

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perusahaan harus mampu memanfaatkan sumber daya yang ada secara optimal, agar dapat menciptakan keunggulan yang diharapkan. Dalam hal ini fungsi manajemen memang peran yang sangat penting. Manajemen berasal dari kata *to manage* yang berarti mengatur atau mengurus. Secara singkat manajemen diartikan sebagai ilmu atau seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya efektif dan efisien dalam upaya untuk mencapai suatu tujuan (Hasibuan,2006).

Dalam UUD 1945 Pasal 33 Ayat (3) disebutkan bahwa “Bumi,Air dan kekayaan alam yang terkandung didalamnya dikuasai oleh Negara dan di pergunakan untuk sebesar-besarnya kemakmuran rakyat”. Pasal ini merupakan landasan filosofis untuk menentukan pengelolaan sumber daya alam, termasuk sumber daya air dalam kehidupan bernegara.

Berdasarkan pasal ayat (2) Undang- Undang tersebut menyebutkan bahwa “ Penguasaan Negara atas sumber daya air tersebut diselenggarakan oleh pemerintah dan pemerintah daerah dengan tetap mengakui dan menghormati kesatuan-kesatuan masyarakat hukum adat beserta hak-hak tradisionalnya.

Menurut Undang-Undang nomor 5 tahun 1962 tentang Perusahaan Daerah bahwa :

Perusahaan Daerah ialah semua perusahaan yang didirikan berdasarkan undang-undang ini yang modalnya untuk seluruh nya atau untuk sebagian merupakan kekayaan daerah yang dipisahkan kecuali jika ditentukan lain dengan atau berdasarkan undang undang.

Perusahaan Daerah Air Minum berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Majalengka Nomor II Tahun 1988 dan peraturan Daerah Kabupaten Majalengka Nomor 26 Tahun 2001 tentang perubahan pertama atas peraturan Daerah kabupaten Daerah Tingkat II Nomor II Tahun 1988 tentang pembentukan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) merupakan salah satu unit kerja di lingkungan pemerintah Kabupaten Majalengka memiliki Visi “Terwujudnya PDAM yang maju, sehat dan profesional menuju Pelayanan prima tahun 2015” dan Misi “Memberikan Pelayanan air bersih yang memenuhi kualitas, kuantitas dan kontinuitas sesuai standar” yang di selaraskan dengan Visi dan Misi Kabupaten Majalengka dalam Rangka keterpaduan dalam pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan, pembangunan, dan kemasyarakatan di Kabupaten Majalengka.

Untuk mewujudkan Peraturan Daerah diatas, diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dibidangnya, Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memerlukan pengelolaan secara professional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan dan setiap perusahaan mengharapkan seluruh pegawainya dapat bekerja dengan baik, Perusahaan juga sebaiknya peka terhadap masalah masalah atau tuntutan-tuntutan para pegawainya agar semua kegiatan perusahaan tidak aka terhambat.

Menurut Locke dalam Munandar (2001:350) tenaga kerja yang puas dengan pekerjaannya merasa senang dengan pekerjaannya. Keyakinan bahwa pegawai yang terpuaskan akan lebih produktif daripada pegawai yang tak terpuaskan merupakan suatu ajaran dasar diantara para manajer selama bertahun-tahun Robbins (2001:26).

Menurut Strauss dan Sayles dalam Handoko (2001:196) kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi, pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis, dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Pegawai yang seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat kerja yang rendah, cepat lelah dan bosan, emosi tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Sedangkan pegawai yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran dan perputaran kerja yang lebih baik, kurang aktif dalam kegiatan serikat pegawai, dan kadang-kadang berprestasi bekerja lebih baik daripada pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Oleh karena itu kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi pegawai maupun perusahaan, terutama karena menciptakan keadaan positif di dalam lingkungan kerja perusahaan.

Setiap orang yang bergabung dengan organisasi bersedia memberikan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan sebagian waktunya untuk berkarya pada organisasi tersebut. Orang/pegawai yang bergabung dengan sebuah organisasi tersebut mempunyai motivasi untuk mencapai tujuan hidupnya baik secara material seperti kompensasi finansial yang layak maupun immaterial seperti

adanya kepuasan kerja. Adanya kepuasan dalam bekerja akan memotivasi pegawai untuk berprestasi secara optimal demi kemajuan sebuah organisasi dan apabila semua pegawai merasakan adanya kepuasan kerja maka ini akan berdampak sangat baik sekali bagi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Wujud dari kepuasan kerja dapat diindikasikan dengan tingkat kerajinan pegawai, tingkat absensi yang rendah, tidak adanya keluhan dan jumlah pegawai yang berhenti secara sepihak atau *turnover* pegawai rendah. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dari seorang pegawai seperti kompensasi, hubungan baik antara bawahan dengan atasan dan rekan kerja, lingkungan kerja, umur, pendidikan dan banyak faktor lainnya. Penelitian tentang kepuasan kerja ini telah banyak dilakukan oleh peneliti sebelumnya, baik pada organisasi non pemerintah atau organisasi bisnis maupun organisasi pemerintah.

