

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Jombang merupakan salah satu BUMD pemerintah Kabupaten Jombang yang berorientasi profit dan juga sosial yang menangani pengelolaan air bersih. Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Jombang dituntut untuk meningkatkan pelayanan air minum kepada masyarakat dan berusaha memberikan kontribusi pada Pendapatan Asli Daerah (PAD). Sebagai salah satu perusahaan publik yang ada di daerah, PDAM sangat diperlukan kehadirannya bagi masyarakat untuk mendapatkan air bersih yang sehat dan memadai untuk keperluan rumah tangga maupun industri untuk menunjang perkembangan ekonomi dan derajat kesehatan.

Sebagai perusahaan daerah yang menangani pengelolaan air bersih untuk mewujudkan itu semua tentunya tidak lepas dari kinerja seluruh karyawannya. Perusahaan yang berhasil dan efektif merupakan perusahaan dengan individu yang didalamnya memiliki kinerja yang baik. Perusahaan yang berhasil atau efektif akan ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Sebaliknya tidak sedikit perusahaan yang gagal karena faktor kinerja karyawan. Memahami pentingnya kinerja karyawan bagi keberhasilan tujuan perusahaan, maka perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja karyawan dengan beberapa cara seperti menyediakan suasana dan lingkungan

kerja yang nyaman, kepemimpinan yang baik, pemberian motivasi, pemberian kompensasi yang sesuai kepada setiap karyawan dan penciptaan disiplin kerja yang baik.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Jombang dituntut untuk dapat melakukan segala upaya perbaikan dan penyempurnaan dalam meningkatkan kualitas pelayanan air minum yang telah menjadi kebutuhan bagi masyarakat banyak, pada saat ini Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Jombang dinilai masih memiliki kinerja rendah, yang dapat dilihat dari masih banyaknya keluhan-keluhan mengenai kualitas pelayanan dan laporan dari pelanggan serta tingginya tingkat absensi karyawan.

Adapun keluhan-keluhan dan laporan dari pelanggan adalah, pihak Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Jombang menggolongkan keluhan tersebut menjadi dua sesuai dengan beratnya masalah, yaitu; keluhan yang dapat langsung ditangani dan pending (menunggu). Keluhan yang langsung dapat ditangani Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Jombang misalnya kebocoran pipa pelanggan. Kebocoran pipa yang sering dikeluhkan masyarakat, akan menimbulkan kurangnya air yang distribusikan dan aliran airnya sangat kecil sekali. Berikut data rekapitulasi pengaduan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Jombang Bulan Januari-April 2017.

Tabel 1.1
Rekapitulasi Pengaduan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM)
Kabupaten Jombang

Uraian	Jumlah Pengaduan Bulan			
	Januari	Februari	Maret	April
Pipa Bocor	37	56	89	90
Air Kotor/Kecil	31	43	58	62
Stop Kran Rusak	9	12	20	23
Meter mati/rusak	5	8	13	17
Pemakaian Air	9	23	43	37
Cabut	11	15	28	35
Lain-lain	1	2	3	4
JUMLAH	103	159	254	268

Sumber :Data Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM), 2017

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan meningkatnya pengaduan yang terjadi pada bulan januari sampai dengan april 2017 hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan khususnya karyawan pada bagian teknik dan produksi. Hal tersebut juga dapat dilihat dari meningkatnya absensi yang terjadi pada karyawan bagian teknik dan produksi. Berikut data absensi karyawan :

Tabel 1.2
Data absensi Bulan Januari - April 2017 Perusahaan Daerah Air Minum
(PDAM) Kabupaten Jombang

Periode	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Tidak Masuk Kerja	Presentase
Januari	33 Orang	22	66,7 %
Februari		17	51,5 %
Maret		23	69,6%
April		29	87,8%
Rata-rata		18,2	68,9 %

Sumber : Data Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM), 2017

Dari data tersebut dapat dikatakan bahwa pada 4 bulan terakhir rata-rata presentase ketidakhadiran karyawan yaitu 68,9%. Tingginya absensi tersebut kurang baik mengingat bahwa karyawan bagian teknik dan produksi merupakan salah satu faktor pendukung dalam Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Jombang. Dengan ketidakhadiran yang cukup tinggi akan mengganggu pelaksanaan kerja dan berdampak buruk pada kinerja karyawan.

Dalam penelitian Resti Lufitasari (2016) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset D.I. Yogyakarta, kinerja karyawan yang menurun dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kurangnya perhatian manajemen terhadap karyawan, minimnya penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi, tidak sesuai

kompensasi, tempat kerja yang tidak mendukung, kurangnya menciptakan disiplin kerja yang baik, rendahnya tingkat gaji, beban kerja yang terlalu berat, dan kepemimpinan yang tidak baik sehingga menyebabkan terjadinya penurunan kinerja karyawan.

Salah satu cara meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan menciptakan kedisiplinan yang baik. Menurut Hasibuan (2014) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hasil dari observasi di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Jombang dalam hal kedisiplinan masih banyak ditemukan karyawan yang keluar pada saat jam kerja yang bukan untuk kepentingan pekerjaan, bersantai saat jam kerja dan tidak memanfaatkan waktu kerja dengan baik sehingga pekerjaan tidak selesai tepat waktu.

Selain dengan menciptakan kedisiplinan yang baik, pemberian kompensasi yang sesuai dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2014) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya. Hasil dari observasi di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Jombang dalam hal kompensasi, karyawan merasa kompensasi yang diberikan perusahaan kurang sesuai atau tidak sebanding dengan pekerjaan yang

dibebankan serta tidak adanya penghargaan khusus yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi ataupun yang memiliki kinerja tinggi.

Berdasarkan hasil observasi dan uraian tersebut oleh karena itu penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Kedisiplinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Jombang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diungkapkan diatas maka perumusan masalah yang dapat dibuat adalah :

1. Apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Jombang ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Jombang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Jombang.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Jombang.

1.4 Batasan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, peneliti membatasi penelitian ini hanya pada karyawan tidak tetap bagian teknik dan produksi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Jombang, dengan menggunakan variable kedisiplinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah dan tujuan penelitian diatas adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Praktis

Bagi perusahaan diharapkan skripsi ini dapat digunakan sebagai bahan masukan pimpinan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Jombang sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan secara lebih optimal.

2. Manfaat Teoritis

Untuk menambah wawasan atau pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan kedisiplinan, kompensasi dan kinerja karyawan.

