

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Dewasa ini perkembangan ilmu pengetahuan dan ilmu teknologi begitu cepat meningkat. Cara kerja di setiap organisasi senantiasa mengalami perubahan dan perkembangan semakin canggih. Berbagai cara ditempuh oleh perusahaan agar dapat bertahan dan berkembang dalam proses operasinya. Bagi para pemimpin harus dapat mencari solusi dalam menghadapi berbagai hambatan dan masalah yang pastinya akan muncul seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi tersebut (Samsudin, 2006. h;21).

Kebutuhan akan Sumber Daya Manusia (SDM) yang tangguh tidak dapat dihindari mengingat bahwa dewasa ini perusahaan akan menemui suatu bentuk persaingan yang semakin kompleks dengan berbagai variasi dan cakupan yang mungkin belum pernah dialami sebelumnya. Oleh karena itu, perusahaan membutuhkan orang - orang yang tangguh, yang sanggup beradaptasi dengan cepat untuk menghadapi setiap perubahan yang mungkin terjadi demi kelancaran pencapaian tujuan perusahaan. Sehingga, tidak dapat dipungkiri bahwa keberadaan SDM dalam suatu organisasi atau perusahaan merupakan salah satu faktor penentu berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya karena mereka yang memprakarsai terbentuknya organisasi, mereka berperan dalam pembuatan keputusan untuk semua fungsi dan mereka juga yang berperan dalam menentukan kelangsungan hidup organisasi itu. Namun, SDM tersebut tidak dengan sendirinya tertarik untuk mau menjadi anggota dari sebuah organisasi dan bukan organisasi yang lain, dan setelah bergabung mereka juga tidak dengan sendirinya dapat berprestasi (Panggabean, 2004, h; 11).

Ada banyak faktor yang membuat suatu perusahaan dapat terus menjalankan operasinya, yaitu alam, modal, tenaga kerja dan keahlian. Keempat faktor tersebut saling terkait dan tidak berdiri sendiri, melainkan harus saling mendukung demi tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Tetapi dari keempat faktor tersebut, faktor tenaga kerja atau manusialah yang terpenting karena manusia merupakan penggerak segala aktivitas yang ada pada perusahaan.

Titik berat pengelolaan sebuah perusahaan adalah sumber daya manusianya yaitu karyawan. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Suatu perusahaan akan tersendat dalam beroperasi tanpa peran serta yang dari karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki oleh perusahaan sangat canggih, karena peralatan-peralatan canggih yang dimiliki oleh perusahaan difungsikan hanya sebagai pendukung setiap aktivitas dan proses dari produksi perusahaan.

Dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting dalam lambaga karena sumber daya manusia sebagai penggerak segala usaha dan aktivitas yang ada di perusahaan dan juga sebagai penentu jalannya perusahaan. Nampak bahwa sumber daya terpenting suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya financial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi. Tanpa orang-orang yang memiliki keahlian atau kompeten maka mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuannya (Samsudin, 2006;h.21).

Sebuah perusahaan yang sedang mengalami perkembangan usaha diharapkan akan mampu menciptakan prestasi yang tinggi, karena tingkat prestasi perusahaan itu sendiri yang akan menentukan tingkat keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi. Kontribusi terbesar dalam usaha meningkatkan prestasi perusahaan adalah dengan

kemampuan sumber daya manusia atau tenaga kerjanya. Maka perusahaan perlu meningkatkan prestasi kerja karyawan semaksimal mungkin.

Prestasi kerja mengandung pengertian yang berkenaan dengan konsep ekonomis, filosofis dan sistem. Sebagai konsep ekonomis, prestasi berkenaan dengan usaha atau kegiatan manusia untuk menghasilkan barang atau jasa yang berguna untuk pemenuhan kebutuhan manusia dan masyarakat pada umumnya. Sebagai konsep filosofis, prestasi mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan dimana keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan mutu kehidupan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Hal ini yang memberi dorongan untuk berusaha dan mengembangkan diri. Sedangkan konsep sistem, memberikan pedoman pemikiran bahwa pencapaian suatu tujuan harus ada kerja sama atau keterpaduan dari unsur-unsur yang relevan sebagai sistem (Suyathi, S. 1995;h.119-121).

