

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Suatu badan usaha, organisasi atau perusahaan pasti menginginkan perusahaannya dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Agar dapat tercapainya suatu tujuan perusahaan diperlukan berbagai macam kondisi atau keadaan yang dapat membuat karyawan nyaman bekerja dalam perusahaan. Peningkatan kinerja yang baik merupakan tuntutan utama bagi perusahaan agar kelangsungan hidup atau operasionalnya dapat tercapai, terutama sumber daya manusia atau karyawan yang berkualitas.

Setiap perusahaan memiliki tujuan untuk memajukan produksi ataupun ikut andil bagian dalam perekonomian dalam negeri. Begitu pula dengan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) yang merupakan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) didirikan dengan maksud untuk memberikan pelayanan air bersih kepada masyarakat namun memberikan profit juga untuk meningkatkan Pendapatan Asli Daerah (PAD). Selain hal di atas tugas pokok PDAM yaitu untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat yang mencakup aspek sosial, kesejahteraan dan pelayanan umum.

PDAM Kota Wonogiri merupakan perusahaan yang memiliki motto “resik banyune, lancar miline, murah regane (bersih airnya, lancar mengalirnya, murah harganya)” dituntut untuk memberikan layanan sebaik mungkin, karena tidak dapat dipungkiri lagi bahwa prinsip dari berhubungan dengan orang lain dan juga memenuhi kebutuhan mereka kuncinya terletak

pada kata “memberi pelayanan“. Tegak runtuhnya daya saing perusahaan salah satu penentunya bagaimana perusahaan melaksanakan pelayanan yang prima dengan memperbaiki kinerja yang ada. Akan tetapi dalam praktiknya seringkali mengabaikan arti pelayanan terhadap pelanggan, padahal suatu usaha dijalankan pada hakekatnya karena adanya keinginan untuk melayani kebutuhan orang lain. Untuk mencapai target yang diinginkan, PDAM Kota Wonogiri melakukan peningkatan kapasitas produksi dan jaringan pipa, perbaikan pelayanan, pemerataan aliran pelayanan, dalam hal ini diperlukan karyawan yang memiliki kinerja yang baik, motivasi kerja serta bertanggung jawab untuk mencapainya. Untuk mendukung hal tersebut perlu adanya kesiapan sumber daya manusia yang handal.

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai suatu tujuan tidak lepas dari peran karyawan. Karyawan bukan sebuah obyek dalam mencapai sebuah tujuan perusahaan, tetapi juga menjadi subyek atau pelaku. Mereka dapat menjadi perencana, pelaksanaan dan pengendali yang selalu berperan penting dalam mewujudkan tujuan perusahaan, serta mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaan.

Kemampuan perusahaan dalam memberdayakan potensi sumber daya manusia juga sangat dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu penanganan sumber daya manusia (SDM) yang ada, harus dilakukan secara menyeluruh dalam kerangka sistem pengelolaan SDM yang semakin

meningkat kemampuan dan keterampilan sehingga mempunyai kinerja yang baik.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang penting karena kemajuan badan usaha atau perusahaan tergantung dari sumber daya manusia yang dimiliki. Kinerja dapat diartikan suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Jika kinerja meningkat maka keberhasilan mencapai tujuan perusahaan semakin terbuka lebar, tetapi apabila kinerja menurun maka bisa mengakibatkan kemunduran bagi perusahaan dan perusahaan tidak dapat mempertahankan usahanya. Kinerja karyawan ada kalanya mengalami peningkatan dan ada kalanya mengalami penurunan, bahkan penurunan tersebut dapat mencapai titik yang dapat mengakibatkan institusi atau perusahaan akan kehilangan pamornya di mata masyarakat. Hal ini perlu diperhatikan dan dipelajari bersama apa yang harus dilakukan untuk mengantisipasi hal tersebut.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan. Setiap badan usaha ataupun perusahaan akan selalu berusaha bagaimana meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai. Salah satu cara perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan cara pemberian kompensasi yang adil dan memberikan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif bagi karyawan.

Kompensasi dapat berarti sebuah imbalan baik barang ataupun jasa yang diterima oleh karyawan atas kinerjanya yang dilakukan kepada suatu perusahaan. Imbalan yang diterima karyawan berfungsi untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan akan meningkatkan kinerjanya. Dengan adanya sistem kompensasi yang diberikan oleh perusahaan diharapkan karyawan dapat bertahan lama bekerja di perusahaan dan meningkatkan produktivitas kerjanya agar ada hubungan timbal balik yang menguntungkan antara perusahaan dan karyawan yang bekerja. Pemberian kompensasi atau imbalan harus berdasarkan kepada berbagai pertimbangan, hal ini dilakukan untuk menghindari timbulnya kerugian perusahaan yang diakibatkan oleh kesalahan di dalam menentukan kompensasi atau imbalan, misalnya kompensasi atau imbalan yang diberikan terlalu besar dibandingkan dengan kinerja yang dilakukan maka hal ini akan berakibat buruk terhadap keadaan finansial perusahaan, yaitu timbulnya kerugian. Dan bila kompensasi atau imbalan yang diberikan terlalu kecil dibandingkan kinerja maka hal ini akan memicu konflik internal perusahaan yang terjadi karena tidak sebandingnya kompensasi yang mereka terima dibandingkan dengan kinerja yang telah mereka berikan.

Lingkungan kerja adalah suatu tempat dimana para karyawan dapat membuktikan segala kemampuannya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang akhirnya berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan, dan sebaliknya apabila lingkungan kerja yang kurang kondusif, akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang karyawan lakukan.

Oleh karena itu berdasarkan dari gambaran dan penjelasan yang ada, penulis tertarik untuk meneliti, apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan apakah kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Wonogiri.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kota Wonogiri?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kota Wonogiri?
3. Apakah kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kota Wonogiri?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan maka penelitian ini digunakan:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kota Wonogiri.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kota Wonogiri.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kota Wonogiri.

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

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan yang di teliti, diharapkan akan menjadi bahan masukan yang bermanfaat untuk meningkatkan kinerja kerja karyawan PDAM Kota Wonogiri
2. Bagi pihak akademis, hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan oleh pihak-pihak akademis untuk menjadi inspirasi dan referensi bagi penelitian selanjutnya.

#### **E. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan ini dalam penulisan ini meliputi beberapa bab yang diuraikan menjadi beberapa sub bab. Sistematika tersebut adalah sebagai berikut:

## BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan tentang landasan teori yang membahas mengenai konsep relevan yang mendukung dalam penelitian ini, antara lain: kompensasi, lingkungan kerja, kinerja karyawan, penelitian terdahulu dan pengembangan hipotesis.

## BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini menggambarkan kerangka pemikiran, membahas secara rinci mengenai desain penelitian, metode pengumpulan data, jenis data, sumber data, populasi, sampel, operasional variabel, dan metode analisis data yang digunakan dalam penelitian.

## BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi penyajian hasil penelitian secara rinci. Bab ini akan disajikan dan dijelaskan tentang hasil pengumpulan, analisis data, dan sekaligus merupakan jawaban atas hipotesis yang telah dikemukakan.

## BAB V PENUTUP

Bab ini adalah bab terakhir dalam penelitian yang sekaligus menjadi penutup dalam skripsi ini. Bab ini berisi kesimpulan

yang diperoleh dari hasil penelitian, keterbatasan penelitian dan saran-saran yang bersifat membantu dalam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN