuangan	26,25	29,25
Operasional	17,02	17,02
Administrasi	10,83	10,83
Jumlah	54,1	57,1
Keterangan	Cukup	Cukup

Sumber: Data Internal Perumda Air Minum Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi, 2021

Pada Tabel 1.2 merupakan hasil penilaian kinerja karyawan dari berbagai aspek yang menunjukkan bahwa pada aspek keuangan di tahun 2019 mencapai nilai 29,25 dan di tahun 2020 mencapai angka 26,25 lalu dari aspek operasional tidak terjadi perubahan dari tahun 2019 ke tahun 2020 dengan nilai 17,02 serta aspek administrasi tahun 2019 dan tahun 2020 dengan nilai yang sama 10,83. Sehingga dapat di maknai dengan jumlah dari hasil penilaian kinerja karyawan perusahaan dikategorikan “Cukup” yang mana nilai dari tahun sebelumnya menurun dengan selisih -3 dari tahun 2019 ke tahun 2020 dengan jumlah 57,1 menjadi 54,1. Dapat dimaknai dari hasil kinerja 2 tahun terakhir mengalami penurunan dan tetap masih pada kategori “Cukup” yang tentunya tidak mengalami peningkatan dan belum mencapai hasil kinerja yang maksimal agar mencapai kategori “Baik Sekali”.

Kompetensi sebagai kemampuan seorang karyawan untuk menghasilkan kinerja dengan baik yang termasuk diantaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki serta adanya komitmen pada pelaksanaan pelatihan begitu penting pada kompetensi karyawan untuk pengembangan perusahaan yang berkelanjutan karena pelatihan sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas kompetensi serta keterampilan sumber daya manusia yang ada untuk memajukan perusahaan. Oleh karena itu kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang

dihubungkan dengan kriteria yang di referensikan terhadap kinerja yng unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi (Wibowo, 2017:272-286).

Tabel 1. 3 Tingkat Pendidikan Karyawan Perumda Air Minum Tirta Jam Gadang Tahun 2020

No	Tingkat Pendidikan	Laki-Laki		Perempuan		Jumlah		Jumlah Seluruh Pegawai
		Adm	Teknik	Adm	Teknik	Adm	Teknik	
1	Sarjana	3	2	5	1	8	3	11
2	Sarjana Muda	0	3	2	2	2	5	7
3	SMA	11	32	5	0	16	32	48
4	SMP	0	3	0	0	0	3	3
5	SD	0	1	0	0	0	1	1
Jumlah		14	41	12	3	26	44	70

Sumber: Data Internal Perumda Air Minum Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi, 2021

Kompetensi karyawan merupakan hal yang menjadi faktor utama dari hasil kinerja perusahaan, dapat dilihat di Tabel 1.2 untuk tingkat pendidikan terakhir lulusan sarjana hanya 11 orang dengan masing-masing jumlah pada bidang administrasi dan teknik nya secara berurutan sebanyak 8 dan 3 orang. Lulusan sarjana muda sebanyak 7 orang yang terdiri dari 2 orang bidang administrasi dan 5 orang bidang teknik lalu untuk tingkat pendidikan SMA merupakan jumlah karyawan terbanyak di Perumda Air Minum Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi dengan jumlah 48 orang yang mana pada bidang administrasi berjumlah 16 orang dan bidang teknik berjumlah 32 orang. Selanjutnya tingkat pendidikan SMP dan SD di bagian teknik secara berurutan berjumlah 3 orang dan 1 orang. Dapat di maknai bahwa untuk penempatan bidang pekerjaan serta jumlah karyawan masih belum sesuai dengan tingkat pendidikan terakhir yang telah ditempuh.

Tabel 1. 4 Pelatihan Perumda Air Minum Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi Tahun 2019

Tahun 2019				
No	Unit Kerja	Jenis Pelatihan	Tanggal Pelatihan	Biaya Pelatihan
1	B1/Bag. ADM Umum dan Personalia	Pelatihan perpajakan pasal 21,23 dan 25	13 Februari 2019 s/d 14 Februari 2019	3.150.000
2	C1/Bag. Keuangan			3.150.000
3	B2/Bag. Keuangan	Rancangan kontrak dan dokumen pengadaan barang dan jasa	21 Februari 2019 s/d 22 Februari 2019	3.108.393
4	C4/Kasubag ADM Umum dan Personalia	Diklat MGT PAM bersertifikat kompetensi tingkat muda	17 Maret 2019 s/d 24 Maret 2019	23.139.700
5	C4/Kasubag Hublang	Workshop fasilitas pemenuhan keseimbangan hak dan kewajiban antara PDAM dan pelanggan	25 Juni 2019 s/d 27 Juni 2019 2019	5.898.600
6	B1/Bag. Hublang			4.748.600
7	B2/Bag. ADM Umum dan Personalia	Rancangan kontrak dan dokumen pengadaan barang dan jasa	11 Desember 2019 s/d 12 Desember 2019	2.250.000
Total Biaya Pelatihan				45.445.293

Sumber: Data Internal Bag. Adm/Personalia Perumda Air Minum Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi,2019

