

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Produksi merupakan pusat pelaksanaan kegiatan yang konkrit bagi pengadaan barang dan jasa pada suatu badan usaha dan perusahaan. Proses produksi merupakan bagian terpenting dalam perusahaan, karena apabila berhenti maka perusahaan akan mengalami kerugian.

Dalam kegiatan produksi, karyawanlah yang melaksanakan proses produksi. Karyawan pada hakikatnya merupakan salah satu unsur yang menjadi sumber daya dalam perusahaan. Miner dan MG. Miner, dalam Hasibuan (2011: 23) mengatakan; *The staffing management can be defined as the process of developing, implementing and assessing policies, procedures, methods and programs that relate to the individual in the organization* (Manajemen yang berhubungan dengan staf atau karyawan dapat dirumuskan sebagai proses mengembangkan, menerapkan dan menilai kebijakan-kebijakan, prosedur-prosedur, metode-metodedan program-program yang berhubungan dengan individu dalam organisasi).

Karyawan dengan produktivitas kerja tinggi akan meningkatkan kehidupan perusahaan. Produktivitas karyawan terlihat dari karyawan yang senang dengan pekerjaannya. Karyawan akan memberikan lebih banyak perhatian, imajinasi dan keterampilan dalam pekerjaannya. Dengan demikian

diperlukan suatu dorongan bagi karyawan yaitu berupa pemenuhan kebutuhan fisik dan non fisik. Dorongan itulah yang disebut motivasi.

Abraham Maslow mengatakan; *Motivation is the reason or encouragement that there is in man that causes people to do something or do something. Employee motivation can be influenced by the factors of interest, salary received, the need for security, inter-personal relationships and the opportunity to work* (Motivasi adalah alasan atau dorongan yang ada di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu. Motivasi karyawan dapat dipengaruhi factor minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antar personal dan kesempatan untuk bekerja) (<http://presentasi.com> diakses tanggal 13 September 2014).

Konsep motivasi Maslow mengacu pada lima kebutuhan pokok, yaitu; Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*), Kebutuhan akan Rasa Aman (*Security Needs*), Kebutuhan Sosial (*Social Needs*), Kebutuhan akan Harga Diri atau Martabat (*Esteem Needs*) dan Kebutuhan untuk Mewujudkan Diri (*Self Actualization Needs*). Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut, karyawan akan bekerja dengan baik, akan lebih bertanggung jawabnya, sehingga produktivitas kerja menjadi meningkat dan hasil kerja yang dicapai dapat lebih baik. Hal yang sama berlaku pula pada PDAM Kabupaten Ponorogo.

Produktivitas kerja karyawan pada PDAM Kabupaten Ponorogo juga dipengaruhi oleh dorongan atau motivasi untuk mempertahankan hidupnya yang terlihat dalam tiga hal pokok; sandang, pangan dan papan. Bagi karyawan PDAM Kabupaten Ponorogo, kebutuhan akan gaji, uang lembur, perangsang,

hadiah-hadiah dan fasilitas lainnya seperti rumah, kendaraan dll. menjadi motif dasar bagi karyawan untuk bekerja lebih produktif. Demikian pula dengan motivasi berupa Kebutuhan akan Rasa Aman (*Security Needs*) yang berkaitan dengan keamanan, ketentraman, jaminan dalam kedudukan, jabatan, wewenangnya dan tanggung jawabnya sebagai karyawan PDAM. Jaminan tersebut akan membuat karyawan PDAM Kabupaten Ponorogo termotivasi untuk lebih produktif dan antusias dalam menjalankan pekerjaannya.

Sebagaimana yang umum berlaku, kenyamanan bekerja dalam kelompok karyawan yang menerima keadaannya apa adanya, dicintai oleh kelompok karyawan lain sangat penting dalam memotivasi produktivitas kerja karyawan PDAM Kabupaten Ponorogo, Kebutuhan sosial yang merupakan kebutuhan ketiga ini, sering juga disebut kebutuhan untuk dicintai dan mencintai, atau kebutuhan untuk menjadi bagian dari kelompok tertentu.

Kebutuhan akan Harga Diri atau Martabat (*Esteem Needs*) sebagai bagian dari dorongan atau motivasi seorang karyawan PDAM dalam meningkatkan produktivitas kerjanya adalah kebutuhan akan harga diri atau martabat (status dan penghargaan). Hal ini dikarenakan setiap orang, termasuk karyawan PDAM Kabupaten Ponorogo, mempunyai kecenderungan untuk dipandang bahwa mereka adalah penting, bahwa apa yang mereka lakukan ada artinya, bahwa mereka mempunyai kontribusi pada lingkungan sekitarnya.

