

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengatur sumber daya manusianya (karyawan). Sumber daya ini diarahkan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya, agar kegiatan yang akan dilaksanakan berjalan dengan baik dan mencapai target yang diinginkan. Manajemen sumber daya manusia juga merupakan salah satu faktor penting di dalam sebuah perusahaan, karena dengan melalui manajemen sumber daya manusia sebuah perusahaan dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Efektif dalam hal ini artinya perusahaan akan dapat mencapai tujuan dengan cara yang terbaik atau dengan melakukan pekerjaan dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah dibuat. Berbeda dengan efektif, efisien artinya perusahaan dapat mencapai tujuan dan mendapatkan hasil yang optimal dengan usaha yang minimum.

Suatu organisasi atau perusahaan dapat berjalan efektif apabila fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, motivasi dan pengawasan yang ada didalamnya berfungsi dengan baik, serta unsur-unsur penunjangnya tersedia dan memenuhi persyaratan. Salah satu unsur terpenting yang dapat mendukung jalannya perusahaan adalah sumber daya manusia (karyawan). Sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai asset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sumber daya manusia mempunyai peran penting yang harus dikembangkan dalam

menentukan keberhasilan suatu perusahaan agar tercapai kinerja karyawan yang baik guna mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Hasibuan (2003:94) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja (*performance*) merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Kinerja seringkali difikirkan sebagai pencapaian tugas, dimana (istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerja).

Windy dan Gunasti (2012) menyatakan Kinerja adalah hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja. Tetapi hal ini tidak mudah sebab banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang. menyatakan kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Dharma, (2001:52-53), menyatakan sesuatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan seseorang atau sekelompok orang.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Rahman dan Wahyuni (2019) Dan Prakusya (2021) yang menyatakan tentang Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap

Kinerja Driver Grab di Surabaya dan kinerja Karyawan di PT. Saromah All Mukarommah Surabaya berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratama (2021) yang menyatakan Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Taman Wisata Candi Prambanan. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Lestari (2017) yang menyatakan Kompensasi dan Motivasi memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan kota Depok. Sedangkan menurut Worang dan Runtuwene (2019) juga menyatakan Secara parsial disiplin tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Tomohon.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja/karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Marwansyah, (2016) Kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan secara langsung maupun tidak langsung yang berupa finansial maupun non-finansial yang adil dan layak kepada karyawannya, sebagai balas jasa atau kontribusi terhadap pencapaian perusahaan. Tinggi rendahnya kompensasi yang diberikan perusahaan juga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi kompensasi maka semakin meningkatnya kinerja tetapi apabila semakin rendah kompensasi yang diberikan maka dapat menurunkan kinerja karyawan.

Adapun hasil penelitian-penelitian yang telah dilakukan oleh Khosasih dan Raymond (2021) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Jovan Technologies, Sedangkan menurut Goda (2018) menunjukkan hasil penelitiannya yaitu kompensasi tidak

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Andes Agro Investama (AAI) hal ini dikarenakan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tidak menentukan semakin baik atau tidaknya kinerja karyawan tersebut.

Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi. Menurut Stokes (1966) dalam Kadarisman, (2012:278) Motivasi Kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru. Untuk mendapatkan karyawan yang berdedikasi tinggi maka perusahaan harus memberikan dorongan pada setiap bawahannya guna mendapatkan hasil kerja yang optimal dan bekerja dengan giat. Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Ake Mayora Kota Tidore Kepulauan selalu memberikan *briefing* disore hari, mulai dari masukan-masukan positif, *sharing*, arahan, memotivasi dan melakukan perbaikan atau evaluasi mengenai kinerja karyawan. Hal ini bertujuan agar sesama anggota menjalin hubungan komunikasi yang baik dan meningkatkan kinerja karyawan.

