

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA,
KEPUASAN KOMPENSASI DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA**

(Studi pada Kantor Pusat PDAM Tirta Moedal Kota Semarang)



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi
Universitas Diponegoro

Disusun Oleh :

Rifka Anissa Oktaria

12010113140142

FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS

UNIVERSITAS DIPONEGORO

SEMARANG

2017

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Rifka Anissa Oktaria

Nomor Induk Mahasiswa : 12010113140142

Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/ Manajemen

Judul Skripsi : **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KOMPENSASI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA (Studi Pada Kantor Pusat PDAM Tirta Moedal Kota Semarang)**

Dosen Pembimbing : Dra.Rini Nugraheni,M.M.

Semarang, 15 Mei 2017

Dosen Pembimbing,

Dra.Rini Nugraheni,MM

NIP. 19561203 198403 2001

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Penyusun : Rifka Anissa Oktaria
Nomor Induk Mahasiswa : 12010113140142
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/ Manajemen

Judul Skripsi : **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KOMPENSASI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA (Studi Pada Kantor Pusat PDAM Tirta Moedal Kota Semarang)**

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 24 Mei 2017

Tim Penguji

1. Dra.Rini Nugraheni,MM (.....)
2. Andriyani, SE, MM (.....)
3. Dra. Hj. Intan Ratnawati, MSi (.....)

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Rifka Anissa Oktaria menyatakan bahwa skripsi dengan judul: **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KOMPENSASI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA (Studi Pada Kantor Pusat PDAM Tirta Moedal Kota Semarang)** adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/ tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis lainnya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 15 Mei 2017

Yang membuat pernyataan,

Rifka Anissa Oktaria

NIM. 12010113140142

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

***“ BUT ALLAH IS YOUR PROTECTOR,
AND HE IS THE BEST OF HELPERS”***

(Q.S ALI-IMRAN 3:150)

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kadar kesanggupannya “

(Q.S. Al-Baqarah: 286)

“If You Believe In Yourself Anything is Possible”

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

Mama saya tercinta Alm. Noor Bekti Suzanna, Papa tercinta Bapak Kardjono, Kakak saya Karina Rizkinia, Ibu Dewi Utari, Adik – adik saya Dessi dan Febelle Bougenville serta seluruh keluarga dan teman-teman terdekat saya yang selalu memberikan support dan motivasi untuk saya dimanapun dan kapanpun.

ABSTRACT

This research was motivated by the problems that often occur about the work discipline of the employee in PDAM Tirta Moedal Semarang City. Various violations that often occur indicate that the lack of understanding and understanding about what is the discipline of their own work both in written and non-regulatory rules that exist in the company. The purpose of this study to analyze the influence of work environment, compensation and work motivation to work discipline PDAM Tirta Moedal employees Semarang City.

This research used independent variables such as work environment, satisfaction compensation, and work motivation, as well as the dependent variable is the work discipline. Populations used were all employees of PDAM Tirta Moedal Semarang City. The sampling technique used method used Proportionate Stratified Random Sampling and obtained the sample of 71 people. Data analysis methods used are quantitative analysis including variable index, validity and reliability, the classic assumption test, multiple linear regression analysis, t test, F test, and the coefficient of determination (R^2).

Based on multiple linear regression test, the results indicate that the work environment have a positive relationship and a significant influence on the work discipline. Satisfaction compensation have a positive relationship and a significant influence on the work discipline. And the last one, work motivation have a positive relationship and a significant influence on the work discipline. The coefficient of determination shows that the work discipline are influenced by work environment, satisfaction compensation, and work motivation by 49,2% , while the remaining 50,8%are influenced by other variables in which the research did not examined in this study.

Keywords: work environment, satisfaction compensation, work motivation, and work discipline

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya permasalahan yang sering terjadi mengenai disiplin kerja pegawai pada PDAM Tirta Moedal Kota Semarang. Berbagai pelanggaran yang sering terjadi menunjukkan bahwa kurangnya pengertian serta pemahaman mengenai apa itu disiplin kerja sendiri baik secara peraturan tertulis maupun tidak serta tata tertib yang ada pada perusahaan. Adapun tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai PDAM Tirta Moedal Kota Semarang.