Tabel 1. 5 Pelatihan Perumda Air Minum Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi Tahun 2020

Tahun 2020				
No	Unit Kerja	Jenis Pelatihan	Tanggal Pelatihan	Biaya Pelatihan
1	B2/Bag. Perencanaan	Pelatihan Komputer Menggambar 2D & 3D Sistem Autocad	07 Januari 2020 s/d 21 April 2020	2.500.000
2	B2/Bag. Perencanaan			2.500.000
3	B2/Bag. Administrasi dan Keuangan	Bimtek dan Ujian Keahlian Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah	09 Desember 2020 s/d 12 Desember 2020	5.150.000
4	C1/Bag. Produksi			5.150.000
Total Biaya Pelatihan				15.300.000

Sumber: Data Internal Bag. Adm/Personalia Perumda Air Minum Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi,2020

Pada Tabel 1.4 dan Tabel 1.5 dapat dilihat bahwa pelatihan pada tahun 2020 mengalami penurunan dalam jumlah pelatihan yang diselenggarakan, sebagaimana pada tahun 2019 terdapat 5 jenis pelatihan dan 7 karyawan yang mengikuti pelatihan

namun pada tahun 2020 hanya terdapat 2 jenis pelatihan dengan jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan tersebut hanya berjumlah 4 orang. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Bidang Administrasi dan Keuangan penurunan jumlah pelatihan diakibatkan kekurangan biaya karena faktor dari penurunan laba perusahaan 2 tahun terakhir hingga menyebabkan di tahun 2021 tidak ada satupun karyawan yang bisa berkesempatan untuk mengikuti pelatihan.

Menurut Hasibuan (2021) yang mengemukakan bahwa kedisiplinan meliputi karyawan yang selalu datang tepat waktu dan pulang dengan tepat waktu pula, menyelesaikan pekerjaan dengan baik serta mematuhi semua peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan hubungan disiplin dengan kinerja adalah fungsi kooperatif keenam dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi kinerja yang dicapainya. Hal ini sejalan dengan pendapat Sentot *et al.* (2020) yang menambahkan bahwa ketidakpatuhan, ketidakhadiran, dan selalu datang terlambat justru akan mengenai efek hukuman pada perilaku karyawan yang menunjukkan bahwa penggunaan disiplin memberikan suatu pemecahan jangka-pendek dan mengakibatkan efek samping yang serius. Adanya hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan didukung oleh penelitian Hartatik (2014) yang menyatakan disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Tabel 1. 6 Daftar Kehadiran Karyawan Perumda Air Minum Tirta Jam
Gadang Kota Bukittinggi Tahun 2019-2020

Bulan	Tahun 2019		Tahun 2020	
	Kehadiran		Kehadiran	
	% Absen	Persentase Kehadiran	% Absen	Persentase Kehadiran
Januari	1,8%	98,2%	0,9%	99,1%
Februari	0,9%	99,1%	3,1%	96,9%
Maret	2,9%	97,1%	3,0%	97,0%
April	5,2%	94,8%	1,9%	98,1%
Mei	3,5%	96,5%	1,5%	98,5%
Juni	4,9%	95,1%	2,4%	97,6%
Juli	1,1%	98,9%	1,8%	98,2%
Agustus	3,1%	96,9%	2,5%	97,5%
September	2,8%	97,2%	2,2%	97,8%
Oktober	1,5%	98,5%	1,9%	98,1%
November	3,3%	96,7%	2,1%	97,9%
Desember	1,9%	98,1%	2,8%	97,2%
Rata-Rata	2,7%	97,3%	2,2%	97,8%

*Sumber: Data Internal Bag. Adm/Personalia Perumda Air Minum Tirta Jam
Gadang Kota Bukittinggi, 2020*

Berdasarkan Tabel 1.6 yang merupakan data persentase kehadiran dari karyawan Perumda Air Minum Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi. Dapat dilihat untuk persentase absen (ketidakhadiran) pada tahun 2019 berjumlah 2,7% dan menurun di tahun 2020 dengan jumlah 2,2% dan untuk persentase kehadiran di tahun 2019 dan tahun 2020 mengalami fluktuatif dan tidak pernah mengalami kehadiran 100% pada 2 tahun terakhir. Hal ini mengindikasikan masih kurangnya kedisiplinan yang diterapkan karyawan di Perumda Air Minum Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi.

Tabel 1. 7 Daftar Keterlambatan Karyawan Perumda Air Minum Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi Tahun 2019-2020

Bulan	Tahun 2019		Tahun 2020	
	Terlambat		Terlambat	
	Jumlah	%	Jumlah	%
Januari	80	7,2%	63	4,4%
Februari	72	5,3%	112	6,5%
Maret	34	2,9%	99	6,3%
April	52	4,4%	45	3,2%
Mei	111	9,0%	63	4,2%
Juni	78	8,0%	68	6,5%
Juli	80	6,2%	85	5,8%
Agustus	68	5,2%	97	6,9%
September	72	5,2%	51	3,6%
Oktober	62	4,2%	77	5,0%
November	67	3,9%	98	6,7%
Desember	78	4,8%	74	5,3%
Rata-rata	71,67	5,5%	77,16	5,4%

