

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Air merupakan kebutuhan yang sangat penting untuk kehidupan makhluk hidup di dunia. Namun dari sebagian besar air yang terdapat di muka bumi hanya sebagian kecil yang dapat dimanfaatkan untuk kepentingan hidup manusia. Seiring dengan laju pertumbuhan penduduk bertambah pula kebutuhan air, khususnya kebutuhan pokok sehari-hari seperti untuk air minum, mandi dan cuci. Namun dengan bertambahnya jumlah penduduk mengakibatkan kerusakan lingkungan sumber air yang menyebabkan berkurangnya ketersediaan air, bahkan berdasarkan perkiraan para ahli apabila tidak ada upaya perbaikan lingkungan sumber air maka pada tahun 2025 akan terjadi kekurangan air antara ketersediaan air dengan kebutuhan.

Pemerintah Indonesia telah mengantisipasi hal tersebut sebagaimana disiratkan dalam Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 33 ayat (3) yang berbunyi “Bumi dan air dan kekayaan alam yang terkandung di dalamnya dikuasai oleh Negara dan dipergunakan untuk sebesar-besarnya kemakmuran rakyat”. Penyediaan air untuk memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari dan irigasi pertanian rakyat dalam sistem irigasi yang sudah ada merupakan prioritas utama penyediaan sumber daya air di atas semua kebutuhan. Hal tersebut ditetapkan dalam Undang-undang Nomor 7 tahun 2004 tentang Sumber Daya Air pasal 29 ayat (3). Pemenuhan kebutuhan air baku untuk air minum rumah tangga dilakukan dengan pengembangan sistem penyediaan air minum. Pengembangan sistem penyediaan air minum menjadi tanggung jawab pemerintah dan pemerintah daerah. Badan usaha milik Negara dan/atau badan usaha milik daerah merupakan penyelenggara pengembangan sistem penyediaan air minum.

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau individu. Kinerja

yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan individu. Oleh karena itu kinerja merupakan sasaran penentu dalam mencapai tujuan individu. Kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan (Simamora, 2006).

Motivasi merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi-organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual (Maslow, 2011). Jika perilaku tersebut mengarah pada suatu obyek atau sasarannya maka dengan motivasi tersebut akan diperoleh pencapaian target atau sasaran yang sebesar-besarnya sehingga pelaksanaan tugas dapat dikerjakan dengan sebaik-baiknya, sehingga efektivitas kerja dapat dicapai (Mc Clelland, 2008). Motivasi mengacu pada sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Sistem makna bersama ini ketika dicermati secara lebih seksama adalah sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi (Robbins, 2008).

Kompensasi juga merupakan hal penting bagi karyawan suatu perusahaan untuk menentukan baik buruknya kinerja karyawan (Sedarmayanti, 2011). Kompensasi adalah suatu yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa yg dikerjakan karyawan. Jika kompensasi tidak diterapkan perusahaan maka akan mempengaruhi kinerja karyawan (Yani, 2012). Kompensasi mengacu pada sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Sistem makna bersama ini ketika dicermati secara lebih seksama adalah sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi (Robbins, 2008).

Komitmen merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecendrungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen merupakan identifikasi dan keterkaitan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Karyawan dengan komitmen yang tinggi memiliki perbedaan sikap di banding yang berkomitmen rendah. Komitmen organisasi yang tinggi menghasilkan performa kerja, rendahnya tingkat absen dan rendahnya tingkat keluar-masuk (*turnover*) karyawan (Robbins, 2008).

Penelitian kali ini dilakukan di PT. Tirta Investama DC Rungkut Surabaya. Melihat Kiprah PT. Tirta Investama DC Rungkut Surabaya, melakukan evolusi teknologi dan menghentikan *out sourcing*. Sebagai sebuah perusahaan PT. Tirta Investama DC Rungkut Surabaya Panguripan senantiasa melakukan berbagai terobosan, guna meningkatkan mutu pelayanan, efisiensi dan kemajuan perusahaan.

Untuk menjadi lebih baik, PT. Tirta Investama DC Rungkut Surabaya pun secara bertahap melakukan evolusi. Jika sebelumnya namanya seberapa populer. yang memiliki makna, air sebagai sumber kehidupan. Air bersih yang diproduksi oleh PT. Tirta Investama diharapkan dapat menjadi sumber kehidupan bagi masyarakat, mendatangkan kemanfaatan guna mewujudkan peningkatan kesejahteraan dan kesehatan masyarakat, menunjang pembangunan daerah serta menjaga kelestarian lingkungan. Air AQUA, juga merupakan sumber kehidupan, khususnya bagi pegawai PT. Tirta Investama, sehingga diharapkan dapat mendorong semangat dan etos kerja bagi seluruh pegawai PT. Tirta Investama, guna mengabdikan dirinya untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas produksi air bersih AQUA PT. Tirta Investama dalam rangka turut serta menjadi bagian tidak terpisahkan dalam meningkatkan kesejahteraan dan kesehatan masyarakat.

Kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama DC Rungkut Surabaya dalam 2 tahun terakhir yang mengalami penurunan yang tidak signifikan, diduga dipicu oleh dua factor yaitu motivasi kerja dan kompensasi. Jika kedua factor tersebut kurang baik maka akan mengakibatkan kinerja karyawan tidak akan menjadi baik atau meningkat. Motivasi dari dalam diri karyawan PT. Tirta Investama sangatlah vital perannya karena dapat mempengaruhi tingkat kinerja dari karyawan. Kompensasi juga berperan penting pada baik buruknya karyawan. PT. Tirta Investama DC Rungkut Surabaya menyediakan aplikasi survey online mengenai kinerja karyawannya. Berikut adalah hasil survey kinerja pada karyawan PT. Tirta Investama DC Rungkut Surabaya tahun 2013-2017 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1: Tingkat Kinerja Karyawan PT. Tirta Investama DC Rungkut Surabaya Tahun 2013 Sampai 2017

Kategori Tingkat Kinerja Karyawan	2013	2014	2015	2016	2017	Target
Baik	54,2%	50,6%	52,3%	53,3%	35,9%	75%
Perlu Ditingkatkan	46,2%	45,7%	44,2%	44,9%	54,7%	75%
Memuaskan	1,6%	3,2%	2,7%	2,3%	9,4%	75%

Sumber: PT. Tirta Investama DC Rungkut Surabaya 2017

Dari tabel diatas dapat diketahui tingkat kinerja karyawan dari tahun 2013 ketahun 2017 menurun, tingkat kinerja karyawan juga harus ditingkatkan karena dari sisi perusahaan menilai hal itu perlu dilakukan. Namun dalam kategori “memuaskan” terjadi peningkatan sebesar 7,1%. Dengan kinerja karyawan yang semakin menurun maka motivasi dan kompensasi yang perusahaan berikan pada karyawan harus ditingkatkan sehingga bisa mencapai target yang ditentukan.

Penjualan air minum dari depo grup PT. Tirta Investama DC Rungkut Surabaya pada tahun 2017 dan 2018 memenuhi target, berikut adalah nilai penjualan yang ditarget dan terealisasi dalam ukuran liter air minum dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.2: Penjualan Air Minum PT. Tirta Investama DC Rungkut Surabaya Tahun 2017

Group Depo	Month	Target In Liter	Achivment In Liter	%
Depo East Java 2017	January	2,854,549	2,911,640	98%
	February	2,705,343	2,840,610	95%
	March	3,872,589	4,182,396	93%
	April	4,484,694	4,529,541	99%
	May	6,132,082	6,254,724	98%
	June	4,358,277	4,401,859	99%
	July	3,365,113	3,059,194	110%
	August	3,926,247	3,569,315	110%
	September	4,086,215	4,208,802	97%
	October	5,062,989	5,214,878	97%
	November	5,388,061	5,388,061	100%
	December	4,439,506	4,754,711	93%

Tabel 1.3: Penjualan Air Minum PT. Tirta Investama DC Rungkut Surabaya Tahun 2018

Group Depo	Month	Target In Liter	Achivment In Liter	%
Depo East Java 2018	January	2,895,254	2,778,901	96%
	February	2,699,559	2,643,012	98%
	March	4,226,201	3,891,148	92%
	April	5,235,583	4,042,011	77%
	May	5,665,529	4,628,715	82%
	June	3,976,809	3,552,752	89%
	July		-	
	August		-	
	September		-	
	October		-	
	November		-	
	December		-	
Grand Total		24,698,936	21,536,539	87%

Sumber: PT. Tirta Investama DC Rungkut Surabaya Tahun 2018

Dapat dilihat pada tabel diatas penjualan air minum PT. Tirta Investama DC Rungkut Surabaya mengalami penurunan dari nilai yang ditarget pada tahun 2018. Hal ini diduga disebabkan oleh motivasi, kompensasi, dan komitmen sehingga berdampak pada karyawan. Motivasi dan kompensasi juga sebagai pemacu kinerja dan kedisiplinan pada karyawan pada segi kehadiran. PT. Tirta Investama DC Rungkut Surabaya sangat menjunjung tinggi adanya kedisiplinan. Namun dalam kenyataannya masih ada karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan. Tentunya hal ini tidak bisa dibiarkan lama oleh perusahaan, karena akan berdampak tidak baik bagi karyawan dan perusahaan. Karena hal ini berpengaruh pada proses pendistribusian air minum mineral AQUA yang bias menjadi penghambat proses pendistribusian. Hal ini dapat kita lihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 1.4: Tingkat Absensi Karyawan PT. Tirta Investama DC Rungkut Surabaya Tahun 2017

Bulan	Karyawan Yang Hadir Sebulan Penuh	Karyawan Yang Absen Tanpa Keterangan
Januari	196	4
Februari	194	6
Maret	195	5
Mei	193	7
Juni	197	3
Juli	199	1
Agustus	192	8
September	198	2
Oktober	200	0
November	195	5
Desember	196	4
Rata-Rata/Bulan	196,5	3,75

Sumber: PT. Tirta Investama DC Rungkut Surabaya 2017

Dari tabel 1.4 disimpulkan bahwa rata-rata jumlah karyawan yang absen tanpa keterangan cukup rendah yaitu 3,75 per bulan. Walaupun masih dalam kategori rendah, dengan masih adanya karyawan yang absen tanpa keterangan dikhawatirkan akan mempengaruhi karyawan lain untuk melakukan hal yang sama. Di PT. Tirta Investama DC Rungkut Surabaya ini masih ada beberapa karyawan yang ijin di tengah jam kerja. Hal ini menjadi masalah yang menarik untuk dilakukan penelitian. Karena tingkat absensi menyangkut motivasi karyawan untuk lebih disiplin dalam bekerja sehingga kinerja karyawan dapat menjadi lebih baik.