Penelitian ini menggunakan variabel independen yaitu lingkungan kerja, kepuasan kompensasi dan motivasi kerja, serta variabel dependen yaitu disiplin kerja. Populasi yang digunakan yaitu seluruh pegawai Kantor Pusat PDAM Tirta Moedal Kota Semarang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini pegawai. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Proportionate Stratified Random Sampling* dan diperoleh sampel yang sebanyak 71 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif diantaranya analisis indeks variabel, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji t dan uji F serta analisis koefisien determinasi (R^2).

Berdasarkan uji regresi linier berganda, menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Kepuasan kompensasi memiliki pengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Terakhir, motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa disiplin kerja dipengaruhi lingkungan kerja, kepuasan kompensasi, dan motivasi kerja sebesar 49,2 % sedangkan sisanya sebesar 50,8% dipengaruhi variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Lingkungan kerja, kepuasan kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja.

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang selalu memberikan kemudahan, rahmat dan petunjukNya, sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul **Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kompensasi, dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja (Studi pada PDAM Tirta Moedal Kota Semarang)**. Maksud dari penyusunan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak luput dari bantuan, bimbingan, dan doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang tulus kepada :

1. Orang tua tercinta, Alm. Ibu Noor Bektu Suzana, Bapak Kardjono dan Ibu Dewi Utari serta kakak Karina Rizkinia, adik Dessi Fatmawati dan Febelle Bougenville yang selalu memberikan kasih sayang, nasehat, doa, dan kesabaran yang luar biasa dan sangat berarti bagi penulis.
2. Bapak Dr. Suharnomo, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
3. Bapak Dr. Harjum Muharam, S.E., M.E., selaku ketua Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
4. Ibu Dra. Rini Nugraheni, M.M., selaku dosen pembimbing yang telah memberikan waktunya serta senantiasa membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

5. Bapak Drs. H. Mohammad Kholiq Mahfud M.Si., selaku dosen wali bagi penulis selama menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan yang berguna bagi penulis baik sekarang maupun di masa datang selama masa studi.
7. Bapak Kunto Cahyono, S.E, Bapak Dustamat, Ibu Rena A. Astuti, S.T dan Bapak Hendrawan Djatmiko, S.H yang sudah membantu penulis selama penelitian di PDAM Tirta Moedal Kota Semarang
8. Seluruh pegawai Kantor Pusat PDAM Tirta Moedal Kota Semarang yang sudah memberikan waktunya dalam membantu penulis menjawab kuesioner.
9. Sahabat – sahabat penulis Adissa, Ambar, Bramasto, Cintia, Devy, Firda, Fatia, Hermaya, Alien, Gry, Anitya, Yarra, Winda, Tita, Ida, Andre, Saddek, Intan, Alwan, Ayu, Arga, Siti, Putri yang sudah memberikan waktunya dan berbagi canda tawa, suka dan duka kepada penulis.
10. Teman – Teman Senat Mahasiswa Fakultas Ekonomika dan Bisnis June, Arifin, Pita, Erin, Ola, Syifa Alto, Silva, Uchi, Galuh, Satrio dan masih banyak lagi yang tidak dapat disebutkan satu persatu.
11. Teman – Teman KKN tim II Tlogo, Tuntang terima kasih atas waktu dan kesempatannya untuk berbagi pengalaman kepada penulis.
12. Teman – Teman Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Angkatan 2013 yang sudah membantu penulis selama masa studi Hana, Kharisma, Muthia,

Indri, Astrianingsih, Nericha dan masih banyak lainnya yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

13. Teman – Teman UPK Tari Fakultas Ekonomika dan Bisnis Nadya, Fatimah, Aida, Ruth, Nadhila, Uti, Gita dan teman teman lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.
14. Teman – Teman winner batch 2 serta Manajer Undip Career Centre yang sudah memberikan pengalaman dan kesan yang baik bagi penulis.
15. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan pada penelitian ini. Akan tetapi penulis berharap dari skripsi ini dapat memberikan manfaat yang positif bagi pembaca serta peneliti selanjutnya.

