

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Dalam perkembangan era globalisasi persaingan serta perkembangan perusahaan di dunia bisnis sangat ketat dan pesat khusus dalam pengelolaan air, oleh sebab itu perusahaan harus mampu berkompetisi terhadap perusahaan lain. Salah satu perusahaan penyedia pengelolaan air minum adalah PDAM atau Perusahaan Daerah Air Minum yang 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 penyedia air bersih yang diawasi dan dimonitor oleh aparataparap eksekutif maupun legislatif daerah.

Menurut catatan Wahana Lingkungan Hidup (Walhi) Pusat, jumlah volume air total di Bumi adalah sekitar 1,4 miliar km<sup>3</sup>, 97,3% di antaranya merupakan air laut. Hanya 2,7% jumlah air yang tersedia di permukaan bumi, yaitu yang merupakan air tawar yang terdapat di daratan. Namun jumlah air tawar yang tersedia di planet ini, sebanyak 37,8 juta km<sup>3</sup> berupa lapisan es di puncak-puncak gunung dan gletser, dengan porsi 77,3%. Sementara air tanah dan resapan hanyalah 22,4%, serta air danau dan rawa hanya 0,35%, lalu uap

air di atmosfer sebanyak 0,04%, dan sisanya merupakan air sungai sebanyak 0,01% (dalam Muhammad, 22 Maret 2007).

Masyarakat memang sudah dimanjakan dengan air yang melimpah karena negara kita berada di wilayah tropika basah yang curah hujannya cukup tinggi. Akan tetapi masyarakat banyak yang tidak tahu kalau negara Indonesia termasuk salah satu negara yang terancam krisis air pada sepuluh tahun kedepan. Hal ini disebabkan karena semakin meluas dan parahnya kerusakan DAS (Daerah Aliran Sungai), sehingga kemampuan menyerap, menyimpan dan melepas air menjadi sangat rendah. Banjir di musim hujan dan kekeringan di musim kemarau adalah indikator yang sangat nyata. Selain itu penambahan penduduk, penebangan liar, dan makin tipisnya lahan untuk menampung air merupakan ancaman serius ketersediaan air di masa sekarang dan masa depan.

Sebagai salah satu perusahaan publik yang ada di daerah, PDAM sangat diperlukan kehadirannya bagi masyarakat, demikian pula pentingnya keberadaan PDAM di Kota Surakarta. Kota Surakarta memiliki luas berkisar 44,04 km<sup>2</sup> atau 4.404,06 Ha, keberadaan PDAM cukup strategis. Jumlah penduduk Kota Surakarta semakin bertambah tiap tahunnya maka kebutuhan akan air pun juga bertambah. Akan menimbulkan ketidakseimbangan jumlah debit air yang disediakan PDAM. PDAM Surakarta hanya mengambil air dari daerah Cokro, Klaten, dengan kapasitas 400 liter per detik. Selain itu, PDAM Surakarta memperoleh bahan baku dari air tanah. PDAM mempunyai 22 sumur dalam sumber air, dengan pasokan 20 liter per detik.

Sebagai perusahaan yang mengelola public service, mempunyai dua fungsi yang bertentangan yakni fungsi sosial dan fungsi ekonomi. Fungsi sosial bersifat melayani kepentingan umum untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Fungsi ekonominya, menunjang pembangunan daerahnya. Sampai saat ini PDAM lebih kearah fungsi sosial sebab dapat dilihat pada kenyataannya dilapangan. PDAM sebagai public service dirancang dan diselenggarakan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Dengan membangun kinerja pelayanan publik yang baik, sesungguhnya perusahaan bisa membangun hubungan baik dengan masyarakat dan legitimasinya dimata publik. Dari tahun ke tahun PDAM Surakarta mengembangkan jangkauan perolehan pelanggan. PDAM Kota Surakarta saat ini telah melayani kurang lebih 55,49% ingin menambah pelayanannya menjadi 80% pada tahun 2010.

Seiring dengan bergulirnya perdagangan bebas di masyarakat dalam era globalisasi ini, masalah kualitas merupakan salah satu bagian penting dan sangat perlu mendapat perhatian yang serius bagi setiap perusahaan untuk tetap bisa bertahan dalam lingkungan bisnis. perusahaan harus dapat memberikan layanan publik yang lebih profesional, efektif, efisien, sederhana, transparan, tepat waktu, responsif dan adaptif dan sekaligus meningkatkan kapasitas individu dan masyarakat untuk secara aktif menentukan masa depannya sendiri.