Prestasi kerja (*Job Performance* atau *Actual Performance*) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005, h; 67). Agar karyawan mau berprestasi maka pihak perusahaan harus dapat menciptakan kondisi-kondisi yang memungkinkan berkembangnya *need of achievement* karyawan, caranya dengan jalan memberikan kesempatan pada semua tingkatan di dalam organisasi untuk mengambil keputusan dan memilih sendiri cara bekerja yang diinginkan. Karena prestasi kerja karyawan merupakan indikator keberhasilan operasi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Untuk itu diperlukan peranan penting dari karyawan yang mampu dan cakap dalam mengerjakan pekerjaannya dengan hasil yang sangat baik, cepat dan tepat (Sugiartik, 2008, h; 4).

Prestasi tenaga kerja adalah salah satu ukuran perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi, harus diakui dan diterima oleh manajemen. Peningkatan prestasi kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Oleh karena itu, tenaga kerja merupakan faktor penting dalam mengukur prestasi. Hal ini disebabkan oleh dua hal, antar lain; pertama, karena besarnya biaya yang dikorbankan untuk tenaga kerja sebagai bagian dari biaya yang terbesar untuk pengadaan jasa; kedua, karena masukan pada faktor-faktor lain seperti modal (Sondang. 2003,h;2).

Menurut Sedarmayanti (1996), prestasi adalah sikap mental yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan. Secara umum prestasi mengandung pengertian perbandingan terbalik antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). Perbandingan tersebut berubah dari waktu ke waktu karena dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap kerja, motivasi, lingkungan kerja, dan lain-lain. Faktor-faktor tersebut di atas besar artinya bagi penciptaan suasana kerja yang ergonomis, untuk menunjang tercapainya efisiensi di dalam proses yang telah memenuhi batasan standar prestasi.

Prestasi bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja yang sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas kerja juga penting diperhatikan. Prestasi individu dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh individu tersebut dalam kerjanya, atau prestasi individu adalah bagaimana seseorang melaksanakan pekerjaannya atau kinerjanya. Hal ini juga berlaku bagi karyawan atau pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Malang dalam mengerjakan pekerjaannya, bagaimana karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya dan kualitas

dapat ditingkatkan, serta dapat mencapai prestasi kerja setinggi-tingginya (dalam Misbakhul, 2005.h: 3).

Oleh karena itu, setiap perusahaan harus memperhatikan prestasi kerja karyawan atau pegawai. Salah satu perusahaan yang harus memperhatikan prestasi kerja karyawan adalah Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM). Karena, salah satu sumber keuangan daerah berasal dari pendapatan yang dimiliki oleh perusahaan-perusahaan milik daerah, di antaranya adalah perusahaan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM). Salah satu upaya peningkatan pendapatan dapat dilakukan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang mandiri. Pengelolaan sumber daya manusia dapat dilakukan melalui usaha-usaha kearah peningkatan prestasi kerja karyawan. Hal ini merupakan salah satu sebab mengapa penelitian ini dilakukan di perusahaan pendidikan atau di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Malang.

Berdasarkan data PDAM (2012), diketahui bahwa PDAM Kabupaten Malang mempunyai 114 orang karyawan. PDAM Kabupaten Malang mempunyai tugas pokok, yaitu (1) menyelenggarakan pengelolaan air minum dalam rangka pelayanan kepada masyarakat sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan masyarakat dari aspek sosial, aspek ekonomi, dan aspek kesehatan; (2) dalam melaksanakan tugas pokok perusahaan mempunyai fungsi pelayanan penyediaan air minum kepada masyarakat, penyelenggaraan kemanfaatan umum, dan peningkatan pendapatan perusahaan.

