

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor mutlak yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk dapat menjalankan aktivitasnya. Kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh sebuah perusahaan tentunya sangat berperan penting dan memiliki pengaruh yang besar terhadap hasil atau target yang dicapai oleh perusahaan tersebut. Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kualitas sumber daya manusianya.

Kesadaran mengenai pentingnya pengelolaan sumber daya manusia di dalam perusahaan sudah semakin meningkat, terlihat dari banyaknya perusahaan yang melakukan pengawasan dan evaluasi secara berkala terhadap prestasi kerja yang dicapai oleh karyawannya. Pengawasan dan evaluasi terhadap prestasi kerja seorang karyawan diharapkan mampu menjadi langkah awal untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas agar mereka dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya secara maksimal.

Setiap perusahaan tentu menginginkan para karyawannya untuk memiliki prestasi kerja yang baik, tidak terkecuali PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi. PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi adalah sebuah Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang dikenal sebagai penyedia jasa air bersih bagi area industri, area bisnis maupun pemukiman penduduk di wilayah operasional Tirta Bhagasasi, meliputi Kabupaten Bekasi dan sebagian Kota Bekasi. Sejak tahun 1979 Tirta Bhagasasi mendapat

konsesi untuk melakukan usaha dari Surat Keputusan Menteri Pekerjaan Umum dengan Nomor: 036/KPTS/CK/VI/1979, dengan bentuk lembaga Badan Pengelolaan Air Minum (BPAM) Kabupaten Bekasi di bawah pengawasan Proyek Air Bersih Jawa Barat. Lalu, selang 2 tahun berjalan yakni pada tahun 1981 terjadi penggabungan antara Badan Pengelolaan Air Minum (BPAM) dengan PDAM, pada tahun ini diperingati sebagai hari lahir PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi.

Sudah banyak jatuh bangun yang dirasakan oleh perusahaan, terutama kaitannya dengan pengelolaan sumber daya manusia. Untuk memastikan kualitas kerja para karyawan, perusahaan melakukan penilaian terhadap prestasi kerja karyawan setiap bulan. Nilai yang diberikan oleh PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi adalah berupa nilai angka. Nilai tersebut diberikan langsung oleh Kepala Bagian kepada para stafnya berdasarkan kualitas kerja serta kemampuan mereka dalam menyelesaikan pekerjaannya sehari-hari yang kemudian disesuaikan pula dengan daftar hadir para karyawan tersebut selama sebulan. Nilai prestasi ini digunakan sebagai bahan evaluasi. Selain itu kedepannya, nilai-nilai ini juga menjadi salah satu aspek pertimbangan untuk kelayakan karyawan pada saat pengajuan kenaikan pangkat dan golongan.

Sebagaimana sebuah penilaian, tentunya PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi memiliki kategori yang menggambarkan nilai-nilai tersebut. Penjelasan mengenai kategori nilai yang terdapat pada PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi disajikan pada Tabel 1.1.

**Tabel 1.1**  
**Kategori Nilai Prestasi Kerja**

Nilai	Kategori
91-100	Amat baik
76-90	Baik
61-75	Cukup
51-60	Sedang
<50	Kurang

Sumber: Data PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi (2017)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa karyawan yang mendapat nilai berkisar di angka 91-100 masuk ke dalam kategori “amat baik”, nilai 76-90 masuk ke dalam kategori “baik”, nilai 61-75 masuk ke dalam kategori “cukup”, nilai 51-60 masuk ke dalam kategori “sedang” dan terakhir nilai <50 masuk ke dalam kategori “kurang”. Perusahaan tentu menginginkan karyawannya minimal berada pada nilai dengan kategori baik terlebih lagi mendapat nilai dengan kategori amat baik, dimana hal tersebut mengindikasikan bahwa para karyawan sudah menampilkan prestasi kerja yang sesuai dengan harapan perusahaan.

