

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Peran dan fungsi manajemen sumber daya manusia dalam organisasi adalah segala potensi sumber daya yang dimiliki manusia dan dapat dimanfaatkan sebagai usaha untuk meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia sangat penting didalam perusahaan, karena untuk memberikan arahan dan bimbingan kepada pegawai agar dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik dan optimal.

Kinerja merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap perusahaan karena kinerja pegawai pada dasarnya merupakan salah satu kunci guna mengembangkan organisasi secara efektif dan reliable (dapat dipercaya) tentang kinerja para pegawainya. Dalam meningkatkan kinerja, masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi, seperti pegawai menunjukkan disiplin kerja rendah dilihat dari absensi, pegawai yang datang terlambat, masih adanya pegawai yang pulang lebih cepat, pegawai tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, melakukan kegiatan selain kegiatan kerja, tidak berada ditempat bekerja saat jam kerja berlangsung, dan pegawai tidak kembali dengan cepat waktu saat selesai istirahat makan siang. Hal diatas cukup berdampak terhadap hasil kerja pegawai, karena akan memperlambat penyelesaian pekerjaan yang disiapkan pada waktunya, maka dari itu sangat dibutuhkan

berperilaku disiplin terhadap aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi untuk pegawainya Angga Pratama (2023:48).

Selain itu, peran kompensasi menjadi faktor yang penting dalam upaya peningkatan kinerja pegawai, dengan kompensasi yang cukup dan dapat memenuhi kebutuhan pegawai, maka pegawai akan bekerja dengan baik. Kompensasi penting bagi pegawai untuk memacu kinerja pegawai agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing-masing. Kompensasi sangat penting bagi pegawai, karena pegawai berharap dengan kompensasi yang diterimanya dapat memenuhi kebutuhannya dan mampu meningkatkan kesejahteraan hidupnya Try Angreni Haeruddin (2023:127)

Perusahaan Daerah Air Minum (PERUMDAM) Tirta Mukti yang terletak di Kabupaten Cianjur merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa penyediaan air bersih. Salah satu tujuan dibentuknya PERUMDAM adalah mencukupi kebutuhan masyarakat akan air bersih, meliputi penyediaan, pengembangan sarana dan prasarana serta distribusi air bersih. Tujuan lainnya adalah ikut serta mengembangkan perekonomian guna menunjang pembangunan daerah dan memperluas lapangan pekerjaan serta mencapai laba sebagai sumber utama pembiayaan bagi daerah. Berdasarkan fenomena yang terjadi pada kinerja pegawai berdasarkan komponen yang digunakan oleh PERUMDAM di Provinsi Jawa Barat yang menunjukkan hasil skor kinerja pegawai pada tahun 2020-2022 dapat di lihat pada tabel 1.1 berikut ini :

Tabel 1. 1
Nilai Kinerja BUMD Air Minum di Provinsi Jawa Barat 2020-2022

NO	Nama BUMD Air Minum	Nilai Tahun 2020	Nilai Tahun 2021	Nilai Tahun 2022	Kinerja
1	PERUMDAM Tirta Kabupaten Bandung	4.10	4.13	4.15	SEHAT
2	PERUMDAM Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor	3.97	4.01	4.02	SEHAT
3	PERUMDAM Tirta Asasta Kota Depok	3.89	3.99	4.00	SEHAT
4	PERUMDAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan	3.71	3.81	3.85	SEHAT
5	PERUMDAM Tirta Sukapura Kabupaten Tasik Malaya	3.69	3.80	3.82	SEHAT
6	PERUMDAM M M Tirta Raharja Jaya Mandiri Kabupaten Sukabumi	3.54	3.56	3.60	SEHAT
7	PERUMDAM Tirta Darma Ayu Kabupaten Indramayu	3.53	3.54	3.55	SEHAT
8	PERUMDAM Kabupaten Majalengka	3.47	3.48	3.50	SEHAT
9	PERUMDAM Tirta Patriot Kota Bekasi	3.46	3.48	3.50	SEHAT
10	PERUMDAM Tirta Rangga Kabupaten Subang	3.46	3.48	3.49	SEHAT
11	PERUMDAM Tirta Tarum Kabupaten Karawang	3.38	3.40	3.40	SEHAT
12	PERUMDAM Tirta Galuh Kabupaten Ciamis	3.32	3.35	3.37	SEHAT
13	PERUMDAM Tirta Wening Kota Bandung	3.26	3.28	3.30	SEHAT
14	PERUMDAM Tirta Bhagasari Kabupaten Bekasi	3.17	3.19	3.18	SEHAT
15	PERUMDAM Tirta Intan Kabupaten Garut	3.09	3.10	3.12	SEHAT
16	PERUMDAM Tirta Mukti Kabupaten Cianjur	2.72	2.75	2.71	KURANG SEHAT

