

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**



**Gambar 1.1**

#### **Logo Perusahaan**

*Sumber* : Profil Perusahaan Kebersihan Daerah Kota Bandung

Kota Bandung merupakan kota metropolitan terbesar di Jawa Barat sekaligus menjadi ibu kota provinsi tersebut. dan merupakan kota terbesar ketiga di Indonesia menurut jumlah penduduk. Kota kembang merupakan sebutan lain untuk kota ini, karena pada jaman dulu kota ini dinilai sangat cantik dengan banyaknya pohon-pohon dan bunga-bunga yang tumbuh di sana.(sumber: [http://id.wikipedia.org/wiki/Kota\\_Bandung](http://id.wikipedia.org/wiki/Kota_Bandung)).

Terkait dengan masalah kebersihan, pada tahun 2012 Kota Bandung gagal meraih piala Adipura. Adipura, adalah sebuah penghargaan bagi kota di Indonesia yang berhasil dalam kebersihan serta pengelolaan lingkungan perkotaan. Salah satu indikator yang dinilai dalam piala Adipura adalah masalah kebersihan. Berdasarkan pemberitaan di media kegagalan Kota Bandung dalam meraih piala Adipura salah satunya dikarenakan permasalahan sampah (sumber: <http://www.tribunnews.com/2012/06/08/bandung-gagal-dapat-adipura-karena-sampah>).

Terkait dengan permasalahan sampah, Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung merupakan perusahaan daerah yang bergerak dalam upaya menangani masalah kebersihan di Kota Bandung. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian di Perusahaan Daerah Kebersihan Kota

Bandung. Berikut adalah gambaran umum mengenai Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung.

Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung merupakan Badan Usaha Milik Daerah yang bergerak dalam usaha jasa pelayanan kebersihan di Kota Bandung. Sebagai Badan Usaha Milik Daerah maka seluruh permodalannya berasal dari *asset* yang dipisahkan dari *asset* Pemerintah Kota Bandung. PD.Kebersihan didirikan pada tahun 1985 sebagaimana tertuang dalam Peraturan Daerah Kotamadya Daerah Tingkat II Bandung Nomor : 02/PD/1985. Perusahaan Daerah Kebersihan di bentuk untuk menggantikan peran dan fungsi pelayanan pengelolaan kebersihan atau kebersihan kota yang sebelumnya diselenggarakan oleh Dinas Kebersihan Kota yang merupakan alih status dari Dinas Kebersihan Kota, oleh karena itu seluruh modal dasarnya berasal dari *asset* eks Dinas Kebersihan Kota demikian pula personilnya.

Perubahan status dari Dinas Kebersihan Kota menjadi Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung dilatarbelakangi oleh sebuah tuntutan peningkatan pelayanan dan penanggulangan beban permasalahan sampah kota yang cukup berat terutama dari segi kebutuhan sejumlah prasarana dan sarana demikian pula mengenai jumlah tenaga kerjanya.

Berikut adalah penjelasan dari visi, misi, tujuan, lokasi dan struktur organisasi dari Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung :

a. Visi

Terwujudnya Kota Bandung Bersih dari Sampah Melalui Pengembangan Sistem Pengelolaan Sampah Ramah Lingkungan dan Berkelanjutan.

b. Misi

1. Mengembangkan kemampuan sumber daya manusia dengan basis kompetensi pengelolaan sampah kota.

2. Mengembangkan sistem pengelolaan sampah dengan basis teknologi tepat guna dan mengarah kepada teknologi tinggi sesuai dengan tuntutan perkembangan.
3. Mengembangkan sistem pembiayaan pengelolaan sampah yang mampu mendukung penyelenggaraan pelayanan secara optimal.
4. Mengembangkan sistem pengelolaan sampah dengan pola kemitraan dengan masyarakat dan swasta.

c. Tujuan

1. Peningkatan kemampuan SDM yang memiliki kompetensi dalam bidang pengelolaan sampah.
2. Peningkatan kemampuan sarana dan prasarana operasional, penerapan teknologi tepat guna dan mengarah kepada teknologi sesuai tuntutan perkembangan.
3. Peningkatan kemampuan pembiayaan pengelolaan sampah untuk mendukung penyelenggaraan pelayanan secara optimal.
4. Peningkatan kemitraan dengan masyarakat dan swasta untuk keterpaduan dalam perencanaan dan pelaksanaan pengelolaan sampah.

d. Lokasi

Adapun lokasi atau tempat yang saya lakukan dalam melakukan penelitian yaitu bertempat di Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung, yang beralamat di Jl.Surapati No.126 Bandung.

e. Struktur Organisasi

Struktur organisasi dapat menunjukkan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab yang dapat memudahkan penetapan kebutuhan informasi dalam suatu perusahaan. Struktur organisasi suatu perusahaan mempunyai peranan yang sangat penting sebagai dasar penyusunan system suatu perusahaan dalam merealisasikan rencana perusahaan untuk mencapai tujuan. Adapun struktur organisasi terlampir.