Motivasi terakhir yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan PDAM Kabupaten Ponorogo adalah Kebutuhan untuk Mewujudkan Diri (*Self Actualization Needs*). Hal ini dikarenakan setiap orang ingin

mengembangkan kapasitas kerjanya dengan baik. Hal ini merupakan kebutuhan untuk mewujudkan segala kemampuan (kebolehannya) yang akan menjadi gambaran tentang citra diri karyawan tersebut.

Kelima dorongan atau motivasi kerja tersebut yang ada pada diri karyawan PDAM Kabupaten Ponorogo tersebut dapat diarahkan oleh manajer dalam meningkatkan produktivitas kerja yang maksimal untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan oleh PDAM, karena produktivitas kerja karyawan yang mendapat perhatian dari pimpinan perusahaan, akan menjadi sebuah sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih giat, lebih cepat dan lebih baik. Sementara di sisi lain, produktivitas kerja karyawan yang lebih cepat dan lebih baik akan berdampak positif bagi kemajuan PDAM Kabupaten Ponorogo itu sendiri.

Dewasa ini, badan usaha-badan usaha milik negara (BUMN) atau badan usaha-badan usaha milik daerah (BUMD) merupakan pelaku ekonomi di Indonesia yang ikut serta berperan aktif dalam pembangunan Nasional khususnya dalam sektor perindustrian yang menyediakan barang dan jasa bagi masyarakat. Salah satu badan usaha tersebut adalah Perusahaan Daerah Air Minum yang bereksistensi dalam bidang penyediaan air bersih yang pengelolannya masuk sampai ke daerah-daerah.

Hampir setiap rumah tangga menggunakan jasa Perusahaan Daerah Air Minum untuk memenuhi kebutuhan air setiap harinya. Untuk meningkatkan pelayanan terhadap pengguna jasa PDAM, perusahaan perlu memperbaiki produktivitas kerja karyawan sehingga kelangsungan hidup

perusahaan dapat dipertahankan dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Dari pra survey yang telah penulis lakukan. Penulis melihat bahwa produktivitas kerja karyawan PDAM Kabupaten Ponorogo masih perlu ditingkatkan lagi, hal ini dapat dilihat dari kegiatan karyawan sehari-hari dalam melakukan tugas dan pekerjaannya, masih ada karyawan yang datang terlambat dari jam masuk yang telah ditentukan, istirahat yang terlalu lama, pulang terlalu awal dan sebagainya.

Bertitik tolak pada uraian latar belakang tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk mengangkat tema ini lebih jauh, dengan memilih judul sebagai berikut: “*Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Ponorogo.*”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disajikan beberapa masalah sebagai berikut:

- 1.2.1 Apakah Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan akan rasa aman, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Akan Prestasi dan Kebutuhan Aktualisasi Diri secara parsial mempengaruhi produktivitas karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Ponorogo?
- 1.2.2 Apakah Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan akan rasa aman, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Akan Prestasi dan Kebutuhan Aktualisasi Diri secara simultan mempengaruhi produktivitas karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Ponorogo?

1.2.3 Variabel manakah di antara Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan akan rasa aman, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Akan Prestasi, Kebutuhan Aktualisasi Diri yang secara parsial paling dominan mempengaruhi produktivitas karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Ponorogo?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, penelitian ini mempunyai tujuan antara lain:

1.3.1 Untuk mengetahui sejauh mana Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan akan rasa aman, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Akan Prestasi, Kebutuhan Aktualisasi Diri secara parsial mempengaruhi produktivitas karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Ponorogo.

1.3.2 Untuk mengetahui sejauh mana Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan akan rasa aman, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Akan Prestasi, Kebutuhan Aktualisasi Diri secara simultan mempengaruhi produktivitas karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Ponorogo.

1.3.3 Untuk mengetahui variabel paling dominan di antara Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan akan rasa aman, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Akan Prestasi dan Kebutuhan Aktualisasi Diri yang secara parsial mempengaruhi produktivitas karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Ponorogo.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini, diharapkan akan diperoleh informasi yang dapat bermanfaat antara lain:

1.4.1 Bagi Peneliti

Sebagai pembelajaran dalam penulisan dan penelitian karya ilmiah, khususnya yang berkaitan dengan motivasi dan produktivitas kerja karyawan.

1.4.2 Bagi Lembaga

Sebagai bahan evaluasi dan masukan bagi pengembangan penulisan dan penelitian karya ilmiah, khususnya yang berkaitan dengan motivasi dan produktivitas kerja karyawan.

1.4.3 Bagi PDAM Kabupaten Ponorogo

Sebagai bahan evaluasi dan masukan bagi pengembangan dan penyempurnaan produktivitas karyawan.

1.4.4 Masyarakat Umum

Sebagai bahan referensi dan masukan untuk lebih mengenal PDAM Kabupaten Ponorogo.

1.4.5 Bagi Peneliti selanjutnya

Dapat dijadikan bahan acuan dalam pengembangan penulisan dan penelitian selanjutnya, khususnya yang berkaitan dengan motivasi dan produktivitas kerja karyawan.