

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam organisasi karena menentukan berhasil atau tidaknya suatu tujuan dapat dicapai. Pengelolaan sumber daya manusia penting untuk dilakukan agar memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuan. Sumber daya manusia yang efektif dapat memberikan dampak yang positif bagi keberlangsungan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu merencanakan dan mengelola sumber daya manusia di perusahaan dengan baik. Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting untuk melaksanakan tugas dan tujuan yang ingin dicapai oleh suatu perusahaan (Sitopu dkk., 2021). Perusahaan dapat mengoptimalkan potensi sumber daya manusia agar mencapai hasil kerja yang diinginkan perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan terhadap sumber daya manusia yang berkualitas akan menjadi aset yang berguna yang dapat meningkatkan kinerja dan membantu perusahaan mencapai tujuannya (Rinny dkk., 2020).

Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Kepri merupakan salah satu perusahaan yang menyediakan jasa penyedia air bersih. Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Kepri bertanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan melalui penyaluran air bersih dan memberikan pelayanan yang terbaik bagi kesejahteraan masyarakat. Objek penelitian ini yaitu Pegawai Bagian Teknik pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Kepri. Pada Bagian Teknik memiliki

beberapa bagian seksi yaitu seksi perencanaan, seksi perawatan, seksi distribusi dan seksi produksi.

Kompensasi diduga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai Perusahaan Umum Daerah Tirta Kepri Tanjungpinang. Kompensasi dapat meningkatkan kinerja pegawai apabila sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan sudah berkontribusi dengan adil. Namun, apabila kompensasi tidak seimbang dengan apa yang dikerjakan pegawai maka kinerja dari pegawai akan menurun. Oleh karena itu, pembagian kompensasi sangat penting untuk dipikirkan dalam meningkatkan kinerja pegawai sehingga dapat mengoptimalkan tercapainya tujuan dari perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Anugrah & Pratomo (2023) bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Faitul & Kusdiyanto (2023) bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada beberapa pegawai di Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Kepri pada Bagian Teknik dimana pegawai mengatakan kompensasi yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan pekerjaan mereka. Meskipun pegawai merasa pemberian kompensasinya sudah adil, namun mereka belum memaksimalkan hasil kerja yang sesuai dengan harapan perusahaan. Hal ini timbulnya permasalahan dimana sistem kompensasi yang seharusnya menjadi pendorong pegawai agar dapat meningkatkan kinerja mereka. Namun kenyataannya hasil kerja pegawai belum maksimal, dibuktikan dengan tingkat kinerja yang belum sesuai yang diharapkan

perusahaan, seperti rendahnya tanggung jawab dalam penyelesaian pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan dengan waktu yang telah ditentukan dan hasil kerja yang masih berfluktuasi.

Faktor selanjutnya diduga yang mempengaruhi kinerja pada pegawai yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja pada pegawai Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Kepri. Disiplin kerja merupakan kunci dalam menciptakan individu dan perusahaan yang efektif. Dengan kedisiplinan kerja yang tinggi, akan meningkatkan pencapaian target dengan tepat waktu sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Namun, rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai akan memberikan dampak yang negatif bagi perusahaan seperti penurunan pada kinerja, keterlambatan dalam menyelesaikan tugas dan menyebabkan kelalaian dalam berkerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitri dkk. (2023) bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Uleng dkk. (2023) bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan pengamatan yang peneliti amati di Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Kepri ini masih rendahnya tingkat kedisiplinan kerja pada diri pegawai yang mana pegawai belum menerapkan kedisiplinan dan ketaatan pada peraturan. Dimana masih adanya beberapa pegawai yang mengalami keterlambatan masuk kerja, masuk kerja jam 08:00 WIB namun masih ada beberapa pegawai yang datang melewati batas waktu masuk kerja. Selain itu jam pulang kerja pada pukul 16:00 WIB, namun masih adanya pegawai yang pulang

sebelum waktunya dan bahkan adanya pegawai tidak melakukan absensi. Hal tersebut jika dibiarkan akan memberikan dampak pada kelalaian dalam bekerja sehingga dapat menurunkan kinerja pada pegawai di perusahaan tersebut.

