

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1. 1 Gambaran Umum Perusahaan**

#### **1. 1. 1 Profil Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Pakuan Kota Bogor**

Perusahaan Daerah Air Minum Kota Bogor didirikan dengan Peraturan Daerah Kota Bogor Nomor 16 Tahun 2011 tanggal 7 Desember 2011 dan diundangkan melalui Lembaga Daerah Kota Bogor Tahun 2011 Nomor 1 serie D tanggal 7 Desember 2011. Seiring berjalannya waktu, pada tahun 2022 berdasarkan surat keputusan wali kota nomor 011.45-75 tentang penetapan logo baru Perumda dan penambahan tirta pakuan. Kemudian berdasarkan peraturan daerah kota bogor nomor 21 tahun 2019 tentang perusahaan umum daerah tirta pakuan kota bogor yang melandasi perubahan nama PDAM tirta pakuan kota bogor menjadi Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor.

#### **1. 1. 2 Logo Dan Program Perusahaan**



Gambar 1. 1 Logo Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor

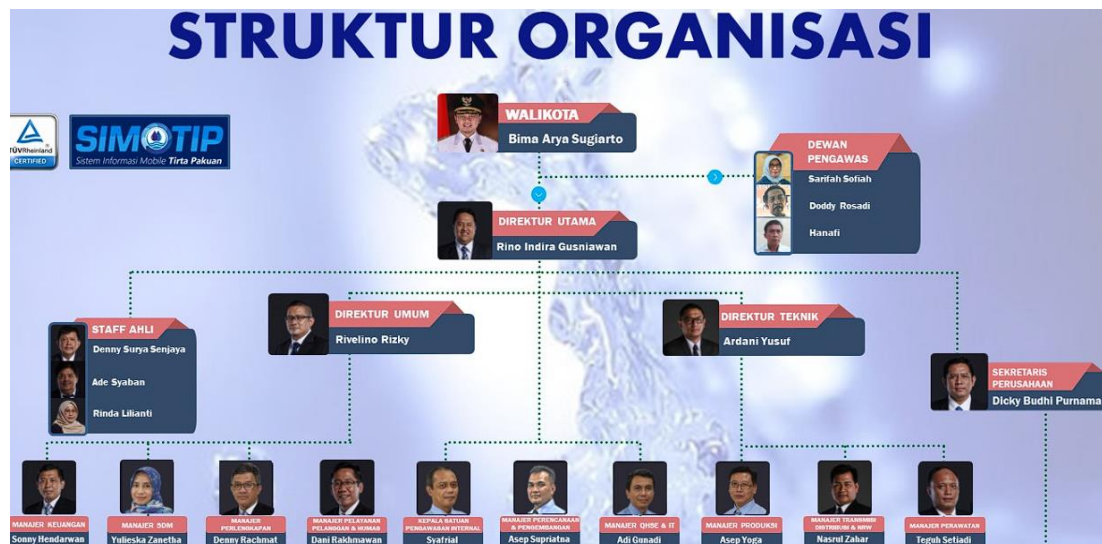
Sumber : [www.tirtapakuan.co.id](http://www.tirtapakuan.co.id) , diakses 14 mei 2023

Perusahaan juga terdapat 5 program unggulan dari Perumda Tirta Pakuan kota bogor ini ialah:

1. Perbaikan pelayanan kualitas, kuantitas, dan kontinuitas selama 24 jam
2. Penurunan kehilangan (manajemen tekanan air, pemasangan dan mengganti parimeter, penggantian pipa, dll)

3. Cakupan layanan
4. Pengembangan Informasi Teknologi (IT)
5. Peningkatan kapasitas sumber daya manusia

### 1. 1. 3 Struktur Organisasi Dan Visi, Misi Perusahaan



Gambar 1. 2 struktur organisasi Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor

Sumber : [www.tirtapakuan.co.id](http://www.tirtapakuan.co.id) , diakses 14 mei 2023

Adapun visi dari Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor ini ialah

a. Visi

Perumda sehat melalui Tata Kelola yang baik (*Good Corporate Governance*) dalam mewujudkan pelayanan prima kepada pelanggan

b. Misi

1. Meningkatkan kualitas, kuantitas, kontinuitas dan keterjangkauan air minum
2. Mewujudkan tata Kelola perusahaan yang efektif, efisien dan berwawasan lingkungan dengan SDM yang handal
3. Mewujudkan transparansi kerja dengan sistem informasi kuat serta taat pada tatanan

c. Moto

Handal Dalam Pekerjaan Prima Dalam Pelayanan

d. Janji layanan

Cepat mudah dan ramah

e. Kebijakan mutu

Mengutamakan kepuasan pelanggan, dengan standar mutu terbaik melalui pelaksanaan moto perusahaan "Handal Dalam Pekerjaan Prima Dalam Pelayanan" dan melakukan pengembangan yang berkesinambungan.

