

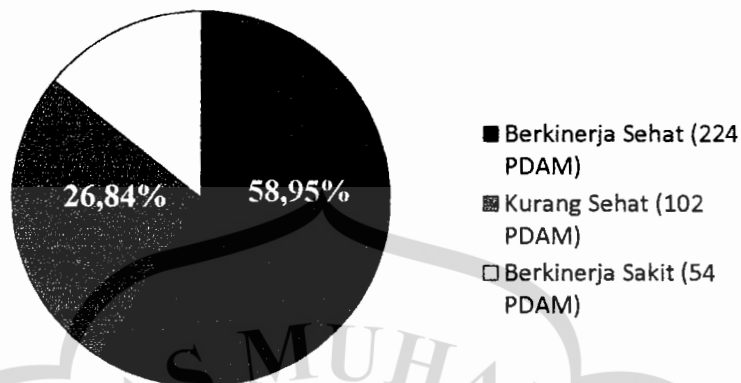
BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 pasal 33 ayat (3) menyatakan bahwa pemanfaatan sumber daya alam termasuk air di dalamnya harus ditunjukkan untuk sebesar – besarnya bagi kemakmuran rakyat. Akan tetapi dalam prakteknya, tujuan pengelolaan air untuk kemakmuran rakyat masih menghadapi berbagai kendala sehingga tidak terpenuhi kebutuhan akan air baik perkotaan maupun pedesaan. Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDAM) merupakan perusahaan milik daerah yang salah satu tujuannya dapat mewujudkan, memenuhi, dan meningkatkan pelayanan kebutuhan air minum yang bersih, untuk kesejahteraan masyarakat. Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR), melalui Badan Peningkatan Penyelenggaraan Sistem Penyediaan Air Minum (BPPSPAM) telah mengeluarkan hasil penilaian kinerja PDAM pada tahun 2019 terhadap 380 PDAM di Indonesia, penilaian dilakukan untuk melihat dan mengukur tingkat kinerja manajemen, efisiensi dan efektivitas pengelola PDAM, Semakin bertambahnya PDAM sehat akan mendorong pencapaian target pelayanan air bersih 100% pada tahun berikutnya. Berikut hasil penilaian kinerja PDAM tahun 2019.

Penilaian kinerja PDAM pada tahun 2019



Sumber: sim.ciptakarya.pu.go.id, 2019.

Pencapaian pelayanan air minum di Indonesia pada tahun 2019 menurun, di tahun 2018 yaitu 83,61% di tahun 2019 menjadi 81,11%. Sehingga BPPSPAM terus berkomitmen dan mendorong kinerja PDAM. Salah satunya adalah dengan melaksanakan Rencana Tindakan Turun Tangan (T3) yaitu dengan meningkatkan kinerja PDAM kurang sehat dan sakit menjadi PDAM sehat. Dengan menyesuaikan dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional dan *Sustainable Development Goals* (SDGs). (sim.ciptakarya.pu.go.id, 2019).

Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDAM) Tirta Satria Kabupaten Banyumas yang beralamat di jalan Prof. Dr Suharso No. 52 Kec. Purwokerto Timur, Kab. Banyumas. PERUMDAM Tirta Satria didirikan berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Banyumas Nomor 5 Tahun 1974 tanggal 30 September 1974, Tentang Pendirian PDAM Kabupaten Banyumas. PERUMDAM Tirta Satria ini berperan besar dalam penyediaan air yang

bersih, permintaan akan air bersih dari masyarakat kepada PERUMDAM Tirta Satria tiap tahunnya mengalami peningkatan, meningkatnya jumlah penduduk yang semakin pesat maka semakin banyak pula masyarakat yang memerlukan fasilitas air bersih dari PERUMDAM Tirta Satria Banyumas.

Berdasarkan survey peneliti dari *website* resmi PERUMDAM Tirta Satria Banyumas pada tanggal 17 Oktober 2020 terdapat beberapa keluhan masyarakat di media massa yang ditunjukkan ke PERUMDAM Tirta Satria. Meningkatnya permintaan menjadi konsumen ternyata juga telah diimbangi dengan meningkatnya kualitas pelayanan yang baik dari PERUMDAM Tirta Satria, namun masih terdapat ketidakpuasan pelayanan dari konsumen. Hal ini didasarkan pada adanya beberapa kritik maupun keluhan masyarakat sebagai pengguna jasa baik secara langsung maupun tidak langsung seperti kelambanan dalam menangani masalah, kurangnya tanggapan terhadap keluhan masyarakat, masalah air yang selalu macet di daerah – daerah tertentu (pdambanyumas.com).

Untuk pencapaian dan pemenuhan pelayanan air bersih yang merata bukan suatu hal yang mudah. Tentunya perlu adanya sumber daya manusia (SDM) yang kompeten. Menurut Mangkunegara (2001) dalam Sinambela (2017) manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia dapat menjadi penggerak di dalam perusahaan, dan diharapkan

dapat menguntungkan serta meningkatkan kemajuan perusahaan melalui hasil kinerjanya untuk perusahaannya tersebut.