Semarang, 15 Mei 2017

Penulis,

Rifka Anissa Oktaria

NIM.12010113140142

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRACT.....	vi
ABSTRAK.....	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian	11
1.3.1 Tujuan	11
1.3.2 Kegunaan Penelitian	12
1.4 Sistematika Penelitian	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	14
2.1 Landasan Teori.....	14
2.1.1 Disiplin Kerja.....	14
2.1.2 Lingkungan Kerja	20
2.1.3 Kepuasan Kompensasi	23
2.1.4 Motivasi Kerja.....	25
2.2 Penelitian Terdahulu	27
2.3 Hubungan Antar Variabel	34
2.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja	34
2.3.2 Pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja	36
2.3.3 Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja	36
2.4 Kerangka Pemikiran.....	37
2.5 Hipotesis	38
BAB III METODE PENELITIAN	40
3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	40

3.1.1	Variabel Penelitian	40
3.1.2	Definisi Operasional	40
3.2	Populasi dan Sampel	43
3.2.1	Populasi	43
3.2.2	Sampel	43
	Sumber :Data Sekunder yang diolah 2016.....	45
3.3	Jenis dan Sumber Data	45
3.3.1	Data Primer	45
3.3.2	Data Sekunder	45
3.4	Metode Pengumpulan Data	46
3.5	Teknik Pengolahan Data	47
3.6	Metode Analisis	47
3.6.1	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	47
3.6.2	Uji Asumsi Klasik.....	48
3.6.3	Analisis Regresi Berganda	49
3.6.4	Uji Hipotesis	50
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		52
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	52
4.1.1	Gambaran Umum Perusahaan.....	52
4.1.2	Sejarah Singkat Perusahaan	53
4.1.3	Visi dan Misi Perusahaan.....	54
4.2	Gambaran Umum Responden	55
4.2.1	Karakteristik responden menurut jenis kelamin.....	55
4.2.2	Karakteristik Responden Menurut Usia	56
4.2.3	Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja.....	57
4.2.4	Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan	57
4.3	Uji Instrumen	58
4.3.1	Uji Validitas	58
4.3.2	Uji Reliabilitas	60
4.4	Analisis Statistik Deskriptif Variabel.....	61
4.4.1	Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja	62
4.4.2	Deskripsi Variabel Kepuasan Kompensasi	64
4.4.3	Deskripsi Variabel Motivasi Kerja.....	65
4.4.4	Deskripsi Variabel Disiplin Kerja.....	67

4.5	Uji Asumsi Klasik.....	68
4.5.1	Uji Normalitas.....	68
4.5.2	Uji Multikolonieritas.....	71
4.5.3	Uji Heterokedastisitas	72
4.6	Uji Hipotesis	75
4.6.1	Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F).....	75
4.6.2	Uji t	76
4.6.3	Koefisien Determinasi (R^2).....	78
4.7	Interpretasi Hasil.....	78
4.7.1	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja.....	79
4.7.2	Pengaruh Kepuasan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja.....	80
4.7.3	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja.....	82
BAB V PENUTUP		84
5.1	Kesimpulan	84
5.2	Keterbatasan Penelitian.....	86
5.3	Saran	86
5.3.1	Implikasi Kebijakann	86
5.3.2	Saran Penelitian yang Akan Datang.....	88
DAFTAR PUSTAKA		89
LAMPIRAN.....		92

