

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Pada umumnya negara yang sedang berkembang seperti Indonesia, sedang giat-giatnya melaksanakan pembangunan disegala bidang dalam rangka pencapaian masyarakat sejahtera. Pendirian perusahaan merupakan salah satu sarana pemerintah untuk memenuhi kebutuhan masyarakat akan barang dan jasa serta sekaligus menciptakan lapangan kerja. Faktor tenaga kerja adalah salah satu faktor yang mutlak harus ada pada setiap perusahaan, hanya pengelolaannya saja yang berbeda-beda tergantung jenis usaha yang dijalankan.

Agar tujuan perusahaan dapat tercapai, maka perusahaan harus menjalankan kegiatan usahanya secara sukses dan efisien. Bagi suatu perusahaan keberhasilan usahanya sangat tergantung dari hasil tenaga kerjanya untuk terus melaksanakan pekerjaannya dengan baik sehingga dapat meningkatkan semangat dan kegairahan kerja produktivitas mereka diharapkan selalu meningkat.

Untuk mencapai tujuan-tujuan ini perlu didukung oleh kualitas lingkungan kerja yang serasi dan aman, mengingat lingkungan mempunyai pengaruh yang besar terhadap produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja yang kurang baik akan menghambat kelancaran kerja para karyawan, karena kurang konsentrasi dalam bekerja. Bila hal ini terjadi terus-menerus

maka tingkat kesalahan akan menjadi besar dan produktivitas kerja karyawan menurun.

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 Tirta Kampar yaitu permasalahan Produktivitas Karyawan pada PDAM Tirta Kampar.

PDAM Tirta Kampar adalah merupakan salah satu perusahaan milik daerah yang bersifat melayani kepentingan umum (*Public utility*) dimana keberadaannya diharapkan mampu memberikan dan menyediakan kebutuhan air bersih bagi masyarakat dan sekitarnya.

Sebagai Badan Usaha Milik Daerah Kabupaten Kampar yang bergerak di bidang 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 Tirta Kampar berperan besar dalam penyediaan air yang bersih. Dengan meningkatnya jumlah penduduk yang semakin pesat maka semakin banyak pula masyarakat yang memerlukan fasilitas air bersih dari Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kampar.

Berdasarkan pengamatan penulis dari kenyataan dan juga banyaknya keluhan masyarakat di media massa yang ditujukan ke PDAM, ternyata kualitas pelayanan dari dinas tersebut kurang memuaskan. Hal ini berdasarkan banyaknya kritik maupun keluhan masyarakat sebagai pengguna jasa baik yang secara langsung maupun yang tidak langsung seperti kelambanan dalam menangani masalah, diskriminasi, kurangnya tanggapan terhadap keluhan masyarakat, dan lain sebagainya. Belum maksimalnya pelayanan itu tentu tidak lepas dari faktor-faktor yang menghambat produktivitas karyawan dalam perusahaan seperti kurangnya motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, pendidikan, pelatihan serta faktor yang lainnya. Untuk melihat perkembangan produktivitas perusahaan dapat dilihat dari pemakaian jumlah debit air yang di hasilkan oleh PDAM Tirta Kampar pada tabel 1.1 berikut:

**Tabel 1.1 Produksi Air (m<sup>3</sup>) dan tingkat Produktivitas pada PDAM Tirta Kampar**

Tahun	Produksi Air	Jumlah Karyawan	Tingkat Produktivitas	Persentase (%)
2009	1.443.498	62	23.282,22	37,5 %
2010	1.464.954	62	23.628,29	38,1 %
2011	1.501.901	63	23.839,69	37,8 %
2012	1.304.402	63	20.704,79	32,8 %
2013	1.297.063	61	21.263,32	34,8 %

Sumber: Adm Dan Personalia PDAM Tirta Kampar

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa produksi air pada PDAM Tirta Kampar selama tahun 2009 adalah sebanyak 1.443.5498 m<sup>3</sup> dengan tingkat Produktivitas sebesar 23.282,22 dengan persentase sebesar 37,5 % . Selanjutnya pada tahun 2010 produksi air sebesar 1.464.954 m<sup>3</sup> dengan tingkat produktivitas 23.628,29 dengan persentase 38,1 % . Pada tahun 2011 produksi air sebesar 1.501.901 m<sup>3</sup> dengan tingkat produktivitas sebesar