Kinerja karyawan PERUMDAM Tirta Satria sangat berpengaruh penting bagi pencapaian pelayanan terhadap pelanggan. Berdasarkan survey tanggal 23 Oktober 2020 yang dilakukan oleh salah satu karyawan bagian sumber daya manusia menyatakan bahwa kinerja karyawan PERUMDAM Tirta Satria saat ini baik, namun ada beberapa yang perlu ditingkatkan lagi. Kinerja perlu ditingkatkan lagi sebab permasalahan kelambanan dalam menangani masalah dan kurangnya tanggapan terhadap keluhan masyarakat dapat diatasi, serta perusahaan nantinya dapat memenuhi target pelayanan terhadap pelanggan secara maksimal. Kinerja harus selalu ditingkatkan sebab kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Prawirosentono (1999) dalam Sinambela (2017)). Oleh sebab itu hasil kinerja karyawan diharuskan dapat mengukur keberhasilan organisasi dalam mencapai beberapa tujuannya.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah variabel disiplin kerja yang diteliti oleh Kristiadi dkk (2019) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (1994) dalam Kristiadi, dkk (2019) berpendapat disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua

peraturan organisasi dan norma – norma sosial yang berlaku. Pada umumnya disiplin kerja dapat dilihat jika seorang karyawan tiba di kantor dengan teratur dan tepat waktu, dalam berpakaian pun mereka rapi saat bekerja, dan jika mereka telah menyelesaikan pekerjaan cepat, tepat dan memiliki semangat kerja. (Kristiadi, dkk (2019)).

Berdasarkan survey yang telah dilakukan oleh peneliti, disiplin kerja di PERUMDAM Tirta Satria untuk alat sudah memenuhi standar dengan sistem absensi *fingerprint* yang telah disediakan, namun masih ada beberapa karyawan yang terlambat bekerja dan pulang sebelum waktu yang ditentukan. Hasil ini menjadi tanda bahwa tingkat disiplin yang masih belum maksimal.

Dalam penelitian terdahulu menjelaskan ada peneliti yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, Wairooy (2017), Widodo, dkk (2018), Tamba, dkk (2018), Rahayu, dkk (2018), Kristadi, dkk (2019), Anggoro, dkk (2020), Amiani, dkk (2020). Namun terdapat penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, Astuti, dkk (2020).

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel kompensasi yang diteliti oleh Bagus, dkk (2019) yang menyatakan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi menurut Sutrisno (2016) dalam Bagus, dkk (2019) mengatakan tujuan utama setiap organisasi merancang sistem kompensasi adalah untuk memotivasi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya serta mempertahankan

karyawan yang berkompeten. Kompensasi finansial langsung (*direct financial compensation*) terdiri dari bayaran yang diterima orang dalam bentuk upah (*wage*), gaji (*salary*), komisi, dan bonus. Kompensasi finansial tak langsung/benefit (*indirect financial compensation*) terdiri dari semua reward finansial yang tidak dicakup dalam kompensasi langsung (Sinambela, 2017).

PERUMDAM Tirta Satria Banyumas memberikan beberapa kompensasi untuk karyawan yaitu kompensasi langsung yang terdiri dari gaji pokok, tunjangan suami/istri, tunjangan anak, tunjangan jabatan, tunjangan kegiatan kerja (TKK), tunjangan air, tunjangan beras, tunjangan kesehatan, tunjangan PPh 21. Dan kompensasi tidak langsung terdiri dari tunjangan hari raya, pengganti cuti tahunan, uang jasa produksi, bonus kinerja, gaji ke 13, tunjangan kerja (survey, 2020). Pemberian kompensasi kepada para karyawan yang nanti diharapkan dengan pemberian kompensasi dapat membuat kinerja karyawan meningkat dan menguntungkan perusahaan. Namun belum ada bukti kompensasi di PERUMDAM Tirta Satria Banyumas berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Permasalahan kompensasi adalah fungsi personalia yang paling sulit, tidak hanya pemberian kompensasi tetapi tugas yang kompleks dan berarti bagi karyawan. Apabila perusahaan tidak memberikan kompensasi yang tepat, perusahaan akan kehilangan karyawan yang memiliki kinerja yang bagus. Perusahaan pun nantinya akan mengeluarkan biaya untuk merekrut karyawan baru, tetapi apabila kinerja karyawan tersebut tidak sesuai dengan harapan perusahaan, maka perusahaan mengalami kerugian. Sebaliknya jika

program kompensasi dirasa cukup adil maka perusahaan mudah mendapatkan karyawan yang potensial. (Handoko, (2018) dalam Marayasa&Noryani, (2020)).

Dalam penelitian terdahulu menjelaskan ada peneliti yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan, Wairooy (2017), Analia (2016), Martinus (2016), Bagus, dkk (2019), Naibaho, dkk (2016), Marayasa, dkk (2020), Arifin, dkk (2019), Bangun, dkk (2019). Namun terdapat penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, Kusuma, dkk (2019).

