

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi, baik besar maupun kecil, akan tergugah oleh pentingnya arti perbaikan tingkat produktivitas kerja. Menurunnya pertumbuhan dalam tingkat pendapatan per kapita dan standar kehidupan, adanya tekanan-tekanan tingkat inflasi persoalan-persoalan yang berkaitan dengan neraca pembayaran, dan upaya pemeliharaan kekuatan nilai mata uang, telah menyebabkan timbulnya minat peningkatan produktivitas. Pentingnya peningkatan produktivitas disebabkan adanya kenyataan bahwa tingkat produktivitas yang tinggi dapat memperkuat perekonomian negara, yang selanjutnya menghasilkan perbaikan standar kehidupan dalam artian ketenagakerjaan, pendidikan, kesehatan, dan lain-lain.

Organisasi merupakan alat atau sarana untuk memenuhi kebutuhan pegawai. meskipun demikian, organisasi didirikan tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan perorangan, tetapi berhubungan dengan kelangsungan hidup organisasi tersebut melalui produktivitas. Pencapaian produktivitas digabungkan dengan pemenuhan kebutuhan pegawai, hendaknya menjadi perhatian setiap organisasi, pola dan system kerja yang dianut saat ini harus efisien dan efektif daripada pola dan sistem kerja masa lalu, dan output yang bakal dicapai di waktu yang akan datang harus lebih berkualitas daripada output saat ini.

Pola perilaku yang demikian mengakibatkan pegawai selalu berusaha meningkatkan kualitas kerja. pegawai yang mempunyai perilaku demikian terdorong untuk menjadi dinamis, kreatif, inovatif, terbuka, serta sikap cepat tanggap terhadap gagasan-gagasan dan perubahan baru yang di timbulkan dari Motivasi karyawan. Selain itu, produktivitas kerja juga merupakan motif ekonomi untuk memperoleh hasil sebanyak mungkin dengan biaya sekecil-kecinya.

Dalam suatu perusahaan salah satu yang terpenting adalah memahami Produktivitas kerja yang menjadi perbandingan dalam setiap pencapaian target yang akan ditetapkan oleh suatu instansi atau perusahaan. Sehingga dengan adanya Produktivitas dapat dijadikan tantangan yang harus dihadapi oleh semua komponen serta unsur suatu perusahaan, dan bahwa dengan meningkatkan produktivitas merupakan urusan semua bagian dalam perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling penting dalam suatu organisasi, harus diakui dan diterima manajemen. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Sebaliknya, sumber daya manusia pula yang dapat menjadi penyebab terjadinya pemborosan inefisiensi dalam berbagai bentuk.

Jika berbicara produktivitas, Produktivitas merupakan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang atau jasa, Produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang. Produktivitas sering dibandingkan dengan standar yang sudah ditentukan sebelumnya, apabila lebih banyak keluaran dihasilkan dari jumlah masukan yang sama, maka berarti ada perbaikan tingkat produktivitas. Produktivitas yang lebih baik merupakan ukuran

yang berharga tentang seberapa baik sumber daya dipergunakan untuk menghasilkan keluaran.

Suatu organisasi dikatakan produktif apabila mencapai tujuannya, dan hal ini terjadi dengan mengubah masukan menjadi keluaran dengan biaya yang rendah, Produktivitas merupakan ukuran kinerja, termasuk efektivitas dan efisiensi. Efektivitas berkaitan dengan pencapaian tujuan, sedangkan efisiensi adalah rasio keluaran yang efektif terhadap masukan yang diperlukan untuk mencapainya.

Produktivitas yang tinggi berarti mencerminkan keadaan dari karyawan yang dapat bekerja dengan baik dan penuh konsentrasi serta mempunyai Motivasi yang tinggi untuk bekerja. Dalam hal ini penulis tertarik untuk meneliti salah satu permasalahan sumber daya manusia yang dihadapi oleh PDAM Tirtanadi Cabang Berastagi yaitu permasalahan produktivitas karyawan yang bekerja di PDAM Tirtanadi Cabang Berastagi.

PDAM Tirtanadi Cabang Berastagi merupakan salah satu perusahaan daerah yang bersifat melayani kepentingan umum dimana keberadaannya diharapkan mampu memberikan dan menyediakan kebutuhan air bersih bagi masyarakat disekitarnya. Sebagai badan usaha milik daerah yang bergerak dibidang sarana, prasarana dan pengelolaan air bersih untuk masyarakat dengan maksud untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat yang mencakup aspek sosial, kesejahteraan dan pelayanan umum, maka sangat berkepentingan untuk meningkatkan produktivitas karyawan sehingga kegiatan operasional perusahaan dapat berjalan lancar dan produktivitas perusahaan dapat dicapai secara optimal sebagaimana yang diharapkan.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi adalah Perusahaan yang di bentuk dan didirikan oleh Pemerintah Daerah yang bertempat di Jl. Veteran No.03/06 Berastagi, Kabupaten Karo, Sumatera Utara, dan berkantor Pusat di Jl. SM Raja Medan, Sumatera Utara. PDAM Tirtanadi juga merupakan Badan Usaha milik Daerah (BUMD) yang mempunyai tugas pokok melayani kebutuhan masyarakat akan air demi meningkatkan kesejahteraan masyarakat yang mencakup aspek sosial, kesejahteraan dan pelayanan umum.

