

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) ialah salah satu aspek penting dalam suatu perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan aset terbesar yang harus dijaga. Saat ini sumber daya manusia menjadi salah satu roda penggerak dalam jalannya suatu operasional perusahaan dalam mencapai tujuan dan keberhasilan yang telah dirancang. Pengelolaan sumber daya secara efektif merupakan cara bagi perusahaan dalam mempertahankan perusahaannya dimasa yang akan datang. Perusahaan tidak dapat berkembang tanpa adanya sumber daya manusia yang berkompeten. Masalah mengenai sumber daya manusia itu sendiri masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi suatu perusahaan untuk tetap bertahan di era gencaran globalisasi.

Peranan Sumber Daya Manusia memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis di dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Oleh sebab itu, agar tujuan perusahaan tercapai maka setiap perusahaan harus memanfaatkan sumber daya yang ada dengan menjadikan salah satu dasar bahwa karyawan adalah asset perusahaan yang harus di kelola secara baik agar kinerja yang dihasilkan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Kinerja merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap karyawan di perusahaan manapun karena kinerja merupakan gambaran tentang hasil pekerjaan karyawan yang telah dilakukan dengan baik dan produktif. Mengelola kinerja sebaiknya dilakukan secara adil antara karyawan, pimpinan dan organisasi melalui pemahaman dan penjelasan kerja dalam suatu kerangka kerja atas tujuan terencana, standar dan kompetensi yang di setujui bersama. Jadi, sangat jelas bahwa untuk mencapai suatu kinerja yang tinggi dan maksimal, maka sinergiantara orang dalam suatu organisasi menjadi sangat penting sehingga kinerja menjadi meningkat.

Menurut Siagian (2002), kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi, pelatihan karyawan, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, motivasi , disiplin dan kepuasan kerja. Menurut Hasibuan (2012 : 194) Salah satu upaya yang dapat dilakukan dalam rangka memaksimalkan potensi sumber daya manusia dan meningkatkan kinerja serta efektivitas karyawan adalah melalui penegakan disiplin karyawan. Penegakan disiplin harus tetap menjadi perhatian utama dalam pelaksanaan pekerjaan. Disiplin bukan hanya sekedar kepatuhan terhadap perintah akan tetapi sebagai suatu sikap atau perbuatan yang timbul dalam diri karyawan untuk bertanggung jawab serta mengikuti peraturan yang berlaku. Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan dalam perusahaan, sebab kedisiplinan suatu perusahaan dapat dikatakan baik jika Sebagian karyawan menaati peraturan- peraturan yang ada.

Mangkunegara (2020) Juga menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku yang menunjukkan kepatuhan karyawan terhadap kebijakan dan regulasi organisasi. Kedisiplinan ini dapat dilihat dari aspek ketepatan waktu, kepatuhan terhadap prosedur, serta konsistensi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.

Dengan memahami dan menerapkan konsep disiplin kerja yang baik, organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan serta mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara lebih efektif dan efisien. Disiplin kerja yang tinggi akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih tertata, meningkatkan produktivitas, dan mengurangi potensi pelanggaran aturan yang dapat menghambat perkembangan organisasi. (Maskur, 2022).

Selain disiplin kerja, salah satu cara untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan yaitu dengan memperhatikan hak dan kewajiban karyawan seperti pemberian kompensasi yang layak dan wajar serta memenuhi kewajiban seperti Gaji, jaminan kesehatan dan dana pensiun merupakan faktor penting bagi karyawan yang bekerja pada sebuah organisasi. Keberadaan besaran serta komposisi gaji, jaminan kesehatan dan dana pensiun yang diterima oleh karyawan yang bekerja di sebuah organisasi akan mempengaruhi kinerja karyawan. Dari sudut pandang karyawan, besarnya kompensasi yang diterima setiap karyawan harus sesuai dan setara dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi atau keadilan didalam pengupahan. Sekalipun kompensasi didistribusikan secara adil, tidak semua karyawan akan mendapatkan

kompensasi yang sama. Setiap penilaian, perlakuan, dan pemberian penghargaan atau hukuman setiap karyawan harus berpedoman pada prinsip kompensasi yang adil, maka stabilitas akan tercipta dengan menerapkan prinsip keadilan didalam perusahaan tersebut.

Dalam hal ini kompensasi merupakan imbalan yang di terima oleh seseorang atau sekelompok orang pada Perusahaan tertentu atas hasil kerja atau kinerja mereka. Imbalan ini dapat berupa imbalan financial seperti gaji, tunjangan, insentif. Beberapa ahli mendefenisikan kompensasi sebagai sesuatu yang sebanding dengan hasil kerja (Mangkunegara, 2005: 83). Selain itu, kompensasi juga merupakan imbalan finansial atas jasa-jasa yang diberikan (Sunnyoto, 2008: 69 dalam Wirawan, 2008). Menurut Armstrong (2006): kompensasi adalah semua bentuk imbalan finansial dan non finansial yang di berikan organisasi kepada karyawan sebagai pengakuan atas jasa mereka, selain itu menurut Noe, Hollenbeck , Gerhart & Wright (2017): Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kontribusinya kepada organisasi.