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Observasi	4
Tabel 1.2 Rekapitulasi Absensi Pegawai PDAM Tirta Moedal Bulan Maret-September 2016.....	4
Tabel 1.3 Hasil Pra Survey Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai PDAM Tirta Moedal Kota Semarang	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	30
Tabel 3.1 Definisi Operasional	41
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin	55
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia	56
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Masa Kerja	57
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	58
Tabel 4.5 Uji Validitas	59
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel	60
Tabel 4.7 Tanggapan Responden tentang Variabel Lingkungan Kerja	63
(X1)	63
Tabel 4.8 Tanggapan Responden tentang Variabel Kepuasan Kompensasi.....	64
(X2)	64
Tabel 4.9 Tanggapan Responden tentang Variabel Motivasi Kerja	66
(X3)	66
Tabel 4.10 Tanggapan Responden tentang Variabel Disiplin Kerja.....	67
(Y)	67
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov.....	71
Tabel 4.12 Uji Multikolonieritas.....	72
Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	74
Tabel 4.14 Hasil Uji F.....	75
Tabel 4.15 Hasil Uji t.....	76
Tabel 4.16 Koefisien Determinasi	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Komponen Teori Dua Faktor Hertzberg	26
Gambar 2.2	Kerangka Pemikiran	38
Gambar 4.1	Histogram Normalitas	69
Gambar 4.2	P- Plot yang Menunjukkan Normalitas	70
Gambar 4.3	Uji Heteroskedastisitas	73

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A Kuesioner	92
LAMPIRAN C Tabulasi Data.....	100
LAMPIRAN D Output Hasil SPSS 22	103
LAMPIRAN E Hasil Wawancara dengan Narasumber	110
LAMPIRAN F Surat Izin Penelitian dari Kesbangpolinmas	113
LAMPIRAN F Surat Izin Penelitian	115
LAMPIRAN G : Dokumentasi Penelitian	116

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Bagi sebuah perusahaan memiliki modal sumber daya manusia dan sumber daya alam mampu menjadikan perusahaan tersebut berkembang menjadi lebih baik dari sebelumnya. Notoatmodjo (2003) menyatakan bahwa aset pokok untuk mengembangkan perusahaan berdasarkan pada sumber daya alam dan sumber daya manusia, kedua sumber daya tersebut sangatlah penting untuk kelangsungan perusahaan dan kelangsungan kebutuhan konsumen. Namun apabila dipertanyakan mana yang lebih penting diantara kedua sumber daya tersebut sumber daya manusia memiliki peranan lebih penting. Sumber daya manusia dinilai lebih penting karena menjadi indikator dan tolak ukur dalam pengembangan keberhasilan suatu perusahaan. Dalam sumber daya manusia sendiri memiliki aspek yang meliputi kuantitas dan kualitas dari sumber daya manusia perlu untuk diperhatikan oleh perusahaan. Kualitas sumber daya manusia harus seimbang dengan kuantitas manusia tersebut karena kuantitas tanpa disertai kualitas yang baik dapat menjadi penghambat atau beban dari perusahaan untuk menjadi berkembang.

Perusahaan di Indonesia terbagi menjadi milik Pemerintah (termasuk BUMN dan BUMD) dan milik swasta, pada instansi pemerintah /BUMN/ BUMD. Sumber

daya manusia itu sendiri memiliki tanggung jawab dalam membangun daerah ataupun negara. Pegawai negeri yang bekerja pada instansi pemerintah/ BUMN atau BUMD sendiri harus mampu melaksanakan dan menyelesaikan tanggung jawabnya secara efektif, efisien, cepat serta tanggap dalam melayani masyarakat. Karena adanya tuntutan tersebut maka pegawai harus mampu mengerahkan kemampuannya dalam hal memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan semestinya. Oleh karena itu performa yang tinggi perlu diperhatikan untuk meningkatkan produktivitas pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan yang akan datang.

