

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

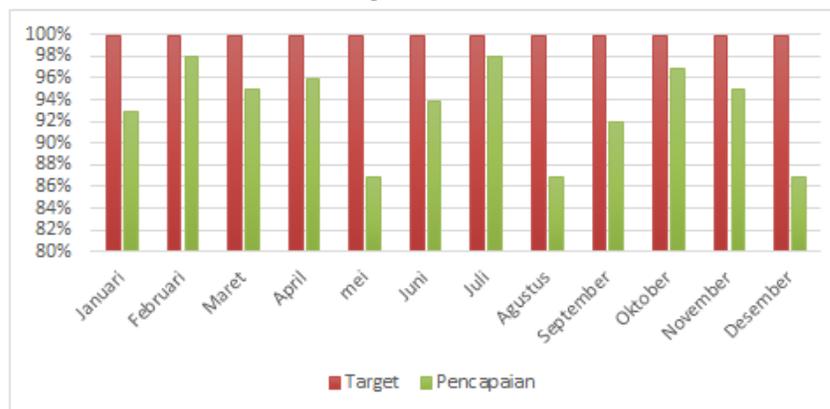
Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan adalah produktivitas kerja karyawannya. Produktivitas kerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu diperlukan karyawan yang memiliki tingkat produktivitas kerja yang tinggi agar produksi dapat tercapai sesuai dengan target. Menurut Sinungan (2017:12) produktivitas adalah ukuran dari kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketepatan waktu dari pekerjaan yang telah dikerjakan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan. Produktivitas kerja karyawan dalam penelitian ini adalah kuantitas kerja atau kualitas kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam menghasilkan produktivitas per satuan waktu tertentu, atau dengan kata lain merupakan perbandingan antara produktivitas yang dihasilkan karyawan dengan waktu yang diperlukan untuk menghasilkan sejumlah target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Fenomena yang terjadi di PDAM Cabang Rawa Lumbu Bekasi tidak luput dihadapkan pada tuntutan senantiasa mampu memberikan kualitas pelayanan yang unggul dalam upaya meningkatkan kepuasan para pelanggan. Hasil wawancara dengan *Human Resource Department* (HRD) serta pengamatan yang dilakukan langsung pada perusahaan tersebut terdapat permasalahan produktivitas kerja karyawan dapat dilihat dari hasil produksi PDAM kini mampu melayani kebutuhan air bersih untuk 10.000 pelanggan. Dari 260 liter per detik hasil produksi, yang sudah terjual baru sekitar 200 liter per detik. Artinya, masih terdapat kelebihan atau over kapasitas sekitar 60 liter per detik. Kelebihan kapasitas ini, masih mampu untuk melayani pelanggan baru sekitar 5.000 pelanggan. Hanya saja yang terjadi saat ini, karena terbatasnya jaringan transmisi, sehingga kapasitas produksi belum terjual

semuanya. Ini menjadi tugas besar PDAM bagaimana membangun jaringan pipanisasi baru untuk melayani sekitar 5.000 pelanggan baru dengan terjadinya over kapasitas 60 liter per detik. Hal ini lah yang menjadi tugas karyawan dalam produktivitas tenaga kerjanya untuk pengembangan jaringan pelayanan. Jika targetan kapasitas tercapai maka produktivitas juga akan berpengaruh meningkat.

Tidak hanya itu dalam hal teknis di PDAM kebocoran air saat ini masih terjadi antara 30 hingga 33 persen. PDAM menargetkan angka kebocoran hanya 27 persen sesuai dengan perencanaan bisnis hingga tahun 2023 nanti. Penyebabnya, jaringan pipa sudah banyak yang rusak akibat termakan usia karena sudah lebih dari 20 tahun belum diganti atau di perbaiki. Untuk standarisasi usia pipa dalam mengatasi kebocoran air dapat diganti atau diperbaiki setiap di atas 5 tahun sekali. Kemajuan suatu perusahaan dapat diukur produktivitas kerjanya, ketika suatu perusahaan mampu mencapai target-target yang telah ditetapkan, termasuk juga target-target dan pencapaian realisasi produksi yang diharapkan. PDAM Tirta Bhagasasi telah menetapkan target-target dan realisasi pencapaian produksi yang ingin dicapai pada setiap bulan. Dapat dilihat dari diagram target dan realisasi berdasarkan karyawan bagian IPA (Instalasi Pengolahan Air) di tahun 2021 di bawah ini :

Grafik 1.1
Data Target dan Realisasi Pencapaian Produksi PDAM Tirta Bhagasasi
Cabang Rawa Lumbu



Sumber ; PDAM Tirta Bhagasasi Cabang Rawa Lumbu Bekasi, 2021.

