

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Perkembangan dalam dunia usaha sangat diperlukan adanya sumber daya yang berkualitas untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dan mampu mencapai tujuan perusahaan. Tenaga kerja sebagai faktor produksi, memegang peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Kualitas dari sumber daya manusia didalam organisasi perusahaan dapat dilihat dari tingkat pencapaian produktivitas. Semakin ketatnya persaingan kualitas sumber daya manusia dibidang ketenagakerjaan, maka kebutuhan akan tenaga kerja yang mempunyai produktivitas tinggi sangat diperlukan semua pihak, baik oleh perusahaan lembaga perusahaan maupun lembaga pemerintah. Peran tenaga kerja yang sangat mempengaruhi terhadap pelaksanaan setiap harinya. Kekuatan suatu perusahaan bukan hanya terletak pada teknologi ataupun sumber dananya, tetapi juga terletak pada sumber daya manusianya. Hal ini berarti dapat dikatakan bahwa kesuksesan sebuah perusahaan tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya untuk bergerak menuju arah pencapaian tujuan yang ditetapkan. Perusahaan juga perlu memperhatikan kebutuhan karyawan tersebut agar karyawan juga merasa nyaman dalam kondisi bekerja. Kebutuhan yang diperlukan seperti dalam pemberian kompensasi berupa gaji, upah lembur dan tujungan kesehatan membuat karyawan dapat melaksanakan pekerjaanya dengan

bersemangat sehingga dapat memenuhi kebutuhan ekonomi karyawan di perusahaan.

Pemberian kompensasi didalam suatu perusahaan merupakan salah satu faktor pendukung di dalam usaha perusahaan untuk memotivator para karyawannya dalam meningkatkan produktivitas kerjanya. Kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Pemberian kompensasi terhadap karyawan akan sangat mempengaruhi bagaimana kinerja dari katryawan itu sendiri. Karyawan akan lebih termotivasi jika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan apa yang diharapkan dan sesuai dengan apa yang dikerjakan. Oleh karena itu pemberian kompensasi yang adil dan tepat diperlukan perusahaan untuk dapat memotivasi karyawannya sehingga tercipta kegairahan kerja yang berimbang pada semangat kerja yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan itu sendiri. Menurut Menurut Sutrisno (2017:181) kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Pemberian kompensasi yang tidak memadai akan meresahkan para karyawan, akan menurunkan gairah kerja, sehingga prestasi kerja akan merosot. Hal ini didukung oleh hasil penelitian dari Yuliandari dkk (2014); Agustina dkk (2016); Nidaul Izzah dan Ida Ardiani (2016) yang menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja

mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi. Lingkungan kerja yang segar, nyaman dan memenuhi standar kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya. Keramahan sikap para karyawan dalam menghargai waktu berbeda pendapat, dan syarat wajib untuk terus membina kualitas pemikiran karyawan yang akhirnya bisa membina kinerja mereka secara terus menerus. Menurut Nitisemito (2010:183) adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya yang dibebankan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi fisik maupun non fisik tempat bekerja karyawan yang berisikan fasilitas-fasilitas pendukung untuk melakukan pekerjaan demi tercapainya target perusahaan. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Yuliandari dkk (2014); Agustina dkk (2016) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Kedisiplinan mempunyai peran yang sangat penting dalam menjalankan suatu usaha dalam mencapai tujuan yang sudah ditargetkannya. Disiplin karyawan pada suatu perusahaan merupakan masalah yang perlu diperhatikan, karena masalah ini dapat mengakibatkan maju mundurnya perusahaan. Demikian juga kehidupan dalam suatu perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggota-anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut. Disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan

akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Semakin baik disiplin karyawan pada sebuah perusahaan, semakin naik prestasi kerja yang dicapai. Sebaliknya, tanpa disiplin karyawan baik, sulit bagi sebuah perusahaan mencapai hasil yang optimal. Selain itu, guna mewujudkan tujuan perusahaan tersebut adalah kedisiplinan karyawannya. Jadi, kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sehingga produktivitas yang tinggi dapat dicapai jika didukung oleh para pegawai yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Menurut Sutrisno (2017:85-86) seharusnya karyawan mengerti bahwa dengan dipunyalinya disiplin kerja yang baik, berarti akan di capai pula suatu keuntungan yang berguna, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan sendiri. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Aprianti (2016); Nidaul Izzah dan Ida Ardiani (2016) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Produktivitas kerja akan terwujud jika pegawai mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang menjadi tanggungjawabnya masing-masing. Oleh karena itu pimpinan harus memberikan suatu dorongan pada para pegawai. Dalam mencapai hasil yang lebih baik, pimpinan dan karyawan harus mempunyai ketentuan dalam bekerja. Dalam suatu perusahaan kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja sangat penting bagi keberhasilan suatu perusahaan, sebab adanya disiplin kerja dan lingkungan kerja yang baik, tujuan yang ditargetkan dapat dicapai dengan hasil yang memuaskan. Menurut Kussrianto dalam Sutrisno

(2017:100) mengatakan produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu. Banyaknya pegawai di suatu perusahaan yang kurang disiplin terhadap waktu dan tidak sesuai jam kerja Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Madiun.