Dalam rangka meningkatkan performa pegawai itu sendiri perusahaan atau organisasi harus mampu menekankan nilai-nilai mendasar mengenai fungsi operatif manajemen sumber daya manusia kepada pegawainya. Nilai itu sendiri salah satunya adalah kedisiplinan, menurut Fathoni (2009) kedisiplinan merupakan salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang sangat penting, semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa adanya budaya disiplin yang ditanamkan akan sulit bagi perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Kedisiplinan merupakan bentuk dari kesadaran dan kesediaan setiap manusia untuk mentaati semua peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan yang berlaku baik secara tertulis atau tidak yang dilaksanakan secara sukarela. Menurut Soejono dalam Susitiningrum,dkk (2015) indikator - indikator yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai meliputi ketepatan waktu dalam bekerja seperti datang ke kantor tepat waktu dan pulang tepat pada jam kantor yang sudah ditetapkan, menggunakan aset perusahaan dengan baik dan

hati hati, mematuhi aturan perusahaan yang sudah ditetapkan seperti memakai atribut kerja lengkap, membuat ijin apabila tidak masuk kantor mencerminkan sikap disiplin kerja yang baik.

PDAM Tirta Moedal sebagai satu satunya perusahaan milik daerah yang bergerak di bidang air minum sudah seharusnya menjadi pusat pelayanan air minum bagi seluruh masyarakat Kota Semarang. Oleh sebab itu PDAM Tirta Moedal merupakan perusahaan satu satunya maka performa yang diharapkan adalah mampu melayani masyarakat Kota Semarang dengan sebaik baiknya sehingga pegawai PDAM Tirta Moedal dituntut memiliki produktivitas kerja yang tinggi yang didasarkan pada nilai disiplin kerja yang harus dimiliki setiap pegawai. Namun pada kenyataannya disiplin kerja yang dimiliki pegawai PDAM Tirta Moedal masih dikatakan kurang atau belum cukup baik, seperti hasil wawancara dengan Kasubbag Administrasi Kepegawaian yang mengatakan permasalahan yang masih terjadi di dalam perusahaan adalah masalah kurangnya kedisiplinan yang dimiliki pegawai PDAM Tirta Moedal yang masih banyak melanggar tata tertib seperti meninggalkan jam kantor untuk kepentingan pribadi, menggunakan waktu istirahat lebih dari yang sudah ditentukan hal ini karena absen finger print hanya saat datang dan pulang saja, serta kurangnya atribut yang digunakan saat bekerja.

Tabel 1.1
Hasil Observasi

No	Tindakan Indisipliner
1	Pegawai meninggalkan kantor disaat jam kerja tanpa izin yang jelas
2	Masih terdapat pegawai yang meninggalkan kantor sebelum jam pulang kantor
3	Banyak pegawai yang tidak mengikuti senam rutin mingguan
4	Melakukan kegiatan diluar pekerjaan yang harus diselesaikan.
5	Atribut masih kurang lengkap yang seharusnya dikenakan saat bekerja sebagai identitas pegawai.

Hasil observasi pada periode 5 – 20 Desember 2016 pada Kantor Pusat PDAM Tirta Moedal Kota Semarang ditemukan beberapa pegawai yang kurang disiplin yaitu meninggalkan ruangan kerja saat jam kantor, datang terlambat masuk kantor, beberapa tidak mengikuti senam rutin, melakukan kegiatan diluar pekerjaan seperti bermain internet, menonton video atau bermain game dan sosial media.

Dalam hal ini dibuktikan dengan tingkat absensi pegawai yang tinggi pada bulan Agustus- September 2016 seperti yang terlihat pada tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.2
Rekapitulasi Absensi Pegawai PDAM Tirta Moedal
Bulan Maret-September 2016

No	Bulan	Jumlah Pegawai Absen	Presentase Pegawai Absen
1	Maret	60	24,7
2	April	42	17,4
3	Mei	57	23,5

No	Bulan	Jumlah Pegawai Absen	Presentase Pegawai Absen
4	Juni	40	16,5
5	Juli	68	28,1
6	Agustus	45	18,6
7	September	65	26,9