23.839,69 dengan persentase sebesar 37.8%. pada tahun 2012 produksi air sebesar 1.304.402 m<sup>3</sup> dengan tingkat produktivitas 20.704,79 dengan persentase sebesar 32,8%. Kemudian pada tahun 2013 jumlah produksi air sebesar 1.297.063 m<sup>3</sup> dan tingkat produktivitas sebesar 21.263,32 dan persentase 34,8 %. Oleh sebab itu, berdasarkan tabel diatas maka produksi air oleh ada di perusahaan tersebut terlihat cenderung mengalami fluktuasi setiap tahunnya yang diiringi pula dengan penurunan produksi air tahun 2012 dan 2013.

Kalau dilihat dari hasil produksi air dan tingkat produktivitas yang telah dijelaskan pada tabel 1.1 tersebut, tentu saja hal tersebut menggambarkan bahwa produktivitas PDAM Tirta Kampar masih kurang maksimal, padahal kalau dilihat PDAM Tirta Kampar sudah memiliki jumlah pegawai yang sudah lumayan banyak dan berlatar belakang pendidikan yang sudah bagus, hal tersebut bisa dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.2: Gambaran Umum Tentang Pegawai dan Tingkat Pendidikan Pegawai di PDAM Tirta Kampar pada tahun 2013**

No	Jabatan	Jumlah karyawan	Pendidikan
1	Kabag hubungan langganan	1	S1
2	Kabag distribusi	1	S1
3	Kabag keuangan	1	S1
4	Kabag perencanaan	1	S1
5	Kabag umum	1	S1
6	Kasubag pengembangan	1	D3
7	Kasubag perbaikan	1	D3
8	Kasubag penagihan	1	D3
9	Kasubag adm dan personalia	1	S1
10	Kasubag pengolahan	1	D3
11	Kasubag hubla	1	S1

No	Jabatan	Jumlah Karyawan	Pendidikan
12	Kasubag kualitas air	1	S1
13	Kasubag perencanaan	1	D3
14	Bendaharawan	1	S1
15	Pel pembukuan	6	SMA
16	Pel produksi	7	SMA
17	Pel distribusi	9	SMA
18	Pel hubla	3	SMA
19	Pel umum	2	SMA
20	Pel pengolahan	6	SMA
21	Pel adm teknik	1	STM
22	Pel air minum isi ulang	1	SMA
23	Pel perencanaan	1	SMA
24	Pel kualitas air	1	SMA
25	Pel adm keuangan	1	SMA
26	Ka unit	5	SMA
27	Plt.pel.gudang dan TA	1	SMA
28	Tenaga teknis adm keu	1	SMA
29	Satpam	1	SMA
30	Supir tangki	1	SMA
jumlah		61	

Sumber: Adm Dan PersonaliaPDAM Tirta Kampar

Kalau melihat dari segi pendidikan para pegawainya, maka pendidikan pegawai yang ada pada PDAM Tirta Kampar tersebut tidaklah terlalu buruk, pada jabatan-jabatan tertentu sudah dipegang oleh pegawai yang memiliki pendidikan yang tinggi. Namun pada kenyataanya produktivitas yang diinginkan oleh perusahaan masih belum bisa dicapai secara maksimal.

Selain melihat kondisi hasil pemakaian dan pelanggan dari pada PDAM Tirta Kampar tersebut, produktivitas karyawan juga bisa dilihat berdasarkan tingkat absensi dari karyawan yang ada pada PDAM Tirta

Kampar itu, berikut ini penulis berikan gambaran tentang absensi karyawan PDAM Tirta Kampar:

**Tabel 1.3: Absensi Karyawan PDAM Tirta Kampar**

Tahun	Jumlah Karyawan	Rata <sup>2</sup> Alpa/bln	Rata <sup>2</sup> Lambat Masuk/bln
		Frekuensi	Frekuensi
2009	56 orang	6 orang	11 orang
2010	61 orang	12 orang	6 orang
2011	59 orang	9 orang	14 orang
2012	61 orang	13 orang	16 orang
2013	61 orang	11 orang	10 orang