PERUMDA Air Minum Kota Kupang merupakan Badan Usaha Milik Daerah didirikan dengan maksud, profit motif untuk meningkatkan Pendapatan Asli Daerah dari deviden yang disetorkan ke kas daerah, sekaligus sebagai badan usaha yang memberikan pelayanan air bersih kepada masyarakat. PERUMDA Air Minum Kota Kupang bertujuan untuk mewujudkan serta meningkatkan pelayanan umum, berupa jasa kepada masyarakat dengan jalan memenuhi dan mengusahakan kebutuhan air minum yang bersih dan sehat bagi

kesejahteraan masyarakat untuk mencapai tujuan PERUMDA Air Minum Kota Kupang perlu meningkatkan kinerja karyawan. Berikut tabel 1.1 tentang penilaian kinerja Karyawan PERUMDA Air Minum Kota Kupang.

Tabel 1. 1
Penilaian Kinerja
Periode Juli s/d Desember 2024

No	Nama Divisi / Bagian	Target Karyawan	Sangat Baik (10)	Baik (8-9)	Cukup (5-7)	Kurang (<5)	Total Realisasi	Pencapaian (%)
1	Bagian Umum & SDM	10	0	7	3	0	10	100%
2	Bagian Keuangan	12	0	8	4	0	12	100%
3	Bagian Hubungan Pelanggan	18	0	11	7	0	18	100%
4	Bagian Transmisi & Distribusi	22	0	13	9	0	22	100%
5	Bagian Produksi & Teknik	19	0	11	8	0	19	100%
TOTAL KARYAWAN		81	0	50	31	0	81	100%
PERSENTASE TOTAL (%)			0,00%	61,73%	38,27%	0,00%	100%	100%

Sumber : PERUMDA Air Minum Kota Kupang

Berdasarkan hasil penyusunan Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) pada PERUMDA Air Minum Kota Kupang untuk periode Juli hingga Desember 2024, telah dilakukan penilaian terhadap sebanyak 81 karyawan yang mewakili berbagai unit kerja. Penilaian ini mencakup tujuh aspek utama kinerja individu, yaitu disiplin, tanggung jawab, prestasi kerja, inisiatif, kerja sama, loyalitas, dan kejujuran. Setiap aspek dinilai dalam rentang skor 1 hingga 10, kemudian dirata-ratakan untuk menghasilkan nilai akhir yang diklasifikasikan dalam kategori: Sangat Baik (10), Baik (8–9), Cukup (5–7), dan Kurang (<5).

Berdasarkan hasil evaluasi kinerja di Perumda Air Minum (PDAM) Kota Kupang, seluruh target pemenuhan penilaian terhadap 81 karyawan telah terealisasi 100% tanpa adanya data yang terlewat. Secara umum, performa sumber daya manusia di lingkungan PERUMDA Air Minum Kota Kupang menunjukkan tren yang sangat positif dan stabil. Produktivitas organisasi didominasi oleh personel dengan kompetensi memadai, di mana 61,70% atau sebanyak 50 karyawan berhasil meraih predikat Baik (rentang nilai 8 s/d 9). Sementara itu, sisa 38,30% atau sebanyak 31 karyawan berada di kategori Cukup (rentang nilai 5 s/d 7).

Jika ditinjau per divisi, sebaran performa ini terdistribusi secara proporsional ke seluruh lini operasional dan pelayanan. Bagian Transmisi & Distribusi yang mengelola jaringan pipa di lapangan menjadi divisi dengan jumlah personel terbesar, yaitu 22 karyawan, dengan 13 di antaranya berkinerja Baik. Diikuti oleh Bagian Produksi & Teknik sebanyak 19 karyawan dan Bagian Hubungan Pelanggan sebanyak 18 karyawan yang menjadi garda terdepan dalam merespons keluhan masyarakat Kota Kupang. Sektor administrasi, yaitu Bagian Keuangan (12 karyawan) serta Bagian Umum & SDM (10 karyawan), juga menunjukkan konsistensi serupa dengan mayoritas staf berada pada level performa Baik.