Keterlibatan kerja diduga salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja pada pegawai Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Kepri. Pegawai yang mempunyai keterlibatan kerja yang baik akan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tanggungjawabnya dan berkontribusi aktif untuk mendukung keberhasilan perusahaan. Semakin terlibat pegawai dalam pekerjaannya, maka semakin meningkat hasil kerja yang diperoleh untuk perusahaan tersebut. Oleh karena itu, perusahaan berperan penting untuk meningkatkan keterlibatan kerja pegawai dengan cara melibatkan pegawai di setiap kegiatan perusahaan. Dengan demikian, pegawai menyadari pentingnya berpartisipasi untuk mensukseskan kegiatan perusahaan dengan optimal. Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Hidayati & Safrizal (2022) menunjukkan hasil bahwa keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda halnya penelitian yang dilakukan oleh Hidayat dkk. (2019) bahwa keterlibatan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan pra survei pegawai yang dilakukan peneliti di Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Kepri pada pegawai Bagian Teknik bahwa terdapat rendahnya keterlibatan pegawai terhadap pekerjaannya. Dimana pegawai kurang terlibat dalam kegiatan perusahaan yang ditandai dengan kurangnya keikutsertaan pegawai seperti ketidak hadirannya dalam kegiatan upacara. Pegawai tidak memanfaatkan waktunya untuk menyelesaikan tugasnya dengan waktu yang

telah ditentukan sehingga mengakibatkan menumpuknya pekerjaan yang belum diselesaikan. Selain itu, kurang inisiatif pegawai untuk membantu rekan kerjanya yang belum selesai melakukan pekerjaan. Hal tersebut sangat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang dibebankan serta akan berdampak pada kinerja pegawai tidak optimal.

Keberhasilan suatu perusahaan dapat diukur dengan sejauh mana pencapaian hasil kerja pegawai. Perusahaan tentunya mengharapkan hasil kerja dari pegawai sesuai dengan yang diharapkan dari perusahaan. Berdasarkan data yang didapatkan dari perusahaan selama beberapa bulan terakhir menunjukkan bahwa pegawai belum mencapai hasil kerja yang sesuai harapan perusahaan. Berikut ini disajikan data pencapaian kinerja berdasarkan target yang telah ditentukan oleh Perumda Air Minum Tirta Kepri dari priode bulan Mei-Agustus 2024.

Tabel 1.1
Data Kinerja Pegawai
Perumda Air Minum Tirta Kepri
Priode Mei-Agustus 2024

No	Program Kerja	Mei (Satuan)		Juni (Satuan)		Juli (Satuan)		Agustus (Satuan)	
		Target	Trealisasi	Target	Trealisasi	Target	Trealisasi	Target	Trealisasi
1	Produksi Air	640.000m ³	751.251m ³	640.000m ³	770.462m ³	640.000m ³	774.086m ³	640.000m ³	772.398m ³
2	Distribusi Air	617.700m ³	694.652m ³	617.700m ³	701.411m ³	617.700m ³	686.854m ³	617.700m ³	701.104m ³
3	Penjualan Air	431.335m ³	395.448m ³	434.505m ³	422.979m ³	437.685m ³	416.794m ³	440.817m ³	447.740m ³
4	Pelanggan Aktif	23.567SL	23.238SL	23.745SL	23.221SL	23.922SL	23.280SL	24.099SL	23.271SL
5	Pelanggan Non Aktif		7.526SL		7.553SL		7.533SL		7.549SL
6	Penggantian Meter Air	202SL	204SL	202SL	139SL	202SL	301SL	202SL	216SL
7	Jam Operasional Layanan		18,76		20,84		21,36		21,37

Sumber: Data perusahaan, 2025

Berdasarkan Tabel 1.1 terdapat data berfluktuasi terlihat dari data diatas bahwa dalam 4 bulan terakhir hasil kerja pegawai di Perusahaan Umum Daerah

Air Minum Tirta Kepri belum mendapatkan kinerja yang optimal. Dapat dianalisis bahwa pada bulan Mei terdapat program kerja pegawai pada penjualan air dengan realisasi tercapai sebesar 395.448m³ dan pelanggan aktif sebesar 23.238SL. Bulan Juni pada penjualan air sebesar 422.979m³ dan pelanggan aktif 23.221SL serta penggantian meter sebesar 139SL. Bulan Juli pada penjualan air sebesar 416.794m³ dan pelanggan aktif 23.280SL. Bulan Agustus pada pelanggan aktif sebesar 23.271SL. Dari data tersebut dapat dianalisis bahwa hasil kerja yang dicapai pegawai belum tercapai secara optimal. Selanjutnya dengan target yang sama masih adanya pencapaian hasil kerja pada pegawai yang mengalami fluktuasi di perusahaan tersebut. Jika hal ini diabaikan maka akan berdampak buruk bagi perusahaan maupun pegawai itu sendiri.

Berdasarkan penelitian terdahulu dapat diamati bahwa hasil yang diperoleh tidak konsisten antara pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan keterlibatan kerja terhadap kinerja pada pegawai. Hal ini menyebabkan adanya *research gap*, dikarenakan tidak konsistennya hasil yang diperoleh. Oleh karena itu, peneliti ingin melakukan penelitian dengan objek dan variabel yang berbeda untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan keterlibatan kerja terhadap kinerja pada pegawai di Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Kepri Tanjungpinang.

