

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia ialah unsur terpenting buat seluruh aktivitas organisasi, sebagai salah satu aset yang dalam pengelolaanya terdapat banyak faktor yang mempengaruhi dan susah diperkirakan karena tentunya akan mempengaruhi efektivitas perusahaan dan kapasitas kerja seorang karyawan.

Keberhasilan suatu perusahaan dalam meraih tujuan yang sudah ditetapkan amat bergantung pada kapasitas sumber daya manusia dalam melakukan tanggung jawabnya. Setiap perusahaan ingin memiliki karyawan yang loyal, berdedikasi, juga memiliki tanggung jawab yang besar kepada perusahaan, mengingat bahwasanya sumber daya manusia ialah merupakan faktor penting adapun menjadi penggerak suatu perusahaan maka dari itu peningkatan kualitas sumber daya manusia termasuk prioritas paling utama dalam sebuah perusahaan.

Kinerja adalah hasil mengenai pekerjaan adapun dilaksanakan seseorang untuk memenuhi tanggung jawabnya dengan menuntaskan tanggung jawab yang telah diserahkan kepada karyawan. Kinerja umumnya didefinisikan seperti perolehan tugas tertentu yang terwujud dalam output seperti kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, dan kehadiran saat bekerja. Jika perusahaan ingin meningkatkan sumber daya

manusianya terutama dalam hal peningkatan kinerja karyawan maka hal yang harus dilakukan adalah dengan pemberian kompensasi yang sesuai.

Dalam hubungan yang terjalin antara perusahaan dan karyawan, kompensasi memerankan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Persepsi karyawan dalam hal pemberian kompensasi akan menentukan seberapa mudah perusahaan merekrut karyawan baru dan menginspirasi karyawan lama untuk bekerja lebih baik lagi. Hal ini akan membantu perusahaan tidak hanya bertahan di pasar kompetitif tetapi juga meningkatkan pendapatan dan memperluas operasinya.

Di samping faktor kompensasi, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan ialah beban kerja. Beban kerja ialah kuantitas pekerjaan adapun ditugaskan pada suatu jabatan atau unit perusahaan adapun perlu dituntaskan sebelum waktu tertentu. Kompensasi dan beban kerja yang seimbang merupakan indikator penting bagi perusahaan guna mencapai tujuannya. Ketika dua aspek ini terpenuhi, kinerja karyawan akan meningkat dan perusahaan bakal bertambah lancar menggapai tujuannya, kebalikannya kalau kinerja karyawan rendah lalu perusahaan bakal kesusahan untuk menggapai tujuannya.

Perusahaan BUMD yang disebut sebagai PDAM (Perusahaan Daerah Air Minum) adalah perusahaan pengelola air minum atau mengelola persediaan sarana air kotor untuk memajukan kesejahteraan masyarakat adapun meliputi unsur sosial, ekonomi, kesehatan, maupun pelayanan publik. PDAM Tugu Tirta Kota Malang termasuk badan usaha adapun menyediakan layanan penyediaan air bersih untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Untuk tetap mengikuti perkembangan industri dan mencapai tujuan perusahaan, bisnis yang menyediakan layanan publik harus memberikan perhatian khusus terutama kepada karyawannya. Hal ini termasuk memberikan kompensasi dan beban tugas yang sesuai kemampuan mereka untuk mendorong semangat mereka saat bekerja. Salah satu cara guna mendukung karyawan dalam bekerja yaitu melalui pemberian kompensasi dengan adil dan beban tugas yang sesuai dengan tanggung jawabnya. Pimpinan PDAM Tugu Tirta Kota Malang perlu melakukan tindakan tersebut guna meningkatkan semangat bekerja para karyawan agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

Dari penjelasan latar belakang tersebut, peneliti berkehendak mengambil persoalan ini dan mewujudkannya ke dalam bentuk skripsi adapun dengan judul "Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tugu Tirta Kota Malang". Tujuan penelitian ini ialah guna memahami pengaruh secara parsial dan simultan variabel kompensasi (X1) dan variabel beban kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada karyawan PDAM Tugu Tirta Kota Malang.

B. Perumusan Masalah

Menurut latar belakang adapun dijabarkan pada halaman di atas kemudian penulis merumuskan masalah antara lain :

1. Bagaimana deskripsi variabel kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tugu Tirta Kota Malang?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PDAM Tugu Tirta Kota Malang?
3. Bagaimana pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PDAM Tugu Tirta Kota Malang?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PDAM Tugu Tirta Kota Malang?
5. Manakah dari kompensasi dan beban kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PDAM Tugu Tirta Kota Malang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis deskripsi variabel kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tugu Tirta Kota Malang
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Tugu Tirta Kota Malang
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Tugu Tirta Kota Malang
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tugu Tirta Kota Malang
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dominan dari kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tugu Tirta Kota Malang

D. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Peneliti

Diharapkan dengan mengkaji secara mendalam mengenai pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tugu Tirta Kota Malang, penelitian ini dapat menambah wawasan penulis dan menghasilkan informasi baru.

2. Bagi Lembaga Pendidikan

Diharapkan hasil penelitian penulis dapat dipakai menjadi acuan untuk adik tingkat yang akan mengerjakan penelitian di kemudian hari dan juga dapat menjadi bahan literasi di perpustakaan.

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan dan juga acuan bagi perusahaan untuk mengetahui seberapa komite karyawan terhadap perusahaan. Dengan demikian, perusahaan bisa membuat rencana untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas.

4. Bagi Peneliti Lain

Diharapkan hasil penelitian ini menjadi inspirasi untuk peneliti lain yang menggunakan topik serupa dengan tetap mencari gap pada penelitian sebelumnya sehingga dapat lebih dikembangkan untuk penelitian selanjutnya.