Sumber: Direktorat Air Minum, Kementerian PUPR

Berdasarkan tabel 1.1 nilai kinerja BUMD di Provinsi Jawa Barat di atas, menunjukkan bahwa PERUMDAM Tirta Mukti Kabupaten Cianjur berada pada urutan 16 peringkat terbawah di Jawa Barat dengan nilai 2.72 pada tahun 2020, nilai 2.75 pada tahun 2021 dan 2.71 pada tahun 2022 yang menunjukkan kinerja kurang sehat. Penilaian kinerja ini terdiri dari 4 aspek yang dievaluasi yaitu aspek keuangan dengan bobot sebesar 25%, aspek pelayanan sebesar 25%, aspek operasional sebesar 35%, dan pada aspek sumber daya manusia sebesar 15%. Dari aspek tersebut

terdiri dari 3 kategori yaitu Kinerja Sehat, dengan nilai kinerja lebih dari 2,8 ($> 2,8$), Kinerja Kurang Sehat, dengan nilai kinerja 2,2 sampai dengan 2,8 ($2,2 - 2,8$) dan Kinerja Sakit, dengan nilai kinerja kurang dari 2,2 ($< 2,2$). Hal ini kemudian menarik menurut penulis untuk dijadikan bahan penulisan.

Kinerja individu menjadi prioritas perhatian dalam sebuah organisasi. Di sisi lain, kinerja individu dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kualitas dari seseorang pegawai. Melalui penilaian kinerja, maka seorang pegawai dapat dinilai kualitas kerjanya dalam sebuah perusahaan. Hal ini tentu mendeskripsikan pegawai tersebut apakah layak atau tidak layak untuk bekerja pada sebuah perusahaan. Berikut adalah standar penilaian kinerja pegawai pada PERUMDAM Tirta Mukti Kabupaten Cianjur :

Tabel 1. 2
Standar Penilaian Kinerja Pegawai

Nilai	Keterangan
0,00 – 1,00	Buruk
1,01 – 2,00	Kurang
2,01 – 3,00	Cukup
3,01 – 4, 00	Baik
4,01 – 5,00	Sangat baik

Sumber : Data Internal Perusahaan

Tabel 1.2 Merupakan skala penilaian kinerja pegawai pada PERUMDAM Tirta Mukti Kabupaten Cianjur. Skala penilaian prestasi kerja pegawai digunakan untuk mengetahui baik atau tidak kinerja pegawai dari hasil evaluasi terhadap kinerja pegawai berdasarkan rata-rata tugas dan tanggung jawab yang di kerjakan. Berikut ini merupakan data penilaian kinerja pegawai PERUMDAM Tirta Mukti Kabupaten Cianjur :

1.3 Penilaian Kinerja Pegawai Tahun 2022

No	Rata-rata nilai	Keterangan
1	3,53	Baik
2	2,97	Cukup
3	2,88	Cukup
4	2,00	Kurang

Sumber : Data Internal Perusahaan

Berdasarkan tabel 1.3 mengenai hasil penilaian kinerja pegawai pada PERUMDAM Tirta Mukti Kabupaten Cianjur. Pada tahun 2022 dari quarter 1 sampai 4 terdapat terdapat penurunan nilai dengan nilai quarter 1 terdapat 3,53 kemudian turun menjadi 2,97 pada quarter 2 dan setelah itu nilai kinerja pada quarter 3 terdapat 2,88 kemudian quarter 4 turun menjadi 2,00. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai mengalami permasalahan karena pencapaian kinerja menurun dengan keterangan kurang.

