

**PENGARUH ANTARA PENGAWASAN DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN
DAERAH AIR MINUM GUNUNG KIDUL**



SKRIPSI

Disusun Untuk Memenuhi Tugas dan Syarat-syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Disusun oleh:
DANANG HANDOKO
B 100 040 387

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2010

BAB I

PENDAULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor kunci dalam reformasi ekonomi, yakni bagaimana menciptakan SDM yang berkualitas dan memiliki ketrampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global yang selama ini kita abaikan. Keterpurukan ekonomi nasional yang berkepanjangan hingga kini merupakan bukti kegagalan pembangunan akibat dari rendahnya kualitas SDM dalam menghadapi persaingan ekonomi global. Kedudukan SDM khususnya tentang mutu SDM dalam suatu sistem yang lebih besar yakni strategi organisasi. SDM karyawan atau pihak manajemen semakin diakui sebagai aset strategis suatu organisasi. Karyawan dengan SDMnya adalah sosok manusia dalam organisasi, misalnya perusahaan, yang memiliki ciri-ciri sangat berbeda dengan sumber produksi lainnya seperti dengan kapital atau teknologi, fasilitas, uang, tanah dan bahkan dengan termasuk sebagai unsur produksi.

Tingkat keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja perusahaan dalam mengelola sumber daya yang ia miliki. Perusahaan dengan kinerja yang baik, mempunyai efektifitas dalam menangani produksi, menangani sumber daya manusianya, menentukan sasaran yang harus dicapai baik secara individual maupun organisasional. Kinerja karyawan merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan dari kemampuan perusahaan dalam

memperhatikan dan menyediakan segala kebutuhan dan fasilitas yang diperlukan karyawan. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan pengaruh yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan itu diantaranya adalah kompensasi dan pengawasan.

Tingginya hasil kerja pegawai adalah kinerja yang dicapai oleh pegawai itu pada tingkat tertentu. Kinerja pegawai bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya motivasi dan disiplin yang ditegakkan. Kinerja akan dapat dicapai apabila didahului dengan perbuatan yakni melaksanakan tugas yang dibebankan. Pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara maksimum antara lain ditentukan oleh kompensasi yang memberikan kesejahteraan pada karyawan. Adanya kompensasi dirasa sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan, maka dari itu pemberian kompensasi bagi karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat dari batas waktu yang telah ditentukan menjadi motivasi sehingga semakin meningkatkan kinerja karyawan dengan kinerja yang baik maka akan membuat karyawan menjadi puas terhadap pekerjaannya tersebut. Di samping itu kinerja yang tinggi juga dapat dipengaruhi oleh adanya pengawasan, karena dengan adanya pengawasan maka potensi yang dimiliki oleh seorang karyawan akan dikeluarkan dengan semaksimalnya, sehingga tercapainya tingkat kinerja yang tinggi. Setiap pegawai belum tentu bersedia mengerahkan kinerja yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja. Daya dorong tersebut lazim

disebut motivasi yang salah satunya dilakukan melalui pengawasan terhadap karyawan dalam bekerja. Sehingga pengawasan akan mendorong seseorang karyawan melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuannya. Di sisi lain pengawasan terhadap karyawan dapat dijadikan sebagai pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh kemampuannya untuk bekerja. Seorang karyawan akan mengerahkan segenap kemampuannya untuk melaksanakan pekerjaan, bilamana dengan melaksanakan pekerjaan tersebut karyawan dapat mendorong untuk melaksanakan tugas yang dibebankan.

Berdasarkan uraian di atas dapat dikatakan bahwa pengawasan dan kompensasi secara bersama-sama dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu lembaga atau instansi. Bila suatu instansi menghendaki kinerja dari pegawainya, mau tidak mau instansi itu harus memberi perhatian pada masalah pengawasan dan kompensasi karyawannya.

Selanjutnya akan nampak betapa pentingnya perhatian yang lebih serius terhadap karyawan, agar dapat mewujudkan karyawan di suatu instansi yang efektif, efisien, bersih dan profesional serta dengan hasil yang produktif. Untuk itu, kiranya perlu dirumuskan secara rinci dan terpadu usaha-usaha yang harus dilakukan untuk melaksanakan pembinaan para pegawai instansi, melalui penerapan aspek pengawasan dan disiplin kerja diharapkan akan dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada lingkungan instansi tersebut.

Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Gunung Kidul merupakan suatu perusahaan pemerintah yang berkembang dan bergerak dalam distribusi air. Kualitas produksi yang baik serta ditunjang dengan kinerja karyawan yang

baik merupakan *asset* utama perusahaan yang perlu dikembangkan. Atas dasar pemikiran itu, peneliti akan melakukan penelitian untuk mengetahui sejauh manakah pengaruh pengawasan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Gunung Kidul, dengan judul **“PENGARUH ANTARA PENGAWASAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM GUNUNG KIDUL”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, pokok masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini, dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh antara pengawasan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Gunung Kidul?
2. Manakah diantara pengawasan dan kompensasi yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Gunung Kidul?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh pengawasan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Gunung Kidul;

2. Untuk mengetahui faktor mana yang lebih dominan mempengaruhi kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Gunung Kidul.

B. Manfaat Hasil Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman dalam mempraktekkan teori-teori yang diperoleh di bangku kuliah dalam keadaan nyata.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai bahan masukan bagi pimpinan sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan di masa yang akan datang.

3. Bagi orang lain atau lembaga

Hasil penelitian dapat mendukung pelaksanaan program pengembangan keilmuan bagi masyarakat dan untuk para peneliti selanjutnya dapat dijadikan sebagai acuan penelitian.