

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia dalam sistem operasi perusahaan merupakan salah satu modal dasar, karena memegang peran yang penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola dan mengembangkan SDM dengan baik. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam setiap penyelenggaraan kegiatan organisasi meskipun peran dan fungsi dari tenaga kerja telah banyak digantikan dengan teknologi yang semakin canggih. Oleh karena itu, setiap perusahaan menghendaki agar setiap tenaga kerja dapat bekerja secara efektif dan efisien (Ratnaningsih, 2013:1).

Menurut Muhibbang (2014:2), produktivitas kerja merupakan kemampuan pegawai untuk menghasilkan barang atau jasa yang dilandasi oleh sikap mental dan semangat untuk bekerja keras dan berusaha memiliki kebiasaan untuk melakukan peningkatan perbaikan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya dengan cara memberikan motivasi kepada pegawai serta meningkatkan pengalaman kerja sehingga mampu memberikan produktivitas yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan. Persyaratan itu adalah kesediaan karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Seorang karyawan yang memenuhi prasyarat kerja adalah karyawan yang dianggap mempunyai kemampuan jasmani yang sehat, kecerdasan, dan pendidikan tertentu dan telah memperoleh keterampilan untuk melaksanakan tugas yang bersangkutan dan memenuhi syarat yang memuaskan dari segi kualitas dan kuantitas (Ratnaningsih, 2013:2).

Menurut Sedarmayanti (2001:57), produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang di capai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang di gunakan (*input*). Adapun menurut Sutrisno (2009:105) produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan

antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai.

Menurut Ratnaningsih (2013:2), motivasi dan pengalaman kerja yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya dua faktor tersebut akan menciptakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat produktivitas kerja menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya. Setiap perusahaan selalu menginginkan produktivitas dari setiap karyawan meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan produktivitas. Selain itu ditambah suatu pengalaman kerja yang dimiliki oleh para karyawannya, akan memberikan suatu hubungan yang besar dalam upaya mencapai tingkat produktivitas.

Menurut Luthans (2006), motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Apabila nilai ini tidak terjadi, maka akan terwakili individu-individu yang mengeluarkan tingkat biaya tinggi, yang sebenarnya berlawanan dengan kepentingan organisasi. Rendahnya produktivitas karyawan sebagai motivasi yang dihadapi karyawan sebenarnya merupakan permasalahan klasik bagi perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Muhibbang (2014), menyatakan bahwa motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karena dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki

motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan. Setiap perusahaan selalu menginginkan produktivitas dari setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan produktivitas.

Penelitian yang dilakukan oleh Aprilani (2012) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Selain itu juga, penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni (2013) mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Dari penelitian terdahulu tersebut, hubungan antara motivasi dan kinerja berbanding lurus, artinya bahwa semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan juga tinggi begitu pula sebaliknya.

Selain motivasi, aspek lain yang positif bagi perusahaan dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu pengalaman kerja. Peningkatan kinerja karyawan yang didukung adanya pengalaman kerja, menjadikan tenaga kerja yang mempunyai banyak pengetahuan dalam pekerjaan. Diperkirakan dengan pengalaman kerjanya, karyawan dapat memberikan hasil yang lebih baik karena karyawan yang mempunyai pengalaman kerja lebih sanggup untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan bidang yang pernah dialaminya.

Menurut Handoko (2014:24) pengalaman kerja karyawan merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan. Pengalaman hanya bisa didapatkan melalui tempat kerja. Sedangkan menurut Trijoko (1980 : 82), pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu. Adapun Nitisemito (2000:61) berpendapat bahwa dengan pengalaman kerja yang memadai akan membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Pengalaman kerja yang baik memberikan keahlian dan keterampilan kerja berdasarkan pada jangka waktu dalam menjalani pekerjaan tersebut.

Muhibbang (2014:3), juga mendefinisikan pengalaman kerja karyawan 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 jelas pengalaman kerja mempunyai peranan yang penting bagi perusahaan karena akan mempengaruhi tingkat produktivitas perusahaan.

Penelitian yang dilakukan Handoko (2009: 27) menyatakan bahwa faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang telah dilakukan seseorang yang memberikan peluang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik selama jangka waktu tertentu. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin terampil seseorang dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pengalaman kerja merupakan faktor yang paling mempengaruhi dalam terciptanya pertumbuhan suatu usaha. Dengan tingginya pengalaman yang dimiliki oleh para pekerja akan menyebabkan tingginya pertumbuhan usaha tersebut.

Anoraga dalam Yuniarsih dan Suwatno (2009) dalam penelitiannya menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja adalah pekerjaan yang baik, upah yang baik, keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan, lingkungan atau suasana kerja yang baik, promosi dan perkembangan diri yang merasa sejalan dengan perkembangan perusahaan/organisasi, merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi, pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi, kesetiaan pimpinan pada si pekerja, dan disiplin kerja yang keras.

Penelitian yang dilakukan Fagbenle (2012) menyebutkan faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja adalah pengalaman kerja. yang didalamnya menyebutkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan adalah berasal dari diri karyawannya atau yang disebut sebagai *human faktor*, salah satunya adalah pengalaman kerja.