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa absensi pegawai dari bulan Maret sampai September 2016 pegawai yang melakukan absensi cukup banyak dengan rata-rata sebesar 22,42 %. Standar tingkat absensi yang digunakan dalam PDAM Tirta Moedal sebesar 20%, apabila tingkat absensi lebih dari 20 % maka dapat dikatakan bahwa absensi rata-rata pegawai tinggi. Selain itu pegawai PDAM sendiri dituntut untuk mampu melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya baik di lapangan maupun di kantor dengan cekatan dalam melayani masyarakat Kota Semarang. Karena PDAM merupakan satu satunya perusahaan air minum yang ada dalam menangani masalah pemasangan pipa, penyambungan dan lain sebagainya dimana kebutuhan akan air dibutuhkan bagi hajat hidup mayoritas masyarakat Kota Semarang untuk itu pegawai perlu untuk memiliki disiplin yang tinggi.

Hasil Pra-Survey dengan cara menyebar angket pada tanggal 29 Desember 2016 pada pegawai PDAM Tirta Moedal Kota Semarang yang berisikan pertanyaan “faktor apa yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai ?” menunjukkan hasil berikut :

Tabel 1.3
Hasil Pra Survey Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai
PDAM Tirta Moedal Kota Semarang

Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	Jumlah	Persentase (%)
Lingkungan Kerja	18	22,22
Kompensasi	14	17,28
Motivasi	11	13,58
Budaya Organisasi	10	12,34
Komitmen Organisasi	10	12,34
Pengembangan Karier	7	8,64
Gaya Kepemimpinan	5	6,17
Pengawasan Pimpinan	4	4,93
Pelatihan	2	2,46
JUMLAH	81 (27 pegawai)	100%

Sumber : Hasil Pra-survey pegawai PDAM Tirta Moedal Semarang

Dari hasil pra-survey pada 27 pegawai diatas memperlihatkan bahwa kompensasi berada di urutan kedua faktor yang paling mempengaruhi kedisiplinan kerja. Kemudian lingkungan kerja berada di urutan pertama yang paling mempengaruhi dan diikuti oleh motivasi. Untuk batasan masalahnya sendiri akan dipilih 3 faktor teratas yang paling mempengaruhi yaitu lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi.

Selain itu dari hasil wawancara dengan narasumber yang sama yaitu Kasubbag Administrasi Kepegawaian mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi dari disiplin kerja pegawai itu sendiri adalah kompensasi. Menurut Kadarisman (2014) kompensasi merupakan hal penting dalam perusahaan untuk

berperilaku, meningkatkan kinerja, untuk mengusahakan pegawai datang dan pulang bekerja tepat waktu, disiplin serta memotivasi pegawai. Sehingga peranan penting dari kompensasi sendiri merupakan faktor penentu dari kedisiplinan kerja pegawai dalam perusahaan. Pada PDAM Tirta Moedal kompensasi sangat bergantung pada absensi pegawai, besar kecilnya tunjangan finansial yang diberikan oleh PDAM Tirta Moedal bergantung pada tinggi rendahnya absensi pegawai itu sendiri. Apabila pegawai memiliki tingkat absensi yang cukup tinggi tiap bulan maka akan secara otomatis tunjangan yang didapat akan menjadi lebih rendah begitu pula sebaliknya. Sehingga dapat dilihat dari sistem yang diterapkan oleh PDAM Tirta Moedal kompensasi dapat mempengaruhi kedisiplinan tiap pegawai.