Penelitian ini memiliki *novelty* atau kebaruan dengan memilih lokasi yang belum pernah diteliti sebelumnya, yaitu pegawai Bagian Teknik di Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Kepri Tanjungpinang. Analisis ini mengkaji terkait kinerja pegawai Bagian Teknik dari Bulan Mei hingga Agustus 2024 untuk

melihat hasil kerja pegawai yang berfluktuasi dengan menggunakan kombinasi variabel unik, yaitu kompensasi, disiplin kerja, dan keterlibatan kerja yang belum pernah diteliti secara bersama-sama sebelumnya. Penelitian ini membantu mengidentifikasi pengaruh variabel bebas terhadap kinerja pegawai Bagian Teknik di Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Kepri Tanjungpinang.

Penelitian ini memuat informasi dan masukan positif bagi Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Kepri Tanjungpinang untuk berfokus pada kinerja Bagian Teknik, karena dengan hasil kinerja yang baik menggambarkan kepuasan masyarakat terhadap Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Kepri Tanjungpinang. Dengan mengelola sistem kompensasi, disiplin kerja, dan keterlibatan kerja dapat meningkatkan hasil kerja pada pegawai Bagian Teknik di Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Kepri Tanjungpinang. Dengan demikian, penelitian ini menjadi sangat penting bagi peneliti untuk dilakukan. Mengingat Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Kepri ini merupakan salah satu perusahaan penyedia air bersih di Kota Tanjungpinang.

Berdasarkan pemaparan permasalahan tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Kompensasi, Disiplin Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Kepri Tanjungpinang”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka permasalahan dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Terdapat hasil kerja pada pegawai yang berfluktuasi dan belum terpenuhi target yang telah ditentukan perusahaan.
2. Meskipun kompensasi sudah seimbang dengan pekerjaan mereka. Namun, hasil kerja yang dicapai masih belum optimal. Hal ini kurangnya peranan kompensasi di perusahaan tersebut dalam meningkatkan kinerja pegawai.
3. Masih terdapat pegawai yang tidak mematuhi peraturan perusahaan seperti datang terlambat, pulang lebih awal bahkan tidak melakukan absensi dan pegawai tidak berada di tempat kerja pada jam kerja.
4. Rendahnya keterlibatan kerja pegawai yaitu, pegawai kurang terlibat dalam kegiatan perusahaan dan rendahnya tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan yang di lihat dari keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah ditentukan.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan masalahnya sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pada pegawai Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Kepri Tanjungpinang?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pada pegawai Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Kepri Tanjungpinang?
3. Apakah keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pada pegawai Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Kepri Tanjungpinang?

4. Apakah kompensasi, disiplin kerja dan keterlibatan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pada pegawai Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Kepri Tanjungpinang?

1.4 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka batasan masalah dalam penelitian ini adalah peneliti membatasi masalah dengan melibatkan pegawai pada Bagian Teknik di Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Kepri Tanjungpinang. Kemudian penulis membatasi variabel yang akan diteliti pada variabel kompensasi, disiplin kerja dan keterlibatan kerja serta dampaknya terhadap peningkatan kinerja pegawai.

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pada pegawai Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Kepri Tanjungpinang.
2. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pada pegawai Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Kepri Tanjungpinang.
3. Untuk mengetahui apakah keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pada pegawai Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Kepri Tanjungpinang.

4. Untuk mengetahui apakah kompensasi, disiplin kerja dan keterlibatan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pada pegawai Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Kepri Tanjungpinang.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana, serta sebagai bahan untuk menyelesaikan pendidikan tinggi dan meningkatkan tingkat pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi bagi mahasiswa khususnya mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Maritim yang akan melakukan penelitian.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dibidang sumber daya manusia dan menjadi alat pebanding, pedoman serta referensi dengan teori-teori yang ada

4. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini dapat berguna bagi perusahaan sebagai saran dan masukan mengenai kompensasi, disiplin kerja dan keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai sehingga meningkat kinerja pegawai agar tujuan perusahaan akan tercapai dengan optimal.

1.7 Sistematika Penulisan

Penulis menggunakan sistematika untuk mempermudah pembahasan dalam penulisan. Adapun sistematika pada penulisan ini sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab pendahuluan ini berisi penjelasan tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab dua menjelaskan teori dan ilmu pengetahuan terkait permasalahan yang ada pada penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab tiga metodologi penelitian ini menjelaskan tentang objek dan ruang lingkup penelitian, metode penelitian, operasional variabel penelitian, metode penentuan populasi dan sampel, prosedur pengumpulan data, dan analisis data yang digunakan dalam penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab empat menyajikan hasil penelitian, analisis data penelitian, temuan dan pembahasan penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab kelima memaparkan kesimpulan dari hasil penelitian dan saran-saran yang diberikan selama penelitian.