Alasan utama untuk menilai kepuasan kerja adalah memberikan gagasan kepada atasan tentang bagaimana meningkatkan sikap pegawai. Kepuasan kerja pegawai akan tercapai bila pegawai produktif dan berkinerja baik.

Manusia berperan aktif dalam domain dalam setiap aktivitas organisasi perusahaan, baik dalam aktivitas organisasi perusahaan yang bersifat operasional maupun konseptual. Oleh karena itu perusahaan harus memiliki kemampuan untuk mempertahankan bahkan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang di milikinya, dengan harapan tercapainya tujuan perusahaan. Ada banyak cara yang bisa dilakukan oleh perusahaan, salah satu diantaranya adalah melalui program kompensasi.

Pemberian kompensasi merupakan salah satu cara yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi perusahaan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang di terima oleh pegawai sebagai balas jasa atau upaya - upaya yang telah di berikan kepada organisasi perusahaan Hendri Tanjung (2003).

Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan bekerja secara maxsimal agar mendapat kompensasi yang sesuai.

Dalam suatu instansi, pegawai senantiasa mengharapkan penghasilan yang lebih memadai. Sistem penggajian pegawai negeri sipil sekarang saat ini masih di bawah sistem penggajian swasta , sehingga mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam situasi yang demikian meyebabkan timbulnya ke inginan untuk mencari kompensasi lain di luar gaji.

Perusahaan Daerah Air minum Kabupaten Majalengka sebagai salah satu Perusahaan Daerah di Kabupaten Majalengka yang memberikan berbagai jenis Kompensasi kepada pegawainya, bahkan perusahaan Daerah Air Minum Majalengka merupakan satu satunya perusahaan daerah di Majalengka yang memberikan insentif sesuai hasil kerja pegawainya. Pemberian insentif yang di berikan oleh perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Majalengka kepada pegawai sesuai jenis pekerjaan dan bagian bidangnya juga pemberiannya tidak sama rata. Berdasarkan data Informasi dari Bagian administrasi dan umum pembagian insentif yang di berikan perusahaan kepada pegawainya berdasarkan jenis pekerjaan dan bagian dapat dilihat pada Tabel I.I sebagai Berikut :

Tabel 1.1
Insentif Pegawai PDAM Kabupaten Majalengka Tahun 2014

Pegawai	Insentif
Kasir cabang.	Rp. 67.000,-
Kasir Teknik.	Rp. 220.000,-
Kasir Administrasi.	Rp. 70.000,-
Staf Produksi.	Rp. 65.000,-
Operator Khusus Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Majalengka	Rp. 60.000,-

(Sumber : Departemen Personalia PDAM Kabupaten Majalengka 2014)

Pada Tabel di atas dapat dilihat perbedaan pemberian insentif oleh perusahaan PDAM Kabupaten Majalengka terhadap pegawainya dikarenakan dengan alasan berdasarkan bagian dan jenis pekerjaan pegawainya.

Menurut H. Hadari Nawawi (2003:317), mengemukakan bahwa insentif adalah :“Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pegawai agar produktivitasnya tinggi dan sifatnya tidak tetap”. Pemberian insentif yang tidak merata terhadap pegawai akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai sehingga kinerja pegawai kurang baik dan target pendapatan yang di tentukan yaitu pencapaian 90 persen penghasilan dan penjualan air bersih kepada pelanggan akan kurang tercapai. Kurangnya kesadaran para pelanggan dalam membayar konsumsi air bersih menjadi permasalahan dalam memenuhi target pendapatan yang ditentukan.

Hal ini tidak diimbangi dengan jumlah gaji pokok yang di terima oleh pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten majalengka. Dengan pekerjaan yang mereka lakukan jumlah gaji pokok yang di terima dirasakan kurang oleh pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten majalengka. Dengan adanya insentif yang di berikan perusahaan Daerah Air Minum Majalengka sebagai balas jasa dari perusahaan atas pekerjaan mereka, diharapkan dapat mengimbangi hal tersebut.

Berdasarkan Permasalahan diatas, Penulis ingin meneliti lebih jauh tentang pemberian kompensasi dan kinerja, serta mengetahui pengaruh pemberian kompensasi tersebut terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten majalengka. Berdasarkan Latar Belakang yang di kemukakan di atas maka penulis mengambil judul “ **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Majalengka**”.