Tercapainya tujuan perusahaan akan sangat tergantung pada bagaimana pegawai dapat mengembangkan kemampuannya baik di bidang manajerial, hubungan antar manusia, maupun teknis operasional. Mengingat begitu pentingnya kinerja pegawai dalam mendukung kegiatan perusahaan, maka setiap perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan yang telah dicapai. Untuk mengetahui kinerja pegawai penulis telah melakukan wawancara dan penyebaran kuesioner pendahuluan kepada 20 pegawai PERUMDAM Tirta Mukti Kabupaten Cianjur tersebut mengenai kinerja pegawai. Bisa di lihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1. 4
Hasil Pra-Survey Variabel Kinerja Pegawai PERUMDAM Tirta Mukti
Kabupaten Cianjur

No	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
1	Kuantitas	2	4	6	4	4	56	2,8
2	Kualitas	2	5	7	4	2	61	3,05
3	Kerjasama	2	3	6	4	5	53	2,65
4	Tanggung Jawab	4	3	3	5	5	53	2,65
5	Inisatif	2	2	5	6	5	50	2,5
Skor Rata-Rata Kinerja Pegawai								2,73

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survey oleh penulis 2023

Berdasarkan tabel 1.4 dari hasil kuesioner pra-survey mengenai kinerja yang dilakukan pada PERUMDAM Tirta Mukti Kabupaten Cianjur variabel kinerja memiliki skor rata-rata kinerja pegawai 2,73. Hal ini dapat dikatakan kinerja pegawai masih kurang optimal yang harus diselesaikan sehingga pada PERUMDAM Tirta Mukti Kabupaten Cianjur memiliki kinerja yang kurang baik. Terdapat 3 dimensi yang memiliki nilai rata-rata di bawah skor rata-rata kinerja yaitu kerjasama dengan nilai 2,65 yang menunjukkan kerjasama pegawai masih kurang kompak dalam menyelesaikan pekerjaan, dimensi tanggungjawab memiliki nilai 2,65 yang menunjukkan rasa tanggungjawab pegawai terhadap tugasnya masih kurang baik, terakhir pada dimensi inisatif dengan nilai rata-rata 2,5 dimana Pegawai PERUMDAM Tirata Mukti Kabupaten Cianjur kurang memiliki inisatif dalam penyelesaian permasalahan.

Berdasarkan fenomena diatas, maka peneliti melakukan pra-survey. Pra-survey dilakukan dengan menyebarkan kuesioner yang berisi enam variabel yang diduga bermasalah dan mempengaruhi kinerja pegawai. Berikut hasil pra-survey yang di lakukan oleh penulis dengan menyebarkan kuesioner kepada 20 pegawai :

Tabel 1. 5
Hasil Pra-Survey Faktor-Faktor yang Diduga Mempengaruhi Kinerja
Pegawai PERUMDAM Tirta Mukti Kabupaten Cianjur