## 1.2 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan elemen yang penting dalam menggerakkan aktivitas perusahaan. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Siagian (2008:40) yang menyatakan bahwa :

Manusia merupakan unsur terpenting dalam setiap dan semua organisasi, keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarnya serta kemampuan menghadapi tantangan, baik yang sifatnya internal maupun eksternal sangat ditentukan oleh kemampuan mengelola sumber daya manusia setepat-tepatnya.

Setiap perusahaan ingin karyawannya memiliki kemampuan dalam melakukan tugasnya dalam bekerja agar memperoleh kinerja yang tinggi, Kemampuan menurut Robbins (2008:57) “Kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan”. Hal ini merupakan keinginan yang ideal bagi perusahaan yang berorientasi pada *profit*, untuk memperoleh kinerja yang bagus maka perusahaan harus mempunyai karyawan yang mempunyai kemampuan yang sesuai dengan pekerjaannya. “Kinerja Karyawan akan meningkat apabila adanya kesesuaian kemampuan-pekerjaan yang tinggi” (Robbins, 2008:61), kaitannya dengan kompensasi, dalam hal pemberian kompensasi perusahaan harus bisa menghargai setiap kemampuan seorang karyawan yang mempunyai tingkat keterampilan tinggi dan melampaui yang dibutuhkan dalam melakukan suatu pekerjaan, seperti memberikan bayaran lebih daripada yang biasanya.

“Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan peraturan dan perjanjian” (Hasibuan 2009:117). Melihat peranan karyawan yang sangat penting dalam suatu perusahaan, maka keberadaan karyawan harus diperhatikan, misalnya memberikan kompensasi yang layak sesuai dengan beban kerja dan sesuai dengan upah minimum yang ditetapkan

pemerintah sehingga karyawan merasa tenang dan puas dan pada akhirnya dapat mewujudkan karyawan yang kinerjanya tinggi.

Menurut Hasibuan (2009:118) “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan berperan penting, karena tujuan dari pemberian kompensasi itu sendiri adalah untuk memberikan rangsangan terhadap karyawan agar mampu bekerja dengan kinerja yang baik dalam mewujudkan motivasi kerja dari karyawan, dalam kaitannya dengan meningkatkan kinerja karyawan, suatu perusahaan harus secara efektif dalam memberikan kompensasi kepada pegawai. Hal ini dikarenakan kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi mereka dan keluarganya.

Begitupun dengan Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa harus memikirkan mengenai kompensasi yang diberikan kepada karyawan demi tercapainya tujuan organisasi dalam menyelesaikan permasalahan kebersihan dan mendapatkan keuntungan bagi perusahaan.

Setiap perusahaan dalam menentukan kebijakan dalam hal pemberian kompensasi tentu saja berbeda. Berdasarkan wawancara dengan Kepala Seksi Perencanaan dan Pengembangan Ibu Erli Sutarti, perusahaan daerah kebersihan Kota Bandung mempunyai suatu kebijakan dalam pemberian kompensasi terhadap karyawannya. Dalam pemberian tunjangan perusahaan memberikan dalam bentuk uang bukan dalam bentuk barang, berdasarkan keterangan dari hasil wawancara, dalam hal menentukan kebijakan kompensasi, disesuaikan dengan kemampuan perusahaan dan kemudian dipertimbangkan oleh direksi, hasil wawancara terlampir. Berikut adalah bentuk-bentuk kompensasi pada perusahaan daerah kebersihan Kota Bandung.