Berdasarkan grafik 1.1 diatas terlihat data target dan realisasi produksi setiap bulannya selama satu tahun mengalami ketidakstabilan. Realisasi tertinggi terjadi pada bulan Febuari dan Juli sebanyak 98% dimana jumlah ini nyaris sempurna seperti target yang diberikan perusahaan, sementara pada bulan Mei, Agustus dan Desember realisasi produksi berada ditingkat terendah yaitu berada pada angka 87% yang artinya selisih dengan target perusahaan cukup jauh yaitu 13% pada tahun 2021.

Pelanggan PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi dari tiap bulan atau tahun ke tahun terjadi dengan baik seiring dengan penambahan Instalasi Pengelolaan Air khususnya di PDAM Cabang Rawa Lumbu. Terkait dengan indikator dalam variabel produktivitas kerja karyawan yaitu kuantitas kerja, perkembangan penjualan dan jumlah pelanggan di PDAM Tirta Bhagasasi menjadi salah satu bentuk kuantitas kerja karena merupakan suatu jumlah hasil yang di kerjakan karyawan dalam suatu periode tertentu. Hal ini dilakukan untuk mengantisipasi jumlah pelanggan baru yang seiring berjalannya perusahaan/cabang menjadi banyak. Berikut data perkembangan penjualan dan jumlah pelanggan tiap bulan di tahun 2021 :

Tabel 1. 1
Perkembangan Jumlah Pelanggan dan Penjualan PDAM Tirta Bhagasasi
Cabang Rawa Lumbu di tahun 2021

No	Bulan	Jumlah Langganan (SR)	Jumlah Produksi Air L/detik	Jumlah Penjualan Air (M ³)
1.	Januari	500	19	100.000
2.	Febuari	3.000	45	828.451
3.	Maret	1.000	22	234.890
4.	April	2.000	30	521.990
5.	Mei	430	15	90.000
6.	Juni	700	20	150.000
7.	Juli	3.000	45	828.451
8.	Agustus	200	10	22.000
9.	Spetember	500	19	100.000
10.	Oktober	2.500	35	602.390
11.	November	1.000	22	234.890
12.	Desember	320	12	32.000
	Total	10.500 SL	260 Liter/detik	

Sumber ; PDAM Tirta Bhagasasi Cabang Rawa Lumbu Bekasi, 2021.

Berdasarkan tabel 1.1, Seiring dengan bertambahnya pendudukan Kabupaten maupun Kota Bekasi, jumlah pelanggan PDAM Kabupaten dan Kota Bekasi pun meningkat. Seperti yang dapat dilihat dari tabel diatas pada tahun 2021 jumlah pelanggan selalu bertambah setiap bulannya jumlah kenaikan pelanggan tertinggi terjadi pada bulan Febuari dan Juli dan terjadi penurunan jumlah pelanggan terjadi pada bulan Mei, Agustus dan Desember. Dari tabel diatas menunjukkan kepercayaan pelanggan terhadap PDAM Tirta Bhagasasi meningkat pada setiap bulan nya. Untuk Volume jumlah penjualan tertinggi terdapat pada bulan Febuari sebesar $828,451\text{m}^3$ dan Juli sebesar $828,451\text{m}^3$. Peningkatan jumlah penjualan dikarenakan kebutuhan hidup pokok sangat besar dan jumlah penduduk yang semakin meningkat sehingga memungkinkan potensi peningkatan jumlah pelanggan. Volume jumlah penjualan yang diakibatkan terbatasnya transmisi jaringan terjadi pada bulan Mei sebesar 90.000m^3 , Agustus sebesar 22.000m^3 dan Desember sebesar 32.000m^3 , hal ini dikarenakan terbatasnya transmisi jaringan juga pemakaian air yang tidak merata di masyarakat.