Faktor lingkungan kerja menjadi faktor yang memiliki pengaruh paling tinggi diantara faktor-faktor lainnya. Menurut Nitisemito (1991) lingkungan kerja sendiri merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dalam hal menjalankan pekerjaan yang ditugaskan. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja yang ada di sekitar pegawai dapat mempengaruhi kedisiplinan dalam bekerja, ketika lingkungan kerja dalam perusahaan tersebut sudah berada pada standar yang sesuai maka kedisiplinan kerja pegawai akan ikut meningkat sehingga beban tugas yang diberikan dapat dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab dan tepat waktu. Lingkungan kerja sendiri dibagi menjadi lingkungan kerja fisik maupun non fisik, lingkungan kerja fisik meliputi fasilitas yang ada di dalam ruangan sedangkan non fisik lebih mengarah pada hubungan kerja baik antara atasan maupun dengan rekan sejawat. Dalam hasil observasi pada

tanggal 5 – 20 Desember 2016 dapat dirincikan bahwa gedung atau kantor pusat PDAM Tirta Moedal Kota Semarang sendiri memiliki bangunan yang kuno dan tua, dan tidak ada renovasi secara keseluruhan untuk bangunan kantornya sendiri. Untuk fasilitas lebih detail lagi yang ada di setiap ruangan pada bagian yang berbeda beda memiliki fasilitas yang sama yaitu seperti pendingin ruangan (*Air Conditioner*), lemari penyimpanan dengan model kuno, serta aksesoris ruangan yang sudah cukup usang. Desain tempat kerja masing masing bagian pun berbeda beda namun sebagian belum menerapkan desain tempat kerja yang modern dan kurang berinovasi. Fasilitas lainnya yang kurang adalah kantin, di PDAM Tirta Moedal sendiri terdapat kantin dan koperasi namun untuk menu di kantin tidak terlalu banyak dan kurang inovasi sehingga banyak pegawai yang memilih makan siang di luar kantor yang menyebabkan jam makan siang menjadi molor dari waktu yang ditetapkan sehingga pegawai kembali lagi ke kantor lebih dari waktu yang diberikan.

Untuk lingkungan kerja non fisik yaitu meliputi hubungan kerja yang dimiliki bisa dikatakan antara bagian satu dengan bagian yang lainnya tidak terlalu dekat dan tidak terlalu mengenal secara personal. Sehingga terkadang antara bagian satu dengan yang lainnya sering terjadi *miscommunication* yang berpengaruh pada pekerjaan pegawai tersebut. (hasil wawancara dengan staff bagian Penelitian & Pengembangan).

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi disiplin kerja adalah motivasi, menurut Moekijat (2002) disiplin kerja sendiri muncul dari dalam diri sendiri (*self imposed discipline*) dimana manusia memiliki keinginan atau niatan dalam

melakukan sesuatu tanpa paksaan apapun. Adanya perilaku spontan dalam diri untuk bertindak disiplin merupakan tanggapan secara alami terhadap atasan yang memiliki komunikasi cakap dan tanggap kepada bawahannya atas tindakan yang dilakukan yang disebut dengan motivasi. Pada hasil *pra-survey* menunjukkan motivasi memiliki pengaruh atas disiplin kerja dimana pada PDAM Tirta Moedal sendiri untuk motivasi berupa *reward* and *punishment* masih belum begitu baik. Sistem *reward* yang diterapkan di perusahaan milik pemerintah daerah sendiri tidak seperti perusahaan swasta yang akan mendapat promosi langsung ketika berhasil mencapai target. Pegawai yang memiliki kinerja baik, produktivitas kerja yang bagus, disiplin kerja baik tidak bisa dengan mudahnya untuk naik jabatan karena di PDAM Tirta Moedal sendiri untuk pengembangan kariernya menggunakan sistem golongan sehingga dikatakan sangat berbeda dengan perusahaan milik swasta. Sedangkan untuk sistem *punishment* di PDAM Tirta Moedal ini hanya berupa pemotongan tunjangan

Sistem *punishment* yang berlaku dapat dikatakan biasa saja sehingga bisa membuat pegawai melakukan hal yang berulang karena sistem yang tidak terlalu tegas. Sehingga pegawai kurang merasa termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya dan dapat berpengaruh pada kedisiplinan kerja pegawai. Hal ini dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh Haydan Lutfan (2016) bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif terhadap disiplin kerja.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah yang telah diuraikan dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan kerja pegawai pada kantor pusat PDAM Tirta