**Tabel 1.1**  
**Bentuk – bentuk Kompensasi di Perusahaan Daerah Kebersihan**  
**Kota Bandung**

Bentuk Kompensasi	Rincian
Gaji pokok	
Tunjangan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. tunjangan anak (maksimal 2)</li> <li>2. tunjangan suami atau istri</li> <li>3. tunjangan jabatan</li> <li>4. tunjangan beras</li> <li>5. tunjangan perusahaan</li> <li>6. tunjangan susu</li> <li>7. tunjangan kesehatan</li> <li>8. tunjangan pensiun</li> <li>9. tunjangan pelaksana</li> <li>10. tunjangan operasional.</li> </ol>
Asuransi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. asuransi kesehatan</li> <li>2. asuransi kecelakaan</li> <li>3. asuransi kematian.</li> </ol>
Koperasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. simpanan pokok</li> <li>2. simpanan wajib</li> </ol>

*Sumber* : Bagian SDM Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung

Kompensasi yang diberikan perusahaan harus diperhatikan dengan baik agar mencapai sarannya serta didasarkan pada berbagai prinsip seperti keadilan, kelayakan dan kewajaran. Menurut Siagian (2008:255) “Prinsip keadilan adalah bahwa secara internal para pegawai yang melaksanakan tugas sejenis mendapat imbalan yang sama pula”. Menurut Suwatno & Priansa (2011:221) yang di maksud dengan kelayakan adalah “Tolak ukur layak memang bersifat relatif .....minimal kompensasi yang akan diberikan mengacu kepada standar hidup daerah”, kemudian yang dimaksud dengan kewajaran menurut Suwatno & Priansa “Kompensasi yang wajar berarti besaran kompensasi harus mempertimbangkan faktor-faktor seperti prestasi

kerja, pendidikan, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan dan lain-lain”.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan perusahaan daerah kebersihan Kota Bandung, peneliti menemukan adanya ketidakadilan dalam pemberian kompensasi, seperti dalam pemberian penghargaan yang hanya diberikan ke bidang penagihan sedangkan bagian lain tidak mendapatkan penghargaan. Kemudian, masih terdapat karyawan yang mendapatkan kompensasi tidak sesuai dengan upah minimum kota (UMK) Kota Bandung. Menurut Siagian (2008:257) :

Sistem kompensasi harus pula mencerminkan penghargaan organisasi terhadap perilaku positif para pegawai yang mencakup berbagai hal seperti prestasi kerja yang tinggi, pengalaman, kesetiaan, kesediaan memikul tanggung jawab yang lebih besar, kejujuran, ketekunan.

Kemudian berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti pada karyawan Perusahaan Daerah kebersihan Kota Bandung, peneliti menemukan masih ada karyawan yang mempunyai motivasi kerja rendah, hal ini ditandai dengan adanya karyawan yang berlama-lama saat waktu istirahat, datang terlambat tetapi pulang lebih cepat. Ciri-ciri mengenai motivasi kerja yang rendah, Moekijat (1989:56) mengemukakan pendapatnya bahwa dapat diketahui dari hal-hal berikut ini:

1. Perpindahan tenaga kerja yang tinggi
2. Bertambahnya tindakan-tindakan interdisipliner
3. Mutu pekerjaan yang kurang baik
4. Penjagaan waktu yang kurang baik
5. Kurang adanya kerja sama
6. Hubungan antar manusia yang kurang baik

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan pada karyawan Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung, peneliti berasumsi

menurunnya motivasi kerja karyawan di perusahaan daerah kebersihan Kota Bandung dapat dipengaruhi oleh kurang memadainya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan, kesejahteraan yang kurang cukup, dan pemberian penghargaan hanya pada bidang penagihan. Hal ini menimbulkan rasa malas dari karyawan, karena kompensasi merupakan sesuatu yang sangat penting bagi karyawan. Sesuai dengan pendapat dari Mangkunegara (2009:84) “Kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja”. Menurut Suwatno & Priansa (2011:222) “Kompensasi yang layak akan memberikan rangsangan serta memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja terbaik dan menghasilkan produktivitas kerja yang optimal”.

Permasalahan mengenai kompensasi yang terjadi di Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung dapat mengakibatkan kinerja karyawan menjadi rendah, karena kompensasi erat kaitannya dengan naik turunnya kinerja, sistem pemberian kompensasi yang kurang baik dapat mengakibatkan *pay dissatisfaction*. Sesuai dengan pendapat dari Hanggraeni (2012:139) “Sistem kompensasi harus dikelola secara serius dan tepat oleh perusahaan, apabila tidak dikelola dengan baik bisa mengakibatkan *pay dissatisfaction*”. Kemudian *pay dissatisfaction* ini bisa berdampak pada:

1. Penurunan Kinerja
2. Pemogokan
3. Tingkat Ketidakhadiran yang tinggi
4. *Turnover* yang tinggi
5. Rendahnya komitmen terhadap Karyawan.

Selanjutnya, permasalahan pada motivasi kerja yang dihadapi oleh Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung mengakibatkan kurang baiknya kinerja karyawan, motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja. Menurut Mangkunegara (2009:68) “Faktor yang mempengaruhi pencapaian



kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*), dan faktor motivasi (*motivation*). Selain itu, Mangkunegara menjelaskan “Pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal jika ia memiliki motif berprestasi tinggi”.