Selama tahun 2016 diketahui penilaian prestasi karyawan per bulan di PDAM Tirta Bhagasasi mengalami tingkat fluktuasi serta terdapat lebih banyak karyawan yang mendapat nilai dengan kategori cukup dibandingkan dengan karyawan yang mendapat nilai dengan kategori baik dan amat baik. Hasil Penilaian prestasi kerja karyawan PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi selama tahun 2016 disajikan pada tabel 1.2.

**Tabel 1.2**  
**Hasil Prestasi Kerja Karyawan PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi Tahun 2016**

Bulan	Kategori Nilai				
	< 50 (Kurang)	51-60 (Sedang)	61-75 (Cukup)	76-90 (Baik)	91-100 (Amat Baik)
Januari	1	8	73	58	10
Februari	0	4	89	53	4
Maret	0	13	86	48	3
April	0	8	75	64	3
Mei	1	11	71	54	13
Juni	1	7	85	52	5
Juli	2	5	70	67	6
Agustus	3	10	80	51	6
September	0	12	70	61	7
Oktober	0	4	88	54	4
November	2	7	88	43	10
Desember	0	9	82	54	5

Sumber : Data diolah oleh peneliti dari data PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi (2017).

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa dari Bulan Januari hingga Bulan Desember tahun 2016, hasil penilaian prestasi kerja karyawan mengalami tingkat fluktuasi serta diketahui pula jumlah karyawan yang mendapat nilai 61-75 (cukup) lebih dominan dibandingkan dengan jumlah karyawan yang mendapat nilai 76-90 (baik) dan nilai 91-100 (amat baik). Selain itu, masih cukup banyak karyawan yang mendapat nilai 51-60 (sedang) dengan jumlah terbanyak pada Bulan Maret yakni sebanyak 13 orang karyawan dan masih terdapat beberapa karyawan yang mendapat nilai < 50 (kurang) dengan jumlah terbanyak pada Bulan Agustus yakni sebanyak 3 orang.

Hal ini dapat mengindikasikan adanya ketidakmaksimalan performa yang ditampilkan oleh para karyawan. Bila perusahaan tidak responsif dalam mencari tahu penyebab dan bagaimana cara mengelola para karyawan tersebut dengan

benar, dikhawatirkan di kemudian hari hal ini akan berpengaruh buruk pada performa perusahaan.

Sebelum melakukan penelitian ini lebih dahulu, peneliti terlebih dahulu melakukan pra penelitian untuk mengetahui faktor apa saja yang berpotensi memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi. Peneliti menyebarkan sebanyak 30 kuesioner pra penelitian kepada karyawan PDAM Tirta Bhagasasi. Hasil Pra penelitian yang dilakukan oleh peneliti disajikan pada tabel berikut.

**Tabel 1.3**

**Hasil Pra Penelitian pada karyawan PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi**

NO	NAMA VARIABEL	JUMLAH KARYAWAN YANG MEMILIH
1.	Kedisiplinan	19
2.	Beban Kerja	15
3	Pengembangan Karir	21
4.	Kompensasi	28
5.	Lingkungan Kerja	18
6.	Motivasi	20
7.	Self-Efficacy	13
8.	Komitmen Organisasi	24

Sumber : Data diolah oleh Peneliti (2017)

Peneliti menemukan faktor yang berpotensi memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi adalah kompensasi dan komitmen organisasi, hal ini disimpulkan berdasarkan banyaknya jumlah karyawan yang memilih variabel-variabel tersebut, yakni sejumlah 28 orang karyawan memilih kompensasi dan 24 orang orang karyawan memilih komitmen organisasi.

Hal ini didukung oleh penelitian dari Naray, Patrix F (2013) yang melihat prestasi kerja dari sisi kompensasi finansial, kompensasi non finansial, dan komitmen organisasi. Armadani, dkk (2015) yang melihat prestasi kerja dari sisi kompensasi, pelatihan, dan dukungan organisasi. Kemudian, Dewanggana, dkk (2016) yang melihat prestasi kerja tersebut dari sisi komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan Organizational Citizenship Behavior (OCB).