Fenomenal menyangkut masalah motivasi pada PERUMDA Air Minum Ake Mayora Kota Tidore Tidore Kepulauan diketahui pada indikator TanggungJawab karena dari hasil pengamatan peneliti masih ada karyawan yang tidak mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu atau masih sering menunda-nunda pekerjaan. Sebelumnya penelitian telah dilakukan Darmadi dan Sari (2022) menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang dan menurut Mendra *et,al.*, (2022) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Pinang Sari, berbeda dengan Goda (2018) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Andes Agro Investama (AAI).

Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Menurut Agustini (2019:89) Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Tapi pada kenyataannya, saat ini masih terjadi pada suatu perusahaan yang karyawannya melanggar aturan dan waktu kedatangan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, hal ini disebabkan karena lemahnya kesadaran dan tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan, sehingga mempengaruhi kinerja kerja karyawan.

Karyawan yang bekerja dengan tekun, teliti, dan disiplin seperti halnya taat terhadap peraturan, memiliki sikap yang baik, saling menghormati, dan tepat waktu maka meningkatkan kinerja kerja karyawan, sebaliknya jika karyawan tidak mematuhi standar perusahaan seperti halnya datang terlambat, tidak mematuhi tata tertib perusahaan, tidak memiliki sikap yang baik maka berpengaruh buruk pada kinerja kerja karyawan.

Fenomena menyangkut masalah disiplin kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Tidore Kepulauan diketahui pada indikator absensi dan ketaatan pada peraturan kerja, karena masih ada karyawan PERUMDA Air Minum Ake Mayora yang terlambat dan masih ada karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya. Sedangkan disiplin kerja sangatlah penting untuk kemajuan perusahaan. Semua aktivitas dalam perusahaan akan berjalan dengan lancar apabila karyawan melakukan tugasnya dengan baik sesuai dengan peraturan yang ditetapkan. Karyawan yang kurang disiplin akan mendapatkan teguran sehingga mereka akan memperbaiki kinerjanya untuk kedepannya.

Tabel 1.1 Absensi Karyawan PERUMDA Air Minum Ake Mayora Kota Tidore Kepulauan di bulan Januari-September Tahun 2023

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Terlambat	Absensi			Jumlah Absensi
				Alpa	Izin	Sakit	
Januari – Februari	72	20	49	5	14	4	23
Februari – Maret	72	23	44	3	14	11	28
April – Mei	72	23	50	3	19	11	33
Mei – Juni	72	21	50	1	11	8	20
Juni – Juli	72	22	48	1	18	9	28
Juli – Agustus	72	23	46	0	18	2	20
Agustus – September	72	20	45	0	12	6	18

Sumber : PERUMDA Air Minum Ake Mayora Kota Tidore Kepulauan (2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tingkat keterlambatan karyawan PERUMDA Air Minum Ake Mayora Kota Tidore Kepulauan dalam periode 2023 dari bulan Januari sampai dengan bulan September menunjukan masih banyak karyawan yang terlambat. Pada bulan Januari-Februari jumlah terlambat sebanyak 49 karyawan dan jumlah tidak hadir sebanyak 23 karyawan,

di bulan Februari-Maret jumlah terlambat menurun menjadi 44 karyawan dengan tingkat ketidakhadiran meningkat sebanyak 28 karyawan, Untuk jumlah keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan tertinggi ada pada bulan April-Mei dengan keterlambatan 50 karyawan dan jumlah tidak hadir sebanyak 33 karyawan, sedangkan dibulan Mei-Juni jumlah terlambat 50 karyawan dan jumlah tidak hadir menurun menjadi 20 karyawan, bulan Juni-Juli keterlambatan menurun dari bulan sebelumnya yaitu menjadi 48 karyawan dengan jumlah ketidakhadiran sebanyak 28 karyawan, sedangkan di bulan Juli-Agustus jumlah keterlambatan menurun menjadi 46 karyawan dan jumlah ketidakhadiran menurun menjadi 20 karyawan, dibulan Agustus-September keterlambatan menjadi 45 karyawan dan ketidakhadiran menjadi 18 karyawan sama-sama mengalami penurunan pada tahun 2023.