Menurut Anoraga dan Busro (2018:346-348) produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa hal diantaranya adalah tingkat pendidikan. Tingkat pendidikan yang tinggi dari seorang karyawan akan mempengaruhi kemampuannya dalam mencapai kinerja secara optimal, sesuai yang diungkapkan oleh Soekidjo (2016:14) juga menyatakan bahwa “Pendidikan di dalam organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan kearah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan”. Pentingnya pendidikan bukan hanya dirasakan oleh karyawan, namun juga merupakan suatu keuntungan bagi sebuah perusahaan. Pendidikan yang dimiliki seseorang juga akan mempengaruhi produktivitas kerjanya, karena dengan pendidikan seseorang memiliki modal untuk melakukan produktivitas di dalam suatu pekerjaan. Menurut Devitasari (2016:56) mengatakan bahwa pendidikan mempunyai pengukuran dan peranan penting dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja, karena peningkatan produktivitas tenaga kerja yang bertumpu pada pendidikan pada dasarnya bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja manusia.

Jadi dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan sangat diperlukan oleh seorang karyawan, karena akan dapat membawa pengaruh yang baik terhadap dirinya sendiri maupun terhadap perusahaan tempat dia bekerja. Tingkat pendidikan juga akan berpengaruh kuat terhadap kinerja para karyawan untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan dengan baik, karena dengan pendidikan yang memadai pengetahuan dan keterampilan karyawan tersebut akan lebih luas dan mampu untuk menyelesaikan persoalan yang dihadapi.

Berdasarkan data penelitian pengukuran tingkat pendidikan menurut Tirtahardja (2016:53) menggunakan indikator jenjang pendidikan, kesesuaian jurusan, kompetensi. Jenjang pendidikan dan kesesuaian pendidikan menunjukkan semakin lama/tinggi jenjang pendidikan yang ditamatkannya maka akan sangat berpotensi pada kinerja karyawan juga dalam hal produktivitasnya. Hal ini dapat dilihat dari data tingkat pendidikannya sesuai dengan kesesuaian pendidikan dari tiap divisi.

Tabel 1. 2
Data Tingkat Pendidikan di PDAM Tirta Bhagasasi Cabang Rawa Lumbu Bekasi

No	Devisi	Jenjang Pendidikan Yang Harus Dimiliki	Latar Belakang Pendidikan Karyawan Saat Ini
1.	Teknik dan Operasi	S-1 Teknik Perencanaan Wilayah dan Kota S-1 Teknik Industri	(1) S-1 Ekonomi (2) S-1 Pendidikan Agama Islam (1) S-1 Perikanan (1) SMA (1) SMK (1) STM
2.	Hublang dan Pemasaran	S-1 Manajemen Pemasaran S-1 Manajemen Bisnis	(1) S-1 Manajemen (1) D-3 MI (2) SMA (1) SMEA
3.	Adm Keuangan	D-3 Adm Keuangan D-3 Adm Keuangan dan Perbankan	(1) S-1 Manajemen (1) S-1 Ilmu Kepustakaan (1) S-1 PGSD (1) S-1 Teknik Informatika

No	Devisi	Jenjang Pendidikan Yang Harus Dimiliki	Latar Belakang Pendidikan Karyawan Saat Ini
4.	Adm Keuangan/Kebersihan	D-3 Adm Keuangan	(3) SMA (4) SMK
5.	IPA (Instalasi Pengelolaan Air)	S-1 Teknik Lingkungan	(1) D-3 Farmasi (1) D-3 MI (6) SMA (4) SMK

Sumber : PDAM Tirta Bhagasasi Rawa Lumbu Bekasi, 2021.

Berdasarkan tabel 1.1 diatas menunjukkan masih terdapat ketidakcapaian dari segi tingkat pendidikan yang dapat dilihat dari jenjang pendidikan dan hasilnya dari latarbelakang pendidikan karyawan saat dari setiap masing-masing divisi, dimana karyawan yang menduduki divisi tersebut masih mempunyai kualifikasi pendidikan yang berbeda dari yang di harapkan oleh perusahaan dengan jumlah 42 karyawan pada 5 divisi yang berbeda. Karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda tentu saja dapat bekerja dengan baik, namun pengetahuan, pengertian dan keterampilan dalam melaksanakan tugasnya dinilai lebih baik karyawan dengan pendidikan sesuai dengan divisi yang tepat.