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
Disiplin Kerja	Mematuhi peraturan perusahaan	2	10	13	5	0	81	2.70
	Tingkat absensi							
	Penggunaan waktu secara efektif	3	18	5	4	0	70	2.33
	Tanggung jawab	1	12	9	8	0	84	2.80
	Tingkat absensi	0	11	13	6	0	85	2.83
Skor Rata-Rata Disiplin Kerja								2,67
Kompensasi	Upah	0	8	11	11	0	93	3.10
	Insentif	0	11	16	3	0	82	2.73
	Tunjangan	1	17	9	3	0	74	2.47
	Fasilitas	0	11	12	7	0	86	2.87
Skor Rata-Rata Kompensasi								2.76
Motivasi Kerja	Pengarahan diri	0	5	21	4	0	89	2.97
	Kekuasaan	0	5	18	5	2	94	3.13
	Kebutuhan keamanan kerja	0	6	11	11	2	99	3.30
Skor Rata-Rata Motivasi Kerja								3.13
Penempatan Kerja	Pendidikan	0	7	16	7	0	90	3.00
	Pengetahuan kerja	0	10	9	10	1	92	3.07
	Pengalaman kerja	0	9	16	5	0	86	2.87
Skor Rata-Rata Penempatan Kerja								2.98
Lingkungan Kerja	Lingkungan Kerja Fisik	0	0	0	3	4	32	3.2
	Lingkungan Kerja Non Fisik	0	0	2	2	3	29	2.9
Skor Rata-Rata Lingkungan Kerja								3.05
Budaya Organisasi	Inovasi dan keberanian mengambil risiko	5	6	4	13	2	91	3.03

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
	Perhatian pada hal-hal rinci	1	4	11	11	3	101	3.37
	Orientasi hasil	1	4	13	9	3	99	3.30
	Keagresifan	1	8	6	9	6	101	3.73
	Stabilitas	2	5	13	8	2	93	3.10
Skor Rata-Rata Budaya Organisasi								3,23

Sumber : Hasil olah data pra-sruvey penulisna (2023)

Berdasarkan Tabel 1.5 terkait hasil pra-survey yang dilakukan memperlihatkan bahwa variabel Disiplin kerja menunjukkan skor rata-rata terendah sebesar 2,67 yang mana skor tersebut belum sesuai dengan standar garis kontinum. Hal ini menunjukkan disiplin kerja cenderung memiliki kriteria yang masih kurang baik. Kemudian untuk variabel kompensasi memiliki skor sebesar 2,76 yang mana skor nilai ini kurang tinggi dan belum mencapai standard garis kontinum, maka mengidentifikasi bahwa kompensasi pada perusahaan bisa dikatakan kurang memadai bagi pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan kompensasi menjadi faktor permasalahan yang sangat penting untuk diperhatikan dan diperbaiki khususnya oleh pihak manajemen sumber daya manusia agar dapat meningkatkan

Disiplin kerja merupakan pengendalian terhadap pelaksanaan yang dilakukan secara teratur dan merujuk pada kesungguhan dalam bekerja. Prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur yang ada. Disiplin kerja digunakan manager suatu perusahaan sebagai alat berkomunikasi kepada setiap pegawai agar bersedia untuk merubah prilaku – prilaku serta sebagai upaya dalam meningkatkan kesadaran dan kesediaan

seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma – norma sosial yang berlaku. Selain disiplin kerja, konflik kerja juga menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang disebabkan karna komunikasi dan hubungan sesama pegawai yang tidak berjalan dengan baik sehingga sering kali menimbulkan kesalahpahaman Theresia Eka Putri Angraeni (2023:214).

Disiplin kerja merupakan faktor yang akan dilihat perusahaan dalam menilai kinerja pegawainya. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi guna memenuhi berbagai ketentuan. Dalam penerapannya, disiplin lebih ditekankan pada unsur kesadaran individu untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Susilaningsih (2020:35). Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu pegawai sebagai faktor yang membuat pegawai tidak taat terhadap waktu dan taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan adalah salah satunya dengan kurangnya hukuman yang diberikan kepada para pelaku pelanggaran tersebut, jadi para pegawai merasa melalaikan aturan dalam bekerja.

Disiplin merupakan fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tingkat disiplin dapat diukur melalui ketaatan pada peraturan yang telah ditentukan oleh perusahaan dan dari kesadaran pribadi. Sehingga dapat diartikan bahwa disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memilah tuntutan berbagai ketentuan tersebut Cahyo Tri Anggoro1 (2022:41).

Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang di berikan kepadanya. Sinambela (2019:332) "maka peraturan

sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada". Disiplin sangat dibutuhkan baik individu yang bersangkutan maupun instansi, karena disiplin sangat membantu individu untuk meluruskan apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan dalam suatu kantor. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap aturan-aturan dan ketentuan kantor. Berikut adalah data absensi pegawai pada PERUMDAM Tirta Mukti Kabupaten Cianjur:

Tabel 1. 6
Data Absensi Pegawai PERUMDAM Tirta Mukti Kabupaten Cianjur Tahun 2022

Bulan	Jumlah Pegawai	Absensi Tidak Hadir/Bulan				Terlambat
		Alfa	Sakit	izin	Total	Total
Januari	88	10	22	9	41	25
Februari	88	15	20	11	46	13
Maret	88	11	17	21	49	20
April	88	12	25	23	60	32
Mei	88	20	23	15	58	12
Juni	88	14	15	9	38	14
Juli	88	16	17	23	56	19
Agustus	88	14	14	11	39	9
September	88	22	33	15	70	13
Oktober	88	15	21	17	53	14
November	88	16	20	18	54	11
Desember	88	10	11	14	32	27
TOTAL		175	238	186	635	209

Sumber : Data Internal Perusahaan

Dari Tabel 1.6 diketahui bahwa rata-rata tingkat keterlambatan Pegawai PERUMDAM Tirta Mukti Kabupaten Cianjur sangat tinggi setiap bulannya, sehingga mencapai total 209 kali. Keseluruhan total keterlambatan tersebut diperoleh dari jumlah pegawai yang terlambat disetiap harinya dan di jumlahkan pada setiap bulannya. Jumlah keterlambatan paling tinggi yaitu pada bulan april hingga mencapai sebanyak 209 kali. Kemudian tingkat mangkir karena alasan

tertentu atau izin mencapai total 186 orang dan absen karena sakit sebanyak 238 orang selama setahun. Dapat dilihat juga masih ada pegawai yang tidak masuk tanpa izin atau alfa sebanyak 175 kali. Data tersebut memperlihatkan adanya pergerakan jumlah pegawai yang terlambat dan tidak masuk kerja dengan berbagai alasan atau izin pada tiap bulannya. Dengan demikian disimpulkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai PERUMDAM Tirta Mukti Kabupaten Cianjur masih rendah.

Selain itu juga ada kompensasi yang merupakan salah satu cara yang dapat diberikan oleh organisasi berupa imbalan/balas jasa kepada pegawainya. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan. Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh sertifikat buruh dan pemerintah. Tidak hanya sebatas balas jasa dalam bentuk keuangan, untuk meningkatkan kinerjanya tentu pegawai membutuhkan kenyamanan selama bekerja, fasilitas di lingkungan kantor pun dapat menjadi kompensasi secara tidak langsung kepada pegawai yang telah berkomitmen untuk menyalurkan pengetahuan, ide, waktu, dan sebagainya untuk kemajuan dan pencapaian tujuan organisasi perusahaan atau organisasi Novia Ruth Silaen, (2021:92).

Kompensasi adalah suatu cara departemen personalia dalam usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah melalui pemberian kompensasi. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Maksud dari tujuan pemberian kompensasi ini yaitu untuk membantu

pegawai memenuhi kebutuhan diluar kebutuhan rasa adil, serta meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya Frans Bonar Sihite (2022:154).

Sebuah perusahaan membutuhkan SDM yang sesuai dengan persyaratan sehingga dapat menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Pegawai atau sumber daya manusia akan menentukan baik buruknya perusahaan dan suksesnya sebuah perusahaan. Pemberian kompensasi yang semakin baik akan mempengaruhi kepuasan pegawai dalam bekerja karena pegawai merasa dihargai oleh pimpinannya. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan pegawai akan mendorong pegawai bekerja dengan baik dan lebih bertanggung jawab dengan apa yang mereka kerjakan Linawati (2023:102). Pemberian kompensasi ini akan mempengaruhi besar kecilnya kinerja pegawai, jika pegawai merasa puas dengan kompensasi yang diterima maka kinerja pegawai tersebut akan baik atau akan meningkat.