B. Identifikasi Masalah

1. Gaji yang di terima Pegawai PDAM Kabupaten Majalengka di rasa kurang memelihara kinerja pegawai.
2. Insentif yang diterima pegawai kurang memenuhi sesuai kebutuhan kinerja pegawai PDAM Kabupaten Majalengka.
3. Totalitas kerja pegawai kurang dalam menjalankan peraturan daerah hal ini terjadi karena insentif yang di terima pegawai tidak sesuai dengan kinerja pegawai PDAM Kabupaten Majalengka.

4. Bonus yang diterima pegawai kurang memenuhi sesuai kebutuhan Kinerja pegawai PDAM Kabupaten Majalengka.
5. Honor yang diterima pegawai kurang memenuhi sesuai kebutuhan Kinerja pegawai PDAM Kabupaten Majalengka.
6. Fasilitas yang di terima pegawai kurang memenuhi kebutuhan pegawai PDAM Kabupaten Majalengka dikarenakan kurangnya tempat khusus Kendaraan dan peralatan masih terbatas.

C. Rumusan Masalah

1. Seberapa besar pengaruh gaji terhadap kinerja pegawai perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Majalengka?
2. Seberapa besar pengaruh insentif prestasi terhadap kinerja pegawai perusahaan daerah air minum (PDAM) Kabupaten Majalengka?
3. Seberapa besar pengaruh Tunjangan terhadap kinerja pegawai perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Majalengka?
4. Seberapa besar pengaruh fasilitas terhadap kinerja pegawai perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Majalengka?
5. Seberapa besar pengaruh gaji, insentif prestasi, tunjangan, dan fasilitas Secara simultan terhadap kinerja pegawai perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Majalengka?

D. Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh gaji terhadap kinerja pegawai perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Majalengka.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh insentif prestasi terhadap kinerja pegawai perusahaan daerah air minum (PDAM) Kabupaten Majalengka.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh tunjangan terhadap kinerja pegawai perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Majalengka.
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh fasilitas terhadap kinerja pegawai perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Majalengka.
5. Untuk mengetahui besarnya pengaruh gaji, insentif prestasi, tunjangan, dan fasilitas Secara simultan terhadap kinerja pegawai perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Majalengka.

E. Kegunaan Penelitian

Hasil ataupun kegunaan dari penelitian ini antara lain diharapkan dapat memberikan manfaat :

1. Hasil Penelitian ini dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan di bidang Administrasi Negara.
2. Manfaat teoritis, diharapkan dari penelitian ini adalah mampu memberikan masukan bagi instansi yang terkait untuk di jadikan bahan masukan dan sumbangan pemikiran.

3. Hasil Penelitian ini di harapkan dapat berguna bagi pengembangan ilmu Administrasi Negara, khususnya mengenai kompensasi kinerja pegawai perusahaan daerah air minum (PDAM) Kabupaten Majalengka.

F. Kerangka Pemikiran

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi untuk mewujudkan visi dan misinya sangat tergantung dari peran dan kualitas sumber daya manusia yang ada didalam organisasi. Oleh karenanya diperlukan pengembangan sumber daya manusia secara kontinyu agar diperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, sehingga dalam bekerja dapat memberikan hasil yang optimal.

Menurut Garry Dessler (1997) definisi kompensasi adalah semua bentuk penggajian atau ganjaran yang mengalir kepada pegawai dan timbul dari kepegawaiannya M. Yani (2012).

Sedangkan menurut T. Hani Handoko (2001) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sedangkan menurut Susilo Martoyo (2000), kompensasi didefinisikan sebagai pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi “*employers*” maupun “*employees*” baik yang langsung berupa uang (financial) maupun yang tidak langsung berupa uang (*nonfinancial*). Dari definisi tersebut dapat disadari bahwa suatu kompensasi jelas akan dapat meningkatkan ataupun menurunkan prestasi kerja, kepuasan kerja maupun motivasi pegawai. Oleh karenanya

penting sekali perhatian organisasi terhadap pengaturan kompensasi secara benar dan adil lebih dipertajam.

Dari definisi-definisi sebagaimana tersebut diatas, kompensasi dapat diartikan sebagai semua bentuk penghargaan atau imbalan yang diberikan organisasi pada para pekerjanya sebagai bentuk penggantian atas kinerjanya yang terdiri dari bentuk kompensasi finansial seperti gaji pokok, insentif dan tunjangan-tunjangan lainnya dan bentuk non finansial seperti tantangan pekerjaan, tanggung jawab, pengakuan yang memadai atas prestasi yang dicapai, serta adanya promosi bagi pegawai yang berpotensi.