Ada beberapa indikasi yang mencerminkan masih rendahnya prestasi kerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Malang, yaitu (1) tidak tercapainya target penyambungan instalasi pada pelanggan seperti yang terlihat pada tahun 2012 terget 1.566 unit, tetapi realisasinya 1.200 unit; (2) walaupun tidak tersedia data kuantitatif mengenai keluhan-keluhan pelanggan, secara kualitatif terdapat keluhan-keluhan masyarakat melalui telepon kepada bagian informasi, saran-

saran dari pelanggan yang terkirim melalui kotak saran, dan keluhan-keluhan lisan kepada loket kantor PDAM Kabupaten Malang (data PDAM 2012).

Data di atas ini diperkuat dengan hasil wawancara, yang menyatakan bahwa tidak tercapai dengan baik target penyambungan instalasi pipa air PDAM pada pelanggan. Setiap tahunnya Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Malang mempunyai program kerja termasuk tentang penyambungan instalasi pipa air tersebut, akan tetapi jarang sekali semua program tersebut tercapai semuanya atau 100% lancar bisa terlaksana. Sehingga membuat pelanggan mengindikasikan bahwasannya Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Malang untuk program pemasangan atau penyambungan instalasi itu kurang memuaskan bagi pelanggan. Ada juga pelanggan yang complain langsung datang ke kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Malang tentang lamanya perbaikan kerusakan atau kemacetan pada saluran pipa air pelanggan (Bag. SDM, 2013). Ketidaksesuaian antara target yang telah direncanakan dan yang telah tercapai di PDAM Kabupaten Malang tidak terlepas dari prestasi kerja karyawan yang kurang baik.

Menurut Simamora (2004), faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran prestasi kerja ada tiga yakni: kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu. Pertama, kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang ditetapkan oleh perusahaan. Kedua, kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Ketiga, ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan

waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output (Simamora. 2004.h;612).

Setiap perusahaan berupaya agar karyawan yang terlihat dalam kegiatan organisasi dapat memberikan prestasi kerja dalam bentuk produktivitas kerja setinggi mungkin. Bahwa hal-hal yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung adalah latar belakang pendidikan, keterampilan, disiplin kerja, motivasi, sikap dan etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan lingkungan dan iklim kerja, hubungan industri, teknologi, manajemen dan kesempatan berprestasi (Sumarsono, Sony. 2003.h;63-64).

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang terpenting dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan, karena dengan adanya disiplin kerja karyawan akan mampu mencapai kinerja yang maksimal. Tingkat disiplin dapat diukur melalui ketaatan pada peraturan yang telah ditentukan oleh perusahaan dan dari kesadaran pribadi. Sehingga dapat diartikan bahwa disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memilah tuntutan berbagai ketentuan tersebut (Siagian, 2003.h:305).

Disiplin kerja merupakan kata yang sering kita jumpai, yaitu ketentuan berupa peraturan-peraturan yang secara eksplisit perlu juga mencakup sanksi-sanksi yang akan diterima jika terjadi pelanggaran terhadap ketentuan-ketentuan tersebut. Disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari seringkali perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, ketentraman, keteraturan, dan ketertiban.

Kaitannya dengan disiplin kerja, Siswanto (1989, h;63), mengemukakan disiplin kerja 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 mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Sementara itu, Jefry dan Unel (2005, h;76) mendefinisikan disiplin kerja sebagai suatu proses bekerja yang mengarah kepada ketertiban dan pengendalian diri.

Pada bagian lain, Jerry dan Unel (2005) menyebutkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran, kemauan dan kesediaan kerja orang lain agar dapat taat dan tunduk terhadap semua peraturan dan norma yang berlaku, kesadaran kerja adalah sikap sukarela dan merupakan panggilan akan tugas dan tanggung jawab bagi seorang karyawan. Karyawan akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik dan bukan mematuhi tugasnya itu dengan paksaan. kesediaan kerja adalah suatu sikap perilaku dan perbuatan seorang yang sesuai dengan tugas pokok sebagai seorang karyawan. karyawan harus memiliki prinsip dan memaksimalkan potensi kerja, agar karyawan lain mengikutinya sehingga dapat menanamkan jiwa disiplin dalam bekerja.