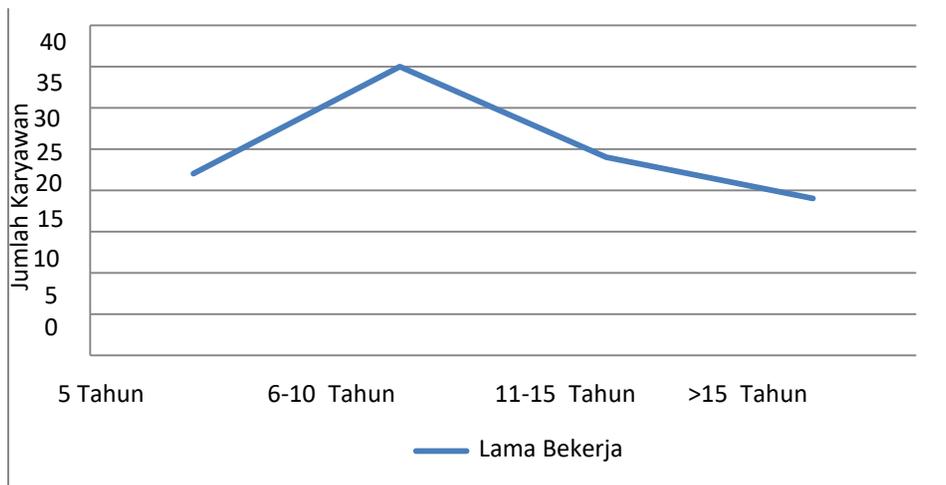
Menurut G.R Terry dan Hasibuan (2017:2), penempatan harus didasarkan *job description dan job specification* yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip “Penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat pada jabatan yang tepat” atau “*The right man in the right place and the right man behind the right job.*” Prinsip penempatan yang tepat harus dilaksanakan secara konsekuen supaya karyawan dapat bekerja sesuai dengan keahliannya masing-masing. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Artinya setiap perubahan produktivitas karyawan dipengaruhi oleh penempatan.

Perusahaan PDAM ini bersifat padat karya, dan rekrutmen serta penempatan pegawai merupakan isu penting yang perlu diperhatikan dalam rangka optimalisasi kemampuan sumber daya manusia yang ada untuk menumbuhkembangkan pegawai yang menonjol berdasarkan keahlian dan kemampuannya. Perusahaan Daerah Air

Minum (PDAM) berkomitmen untuk terus meningkatkan kualitas, sehingga dengan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas diharapkan perusahaan dapat menjalankan kegiatannya dengan sebaik-baiknya. Mengingat sangat pentingnya proses rekrutmen bagi perusahaan sebagai salah satu ketentuan penempatan di PDAM, sistem rekrutmen yang tidak sesuai dengan kebijakan maupun ketentuan yang di buat oleh perusahaan. Diharapkan dengan adanya proses rekrutmen yang baik dan efektif terhadap penempatan pegawai akan berdampak pada perkembangan perusahaan kedepannya untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas sesuai dengan kemampuan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Bhagasasi Cabang Rawa Lumbu.

Di PDAM sendiri proses penempatan karyawan yang tepat tidak cukup untuk menunjang kinerja karyawan, melainkan membutuhkan pengalaman untuk menunjang pekerjaan tersebut. Pengalaman kerja adalah tingkat pengetahuan serta keterampilan seseorang yang dapat diukur dari masa kerja seseorang. Sehingga semakin lama seseorang bekerja semakin bertambah pengalamannya terhadap pekerjaannya. Maka dari itu faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas seseorang dalam bekerja adalah lama bekerja menurut Pamungkas (2017:225). Semakin lama masa kerja seorang tenaga kerja seharusnya keterampilan dan kemampuan melakukan pekerjaan semakin meningkat. Berikut ini adalah diagram grafik data penempatan karyawan sesuai dengan pengalaman kerja dan berdasarkan masa kerja karyawan yang dapat berpengaruh dengan produktivitas karyawan :

Grafik 1.2
Data Lama Masa Kerja Karyawan di PDAM Tirta Bhagasasi



Sumber : PDAM Tirta Bhagasasi Cabang Rawa Lumbu Tahun 2021

Berdasarkan gambar grafik 1.2 diatas dari total karyawan sejumlah 42 menggambarkan dimana tingkatan lama bekerja dilihat dari jumlah karyawan paling rendah adalah karyawan yang masa kerjanya diatas 15 tahun sedangkan paling tinggi adalah karyawan dengan masa kerja 5 tahun. Berdasarkan indikator penempatan kerja yaitu pengalaman kerja dengan mengambil data lama waktu/masa kerja menyatakan bahwa penempatan dapat mempengaruhi *performance* karyawan. Semakin lama masa bekerja semakin baik kualitas kerja karyawan karena waktu ditempuh seseorang karyawan dalam bekerja dapat membuat karyawan tersebut memahami tugas – tugas dengan penempatan jabatannya masing-masing sesuai dengan pekerjaannya dan akan melaksanakannya dengan baik.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Penempatan Kerja Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Bhagasasi Cabang Rawa Lumbu Bekasi.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latarbelakang penelitian diatas maka diidentifikasi masalahnya adalah sebagai berikut:

- 1). Apakah tingkat pendidikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Bhagasasi Cabang Rawa Lumbu Bekasi.
- 2.) Apakah penempatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Bhagasasi Cabang Rawa Lumbu Bekasi.