Moedal Kota Semarang masih kurang atau belum cukup baik. Hasil *pra-survey* yang dilakukan dengan melakukan wawancara kepada kasubbag Administrasi Kepegawaian PDAM Tirta Moedal kurangnya kedisiplinan dari pegawai terlihat pada adanya keterlambatan datang ke kantor yang dilakukan oleh para pegawai, memperpanjang waktu istirahat, ada beberapa pegawai yang tidak mengikuti senam mingguan, serta masih adanya yang menggunakan atribut yang kurang lengkap. Hal ini juga diperkuat dengan hasil observasi secara langsung selama tanggal 5 -8 Desember 2016 yang memperlihatkan adanya tindakan pelanggaran disiplin seperti pegawai yang tidak berada ditempat saat jam kerja dengan alasan pribadi, dan atribut yang tidak lengkap pada pegawai.

Berdasarkan wawancara dengan narasumber yang sama pula yaitu Kasubag Administrasi Kepegawaian mendapatkan penjelasan bahwa hal yang mempengaruhi kedisiplinan kerja pegawai adalah kompensasi karena pegawai yang memiliki catatan absen yang tinggi akan mempengaruhi kompensasi yang didapat. Semakin tinggi absen yang dilakukan maka tunjangan yang diterima akan berkurang serta terhambatnya pegawai untuk naik golongan. Selain itu faktor lingkungan kerja juga yang kurang mendukung performa pegawai untuk meningkatkan kedisiplinan kerja, serta faktor motivasi yang kurang dari atasan serta sistem *reward* yang membuat pegawai tidak terlalu terdorong untuk melakukan tindakan disiplin yang lebih baik lagi dan *punishment* yang tidak begitu tegas karena hanya berupa pemotongan tunjangan.

Berdasarkan latar belakang masalah ini diidentifikasi permasalahan yang terjadi dipengaruhi oleh lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi. Sehingga pertanyaan penelitian yang dapat dikembangkan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja di Kantor Pusat PDAM Tirta Moedal Kota Semarang?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kompensasi terhadap disiplin kerja di Kantor Pusat PDAM Tirta Moedal Kota Semarang?
3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja di Kantor Pusat PDAM Tirta Moedal Kota Semarang?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan

Berdasarkan dengan pertanyaan penelitian yang ada, penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Pusat PDAM Tirta Moedal Kota Semarang.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Pusat PDAM Tirta Moedal Kota Semarang.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pada Kantor Pusat Pegawai PDAM Tirta Moedal Kota Semarang.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

Penulisan penelitian ini akan memberikan manfaat diantaranya sebagai berikut :

1. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan mampu dan dapat menjadi wadah untuk peneliti dalam mendapatkan ilmu pengetahuan dan informasi mengenai penilitan secara langsung di lapangan. Serta praktik dari teori-teori yang ilmu yang sudah didapat selama menempuh studi pada bangku kuliah.

2. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan menjadi masukan perusahaan dalam mengembangkan dan meningkatkan disiplin kerja pegawai.

3. Bagi Pihak Universitas Diponegoro

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi serta bahan penelitian tentang lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi terhadap disiplin kerja pegawai PDAM Tirta Moedal Kota Semarang.

1.4 Sistematika Penelitian

Sistematika yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini akan menguraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan serta kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini akan menjelaskan teori teori yang menjadi landasan penelitian, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, serta hipotesis penelitian.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menguraikan definisi operasional variabel, penentuan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, serta metode analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisikan deskripsi objek penelitian, hasil analisis data setelah pengujian statistik, serta pembahasan dan intepretasi hasil atas hipotesis yang telah diuji sesuai metode penelitian yang telah ditetapkan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini akan diuraikan kesimpulan yang dapat diambil dari pembahasan dan hipotesis yang telah diuji, keterbatasan penelitian, saran mengenai penelitian ini serta saran untuk penelitian bagi peneliti selanjutnya.