

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Air merupakan sarana yang sangat vital bagi kelangsungan hidup, baik itu manusia, binatang maupun tumbuhan. Seiring dengan pertambahan jumlah penduduk, perkembangan kabupaten Gorontalo baik disektor pembangunan maupun industri yang terus meningkat mengakibatkan kebutuhan akan air minum terus bertambah. Untuk itu Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Gorontalo sebagai badan pengelola air minum di kabupaten. Yang dimaksud disini adalah air bersih yang didistribusikan kepada masyarakat dengan kualitas, kuantitas serta kontinuitas yang memenuhi persyaratan dan handal. Agar pengelolaan air minum dapat terlaksana dengan baik dan benar diperlukan pengelolaan dengan sistem manajemen yang professional baik dari segi perencanaan, kepastian produksi, sistem pendistribusi, pengelolaan keuangan, serta pengawasan, sehingga kebutuhan masyarakat akan terpenuhi.

Disadari bahwa kapasitas sumberdaya dan kemampuan sistem kapasitas produksi yang tersedia masih terbatas dan perlu terus ditingkatkan, untuk itu perlu disusun program-program kerja, anggaran dan perencanaan strategis yang terpadu serta memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat.

Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, *financial* maupun *non financial* yang adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya. Adapun bentuk kompensasi *financial* adalah gaji, tunjangan, bonus, dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi *non-financial* diantaranya pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung. Jurnal SDM.blogspot( 2009).

Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan. Samsuddin (2006:187-188) mengemukakan bahwa: Pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan motivasi karyawan. Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai, prestasi kerja/kinerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun.

Terpenuhinya kompensasi yang baik tentu saja akan meningkatkan produktivitas serta kinerja para karyawan. Menurut Prawirosentono (1999) arti kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar

hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Sedangkan menurut Marihot Tua (2002) kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya di organisasi.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya. Oleh karena, itu salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan perkembangan karyawan. Jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif. Pada akhirnya, perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan usahanya. Nugroho (2009).

Berdasarkan teori-teori yang telah dikemukakan, hal ini memperlihatkan adanya suatu program kegiatan, pengukuran capaian kinerja terhadap pelaksanaan program kegiatan selama tahun 2010 sampai 2012 pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Gorontalo dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut:

**Tabel 1.1**

**Program Kegiatan Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum  
(PDAM) Kabupaten Gorontalo**

<b>Tahun</b>	<b>Program Kerja</b>	<b>Realisasi (%)</b>	<b>Target (%)</b>
<b>2010</b>	1) Pembenahan sistem akuntansi		<b>100</b>
	2) Penerapan penagihan melalui billing sistem di semua unit	70,32 %	
	3) Peningkatan SDM sesuai dengan kebutuhan PDAM	83,23 %	
	4) Membuka layanan penagihan melalui loket mobile	85,33 %	
Total (%)		79,42 %	
<b>2011</b>	1) Membuka layanan pembayaran online	76,43 %	<b>100</b>
	2) Rasionalisasi tarif	88,45 %	
	3) Reklasifikasi pelanggan	80,35 %	
	4) Kerjasama dengan pihak ketiga untuk membangun pabrik AMDK	84,67 %	
Total (%)		82,47 %	
<b>2012</b>	1) Melakukan promosi melalui media cetak maupun elektronik	78,56 %	<b>100</b>
	2) Kerjasama dengan pengelola pamsimas	86,46 %	
	3) Peningkatan SDM sesuai dengan kebutuhan PDAM	85,33 %	
Total (%)		90,37 %	

	4) Penerapan penagihan melalui Billing Sistem di semua Unit		
Total (%)		85,18 %	

Sumber : Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Gorontalo, 2013

Berdasarkan data pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Gorontalo program kegiatan di atas dilihat bahwa realisasi kegiatan tersebut belum mencapai target 100%. Akan tetapi, realisasi kegiatan tersebut setiap tahunnya mengalami peningkatan, dilihat pada tahun 2011 realisasi dari semua kegiatan mencapai 82,47 % atau naik sebesar 2,9 % dari tahun sebelumnya yakni tahun 2010. Kemudian pada tahun 2012 realisasi kegiatannya mencapai 85,18 % atau naik sebesar 2,71% dari tahun 2011.

Sesuai data program kegiatan pegawai di atas bahwa fenomena yang terjadi pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Gorontalo antara lain masih kurangnya dari segi perencanaan, sistem pendistribusi, pengelolaan keuangan, pengawasan terhadap kinerja pegawai serta kurangnya fasilitas yang dapat menunjang kinerja pegawai. Dari yang saya sebutkan bahwa semuanya itu sangat penting mengingat bahwa kapasitas sumberdaya dan kemampuan sistem kapasitas produksi yang tersedia masih terbatas dan perlu terus ditingkatkan, untuk itu perlu disusun program-program kerja, anggaran dan perencanaan strategis

yang terpadu serta memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat.

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah di atas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Gorontalo”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, maka permasalahan penelitian diidentifikasi sebagai berikut:

1. Sumberdaya dan kemampuan sistem kapasitas produksi yang tersedia masih terbatas.
2. Masih kurangnya program-program kerja, anggaran, perencanaan strategis dan pelayanan pembayaran secara online.

## **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah, maka dikemukakan rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu Seberapa Besar Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Gorontalo?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis seberapa besar Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Gorontalo.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

##### **1. Manfaat Teoritis**

Untuk menambah keilmuan dan pengetahuan penulis dalam hal Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Gorontalo.

##### **2. Manfaat Praktis**

Untuk memberikan masukan bagi dunia perusahaan mengenai pemberian kompensasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Gorontalo.