Secara garis besar karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Berastagi dibagi menjadi 8 divisi (bidang pekerjaan) terdiri dari: kepala cabang, bagian umum, pemasaran, pengawasan, operator, jaringan, petugas TRA (tunggakan rekening air), dan bagian keamanan, dimana keseluruhan karyawan yang bekerja di PDAM Tirtanadi Cabang Berastagi tercatat berjumlah 39 Orang.

**Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PDAM Tirtanandi Cabang
Berastagi**

No	Bidang Pekerjaan	Jumlah
1	Kepala Cabang	1
2	Bagian Umum	6
3	Pemasaran	6
4	Pengawasan	4
5	Operator	10
6	Jaringan	5
7	Petugas TRA (Tunggakan Rekening Air)	3
8	Keamanan	4
Jumlah		39

Sumber: PDAM Tirtanadi Cabang Berastagi, 2020

Dilihat dari jumlah karyawan bukan suatu hal yang mudah bagi pihak manajemen untuk memastikan produktivitas tiap karyawan secara menyeluruh, setiap individu akan mempunyai tingkat produktivitas yang berbeda. Ada banyak ragam latar belakang dari setiap individu yang bekerja di PDAM Tirtanandi Cabang Berastagi dihadapkan dengan profesionalitas dan komitmen. manajemen mampu untuk selalu memberikan Produktivitas terbaik bagi masyarakat.

Kejelasan perusahaan dan sistem penghargaan bagi para karyawan honorer (tenaga kontrak) terutama karyawan tetap PDAM Tirtanandi Cabang Berastagi merupakan beberapa faktor yang turut mempengaruhi produktivas karyawan, hal ini menyangkut persepsi mereka tentang sistem penggajian, sistem promosi, lingkungan kerja yang menunjang serta kehangatan hubungan kerja dengan atasan maupun sesama rekan sekerja. Kebutuhan tersebut merupakan sumber-sumber produktivitas yang perlu mendapat pemenuhan yang semakin baik.

Hal yang menjadi tolak ukur dari keberhasilan PDAM Tirtanandi Cabang Berastagi dalam memberikan produktivitas kepada karyawannya dapat dilihat dari dari absensi karyawan sendiri, tenaga kerja yang cenderung lebih sering absen tentu produktivitasnya lebih rendah. Absensi karyawan PDAM Tirtanandi Cabang Berastagi dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut:

Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan Pdam Tirtanadi**Periode Januari-Desember 2019**

Bulan	Jumlah Karyawan	Izin	%	Sakit	%	Cuti	%
Januari	38	6	16	1	3	4	10
Februari	38	3	8	0	0	2	5
Maret	38	1	3	1	3	5	13
April	38	2	5	2	5	2	5
Mei	38	1	3	1	3	3	8
Juni	38	5	13	2	5	8	21
Juli	38	3	8	1	3	5	13
Agustus	38	5	13	1	3	4	10
September	38	3	8	2	5	2	5
Oktober	38	5	13	3	8	5	13
November	38	4	10	2	5	3	8
Desember	38	9	24	2	5	7	18

Sumber: Data Diolah 2020

Motivasi karyawan baik baru maupun lama merupakan sebagian faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dalam rangka mengembangkan dan meningkatkan profesionalitas karyawan dalam pekerjaannya dan menyesuaikan diri dengan perubahan dan pengembangan yang berlangsung sekarang ini. Dengan demikian bahwa Motivasi mempunyai peranan yang penting bagi perusahaan karena akan mempengaruhi tingkat produktivitas perusahaan. Absensi tentu bisa tolak ukur melihat Produktivitas perusahaan yang dihasilkan karyawan PDAM Tirtanadi.

Mengingat pentingnya faktor tersebut sangat mempengaruhi produktivitas karyawan guna mencapai tujuan perusahaan, maka dalam hal ini penulis mengambil judul “ANALISIS PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS

KARYAWAN PDAM TIRTANADI PROVINSI SUMATERA UTARA CABANG BERASTAGI”.

1.2 Identifikasi Masalah

Dilihat dari latar belakang masalah maka dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut:

1. Produktivitas kerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Berastagi belum sesuai dengan apa yang dikehendaki, hal itu dapat dilihat dari absensi.
2. Motivasi karyawan masih kurang bagus, hal itu dapat dilihat dari absensi.

1.3 Batasan Masalah

Untuk memperoleh gambaran yang jelas masalah yang akan diteliti dan dengan mempertimbangkan keterbatasan waktu, dana, dan tenaga yang ada pada, berdasarkan identifikasi masalah maka penelitian ini dibatasi dengan hanya membahas tentang: masalah motivasi dan produktivitas kerja.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian maka dapat diambil rumusan masalah pada penelitian ini yaitu:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Berastagi.
2. Untuk mengetahui pengaruh Absensi terhadap produktifitas karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Berastagi.

3. Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap produktifitas karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Berastagi.

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen motivasi terhadap produktifitas karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Berastagi.

1.6 Manfaat Penelitian

Berikut manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan tentang topik produktivitas karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Berastagi.

2. Bagi Instansi

Bagi PDAM Tirtanadi Cabang Berastagi hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Berastagi.

3. Bagi pembaca

Bagi pembaca dapat digunakan sebagai referensi dan informasi.