

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pemahaman mengenai perusahaan sebagai bagian dari sistem ekonomi swasta terasa menarik apabila dikaitkan dengan pemikiran yang ada di masyarakat. Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dibidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Dalam aspek ekonomi, perusahaan adalah institusi ekonomi secara khusus bertujuan untuk mencapai laba yang maksimal.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian, fokus yang dipelajari MSDM ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja.

manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan

organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan. Msdm adalah ilmu seni mengatur hubungan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Malayu Hasibuan, 2012: 10).

Kinerja adalah adalah hasil pekerjaan yang dicapai oleh seorang atau sekelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya (Sinambela, 2010: 137). dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Sedangkan pemberian kompensasi, lingkungan kerja yang baik serta pemberian motivasi pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah di tentukan.

Ulber Silalahi (2002: 293) Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, financial (uang) maupun non financial (berupa penghargaan) yang adil kepada karyawan. Kompensasi adalah apa yang di terima karyawan dari organisasi sebagai pengganti untuk kontribusi yang ia berikan kepada organisasi. Jadi kompensasi menunjuk pada tipe imbalan (reward) yang karyawan terima, melalui pemberian kompensasi yang baik dan benar, maka para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran perusahaan. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup bisa jadi akan mengurangi kinerja, dan dapat meningkatkan keluhan-keluhan, penyebab mogok kerja.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Gorontalo sebagai salah satu bentuk Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa penyediaan air bersih. Salah satu tujuan di bentuknya PDAM adalah untuk mencukupi kebutuhan masyarakat akan air bersih, meliputi penyediaan, pengembangan pelayanan sarana dan prasarana serta distribusi air bersih, sedangkan tujuan lainnya adalah ikut serta mengembangkan perekonomian guna menunjang pembangunan daerah dengan memperluas lapangan pekerjaan, serta mencari laba sebagai sumber utama pembiayaan bagi daerah. Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Gorontalo melakukan penagihan kepada pelanggan dengan dua

mekanisme yaitu melalui loket-loket pembayaran dan melalui penagihan lapangan atau door to door ke rumah-rumah pelanggan.

Berdasarkan observasi awal yang peneliti lakukan bahwa fenomena masalah yang dihadapi berhubungan dengan kinerja, kinerja yang ada di Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Gorontalo belum maksimal. Dimana karyawan belum sepenuhnya bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang diembannya sehingga akan mempengaruhi kualitas kerja, seperti pada saat jam kerja karyawan tidak menyelesaikan pekerjaannya dikarenakan masih adanya kesibukan atau aktivitas lain pada saat jam kantor. Masih terdapat hambatan dalam menyelesaikan tugas sehingga karyawan belum mampu bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan sehingga kuantitas dari pekerjaan tersebut menurun, seperti karyawan tidak secara langsung merespon/ menanggapi pekerjaan yang di berikan kepadanya sehingga karyawan tersebut kurang memahami tugas yang diberikan. Masih adanya karyawan yang sering terlambat atau tidak disiplin masuk kantor, dan sering menunda-nunda pekerjaannya sehingga terjadi penumpukan pekerjaan. Hal ini dapat menyebabkan kinerja karyawan tersebut menurun. Berikut adalah data Capaian kinerja 3 tahun terakhir di Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Gorontalo.

Tabel 1.1

Capaian Kinerja Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Gorontalo

No	Indikator Kinerja	Capaian Kinerja		
		Tahun	Realisasi	Target
1.	Cakupan Pelayanan PDAM	2014	47,50	60 %
		2015	40,78	68 %
		2016	46,66	76 %

Sumber : Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Gorontalo

Berdasarkan data pada tabel di atas bahwa tingkat capaian kinerja belum sepenuhnya mencapai target, di lihat pada tahun 2014 target yang harus di capai 60 % sedangkan jumlah yang terealisasi 47,50, kemudian pada tahun 2015 capaian kinerja mengalami penurunan di mana jumlah terealisasi 40,78 sedangkan target yang harus di capai 68 % , hal ini menunjukkan adanya ketidakstabilan dalam pencapaian target, berikut pada tahun 2016 jumlah cakupan pelayanan yang teralisasi 46,66 sedangkan target yang harus di capai 76 %. Hal ini menunjukkan selama 3 tahun terakhir cakupan pelayanan di PDAM berfluktuasi.

Terhadap kondisi-kondisi di atas untuk mencegah dan mengatasi kemungkinan yang tidak di inginkan maka instansi harus melakukan langkah-

langkah untuk meningkatkan kinerja perusahaan, antara lain memberikan kompensasi yang sesuai dengan kinerja sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam hal meningkatkan layanan kepada masyarakat.

Berdasarkan uraian di atas dapat di lihat bahwa kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Gorontalo masih belum maksimal. Hal tersebut dapat di lihat pada presentase realisasi yang belum mencapai target yang telah di tentukan. Dengan demikian peneliti berinisiatif untuk mengangkat permasalahan tersebut dalam suatu penelitian yang berjudul “***Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Gorontalo***”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang tersebut, maka dapat di identifikasi masalah-masalah penelitian :

1. Kurangnya tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sehingga mempengaruhi kualitas kerja.
2. Masih terdapat hambatan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.
3. Masih terdapat sebagian karyawan yang kurang disiplin waktu.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, maka penulis menyusun rumusan masalah dalam penelitian ini, yakni : Seberapa besarkah Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Gorontalo ?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dengan penelitian ini adalah :

a. Manfaat Teoritis

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran bagi pengetahuan dan informasi khususnya yang berhubungan dengan pemberian kompensasi dan kinerja karyawan.
2. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya, terutama yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, kompensasi, dan kinerja karyawan.

b. Manfaat Praktis

1. Peneliti diharapkan dapat memberikan masukan untuk mengetahui lebih banyak pengetahuan tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum (PDAM) kabupaten gorontalo.
2. Memberikan sumbangan pemikiran bagi organisasi yang menjadi objek penelitian dalam hal ini adalah perusahaan daerah air minum (PDAM) kabupaten gorontalo dalam hubungannya dengan pemberian kompensasi dan kinerja karyawan.