## **1. 2 Latar belakang penelitian**

Sumber daya manusia merupakan elemen terpenting pada perusahaan. Terdapat peran aktif dari sumber daya manusia dalam setiap kegiatan organisasi, yang dimana manusia mempunyai peran sebagai pelaku, penentu dan perencana dalam mencapai tujuan perusahaan (Jufrizen, 2016). Salah satu dari sumber daya manusia dalam perusahaan adalah karyawan. Tercapai atau tidaknya suatu perusahaan atau organisasi terlihat dari keterampilan dan juga kinerja sumber daya manusia yang berada di dalam perusahaan atau organisasi tersebut. Pada sebuah perusahaan, peran karyawan sangatlah besar karena peran karyawan dapat membuat sebuah perusahaan mencapai keberhasilan. Setiap perusahaan tentu saja menginginkan yang terbaik untuk perusahaannya dan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan tercapainya tujuan perusahaan.

Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor adalah sebuah Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) terbesar di daerah kota bogor dengan pemberian layanan penyaluran air bersih ke tiap-tiap daerah di kota bogor. Dengan demikian sebagai pelayan kebutuhan pokok masyarakat tentu harus terus memberikan kinerja yang stabil serta meningkat di tiap tahun nya demi memberikan kualitas yang terbaik untuk perusahaan ataupun kota bogor. Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor salah satu BUMD yang banyak memiliki prestasi dengan itu menjadikan para karyawan untuk selalu meningkatkan kinerja dalam mempertanggung jawabkan sebuah prestasi yang didapat di perusahaan.

Selain prestasi yang diberikan oleh perusahaan tentunya Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor ini adalah salah satu BUMD dengan sumbangsih Anggaran Pendapatan Dan Belanja Daerah (APBD) tertinggi di kota bogor. Badan Usaha Milik Daerah memiliki struktur organisasi yang cukup kompleks dengan menyerap cukup banyak karyawan dalam setiap bidang usahanya. Salah satunya adalah Perusahaan Air Minum Kota Bogor yang berperan penting dalam menyediakan kebutuhan pokok masyarakat kota

bogor, dalam hal ini perusahaan dituntut untuk memberikan pelayanan terbaik bagi konsumen. Namun hal tersebut ditentukan dari performa karyawan perusahaan air minum kota bogor. Melihat hal ini tentunya Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor memiliki tugas yang berat dalam menjalankan roda organisasi untuk mengembangkan kinerja dari perusahaan itu sendiri.

Kinerja karyawan yang tinggi tentu diperlukan untuk menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik, perusahaan akan semakin sukses dan berhasil jika kinerja karyawannya baik. Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seseorang yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Dalam menciptakan perusahaan yang baik dari segi kualitas dan kuantitas nya perusahaan wajib menjadikan karyawannya sejahtera dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi. Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksana suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moehariono, 2012:95)

Pendapatan yang didapatkan oleh perusahaan dapat mendukung kinerja karyawan dan juga kinerja perusahaan. Menurut Mangkunegara (2007 : 15), kinerja individu merupakan hasil dari kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan. Sedangkan kinerja perusahaan sebagai keberhasilan perusahaan secara keseluruhan dalam meraih sasaran-sasaran perusahaan (Mulyadi, 2007 : 328).

Kinerja perusahaan adalah hasil akumulasi dari kinerja karyawannya sendiri. Namun pada penelitian ini hanya terfokus pada kinerja karyawan. Berikut merupakan laba yang di dapat oleh Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor sejak 2017-2021 yang menunjukkan pencapaian kinerja. Adapun data yang didaptkan sebagai berikut.



Gambar 1. 3 laba perusahaan

*Sumber* : data laba Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor 2017-2021

Berdasarkan gambar 1.3 dari data internal perusahaan dapat di artikan bahwa masih terjadinya naik dan turun pada laba yang di dapat Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor. Namun hal tersebut tidak mengurangi tuntutan perusahaan pada karyawannya supaya seluruh karyawan terus melakukan kontribusi yang maksimal dalam meningkatkan kinerja demi mencapai tujuan dari perusahaan. Lalu dalam data yang dihimpun oleh peneliti bisa dijelaskan bawasannya pada tahun 2019 adalah tahun tertinggi perusahaan mendapatkan laba dengan nominal 41 Miliyar. Namun berbanding terbalik dengan tahun 2017 yakni dengan pencapaian terendah perusahaan yakni diangka 33 Miliyar. Akan tetapi setelah di tahun 2019 ini malah terjadi penurunan kembali secara dua tahun berturut-turut sampai 2021.