Sumber: Adm Dan Personalia PDAM Tirta Kampar

Berdasarkan tingkat absensi karyawan dan kondisi karyawan yang sering terlambat kerja yang masih banyak, maka ini merupakan hal yang dapat merugikan perusahaan. Padahal pada pihak perusahaan tersebut sudah memberikan kondisi kerja yang baik, mulai dari ruangan kerja yang sudah memiliki pendingin ruangan, dan kondisi ruangan kerja yang sudah baik. Selain itu fasilitas yang diberikan perusahaan bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya sudah sangat baik. Bekerja dengan meja masing-masing, komputer bagi yang bekerja dengan komputer, kelengkapan sarana dan prasarana untuk melakukan pekerjaan yang lengkap, seperti alat pemasangan pipa, alat pemotong pipa, dan masih banyak yang lainnya.

Dengan melihat kondisi pekerja yang sudah memiliki pendidikan yang bagus, lingkungan kerja yang sudah disusun dengan rapi agar nyaman dalam bekerja, kelengkapan bekerja yang sudah disediakan perusahaan, namun para pekerja masih tetap banyak yang melakukan pelanggaran sehingga produktivitas perusahaan tidak tercapai secara maksimal. Hal ini tentu saja menjadi permasalahan yang rumit bagi perusahaan.

Oleh sebab itu pihak manajemen perusahaan selalu berupaya bagaimana meningkatkan produktivitas karyawan dengan cara motivasi, kepemimpinan, memperhatikan lingkungan kerja dan faktor-faktor yang lainnya.

Dengan bertitik tolak pada uraian di atas maka penulis tertarik mengadakan penelitian sehubungan dengan masalah yang dihadapi PDAM Tirta Kampar, yaitu mengenai masalah produktivitas, maka peneliti mengadakan penelitian yang berjudul: “ **Pengaruh kompensasi dan lingkungan terhadap produktivitas karyawan pada PDAM Tirta Kampar**”.

## **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan yang telah ditemukan tersebut, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PDAM Tirta Kampar ?
2. Apakah lingkungan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PDAM Tirta Kampar ?
3. Apakah kompensasi dan lingkungan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PDAM Tirta Kampar ?

## **1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan terhadap produktivitas karyawan pada PDAM Tirta Kampar.

2. Untuk mengetahui faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas pada PDAM Tirta Kampar
3. Untuk mengkaji kebijakan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PDAM Tirta Kampar.

### **1.3.2 Manfaat Penelitian**

1. Bagi penulis penelitian ini menjadi sarana untuk menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama mengikuti perkuliahan pada fakultas ekonomi dan ilmu sosial UIN SUSKA RIAU
2. Sebagai sumbangan pemikiran dan informasi serta memberikan saran-saran bagi perusahaan dalam mengambil keputusan dalam rangkameningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Sebagai bahan informasi dan referensi bagi penelitian selanjutnya demi pengembangan ilmu pengetahuan dan tujuan praktis.

### **1.4. Sistematika Penulisan**

Skripsi ini disusun dalam enam bab, dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini menguraikan tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan, dan mamfaat penelitian serta sistematika penulisan.

#### **BAB II : TELAAH PUSTAKA**

Bab ini membahas megenai pengertian poduktivitas dan pengukuran produktivitas, faktor-faktor yang mempengaruhi



produktivitas kerja, motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, tingkat pendidikan dan latihan dan hipotesa serta variabel penelitian.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel serta diakhiri dengan analisa data.

### **BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Bab ini menguraikan secara singkat sejarah berdirinya perusahaan, visi dan misi, struktur organisasi serta aktivitas yang dilaksanakan perusahaan.

### **BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menguraikan hasil hasil penelitian dari permasalahan, sesuai dengan variabel-variabel yang diteliti.

### **BAB VI: PENUTUP**

Pada bab ini penulis akan menyajikan kesimpulan dari hasil analisis dan pembahasan serta saran yang dianggap perlu untuk peningkatan produktivitas karyawan di masa mendatang.