Selain itu terdapat Manfaluti, dkk (2016) yang melihat prestasi kerja dari sisi motivasi dan kompensasi. Salju dan Mastia Makmur yang melihat prestasi kerja melalui motivasi dan komitmen karyawan. Kartika, dkk (2014) melihat prestasi kerja berdasarkan komitmen organisasional dan disiplin kerja. Rahmawati, dkk (2014) melihat prestasi kerja melalui lingkungan kerja dan kompensasi.

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu tersebut, peneliti semakin tertarik untuk mengangkat topik mengenai prestasi kerja. Kemudian peneliti memilih untuk mengombinasikan topik-topik yang sebelumnya pernah diteliti oleh peneliti lain tersebut dengan melihat prestasi kerja dari sisi kompensasi dan komitmen organisasi.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, peneliti mengidentifikasi masalah-masalah yang ada di dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Penilaian prestasi kerja karyawan selama tahun 2016 berfluktuasi secara signifikan dan terdapat lebih banyak karyawan yang mendapat kategori nilai cukup dibanding karyawan yang mendapat kategori nilai baik dan amat baik.

2. Mayoritas karyawan merasa kompensasi yang diterima belum memenuhi harapan dan ekspektasi mereka.
3. Mayoritas karyawan tidak memiliki keinginan yang kuat untuk tetap bergabung dan menjadi bagian dari perusahaan, sehingga hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan memiliki komitmen organisasi yang cukup rendah.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, Peneliti memfokuskan perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi kompensasi, komitmen organisasi, dan prestasi kerja di PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi?
2. Berapa besar pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi?
3. Berapa besar pengaruh komitmen organisasi terhadap prestasi kerja karyawan PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi?
4. Berapa besar kompensasi dan komitmen organisasi dapat memprediksi prestasi kerja karyawan PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Sebuah penelitian dilakukan karena terdapat tujuan-tujuan tertentu di dalamnya. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana deskripsi kompensasi, komitmen organisasi, dan prestasi kerja di PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi.

2. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi.
3. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh komitmen organisasi terhadap prestasi kerja karyawan PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi.
4. Untuk mengetahui berapa besar kompensasi dan komitmen organisasi dapat memprediksi prestasi kerja karyawan PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Diharapkan kedepannya sebuah penelitian yang dilakukan dapat memberikan manfaat. Maka, manfaat yang diharapkan oleh peneliti dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **1. Manfaat Teoritis**

Bagi dunia akademis diharapkan penelitian ini mampu dijadikan sebagai ilmu pengetahuan yang nantinya dapat dikembangkan secara lebih lanjut, dan sebagai salah satu bahan acuan keilmuan untuk kepentingan penelitian dalam masalah yang sama atau terkait di masa yang akan datang. Terutama diharapkan agar penelitian ini dapat menjadi bahan pembelajaran dan memperkaya ilmu pengetahuan pada bidang manajemen sumber daya manusia, antara lain kompensasi, komitmen organisasi, dan prestasi kerja karyawan.

#### **2. Manfaat Praktis**

Diharapkan dengan adanya penelitian ini, dapat bermanfaat bagi khalayak umum, serta dapat memecahkan masalah bagi pihak:

- a. Bagi PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi

Dapat digunakan sebagai sumber informasi mengenai sejauh mana kompensasi yang diberikan kepada karyawan berpengaruh terhadap prestasi kerja yang dihasilkan oleh para karyawan tersebut, serta sejauh mana komitmen organisasi yang dimiliki oleh para karyawan PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi memberikan dampak kepada prestasi kerja yang ditampilkan, sehingga penelitian ini dapat digunakan untuk memperbaiki dan juga meningkatkan kualitas serta mutu dari perusahaan. Selanjutnya, diharapkan penelitian ini juga dapat digunakan sebagai pertimbangan dalam pembuatan kebijakan dan perencanaan SDM di masa yang akan datang.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat menjadi sumber referensi beserta dasar bahan kajian untuk penelitian lebih lanjut dan lebih mendalam tentang teori yang terkait dengan konsep prestasi kerja karyawan.