

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Di era globalisasi ini setiap perusahaan baik penghasil barang atau jasa diwajibkan mampu menunjukkan keunggulan baik dari barang maupun jasa agar bisa bersaing dalam persaingan yang begitu ketat. Keunggulan barang atau jasa yang dimiliki harus dipertahankan, diperbaharui, dan ditingkatkan secara terus menerus, sedangkan kelemahan-kelemahannya wajib diperbaiki ataupun dihilangkan. Hal ini harus dilakukan agar proses pencapaian tujuan perusahaan yang ditetapkan dapat berjalan sesuai dengan apa yang telah direncanakan.

Dalam mencapai visi misi perusahaan diperlukan adanya kolaborasi dengan mengoptimalkan semua sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Salah satu sumber daya tersebut adalah sumber daya manusia yang memerlukan suatu pendekatan khusus agar kinerja pegawai meningkat dan tercapainya visi misi perusahaan.

Untuk mengoptimalkan kinerja pegawai hal yang harus diperhatikan adalah memotivasi pegawai dalam bekerja agar kinerjanya maksimal dan mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi. Hasibuan dalam Sutrisno (2016: 110) menjelaskan bahwa motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keahliannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Dorongan tersebut merupakan gerak

jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif tersebut merupakan suatu *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan perbuatan itu mempunyai tujuan tertentu.

Selain motivasi, juga perlu memperhatikan kedisiplinan pegawai. Menurut Hasibuan (2016: 193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, keterlambatan masuk, serta cepat pulang karyawan. Hal ini merupakan suatu sikap disiplin pegawai yang perlu diperhatikan dengan baik oleh pihak manajemen.

Kompensasi merupakan topik yang mendapat perhatian besar dari setiap pegawai. Hal ini disebabkan karena kompensasi merupakan penerimaan atas Pendidikan dan keterampilan yang dimiliki dan dikontribusikan seorang pegawai kepada instansi. Kompensasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai karena semakin puas pegawai terhadap kompensasinya, maka semakin puas pula pegawai terhadap pekerjaannya. Menurut Werther dan Davis dalam Hasibuan (2019: 119) kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia.

Dengan adanya motivasi, kedisiplinan, dan kompensasi dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan baik. Menurut Marwansyah (2016: 229) menjelaskan bahwa kinerja atau unjuk kerja adalah

pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Pada Perumda Air Minum Bayuangga (PDAM) Kota Probolinggo pegawai diupayakan memiliki motivasi yang baik sehingga para pegawai dapat bersemangat dalam bekerja. Pemberian motivasi oleh atasan sangat penting untuk menimbulkan rasa tanggung jawab dalam bekerja. Selain itu pegawai harus mempunyai disiplin yang baik. Maka dari itu dalam hal ini perlu diperhatikan bahwa para pegawai juga membutuhkan kompensasi lebih atau bonus atau hal yang lainnya untuk mendorong kinerja pegawai agar jauh lebih baik.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Motivasi, Kedisiplinan, Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum Bayuangga (PDAM) Kota Probolinggo.”**

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah adalah sebagai berikut:

- a. Adakah pengaruh antara motivasi, kedisiplinan, dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Perumda Air Minum Bayuangga (PDAM) Kota Probolinggo?
- b. Adakah pengaruh antara motivasi, kedisiplinan, dan kompensasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Perumda Air Minum

Bayuangga (PDAM) Kota Probolinggo?

- c. Variable manakah diantara motivasi, kedisiplinan, dan kompensasi yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perumda Air Minum Bayuangga (PDAM) Kota Probolinggo?

## **1.2 Batasan Permasalahan**

Berdasarkan latar belakang terdapat beberapa batasan masalah yaitu:

- a. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai Perumda Air Minum Bayuangga (PDAM) Kota Probolinggo?
- b. Penelitian ini hanya membahas tentang motivasi, kedisiplinan, dan kompensasi serta kinerja pegawai pada Perumda Air Minum Bayuangga (PDAM) Kota Probolinggo?

## **1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Tujuan**

- a. Untuk menguji adanya pengaruh motivasi, kedisiplinan, dan kompensasi secara parsial terhadap kinerja pegawai di Perumda Air Minum Bayuangga (PDAM) Kota Probolinggo?
- b. Untuk menguji adanya pengaruh antara motivasi, kedisiplinan, dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Perumda Air Minum Bayuangga (PDAM) Kota Probolinggo?

- c. Untuk menguji Variable manakah diantara motivasi, kedisiplinan, dan kompensasi yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perumda Air Minum Bayuangga (PDAM) Kota Probolinggo?

#### **1.4.2 Manfaat penelitian**

- a. Bagi Praktisi

Diharapkan penelitian ini merupakan kesempatan pembelajaran yang baik guna memperbaiki cara berfikir dalam menganalisis dan memecahkan suatu permasalahan yang berkaitan dengan motivasi, kedisiplinan, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Dan untuk dapat mengimplementasikan teori-teori yang selama ini diperoleh peneliti di Perumda Air Minum Bayuangga (PDAM) Kota Probolinggo.

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh Perumda Air Minum Bayuangga (PDAM) Kota Probolinggo dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan motivasi dan disiplin dalam bekerja.

- b. Bagi Akademisi

1. Bagi Fakultas

- a. Sebagai bahan kajian evaluasi kurikulum
- b. Sebagai tambahan referensi pihak sivitas dan fakultas ekonomi.

## 2. Bagi Mahasiswa

- a. Sebagai aplikasi mata kuliah yang diterima dengan kemudian real di dunia kerja.

### 1.5 Asumsi

Sebelum peneliti mengemukakan asumsi dalam penelitian ini, terlebih dahulu peneliti akan mengemukakan pengertian asumsi. Menurut Hoy dan Miskel dalam Sugiono (2016: 54) asumsi merupakan pernyataan di terima kebenarannya tanpa pembuktian.

Berdasarkan pengertian asumsi di atas, maka untuk mempermudah penelitian, peneliti menentukan asumsi sebagai berikut :

- a. Motivasi pada setiap pegawai PDAM Kota Probolinggo berbeda-beda.
- b. Setiap pegawai PDAM Kota Probolinggo memiliki kedisiplinan yang berbeda-beda.
- c. Kompensasi yang diberikan kepada pegawai di PDAM Kota Probolinggo tidak sama.
- d. Kinerja pegawai PDAM Kota Probolinggo berbeda-beda.