Memperhatikan besarnya potensi yang dimiliki, perusahaan perlu menggunakan tenaga kerja secara efisien atau seefektif mungkin dalam meningkatkan tingkat kinerja karyawan dengan membagikan pemberian kompensasi konsisten sesuai usaha yang dilakukan karyawan. Kompensasi juga memiliki peran dalam menaikkan kapasitas pencapaian prestasi karyawannya. Pembagian kompensasi atau bonus kepada karyawan dengan tepat sesuai dengan kinerja karyawan juga akan membentuk karyawan yang berkompeten. Artinya jika karyawan menyelesaikan tugasnya tepat waktu akan meningkatkan kinerja dalam bekerja. Kinerja karyawan akan meningkat jika pekerja

puas atas pemberian kompensasi yang dibagikan. Pernyataan ini menyatakan bahwa pemberian kompensasi yang setimpal kepada karyawan diharapkan peningkatan pada kualitas kinerja pekerja (Dewi at al., 2018: 276).

Dibawah kementerian PUPR Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor menjadi salah satu BUMD yang banyak dilirik oleh berbagai elemen masyarakat. Perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan kebutuhan pokok masyarakat ini harus bergerak secara dinamis dengan kompleksitas struktural pegawai, maka dari itu pemberian gaji pokok dan kompensasi menjadi hal yang sangat besar pengaruhnya dalam menjalankan kinerja yang baik bagi perusahaan.

Berikut adalah gaji pokok pegawai Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor:

- a. Direktur : Rp 6.000.000
- b. Staff admin : Rp 3.200.000
- c. Staff distribusi : Rp 3.000.000
- d. Staff keuangan : Rp 3.500.000
- e. Staff pengaduan : Rp 3.000.000
- f. Staff perawatan : Rp 2.800.000
- g. Staff perencanaan : Rp 3.200.000
- h. Staff produksi : Rp 3.200.000
- i. Operator : Rp 2.500.000
- j. Teknisi lapangan : Rp 2.800.000
- k. Pegawai kontrak : Rp 1.800.000
- l. Pencatat meteran : Rp 1.800.000

Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor melihat faktor kompensasi adalah hal yang sangat penting dalam menjlankan kesejahteraan karyawan serta meningkatkan kinerja dari karyawannya. Dengan demikian Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor dalam pemberian kompensasi dilandasi dengan perda kota bogor No 21 tahun 2019. Dalam perda tersebut terdapat beberapa pasal yang membahas kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya dengan bijak dan baik sesuai peraturan yang telah ditetapkan. Pada pasal 50 ayat 3 bawasannya karyawan mendapatkan pengahsilan kerja nya dari gaji pokok, tunjangan, fasilitas, dan atau jasa produksi atau

insentif kerja. Serta pada ayat 4 Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor harus mengikutsertakan karyawan dalam jaminan hari tua, jaminan kesehatan, dan jaminan sosial lainnya. Dari data yang dihimpun oleh peneliti untuk faktor kompensasi dapat diartikan bawasannya kompensasi yang harus diberi pada perusahaan itu harus disalurkan dengan sebaik-baiknya dan dengan bijak karena hal tersebut sudah dilandasi oleh pertauran daerah kota bogor (Peraturan daerah kota bogor no 21 tahun 2019).

Selain itu pula ketika berbicara tentang kompensasi salah satu *output* nya ialah kedisiplinan kerja yang dimana ini adalah sikap penuh kerelaan dalam mematuhi norma/aturan yang ada dalam perusahaan. Pada dasarnya jika seluruh karyawan memiliki jiwa kedisiplinan yang besar maka segala tanggung jawab kerja akan dirasa nyaman dalam melakukannya, di satu sisi pula jika perusahaan melihat kedisiplinan karyawan yang tinggi pihak perusahaan pun akan memberikan sebuah kompensasi berupa tunjangan bagi para karyawan yang memiliki kontribusi yang besar. Karena bagaimana pun karyawan harus bisa menjadi cerminan yang positif dalam sikap teladan, dan juga disiplin karena itu akan menjadi tolak ukur bagaimana hasil dari sebuah pendidikan yang baik dan juga karakter positif. Disiplin juga sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku (Latimer, 2019:87).

Selain data pendapatan dan juga kompensasi pada Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor, peneliti juga menggunakan data absensi pada internal perusahaan sebagai dasar penelitian terkait disiplin kerja. Berikut data absensi karyawan di tahun 2021.