Sebaliknya jika pegawai merasa tidak puas maka kinerjanya akan rendah dan akan mempengaruhi kepuasan kerja yang nantinya akan berdampak pada loyalitas pegawai. Bentuk-bentuk atau macam-macam kompensasi yang diberikan pegawai dapat berupa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial langsung berupa gaji, upah, bonus, dan komisi. Kompensasi finansial tidak langsung terdiri dari tunjangan hari tua, uang cuti, fasilitas-fasilitas seperti kendaraan, rumah dinas dan lainnya. Bentuk kompensasi non finansial yaitu peluang akan promosi, penghargaan, serta tugas yang menarik Linawati (2023:102).

Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan atau organisasi. Oleh karena itu berhasil tidaknya suatu organisasi atau perusahaan akan ditentukan salah satunya oleh faktor manusianya atau pegawainya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan. Seorang pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Salah faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi. Apabila nilai balas jasa atau kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan dari pegawai, maka pada umumnya akan diwujudkan dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaannya, yaitu naiknya produktivitas, atau kinerja pegawai. Berikut merupakan daftar gaji pegawai pada PERUMDAM Tirta Mukti Kabupaten Cianjur:

Tabel 1. 7
Daftar Gaji PERUMDAM Tirta Mukti Kabupaten Cianjur

Jabatan	Gaji (Rp)
Direktur	6.000.000
Operator	2.500.000
Pegawai kontrak	1.800.000
Pencatat meteran	1.800.000
Staff admin	2.200.000
Staff distribusi	2.000.000
Staff keuangan	2.500.000
Staff pengaduan	2.000.000
Staff perawatan	2.800.000
Staff perencanaan	2.800.000
Staff produksi	2.200.000
Teknisi lapangan	2.500.000

Sumber : Data Internal Perusahaan

Berdasarkan Tabel 1.7 di atas merupakan data perkiraan dari pembulatan nominal rupiah upah atau gaji dari pegawai. Data tersebut mewakili gambaran dari kompensasi PERUMDAM Tirta Mukti Kabupaten Cianjur jika dilihat dari

indikator gaji atau upah pokok yang diterima. Tujuan ditampilkannya data tersebut untuk memastikan dengan jumlah upah atau gaji tersebut apakah mengindikasikan kompensasi yang baik atau mungkin sebaliknya diduga ada ketidaksesuaian beban kerja dan upah atau gaji yang diterima.

Setelah melakukan penyebaran kuesioner ke perusahaan yang terkait dengan variabel penulisan bahwa PERUMDAM Tirta Mukti Kabupaten Cianjur mendapatkan hasil rendah dibandingkan dengan perusahaan lain. Hal ini menjadikan alasan penulis memilih sebagai objek penulisan. Untuk dapat memproduksi dan memenuhi kebutuhan perusahaan kinerja yang optimal. Hal tersebut disebabkan oleh rendahnya disiplin kerja dan kompensasi.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas dan hasil pra survey pendahuluan, maka penulis tertarik melakukan sebuah penulisan dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PERUMDAM TIRTA MUKTI KABUPATEN CIANJUR”**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Identifikasi masalah merupakan proses merumuskan permasalahan-permasalahan yang akan diteliti, sedangkan rumusan masalah menggambarkan permasalahan yang tercakup didalam penulisan terhadap variabel Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penulisan dan serta hasil wawancara di atas, dapat diidentifikasi masalah-masalah yang muncul pada penulisan yang sedang dilakukan di PERUMDAM Tirta Mukti Kabupaten Cianjur berkaitan

dengan kinerja pegawai yang menurun secara signifikan dan indikasi penyebab turunnya kinerja pegawai PERUMDAM Tirta Mukti Kabupaten Cianjur yaitu :