Sumber: Data Internal Bag. Adm/Personalia Perumda Air Minum Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi, 2020

Pada Tabel 1.7 dapat dilihat daftar keterlambatan karyawan Perumda Air Minum Tirta Jam Gadang mengalami fluktuatif di tahun 2019 dan tahun 2020, dengan rata-rata keterlambatan di tahun 2019 berjumlah 71,67 dengan rata-rata persentase 5,5% pada 245 hari kerja dan mengalami peningkatan keterlambatan di tahun 2020 dengan rata-rata 77,16 dengan persentase 5,4% pada 240 hari kerja. Dapat dimaknai bahwa terjadinya keterlambatan yang rata-rata diatas 50 kali di setiap bulannya yang menyebabkan kurangnya perhatian pada kedisiplinan dan peraturan yang sudah di terapkan di Perumda Air Minum Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi.

Berdasarkan fenomena yang didasarkan pada data dan penelitian terdahulu, maka hal tersebut dapat dijadikan acuan oleh penulis untuk melakukan penelitian lebih lanjut untuk melihat bagaimana pengaruh kompetensi karyawan dan disiplin

kerja karyawan terhadap kinerja karyawan. Sehingga penulis memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul, **“Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Disiplin Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Perumda Air Minum Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi)”**.

1.3 Perumusan Masalah

Kompetensi karyawan dan disiplin kerja karyawan adalah hal yang harus dimiliki oleh perusahaan, karena dua hal tersebut sangat berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Perusahaan akan melakukan segala upaya agar karyawan menghasilkan kinerja yang maksimal dengan meningkatkan kualitas kompetensi karyawan serta disiplin kerja yang sesuai dengan prosedur dan peraturan perusahaan dalam kegiatan kerja sehari-hari agar mencapai hasil kinerja perusahaan yang semakin meningkat dan semakin membaik.

Perumda Air Minum Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi adalah perusahaan yang memberikan pelayanan air bersih bagi masyarakat Kota Bukittinggi yang mengalami pertumbuhan dan perkembangan yang semakin meningkat, karenanya Perumda Air Minum Tirta Jam Gadang dituntut untuk dapat mengantisipasi kondisi tersebut. Namun disadari bahwa kapasitas sumber daya, kemampuan sistem dan kapasitas produksi yang tersedia masih terbatas dan perlu terus untuk ditingkatkan. Permasalahan yang dialami oleh perusahaan saat ini adalah kurangnya kualitas dan kuantitas pelatihan yang diberikan dan kesesuaian kompetensi karyawan dengan bidang masing-masing pegawai serta kurangnya kesadaran karyawan mengenai urgensi disiplin kerja yang sangat berpengaruh terhadap hasil kinerja perusahaan yang berdampak menurunnya pendapatan perusahaan yang sangat signifikan pada dua tahun terakhir.

Berdasarkan uraian rumusan masalah diatas, maka dapat mengidentifikasi masalah-masalah yang akan dibahas pada bab-bab selanjutnya dengan cara membuat pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat kompetensi karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi?
2. Bagaimana tingkat disiplin kerja pada Perumda Air Minum Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi?
3. Bagaimana tingkat kinerja karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi?
4. Bagaimana pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan di Perumda Air Minum Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi?
5. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di perumda Air Minum Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi?
6. Bagaimana pengaruh antara kompetensi karyawan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui tingkat kompetensi karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi.
2. Untuk mengetahui tingkat disiplin kerja pada Perumda Air Minum Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi.
3. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan di Perumda Air Minum Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi.
5. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Perumda Air Minum Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi.
6. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi karyawan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Perumda Air Minum Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi.

1.5 Manfaat Penelitian

1.1.5 Aspek Teoritis

Berdasarkan penulisan ini, diharapkan untuk dapat ikut serta dalam menambah wawasan dan memberikan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia khususnya dalam pembahasan kinerja karyawan, kompetensi karyawan dan disiplin kerja.

1.1.6 Aspek Praktis

Diharapkan dapat memberikan informasi kepada Perumda Air Minum Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi mengenai pengaruh kompetensi karyawan dan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan, yang akhirnya dapat dijadikan sebuah saran serta pertimbangan kedepannya dalam hal kinerja karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Sistematika penulisan tugas akhir yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi (Studi Kasus pada Perumda Air Minum Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi)” ini disusun untuk memberikan gambaran umum tentang penelitian yang dilakukan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang objek studi, latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan juga sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan pembahasan umum mengenai teori-teori dan literature yang digunakan serta berkaitan dengan penulisan sebagai acuan dalam masalah yang terjadi sehingga memiliki gambaran yang jelas.

BAB III METODOLOGI PENULISAN

Bab ini membahas mengenai penulisan yang dilakukan, variabel penelitian, variabel operasional, tahapan penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, jenis data, teknik analisis data, dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas penelitian yang dilakukan secara rinci sehingga permasalahan terlihat jelas dan dapat diperoleh opsi untuk memecahkan masalah yang dihadapi

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini membahas mengenai kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan, dan menyertakan saran bagi perusahaan yang diteliti.