Dengan memberikan motivasi terhadap karyawan dapat meningkatkan disiplin kerja sehingga karyawan dapat bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan. Sebelumnya penelitian yang telah dilakukan oleh Hidayat, (2012) menunjukkan bahwa disiplin kerja serta motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Lumajang dan Darmayanti et al., (2022) menunjukkan hasil penelitiannya yaitu disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Pinang Sari Kabupaten Badung. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Angela (2019) dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja kerja karyawan PDAM Kota Tomohon.

PDAM atau Perusahaan Daerah Air Minum merupakan salah satu unit usaha milik daerah, yang bergerak dalam distribusi air bersih bagi masyarakat umum. PDAM terdapat di setiap provinsi, kabupaten dan kotamadya di seluruh Indonesia. PDAM merupakan perusahaan daerah sebagai sarana penyediaan air bersih yang diawasi dan dimonitor oleh aparat-aparat eksekutif maupun legislatif daerah. Perusahaan air minum yang dikelola negara secara moderen sudah ada sejak zaman penjajahan Belanda pada tahun 1920an dengan nama Waterleiding sedangkan pada pendudukan Jepang perusahaan air minum dinamai Suido Syo.

Tak terkecuali pada PDAM atau PERUMDA Air Minum Ake Mayora Kota Tidore Kepulauan merupakan Badan Usaha Milik Pemerintah Kota Tidore Kepulauan yang didirikan berdasarkan Peraturan Daerah Air Minum Kota Tidore Kepulauan Nomor 9 Tahun 2008 tentang Perusahaan Daerah Air Minum Kota Tidore kepulauan sebagaimana telah diubah dalam Peraturan Daerah Nomor 12 Tahun 2013 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2008 tentang Pendirian Perusahaan Daerah Air Minum Kota Tidore Kepulauan. PERUMDA Air Minum Ake Mayora Kota Tidore Kepulauan adalah BUMD yang bergerak dalam bidang penyediaan air minum.

PDAM atau PERUMDA Air Minum Ake Mayora Kota Tidore Kepulauan adalah perusahaan milik daerah yang memiliki tujuan perusahaan yaitu untuk menyelenggarakan pengelolaan air minum untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat yang mencakup aspek sosial, kesehatan dan pelayanan umum. Pekerjaan yang berhubungan dengan pelayanan publik menuntut seorang karyawan PERUMDA Air Minum Ake Mayora Kota Tidore harus memberikan pelayanan terbaik untuk masyarakat. Sebagai perusahaan milik daerah,

PERUMDA Air Minum Ake Mayora Kota Tidore memiliki Visi Perusahaan yaitu Mewujudkan PDAM yang maju, mandiri dengan pelayanan prima. Fungsi PERUMDA Air Minum Ake Mayora Kota Tidore Kepulauan adalah mengusahakan penyediaan air minum untuk kebutuhan masyarakat di Kota Tidore Kepulauan.

Sebelum adanya PERUMDA Air Minum Ake Mayora di Kota Tidore Kepulauan masyarakat Kota Tidore Kepulauan menggunakan sumur dan bak penampungan air hujan untuk memenuhi kebutuhan akan air bersih masyarakat. Seiring berjalannya waktu sebagian warga masyarakat Kota Tidore sudah menggunakan PERUMDA Air Minum Ake Mayora untuk kebutuhan air minum yang menawarkan kemudahan dan kepraktisannya untuk dapat memenuhi kebutuhan akan air bersih kepada masyarakat Kota Tidore Kepulauan akan tetapi, masih terdapat beberapa kendala/hambatan yang sering dialami masyarakat dalam penggunaan air PDAM yaitu keterlambatan dan tidak mengalirnya air, ada juga air yang tidak bisa naik sampai ke masyarakat yang tinggal dibagian pegunungan/daratan tinggi, air yang mengalir di bagian desa maitara masih menggunakan jadwal. Sehingga itu yang membuat sebagian masyarakat masih menggunakan air sumur dan bak penampungan air hujan untuk kebutuhan air mereka. Sedangkan yang kita tau air sumur belum teruji kebersihannya dan dapat menyebabkan sumber penyakit.