1. Disiplin Kerja
 - a. Tingkat absensi yang tinggi
 - b. Kurangnya kesadaran Pegawai untuk menggunakan waktu secara efektif
2. Kompensasi
 - a. Perusahaan tidak memberikan insentif yang sesuai dengan kinerja pegawai.
3. Kinerja Pegawai
 - a. Kurangnya kerjasama antar pegawai tidak berjalan dengan baik.
 - b. Masih adanya pegawai yang tidak bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.
 - c. Masih adanya pegawai kurang berinisiatif dalam bekerja.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang penulisan yang telah diuraikan diatas dapat dirumuskan masalah-masalah yang muncul pada penulisan yang sedang dilakukan di PERUMDAM Tirta Mukti Kabupaten Cianjur sebagai berikut:

1. Bagaimana Disiplin kerja pada PERUMDAM Tirta Mukti Kabupaten Cianjur.
2. Bagaimana Kompensasi pada PERUMDAM Tirta Mukti Kabupaten Cianjur.
3. Bagaimana Kinerja Pegawai pada PERUMDAM Tirta Mukti Kabupaten Cianjur,

4. Seberapa besar pengaruh Disiplin kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada PERUMDAM Tirta Mukti Kabupaten Cianjur baik secara simultan maupun secara parsial.

1.2 Tujuan Penulisan

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penulisan ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis sebagai berikut :

1. Disiplin kerja pada PERUMDAM Tirta Mukti Kabupaten Cianjur.
2. Kompensasi pada PERUMDAM Tirta Mukti Kabupaten Cianjur.
3. Kinerja Pegawai pada PERUMDAM Tirta Mukti Kabupaten Cianjur.
4. Besarnya pengaruh Disiplin kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja pegawai pada PERUMDAM Tirta Mukti Kabupaten Cianjur baik secara simultan maupun secara parsial.

1.3 Kegunaan Penulisan

Penulis berharap bahwa penulisan ini dapat bermanfaat bukan hanya bagi penulis tetapi juga berguna bagi mereka yang membacanya.

1.3.1 Kegunaan Teoritis

Secara teoritis, penulisan ini diharapkan dapat berguna dan memberi manfaat bagi banyak pihak diantaranya:

1. Memberikan sumbangan pemikiran bagi ilmu pengetahuan khususnya bagi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung.
2. Penelitian ini diharapkan mampu memperluas pengetahuan tentang penerapan ilmu Disiplin Kerja dan Kompensasi yang didapatkan selama bangku

perkuliahan dengan kenyataan yang ada dilapangan.

3. Hasil dari penulisan mengenai Disiplin Kerja dan Kompensasi ini diharapkan dapat memberikan informasi yang diperlukan bagi pihak lain dan bahan masukan untuk pengembangan dan kemajuan ilmu pengetahuan yang telah ada serta guna mencapai ilmu yang lebih tinggi khususnya mengadakan penulisan masalah sumber daya manusia.

1.3.2 Kegunaan Praktis

Secara praktis, penulisan ini diharapkan dapat berguna dan memberi manfaat bagi banyak pihak diantaranya:

1. Bagi penulis

Dari penulisan ini penulis mendapatkan pengalaman langsung yaitu penulisan bidang manajemen sumber daya manusia dan lebih mengetahui Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penulisan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pengetahuan bagi perusahaan terkait dijadikan sebagai bahan masukan dan menambah referensi mengenai Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap kinerja pegawai. Hasil dari penulisan ini diharapkan dapat memberikan sesuatu yang positif.

3. Bagi Pegawai

Hasil penulisan ini diharapkan dapat bermanfaat bagi sebagian besar pegawai, yaitu sebagai bahan pertimbangan untuk mengetahui Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap kinerja pegawai.

4. Bagi Penulisan Selanjutnya

Hasil dari penulisan ini diharapkan dapat dijadikan acuan untuk studi-studi lanjutan para penulisan dalam melakukan penulisan pada bidang yang sama secara lebih mendalam.