Kurang baiknya kinerja karyawan di Perusahaan Daerah kebersihan Kota Bandung ditandai dengan kinerja perusahaan yang kurang baik, perusahaan mengalami kerugian selama dua tahun berturut turut. Kinerja karyawan yang kurang baik dapat mengakibatkan kinerja perusahaan kurang baik juga, sesuai dengan pendapat Prawirosentono (1999:3) menyatakan bahwa “Bila kinerja karyawan (*individual performance*) baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan (*corporate performance*) juga baik”. Fenomena ini juga dirasakan oleh Pemkot Bandung, berdasarkan pemberitaan di media yang memberitakan tentang wacana pemkot Bandung yang akan membentuk Dinas Kebersihan dikarenakan kinerja perusahaan daerah kebersihan Kota Bandung kurang optimal dalam kontribusi terhadap Pendapatan Asli Daerah. (*sumber* : <http://www.inilahjabar.com/read/detail/1784474/pemkot-wacanakan-pembentukan-dinas-kebersihan>).

Untuk mewujudkan kinerja karyawan yang baik maka perusahaan harus mempunyai karyawan yang mempunyai motivasi yang tinggi dalam bekerja, dan sistem pemberian kompensasi yang baik karena kompensasi dan motivasi erat kaitannya dengan kinerja. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Prawirosentono (1999:3) “Gaji dan adanya harapan (*expectation*) merupakan hal yang menciptakan motivasi seorang karyawan bersedia melaksanakan kegiatan kerja dengan kinerja yang baik”.

Dari uraian di atas antara teori dengan keadaan di lapangan terdapat ketidaksesuaian yang dapat dilihat dari terdapatnya beberapa faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan, diantaranya karyawan merasa tidak cukup dengan gaji yang diberikan perusahaan, adanya ketidakadilan dalam pemberian penghargaan dan gaji, motivasi kerja yang kurang serta kinerja

karyawan yang rendah. Hal tersebut memunculkan masalah di Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka akan dilakukan penelitian dengan judul:

“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung”.

### **1.3 Perumusan Masalah**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, kemudian diajukan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana kompensasi yang diberikan kepada karyawan pada Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung?
2. Bagaimana motivasi kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung?
3. Bagaimana kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung?
5. Bagaimana pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung secara simultan?
6. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung?
7. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung?

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, maka diketahuilah tujuan dari penelitian yang dilakukan ini yaitu :

1. Untuk mengetahui kompensasi yang diberikan kepada karyawan pada Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung.
2. Untuk mengetahui motivasi kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung.
3. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pada Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung.
5. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung secara simultan
6. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung
7. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung.

## **1.5 Kegunaan Penelitian**

### **1.5.1 Aspek Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu sosial, khususnya ilmu di bidang manajemen sumber daya manusia dalam hal pengelolaan kompensasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

### **1.5.2 Aspek Praktis**

Dengan penelitian ini, penulis berharap dapat memberikan sumbangan yang berguna kepada berbagai pihak, diantaranya: bagi penulis pribadi, penelitian ini akan menjadi sesuatu yang sangat berarti, karya yang tidak

mungkin tergantikan yang dapat memberikan kontribusi ilmu dan pengetahuan. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan berguna dalam memberikan informasi tambahan bagi perusahaan dalam mengambil keputusan, tentang bagaimana pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, sebagai *feedback* dari pegawai bagi perusahaan dalam memecahkan masalah kinerja yang dihadapi oleh perusahaan terutama di Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung.

## **1.6 Sistematika Penulisan Tugas Akhir**

Untuk memudahkan pembaca dalam memahami materi yang terdapat dalam skripsi, maka penulisan skripsi disusun sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini akan diuraikan secara singkat mengenai gambaran umum objek penelitian, latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN LINGKUP PENELITIAN**

Pada bab II ini akan diuraikan mengenai tinjauan pustaka penelitian, kerangka pemikiran, dan ruang lingkup penelitian.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Pada bab III ini akan diuraikan mengenai jenis penelitian yang digunakan, operasionalisasi variabel, populasi dan teknik sampling, jenis dan teknik pengumpulan data, narasumber, teknik analisa kuantitatif, dan alur penelitian.

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab IV ini akan diuraikan mengenai karakteristik responden, hasil penelitian, dan pembahasan hasil penelitian.

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab V ini akan diuraikan mengenai kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian, dan saran yang diberikan oleh penulis.