Selain beberapa variabel yang disebutkan diatas, variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi yang diteliti oleh Kurniawan, dkk (2020) yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Robbins (2003) dalam Samsuddin (2018) komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan – tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Komitmen organisasi yang tinggi berarti berpihak kepada organisasi yang tinggi juga, komitmen sebagai predador kinerja seseorang dan bersifat global dan dapat bertahan dalam suatu organisasi (Samsuddin, 2018).

Berdasarkan survey yang dilakukan oleh peneliti fenomena terkait Komitmen organisasi yang terdapat pada PERUMDAM Tirta Satria Banyumas yaitu perusahaan memiliki visi menjadi perusahaan yang

berkinerja sangat baik, memuaskan, dan terus berkembang serta memiliki motto melayani air minum (Tirta) dengan Satria yaitu Senang, Antusias, Tertib, Ramah, Informatif dan Amanah (pdambanyumas.com). Visi dan motto pelayanan tersebut seharusnya didukung oleh kinerja karyawan dengan komitmen yang besar. Dalam mendukung visi dan moto tersebut perusahaan mengharapkan karyawan untuk bekerja bersungguh – sungguh, menerima semua pekerjaan sesuai tanggung jawabnya dan memiliki loyalitas atau kesediaan untuk keuntungan perusahaan sehingga visi dan motto tersebut dapat tercapai. Namun belum ada bukti komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan di PERUMDAM Tirta Satria Banyumas.

Dalam penelitian terdahulu menjelaskan terdapat penelitian yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, Parinding (2017), Kurniawan, dkk (2020), Cahyani, dkk (2020), Huntary, dkk (2019), Humadi, dkk (2019), Firmayasa, dkk (2020), Kusuma, dkk (2020). Namun terdapat penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, Rembet, dkk (2020).

Berdasarkan beberapa penelitian yang membahas variabel – variabel diatas terdapat beberapa kelemahan. Seperti populasi dan sampel kurang dari 100 responden dan tidak menjelaskan sampel penelitian yang detail informasi mengenai karakteristik sampel seperti: umur, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja dll. Serta prediksi variabel masih lemah yaitu R^2 masih kurang dari 50%.

Penelitian ini adalah pengembangan dari penelitian yang diteliti oleh Naibaho, dkk (2016) dengan hasil variabel disiplin dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di RSUP Prof. Dr. R.D. Kandou, Manado. Peneliti menambahkan variabel komitmen organisasi dari penelitian yang dilakukan oleh Cahyani, dkk (2020). Dalam penelitian sebelumnya menyarankan untuk menambah variabel komitmen organisasi yang diharapkan dapat meningkatkan nilai R^2 dari penelitian selanjutnya.

Berdasarkan dari latar belakang masalah dan adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu. Maka peneliti berharap penelitian yang dilakukan di Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Satria Banyumas dapat menambah literatur pada ilmu manajemen sumber daya manusia dan menyumbang solusi bagi perusahaan. Berdasarkan identifikasi masalah diatas peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam dan menjadikan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Satria Banyumas”**.

3. Perumusan Masalah

Adapun perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah disiplin kerja, kompensasi dan komitmen organisasi secara bersama – sama mempengaruhi kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Satria Banyumas?

2. Apakah disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Satria Banyumas?
3. Apakah kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Satria Banyumas?
4. Apakah komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Satria Banyumas?

C. Pembatasan Masalah

Pada penelitian ini peneliti menentukan batasan – batasan dari masalah yang mampu menjawab permasalahan penelitian. Oleh karena itu, dalam penelitian ini dilakukan pembatasan masalah sebagai berikut:

1. Responden adalah seluruh karyawan Perumdam Tirta Satria Banyumas.
2. Variabel kinerja hanya dipengaruhi oleh disiplin kerja, kompensasi dan Komitmen Organisasi.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan Perumdam Tirta Satria Banyumas.
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan Perumdam Tirta Satria Banyumas.

3. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan Perumdam Tirta Satria Banyumas.
4. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan Perumdam Tirta Satria Banyumas.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian tersebut, diharapkan dapat memberikan berbagai macam manfaat bagi banyak pihak. Manfaat yang diperoleh meliputi:

1. Bagi Pimpinan Perumdam Tirta Satria

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan Perumdam Tirta Satria Banyumas dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Sehingga hasil akhir yang diharapkan yaitu kinerja yang maksimal dari masing-masing karyawan.

2. Bagi Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia

Sebagai bahan kajian untuk menambah literatur tentang kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh disiplin kerja, kompensasi dan komitmen organisasi.

3. Bagi Karyawan

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam mengerjakan suatu tugas atau tanggung jawab dan untuk memberikan evaluasi yang berkaitan dengan kinerja karyawan dengan memperhatikan disiplin kerja, kompensasi dan komitmen organisasi.

4. Bagi Peneliti

Sebagai peningkatan ilmu pengetahuan dan wawasan bagi peneliti dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya tentang pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Dan sebagai syarat lulus program studi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Purwokerto