Menurut Simamora (2004:442) mendefinisikan:

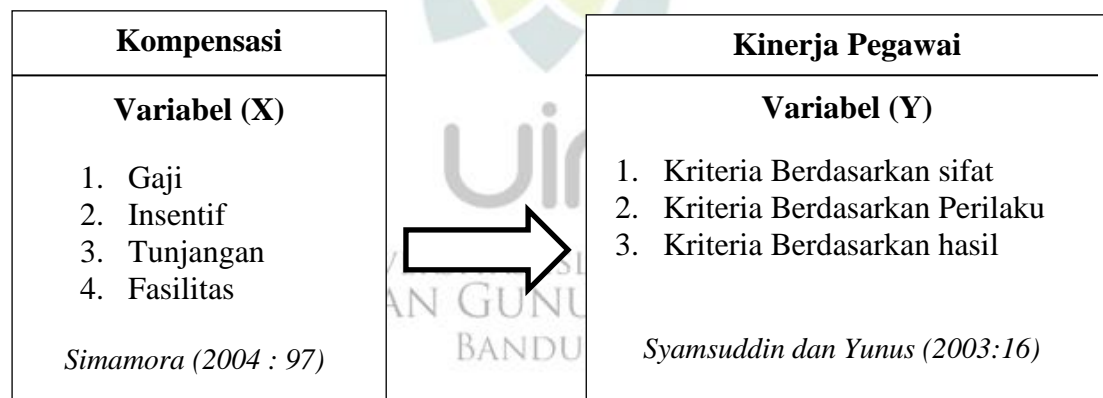
“Kompensasi (compensation) meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para pegawai sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para pegawai sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi”.

Mangkunegara (2004:67) menyatakan bahwa “kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya. Oleh karena, itu salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja pegawai adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan perkembangan pegawai. Jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh pegawai, maka perusahaan akan lebih mudah untuk

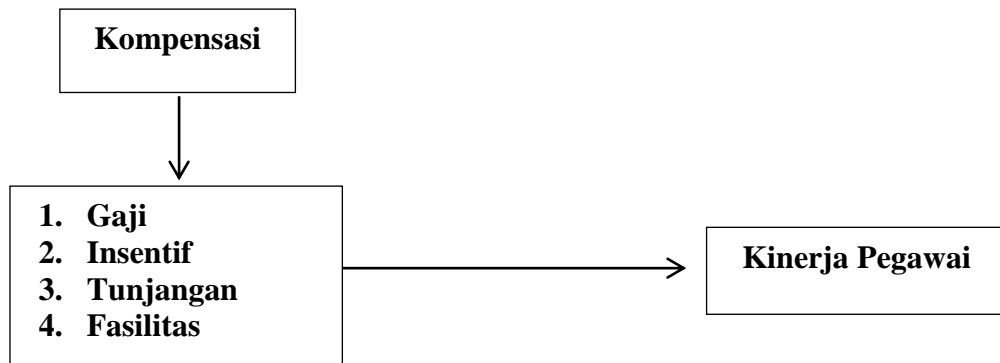
menarik pegawai yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi pegawai agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif. Pada akhirnya, perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan usahanya (Triyono Nugroho, 2009).

Jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif bagi pegawai, maka organisasi akan lebih mudah untuk menarik pegawai yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi pegawai agar lebih meningkatkan kinerjanya sehingga produktivitas meningkat dan kinerja organisasi juga akan meningkat.



Gambar 1.1
Model Kerangka pemikiran Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan kerangka Pemikiran tersebut, maka dapat digambarkan paradig penelitian sebagai berikut :



Gambar 1.2
Paradigma Penelitian

G. Hipotesis

Hipotesis Menurut Sugiyono (2011:70) merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru di dasarkan fakta-fakta yang empiris yang di peroleh melalui pengumpulan data. jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan penelitian belum jawaban empiris.

Bertitik tolak dari kerangka pemikiran, peneliti mengemukakan hipotesis sebagai berikut :

1. H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan dari Gaji (X_1) terhadap Kinerja pegawai (Y)

H_a : ada pengaruh yang signifikan dari Gaji (X_1) terhadap Kinerja pegawai (Y)

2. H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan dari Insentif (X_2) terhadap Kinerja pegawai (Y)

H_a : ada pengaruh yang signifikan dari Insentif (X_2) terhadap Kinerja pegawai (Y)

3. H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan dari Tunjangan (X_3) terhadap Kinerja pegawai (Y)

H_a : ada pengaruh yang signifikan dari Tunjangan (X_3) terhadap Kinerja pegawai (Y)

4. H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan dari Fasilitas (X_4) terhadap Kinerja pegawai (Y)

H_a : ada pengaruh yang signifikan dari Fasilitas (X_4) terhadap Kinerja pegawai (Y).

5. H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan Antara Gaji, Insentif, Tunjangan, Fasilitas (X_4) terhadap Kinerja pegawai (Y).

H_a : ada pengaruh yang signifikan Antara Gaji, Insentif, Tunjangan, pengaruh yang signifikan dari Fasilitas (X_4) terhadap Kinerja pegawai (Y).