PDAM Kota Tidore Kepulauan merupakan perusahaan daerah yang didirikan berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 9 tahun 2008. Pengoperasian perusahaan ini mulai terhitung sejak tahun 2009, sebagai bentuk operasi lanjutan atas pengelolaan sarana prasaran produksi yang dioperasikan perusahaan sebelumnya melalui proses pengalihan asset berdasarkan Berita Acara Serah Terima Nomor 030/0377 tanggal 7 Mei 2009 Tentang Penyerahan barang milik daerah kabupaten Halmahera Tengah yang berada dalam wilayah Hukum pemerintah Kota Tidore Kepulauan.

Saat ini masa operasi PDAM kota Tidore Kepulauan telah berdiri sudah 7 tahun terhitung sejak penetapan Peraturan Daerah tentang pendiriannya pada tanggal 26 september 2008 sampai dengan tanggal 26 September 2015. Akan tetapi dari aspek operasional produksi, distribusi dan pelayanan perusahaan ini telah beroperasi selama 26 tahun, yakni 22 tahun (terhitung sejak tahun 1986 s/d 2008 dalam status PDAM kaupaten Halmahera tengah) dan 6 tahun (terhitung sejak tahun 2008 s/d 2012) dalam status PDAM milik Kota Tidore Kepulauan. Usia operasi tersebut menunjukkan keberadaan kelembagaan PDAM saat ini tidak terlepas dari dinamika pengembangan yang terjadi pada periode sebelumnya. Semakin berkembangnya perusahaan daerah air minum dari tahun ke tahun sehingga membutuhkan karyawan yang memiliki motivasi dan pengalaman kerja yang baik sehingga mendapatkan hasil produktivitas kerja sesuai yang di inginkan oleh perusahaan.

Dalam periodetigatahun terakhir(2014 - 2016),totaljumlahsambunganpelangganair bersih bertambah10,24%,dari3,446 pelangganpadatahun2013menjadi4,381 padatahun2016. Jumlah pegawai PDAM pada tahun 2016 adalah 43 Orang, meningkat sebesar 6 Orang dari tahun 2015 sebesar 37 Orang.

Tabel 1.1 . JumlahSambunganLangsungdanJumlahPegawai.

Pelanggan	2014	2015	2016	Kenaikan(2014-2016)
Sosial	36	38	93	5,3%
RT&Pemerintah	2,868	3,264	4,184	5,2%
Niaga	137	135	63	-1,5%
Industri	7	7	42	0%

Pelabuhan	1	1	1	0%
Mobil Tanki	1	1	1	0%
Total Sumbungan	3,277	3,446	4,384	9 %
Jumlah Pegawai	37	37	43	0.00%

Sumber: PDAM Kota Tidore Kepulauan(2019)

Berdasarkan data diatas jumlah pelanggan sampai tahun 2016 yang mewakili 4,384 dari total sumbungan, terjadi penambahan sebesar 55 pelanggan pada kelompok pelanggan sosial dan pada kelompok rumah tangga bertambah sebanyak 920 pelanggan sedangkan pada kelompok Industri bertambah sebanyak 35 pelanggan serta terjadi penurunan pada kelompok niaga sebanyak 72 pelanggan.

PDAM mengalami kenaikan selama tahun 2014 - 2016, sehingga total jumlah air terjual meningkat pesat selama kurang waktu 3 tahun. Hal ini antara lain disebabkan oleh stabilnya pertumbuhan konsumsi air oleh kelompok pelanggan rumah tangga dan pemerintah meningkat dari tahun 2013 sebesar 486,322 M3 naik menjadi 626,156 M3 pada tahun 2015.

Kebutuhan akan air bersih yang terus mengalami peningkatan setiap tahun ini, membuat PDAM Kota Tidore Kepulauan harus mampu pula meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja itu sendiri dapat ditunjukkan melalui upaya-upaya berupa pemberdayaan dan pelatihan yang harus terus dilakukan, hal ini tentunya untuk mendongkrak motivasi dan juga menambah pengalaman kerja para pegawainya, sehingga produktivitas para pegawainya dapat meningkat dan nantinya akan berpengaruh terhadap produktivitas PDAM secara keseluruhan.

Berdasarkan latar belakang teoritis dan empiris diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PDAM Kota Tidore Kepulauan”**

1.2. Rumusan Masalah.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PDAM Kota Tidore Kepulauan?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PDAM Kota Tidore Kepulauan?
3. Apakah motivasi dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PDAM Kota Tidore Kepulauan?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan yang diharapkan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk menguji apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PDAM Kota Tidore Kepulauan.
2. Untuk menguji apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PDAM Kota Tidore Kepulauan.
3. Untuk menguji apakah motivasi kerja, dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PDAM Kota Tidore Kepulauan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah

1. Bagi para akademis, hasil dari penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai sumbangan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang pengembangan sumber daya manusia
2. Bagi Instansi PDAM Kota Tidore Kepulauan. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran yang berharga guna pengambilan kebijakan strategis

dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan, khususnya dari segi motivasi dan pengalaman kerja.

3. Bagi peneliti, penelitian ini bermanfaat untuk lebih memahami dan menerapkan pengetahuan yang dimiliki dan dapat dipakai sebagai pertimbangan untuk penelitian berikutnya.