Faktor kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan kerja karyawan. Seorang karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang karyawan yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Demikian juga karyawan yang mempunyai kedisiplinan akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Pada akhirnya karyawan yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai prestasi kerja yang baik karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Adapun fakta di lapangan yang ditemukan oleh peneliti berdasarkan observasi terhadap kedisiplinan kerja PDAM Kabupaten Malang terdapat beberapa pelanggaran terhadap peraturan yang dilakukan oleh karyawan PDAM Kabupaten Malang, seperti adanya sebagian karyawan yang tidak menggunakan *name tag*, meninggalkan pekerjaan sebelum jam istirahat, mengeluarkan baju dinas. Hal tersebut menunjukkan ketidak disiplin kerja karyawan karena kurangnya kesadaran, kemauan, dan kesediaan kerja para karyawan karena tidak tunduk dan tidak taat pada semua peraturan yang berlaku di PDAM Kabupaten Malang. Berdasarkan observasi adanya karyawan yang masih datang terlambat. Jam kerja dimulai pukul 07.00 WIB namun pada pukul 07.25 masih ada karyawan yang baru datang dengan tergesah-gesah dan pulang belum pada waktunya.

Seharusnya para karyawan memiliki kesadaran, keamauan, dan kesediaan kerja yang telah disepakati didalam peraturan dan norma PDAM Kabupaten Malang. Sehingga kedisiplinan kerja karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan di PDAM Kabupaten Malang. Kemudian keluhan-keluhan dimasyarakat dapat teratasi sedikit-demi sedikit karena kebutuhan masyarakat dapat terpenuhi.

Menurut Hasibuan (2003, h:193) disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Sedangkan disiplin kerja dapat dinilai dengan ketepatan waktu,

kepatuhan pada peraturan, ketepatan dalam menggunakan alat produksi, dan ketepatan dalam memanfaatkan bahan-bahan produksi.

Dari beberapa pendapat tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin merupakan sikap atau perilaku ketaatan seseorang atau kelompok orang yang sesuai prosedur serta terhadap peraturan baik secara tertulis maupun tidak tertulis, yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan. Dengan ditetapkannya peraturan tertulis maupun tidak tertulis diharapkan agar para karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja, sehingga prestasi kerja karyawan meningkat.

Berdasarkan pemaparan di atas, peneliti tertarik untuk membahas tentang pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Malang. Berdasarkan observasi awal didapatkan bahwa masih banyak pelanggan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Malang mengeluh terhadap pelayanan karyawan. Diantaranya adalah: Gangguan pelayanan; laporan gangguan pelayanan yang pernah dilakukan oleh pelanggan, berkaitan dengan gangguan terhadap aliran air relative kecil. Penilaian pelanggan berkaitan dengan tanggapan atau respon Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) terhadap gangguan pelayanan cenderung kurang positif (data PDAM, 2012).

Fenomena di atas disebabkan oleh tingkat disiplin karyawan yang kurang baik. Seperti melanggar peraturan jam istirahat dan jadwal kerja lainnya, melanggar peraturan keamanan dan kesehatan kerja dan terlambat masuk kerja. Data tersebut diperkuat berdasarkan hasil observasi awal diketahui bahwa masih banyak karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Malang yang kurang disiplin dalam bekerja sehingga mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Prilaku tidak disiplin dalam bekerja pada karyawan PDAM Kabupaten Malang diantaranya; melanggar peraturan jam istirahat dan jadwal kerja lainnya, melanggar peraturan keamanan dan

kesehatan kerja, terlambat masuk kerja, mengganggu karyawan lain, dan tidak memakai *name take*.