Pemerintah melakukan tugas pelayanan terhadap masyarakat dalam rangka memenuhi kebutuhan masyarakat melalui organisasi pemerintahan baik bentuk Departemen, Lembaga, BUMN, BUMD, Dinas, dan lain sebagainya. Salah satu organisasi pemerintah yang menyelenggarakan pelayanan adalah Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM). Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2007 Tentang Orang Dan kepegawaian, Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) sebagai Badan Usaha Milik Daerah yang bergerak di bidang pelayanan air minum. Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Taman Sari Kota Madiun adalah salah satu perusahaan daerah di Kota Madiun yang menyediakan layanan penyediaan air bersih kepada masyarakat Kota Madiun. Oleh karena itu agar penyelenggaraan dan pengadaan air minum dan air bersih dapat berhasil, selain tergantung dari fungsi dan sifat produksinya yang terus menerus, juga tergantung pada manajemen pengawasan dan pendistribusian dalam menyalurkan air tersebut sampai kepelanggan. Berikut ini dapat dilihat Target dan realisasi produksi air di PDAM kota Madiun.

**Tabel 1.1 Target dan Realisasi produksi Air di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun periode 2015-2018**

<b>Tahun</b>	<b>Target Produksi (M<sup>3</sup>)</b>	<b>Realisasi Produksi (M<sup>3</sup>)</b>	<b>Persentase (%)</b>
2015	906.898	949.963	104,75%
2016	906.898	869.229	95,85%
2017	954.791	943.943	98,86%
2018	958.632	936.137	97,65%

Sumber: PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun

Dari data di atas terlihat bahwa jumlah air yang diproduksi adanya penurunan atau belum terealisasi setiap tahunnya, yang artinya target atau sasaran yang dicapai oleh pihak PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun belum tercapai, karena produksi air yang dilaksanakan oleh perusahaan belum dilaksanakan dengan baik. Permasalahan yang menjadi penurunan atau belum terealisasi produksi pada PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun adalah berbedanya kompensasi yang diberikan perusahaan kepada pegawai tetap dengan pegawai kontrak sehingga PDAM kedepannya perlu memperbaiki pemberian kompensasi kepada pegawai sesuai dengan kinerjanya masing-masing. Selain itu, lingkungan kerja juga menjadi faktor dalam meningkatkan produktivitas pegawai yang kurang nyamannya sehingga lingkungan kerja di PDAM membuat pegawai menjadi tidak optimal dalam bekerja. Untuk meningkatkan produktivitas pegawai di PDAM perlu memperhatikan lingkungan kerja agar karyawan dapat bekerja dengan optimal. Disiplin kerja juga menjadi faktor dalam meningkatkan produktivitas pegawai kurangnya kesadaran pegawai di PDAM dapat menurunkan kinerjanya yang berdampak pada penilaian kinerja. Sehingga kedepannya PDAM perlu memberikan sanksi kepada pegawai yang tidak mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh

perusahaan PDAM agar pegawai tersebut jera dan memiliki motivasi dalam meningkatkan produktivitas kerjanya.

Dengan demikian maka pada kesempatan kali ini penulis ingin melakukan penelitian di Perusahaan PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun sehingga mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka penulis tertarik untuk untuk melakukan penelitian proposal dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Tetap Tirta Taman Sari Kota Madiun”**

#### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai tetap Tirta Taman Sari Kota Madiun?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerjapegawai tetap Tirta Taman Sari Kota Madiun?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai tetap Tirta Taman Sari Kota Madiun?

#### **C. Tujuan**

Penelitian tentang pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai bertujuan untuk:

1. Menganalisis signifikansi pengaruh positif kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai tetap Tirta Taman Sari Kota Madiun.

2. Menganalisis signifikansi pengaruh positif lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai tetap Tirta Taman Sari Kota Madiun.
3. Menganalisis signifikansi pengaruh positif disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai tetap Tirta Taman Sari Kota Madiun.

#### **D. Manfaat**

Adapun manfaat dengan adanya penelitian ini adalah:

1. Bagi peneliti, sebagai sarana untuk menambah pengetahuan dan wawasan mengenai ilmu yang diteliti yaitu mengenai pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas.
2. Bagi perusahaan, dapat memberikan masukan guna untuk perbaikan dan perubahan yang positif.
3. Bagi universitas, dapat menambah dan ilmu untuk akademis terutama mengenai pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas pada Perusahaan PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun
4. Sebagai referensi tambahan bagi peneliti selanjutnya yang akan membahas lebih luas lagi tentang penelitian ini.



## **E. Sistematika Penulisan Laporan Skripsi**

### **BAB I            PENDAHULUAN**

Bab ini berisi tentang latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian.

### **BAB II           TINJAUAN   PUSTAKA   DAN   PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

Bab ini berisi tentang teori-teori yang meliputi pengertian kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai.

### **BAB III           METODA PENELITIAN**

Bab ini berisi tentang desain penelitian, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, variabel penelitian dan definisi operasional variabel, dan instrument pengukuran variabel.

### **BAB IV           ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi data penelitian, hasil penelitian dan pembahasan.

### **BAB V           KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisi tentang kesimpulan, implikasi manajerial, keterbatasan dan saran.