Kabar baik dari hasil evaluasi ini adalah tidak ditemukannya satu pun karyawan yang masuk dalam kategori Kurang (nilai < 5), yang menandakan bahwa standar kerja minimum operasional PERUMDA Air Minum Kota Kupang telah terpenuhi dengan baik. Namun, di sisi lain, belum ada satu pun

karyawan yang mampu mencapai predikat Sangat Baik dengan nilai sempurna 10. Hasil capaian ini dapat menjadi landasan strategis bagi manajemen PERUMDA Air Minum Kota Kupang untuk menyusun program pelatihan lanjutan, guna mendorong 31 karyawan di kategori Cukup naik ke kategori Baik, serta memberikan stimulus agar karyawan di kategori Baik bisa meningkatkan performanya ke tingkat Sangat Baik pada periode berikutnya.

Berdasarkan pengamatan sementara penulis pada objek penelitian, nampak dari beberapa fenomena terkait Disiplin Kerja pada Perumda Air Minum Kota Kupang, dimana Disiplin kerja di sini mencakup penggunaan seragam serta atribut kerja sesuai dengan SOP yang ditetapkan pada Perumda Air Minum Kota Kupang belum semuanya sesuai SOP dan juga jam kerja karyawan yang biasanya mulai dari pukul 8.00 s/d 16.00 WITA dan 16.00 s/d 07.00 WITA untuk jam kerja atau shift malam dan pada hari sabtu dan minggu di mulai dari pukul 13.00 s/d 07.00 WITA, masih terdapat karyawan yang sering datang tidak tepat waktu atau terlambat dan pulang sebelum waktu jam kerja selesai dan juga sering terdapat karyawan administrasi berkeliaran atau meninggalkan kantor di saat jam kantor berlangsung.

Di sisi lain, terkait kompensasi masih belum optimalnya penerapan sistem reward berbasis kinerja, terutama bagi karyawan yang memiliki beban kerja tinggi atau berhasil menyelesaikan banyak masalah teknis, juga menjadi salah satu penyebab rendahnya motivasi kerja. Oleh karena itu, diperlukan suatu pendekatan manajerial yang mampu mengaitkan kompensasi dengan tingkat kinerja karyawan secara sistematis.

Adapun Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Harahap (2023) dengan judul Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Nusa Alam Lestari Padang, mendukung bahwa disiplin kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dimana kompensasi signifikan secara parsial memengaruhi kinerja karyawan di PT. Nusa Alam Lestari Padang. Disiplin Kerja juga signifikan secara parsial memengaruhi kinerja karyawan di PT. Nusa Alam Lestari Padang. Secara bersama, kompensasi serta disiplin kerja signifikan memengaruhi kinerja karyawan di PT. Nusa Alam Lestari Padang. Kontribusi pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusa Alam Lestari Padang adalah senilai 67,9% sisanya senilai 32,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dianalisis.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Angriani (2019) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Kinerja Karyawan Marketing di BRI Syariah Kantor Cabang Madiun) dengan hasil penelitian menunjukkan: (1) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan marketing di BRI Syariah Kantor Cabang Madiun. Hal ini dibuktikan dengan uji t diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. (2) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan marketing di BRI Syariah Kantor Cabang Madiun. Hal ini dibuktikan dengan uji t diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,037 < 0,05$ ($3,7\% < 5\%$). (3) Disiplin kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan marketing di BRI Syariah Kantor Cabang Madiun.

Hal ini dibuktikan dengan uji F diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

Adapun penelitian yang dilakukan oleh Permata Sari (2023) dengan judul Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Karyawan Bank Bukopin Surabaya, dengan hasil penelitian yang berbeda dimana Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai T-statistik $0,0820,005$. (2) Motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai T-statistik $9,111 > 1,96$ dengan P Value $0,000$.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas maka penulis hendak untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda Air Minum Kota Kupang”**.

1.2 Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Perumda Air Minum Kota Kupang.

1.3 Persoalan Penelitian

Berdasarkan uraian masalah di atas, dapat dirumuskan persoalan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perumda Air Minum Kota Kupang?

2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perumda Air Minum Kota Kupang?

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian dan rumusan masalah di atas, dapat dirumuskan tujuan dari penelitian ini yakni:

1. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada Perumda Air Minum Kota Kupang;
2. Untuk Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Perumda Air Minum Kota Kupang; dan

Penelitian yang diajukan ini juga memiliki nilai manfaat yakni manfaat akademik dan manfaat praktis. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi dalam dunia akademik khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dalam konteks menghitung secara ilmiah hubungan antara disiplin, kompensasi dan pencapaian kinerja dalam sebuah lembaga. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan rujukan bagi berbagai penelitian lanjutan lainnya di masa mendatang yang berhubungan dengan tema yang diteliti.

2. Manfaat Praktis

Selain berdampak akademik, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi otoritas lembaga swasta maupun pemerintah dalam hal manajerial sumber daya manusia dan kebijakan terkait kinerja karyawan. Lebih dari pada itu, hasil penelitian ini

diharapkan dapat diterapkan secara praktis pada berbagai lembaga dalam pembinaan guna peningkatan kinerja karyawan.