Bersadarkan data BPS Kota Tidore Kepulauan di tahun 2021 jumlah penduduk yang terlayani diwilayah administratif sebanyak 38.815 jiwa atau 33,42% dari jumlah penduduk total sebanyak 116.149 jiwa dan mengalami penurunan sebesar 7.44% dibandingkan dengan tahun 2020 yang mencapai 40.86%. Sedangkan untuk penduduk diwilayah teknis yang terlayani di tahun

2021 sebanyak 38.815 jiwa atau 49.15% dari jumlah penduduk yang memiliki jaringan pipa perusahaan sebanyak 78.970 jiwa, dan mengalami kenaikan sebesar 5.14% dibandingkan dengan tahun 2020 yang hanya menacapai 44.01%.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti di PERUMDA Air Minum Ake Mayora Kota Tidore Kepulauan dan Laporan evaluasi kinerja PDAM Kota Tidore Kepulauan Permasalahan yang dihadapi PERUMDA Air Minum Ake Mayora Kota Tidore Kepulauan antara lain mengenai kinerja karena masih terdapat kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan perusahaan. Masih kurangnya pelayanan yang belum masuk di beberapa kecamatan antara lain Kecamatan Oba Utara, Oba Tengah, dan Oba Selatan. Sedangkan untuk kelurahan yang belum terlayani antara lain Kelurahan Gurabunga, Folarora, Kalaodi, Doyado, Jikocobo, Mafututu, dan Tosa. Penyebab kelurahan yang belum terlayani yaitu ada beberapa kelurahan yang memang berada pada daratan tinggi yang secara teknis sulit dilayani dari sumber air yang ada, sehingga akan mempengaruhi kinerja perusahaan. Sedangkan untuk wilayah yang sudah terlayani masih sering mengalami permasalahan seperti Air macet, Pipa bocor dan Air yang mengalir hanya diwaktu tertentu.

Berdasarkan dari diskusi tertulis dan empiris di atas, maka penulis melakukan penelitian ini untuk mencaritau pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PERUMDA Air Minum Ake Mayora. Dengan tujuan dijadikan bahan perbandingan dari penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang dan penelitian selanjutnya. Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul :

“Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pada Karyawan PERUMDA Air Minum Ake Mayora Kota Tidore Kepulauan”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PERUMDA Air Minum Ake Mayora Kota Tidore Kepulauan?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PERUMDA Air Minum Ake Mayora Kota Tidore Kepulauan?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PERUMDA Air Minum Ake Mayora Kota Tidore Kepulauan?
4. Apakah kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PERUMDA Air Minum Ake Mayora Kota Tidore Kepulauan?

1.3. Tujuan Penelitian

Merujuk pada permasalahan tersebut diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PERUMDA Air Minum Ake Mayora Kota Tidore Kepulauan.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PERUMDA Air Minum Ake Mayora Kota Tidore Kepulauan.
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PERUMDA Air Minum Ake Mayora Kota Tidore Kepulauan

4. Untuk menganalisis kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PERUMDA Air Minum Ake Mayora Kota Tidore Kepulauan.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang akan dilakukan pada Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Air Minum Ake Mayora Kota Tidore Kepulauan adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi teoritis dan pengetahuan dibidang sumber daya manusia terutama yang berkaitan dengan Kompensasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
2. Secara Praktis, diharapkan hasil dari penelitian ini dapat :
 - a. Memberikan kontribusi terhadap perusahaan yang berkaitan dengan penyebaran kinerja karyawan dengan menerapkan sistem kompensasi yang baik, memberikan motivasi kerja kepada karyawan dan meningkatkan disiplin kerja karyawan.
 - b. Dijadikan masukan dan dapat membantu pihak lain dalam penyajian informasi ketika melakukan penelitian serupa.