Fenomena Persaingan di kota Surabaya meliputi distribusi air minum cenderung cukup ketat. Selain PT Tirta Investama terdapat beberapa perusahaan pesaing yang bergerak dibidang yang sama yaitu distribusi air minum. Meskipun produk yang mereka jual berbeda merek dengan produk PT Tirta Investama, hal ini tetap memerlukan perhatian atau pengawasan mengingat persaingan dari beberapa perusahaan tersebut cukup ketat. Berikut ini adalah daftar nama perusahaan air minum *competitor* PT Tirta Investama yang ada di Surabaya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.5: Daftar Nama Kompetitor PT Tirta Investama Surabaya 2017.

No	Nama Perusahaan	Merek Produk
1	Akasa Wira Tbk	Ades
2	PT. Mayora Indah	Le Mineral
3	PT. Tirta Bahagia	Viand, Club

Sumber: Sindo Harian Surabaya 2017

Berdasarkan data pada tabel 1.5 diatas dapat dilihat bahwa ada 3 perusahaan kompetitor PT Tirta Investama di Surabaya. Hal tersebut merupakan suatu fenomena persaingan perusahaan dimana setiap perusahaan berusaha menciptakan produk terbaik dan bermanfaat bagi masyarakat khususnya masyarakat Surabaya dan sekitarnya. Tidak hanya itu perusahaan berusaha membangun citra baik dimata masyarakat agar mendapatkan kepercayaan terhadap masyarakat. Upaya perusahaan untuk melakukan suatu hal positif bagi perusahaan salah satunya melalui kinerja karyawannya.

Berkaitan dengan hal diatas, karyawan merupakan sumber daya penting yang wajib mereka jaga. Oleh karena itu bagi perusahaan yang khususnya bergerak di bidang perdagangan yang mengandalkan tingkat kinerja pegawai diperusahaannya, maka perusahaan tersebut dituntut untuk mampu mengoptimalkan kinerja karyawannya (Fahmi, 2009:2). Karyawan mempunyai peran yang strategis didalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan. Demi tercapainya tujuan perusahaan, karyawan memerlukan motivasi agar bekerja lebih rajin.

Dari beberapa masalah dan fenomena mengenai motivasi, kompensasi dan kinerja yang terjadi pada PT. Tirta Investama DC Rungkut Surabaya, maka penulis melakukan sebuah penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Investama DC Rungkut”, Karena hal-hal yang menyangkut fenomena pada PT. Tirta Investama DC Rungkut Surabaya tersebut menarik untuk ditelaah lebih lanjut.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas permasalahan dari perusahaan ini adalah tinggi rendahnya kinerja karyawan, untuk suatu upaya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan permasalahan tersebut diduga factor penerapan sistem motivasi, dan kompensasi. Maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Investama DC Rungkut Surabaya ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Investama DC Rungkut Surabaya ?
3. Apakah komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Investama DC Rungkut Surabaya ?
4. Apakah motivasi, kompensasi dan komitmen berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Investama DC Rungkut Surabaya ?.

## **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan:

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama DC Rungkut Surabaya.
2. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama DC Rungkut Surabaya.
3. Untuk menganalisis pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama DC Rungkut Surabaya.
4. Untuk menganalisis pengaruh motivasi, kompensasi dan komitmen secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama DC Rungkut Surabaya.



### 1.3.2 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian terhadap pengaruh motivasi dan kompensasi, dengan kinerja karyawan di harapkan dapat memberikan sejumlah manfaat, antara lain:

1. Bagi Perusahaan:

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada perusahaan sebagai sumbangan pemikiran dan sebagai bahan pertimbangan dalam mengatasi permasalahan yang berhubungan dengan usaha peningkatan kinerja karyawan khususnya tentang motivasi dan kompensasi, yang dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

2. Bagi Penulis :

Penelitian ini diharapkan dapat untuk mengetahui kenyataan yang terjadi dan mengamati permasalahan yang dihadapi perusahaan, setelah itu penulis mencoba untuk memberikan alternatif pemecahannya sesuai dengan teori dan konsep yang matang sesuai kenyataan yang ada.

3. Bagi Akademisi :

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan mengenai pengaruh motivasi dan kompensasi, terhadap kinerja karyawan. Sebagai acuan dalam penelitian serupa dimasa yang akan datang dengan menggunakan sampel yang lebih banyak dan penelitian yang berbeda.