Gambar 1. 4 data absensi pegawai

*Sumber* : data absensi pegawai Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor 2021

Berdasarkan gambar 1.4 data absensi yang dihimpun oleh peneliti menunjukkan masih naik turun nya tingkat konsistensi pada disiplin karyawan Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor. pegawai perusahaan masih ada yang belum memaksimalkan kinerja kedisiplinannya terhadap kebijakan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya, bawasannya ketidak hadiran (alpa), masuk setengah hari dan juga terlambat itu adalah tiga aspek penting yang masuk pada penilaian kinerja pegawai. Terdapat 452 pegawai Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor, diantaranya ada 418 pegawai tetap dan juga 34 pegawai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Peningkatan drastis terhadap aspek keterlambatan terdapat di bulan juni yakni sebesar 215 pegawai, serta aspek masuk setengah hari tertinggi juga di bulan juni sebanyak 21 pegawai dan aspek alpa tertinggi pada bulan maret terdapat 4 pegawai. Serta ada juga beberapa faktor yang mempengaruhi karyawan yang terlibat dalam indiscipliner yakni, sakit terjangkit gejala covid 19, perjalanan dinas, acara keluarga atau pernikahan keluarga, cuti melahirkan.

Lalu alasan peneliti memilih variabel kompensasi dan disiplin kerja ini dikarenakan adanya kesinambungan pada dua variable tersebut dengan pengaruh kinerja karyawan, karena Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi, disiplin kerja dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui dimensi-dimensi



dari kompensasi yang diberikan oleh perusahaan (Mathis dan Jackson, 2009:378). Menurut Sutrisno (2012) mengemukakan Kompensasi adalah Segala sesuatu yang diterima oleh Karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi sangat penting bagi Karyawan. Hal ini karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi mereka dan keluarganya. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima Karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi SDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas organisasi (Rivai, 2014).

Peneliti memilih Perusahaan Daerah Air Minum (Perumda) Tirta Pakuan Kota Bogor sebagai obyek penelitian. Karena Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor merupakan salah satu perusahaan yang turut menyumbang APBD yang cukup besar terhadap kota bogor, serta melihat belum adanya simultan antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja para pegawai Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor, sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada perusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis dengan ini bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Pakuan Kota Bogor)”.

### **1. 3 Rumusan Masalah**

Pada saat ini juga sudah banyak berbagai cara perusahaan/instansi yang mengemas program kerjanya masing-masing agar karyawan merasa nyaman dan juga dapat berkembang. Akan tetapi apakah hal ini sudah dirasa merata pada Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor, maka dari itu hal tersebut harus kita pastikan kembali agar karyawan ini mendapatkan hal yang sebanding dengan apa yang dia dedikasikan terhadap perusahaan. Berdasarkan latar belakang & perumusan masalah ini dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana kompensasi pada Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor?
2. Bagaimana disiplin kerja pada karyawan Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor?
3. Bagaimana kinerja karyawan pada Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor?

4. Bagaimana pengaruh kompensasi dan disiplin kerja pada kinerja karyawan Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor secara parsial dan simultan

#### **1. 4 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menganalisis kompensasi pada Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor
2. Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja pada karyawan Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor
3. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan pada Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor secara parsial dan simultan

#### **1. 5 Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan dampak secara teoritis dan praktis kepada elemen yang terlibat dalam proses penelitian, sehingga dapat menjadi tolok ukur dan dasar dalam memberikan dan menentukan sebuah keputusan yang berdampak.

##### **1. 5. 1 Lingkup Teoritis**

Manfaat penelitian ini secara teori mampu menjadi referensi bagi peneliti lain untuk membuat suatu penelitian dan dapat menjadi tolok ukur untuk menciptakan pola secara teori berkaitan dengan dampak yang dihasilkan dari pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

##### **1. 5. 2 Lingkup Praktis**

Manfaat yang dihasilkan dari penelitian ini secara praktis mampu dijadikan referensi bagi para pelaku di bidang tertentu pada perusahaan yang terkait pada pemberian kompensasi dan disiplin kerja untuk mengetahui bagaimana mensejahterkan karyawan dalam perusahaan.

#### **1. 6 Waktu dan Periode Penelitian**

Penelitian dilakukan mulai bulan September 2022 hingga Desember 2022. Objek penelitian merupakan karyawan dari Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor.

#### **1. 7 Sistematika Penelitian**

Sistematika penelitian pada karya ilmiah ini memiliki rangka sebagai berikut:

## **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini menjelaskan mengenai objek, latar belakang permasalahan, rumusan permasalahan, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penelitian.

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini menjelaskan mengenai kajian pustaka, landasan teori yang berhubungan dengan topik pembahasan yaitu tentang lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan kinerja karyawan serta analisis permasalahan dalam penelitian.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

Pada bab ini menjelaskan mengenai jenis penelitian yang digunakan, operasional variabel serta skala pengukuran, metode pengumpulan data, teknik analisis data dan pengujian hipotesis.

## **BAB IV HASIL PEMBAHASAN**

Bab ini menjelaskan secara sistematis tentang deskripsi objek penelitian, analisis data dan pembahasan hasil pengolahan data.

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari hasil analisis, saran bagi objek penelitian dan saran bagi peneliti selanjutnya.