Berbagai upaya untuk meningkatkan produktivitas kinerja dari perusahaan harus dilakukan untuk mempengaruhi serta merebut pasar antara lain dengan meningkatkan kualitas serta hasil produksi. Pada dasarnya

produktivitas merupakan ukuran yang menyangkut efektivitas penggunaan sumber – sumber produksi dalam perusahaan yang sifatnya sangat penting. Produktivitas kerja dapat diatikan suatu sikap mental yang mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini lebih baik dari kehidupan hari kemarin dan kehidupan hari esok harus lebih baik dari hari ini (Umar,2002;9).

Upaya peningkatan kualitas hasil produk dapat ditempuh perusahaan dengan cara memberikkan motivasi dan semnagat kerja kepada karyawan. Pemberiaan seperti upah, Insentif dan tunjangan merupakan pemacu untuk karyawan agar mau bekerja dengan giat serta semangat kerja yang tinggi yang akan menyebabkan meningkatnya produktivitas perusahaan.

Upah merupakan salah satu rangsangan penting bagi para karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya guna meningkatkan kulitas produksi dalam suatu perusahaan. Menurut Dewan Penelitian Pengupahaan, upah ialah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberian kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan undang – undang dan peraturan dan di bayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.

Selain pemberian upah, diperlukan juga adanya dorongan yang dilakukan oleh pimpinan suatu perusahaan terhadap para karyawan, agar para pekerja

dapat ter motivasi untuk melaksanakan pekerjaannya sesuai harapan. Dengan pemberian insentif, produktivitas karyawan dapat meningkat.

Insentif merupakan sarana motivasi atau perangsang yang diberikan kepada karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari sarat yang di tetapkan perusahaan. Sementara Mangkunegara(2009:89) menjelaskan bahwa Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan). Tujuan Pemberian Insentif insentif adalah untuk memberikan tanggungjawab dan dorongan kepada karyawan. Insentif menjamin bahwa karyawan akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan tujuan utama pemberian insentif adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja individu maupun kelompok (Panggabean, 2002 : 93).

Selain pemberian insentif yang dilakukan perusahaan kepada karyawan, adanya cara lain yang dilakukan perusahaan untuk mempertahankan karyawannya dengan cara pemberian tunjangan.

Tunjangan adalah setiap tambahan benefit yang ditawarkan pada pekerja atau karyawan. Misalnya pemakaian kendaraan perusahaan, makan siang gratis, bunga pinjaman rendah atau tanpa bunga, jasa kesehatan, bantuan liburan, dan skema pembelian saham. Pada tingkatan tinggi, seperti manajer senior, perusahaan biasanya lebih memilih memberikan tunjangan lebih besar dibanding menambah gaji, hal ini disebabkan tunjangan hanya dikenakan pajak

rendah atau bahkan tidak dikenai pajak sama sekali. Tunjangan merupakan kompensasi tambahan yang bertujuan untuk mengikat karyawan agar tetap bekerja pada perusahaan (Handoko, 1994). Tujuan utama dari tunjangan karyawan adalah untuk membuat karyawan mengabdikan hidupnya pada organisasi dalam jangka panjang

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan dimuka, beberapa pokok permasalahan yang akan dibahas anatara lain :

1. Apakah upah, insentif dan tunjangan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan?
2. Variabel manakah diantara upah, insentif dan tunjangan yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh upah, insentif dan tunjangan terhadap produktivitas kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui variable mana diantara upah, insentif dan tunjangan yang mempunyaipengaruh dominan terhadap produktivitas kinerja karyawan.

### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini anatara lain :

1. Manfaat Praktis:
  - a. Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan yang bersangkutan dalam mengambil keputusan, terutama yang berhubungan dengan masalah kebijaksanaan pemberian upah, insentif dan tunjangan yang di berikan.

b. Bagi Universitas

Sebagai acuan akademis sekaligus menambah pembendaharaan perpustakaan untuk membantu para mahasiswa dalam menghadapi pemecahan masalah yang sama.

2. Manfaat Teoritis:

a. Bagi Penulis

Untuk menambah pengalaman dan pengetahuan khusus tentang cara penulisan skripsi yang baik dan sekaligus untuk melatih penulis agar dapat menetapkan suatu permasalahan serta mencari alternative pemecahannya.