Penelitian tentang disiplin kerja relatif telah banyak dilakukan seperti yang dilakukan oleh Tety Asmiarsih M (2006) dengan judul *Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Brebes*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kondisi pengawasan di kantor Badan Kepegawaian Daerah kabupaten Brebes termasuk kategori baik dan disiplin kerja termasuk kategori sangat tinggi. Hasil analisis regresi memperoleh persamaan regresi =  $17,806 + 0,472X$ . Uji signifikansi persamaan regresi uji F diperoleh  $F_{hitung} = 86,827$  dengan probabilitas sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Brebes. Besar pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor Badan Kepegawaian Daerah kabupaten Brebes sebesar 64,9% dan selebihnya disiplin kerja pegawai dipengaruhi oleh faktor lain selain pengawasan sebesar 35,1%.

Peneliti lain adalah Prima Hendar PM (2004) dengan judul *Pengaruh Motivasi Kerjater hadap Disiplin Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Simongan Plastic Factory Semarang*. Dari hasil penelitian tersebut dapat dijelaskan bahwa bahwa baik secara parsial atau sendiri-sendiri maupun secara simultan atau bersama-sama, motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Adapun nilai koefisien determinasi simultan (Adjusted R Square) sebesar 0,397 atau 39,7% sedangkan pengaruh secara parsial ( $r^2$ ) dari motivasi kerja adalah ( $0,454^2=0,206$ ) atau 20,6% dan disiplin kerja adalah ( $0,379^2=0,144$ ) atau 14,4%.

Melihat penelitian-penelitian terdahulu, tampaknya penelitian tentang disiplin kerja menarik untuk dikaji. Namun untuk membedakan dengan penelitian terdahulu,

peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh disiplin kerja dengan prestasi kerja karyawan. Berdasarkan pemikiran tersebut dan karena masih terbatasnya penelitian di Perusahaan Daerah Air Minum di Kabupaten Malang maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: *Pengaruh Disiplin kerja dengan Prestasi Kerja Karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Malang*. Diharapkan, dengan melakukan penelitian di perusahaan tersebut maka dapat diketahui pengaruh disiplin kerja dengan prestasi kerja karyawan, sehingga apabila terjadi masalah ketidakdisiplinan kerja dapat dilakukan perbaikan segera demi meningkatkan prestasi kerja.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, dapat dirumuskan beberapa masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah tingkat disiplin kerja karyawan di PDAM Kabupaten Malang?
2. Bagaimana tingkat prestasi kerja karyawan di PDAM Kabupaten Malang?
3. Adakah hubungan antara disiplin kerja dengan prestasi kerja karyawan di PDAM Kabupaten Malang?

### **C. Tujuan Penelitian**

Merujuk pada rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui tingkat disiplin kerja karyawan di PDAM Kabupaten Malang.
2. Untuk mengetahui tingkat prestasi kerja karyawan di PDAM Kabupaten Malang.
3. Untuk mengetahui hubungan antar disiplin kerja dengan prestasi kerja karyawan di PDAM Kabupaten Malang.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Adanya penelitian ini penulis berharap dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak, antara lain :

##### 1. Secara Teoritis

- a. Penelitian ini diharap memberikan kontribusi bagi pengembangan psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia, yang berkaitan dengan faktor-faktor dalam variable disiplin kerja dan prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini akan menunjukkan variable dan faktor-faktor disiplin kerja dan prestasi kerja karyawan.
- b. Bagi peneliti lain dapat dijadikan referensi dalam melakukan kajian atau penelitian dengan pokok permasalahan yang sama serta sebagai bahan masukan bagi pihak-pihak yang berkepentingan langsung dengan disiplin kerja dan prestasi kerja karyawan.

##### 2. Secara praktis

Secara praktis, penelitian ini memberikan gambaran tentang pentingnya sikap kedisiplinan kerja dalam meningkatkan prestasi kerja membuat perusahaan lebih baik. Dengan demikian, dengan penelitian ini diharapkan lebih bisa mengontrol kedisiplinan karyawan dalam meningkatkan pemberian reward dan punishment, prestasi kerja karyawan agar bisa terselesaikan target yang diinginkan. Selain itu juga diharapkan bisa menjadi motivasi karyawan perusahaan lain (PDAM) untuk lebih meningkatkan kinerja dan menurangi hal-hal yang tidak meningkatkan perusahaan.