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengembangkan dan membuktikan pengetahuan ilmu teoritis yang dipelajari di bangku kuliah dan di aplikasikan padadunia kerja:

- (1) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah tingkat pendidikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Bhagasasi Cabang Rawa Lumbu Bekasi.
- (2) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah penempatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Bhagasasi Cabang Rawa Lumbu Bekasi.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pihak-pihak dibawah ini:

(1) Bagi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Bhagasasi Bekasi.

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan suatu acuan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan melalui tingkat pendidikan dan penempatan kerja.

(2) Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan pembelajaran sebagai upaya pengembangan ilmu ekonomi dan manajemen khususnya dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia serta berguna juga untuk menjadi referensi bagi mahasiswa yang melakukan penelitian terhadap kajian teori dari tingkat pendidikan Dan penempatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

(3) Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu dan menambah informasi lebih banyak lagi mengenai tingkat pendidikan dan penempatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di dalam perusahaan.

1.4 Ruang Lingkup dan Pembatasan Masalah

Berdasarkan pemampanan maka ruang lingkup dan pembatasan masalah pada penelitian ini adalah :

- (1) Objek penelitian adalah Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Bhagasasi Rawa Lumbu Bekasi yang lama di kenal sebagai penyedia jasa air bersih bagi area industri, area bisnis maupun pemukiman penduduk di wilayah operasional Tirta Bhagasasi, meliputi Kabupaten Bekasi dan Kota Bekasi. Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Bhagasasi Rawa Lumbu Bekasi senantiasa berupaya memberikan pelayanan terbaik berupa jasa penyedia kebutuhan akan air yang terjamin kualitas dan

kuantitasnya. Hal ini adalah bagian langkah kecil Tirta Bhagasasi untuk menyehatkan masyarakat Bangsa Indonesia. Semua usaha ini di lakukan oleh Tirta Bhagasasi untuk memenuhi kepuasan pelanggan. Tirta Bhagasasi menyadari pula bahwa pelanggan setia adalah urat nadi dari majunya bisnis yang telah dirintis selama ini.

- (2) Analisis difokuskan pada sampel yaitu karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Bhagasasi Cabang Rawa Lumbu Bekasi.
- (3) Pembahasan difokuskan pada deskripsi Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Penempatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Bhagasasi Cabang Rawa Lumbu Bekasi.

1.5 Sistematika Pelaporan

Agar penyusunan skripsi dalam penelitian ini dapat lebih sistematis dan lebih dipahamai, maka sistematika skripsi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini akan dikemukakan tentang latar belakang, pemasalahan,perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika pelaporan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini diuraikan secara teoritis mengenai pengertian teori-teori yang mendasar dan berkaitan dengan pembahasan dalam penelitian ini, yang digunakan sebagai pedoman dalam menganalisis masalah. Teori-teori yang digunakan mengenai pengertian dan konsep variabel tingkat pendidikan, pengertian dan konsep penempatan kerja, pengertian dan konsep produktivitas kerja karyawan, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian, dan penelitian terdahulu.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini membahas metode penelitian yang digunakan, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, jenis dan sumber data, instrumen penelitian, variabel tingkat pendidikan, variabel penempatan kerja, variabel produktivitas kerja karyawan, metode analisis data, uji validitas terdiri dari convergent validit dan discriminant valdity, uji reliabilitas, uji parsial (uji t), regresi linear berganda, uji koefisien determinasi (r).

BAB IV ANALISIS dan PEMBAHASAN

Bab ini membahas sejarah singkat perusahaan, data responden, deskripsi persepsi variabel, deskripsi variabel Tingkat Pendidikan, deskripsi variabel Penempatan Kerja dan deskripsi Produktivitas Kerja Karyawan. Disamping itu, uji tentang hasil uji statistik, serta pembahasan untuk mengetahui pengaruh Tingkat Pendidikan dan Penempatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Bhagasasi Cabang Rawa Lumbu Bekasi.

BAB V SIMPULAN dan SARAN

Bab ini menyimpulkan hasil penelitian dan saran yang disampaikan kepada pihak Perusahaan Daerah Air MInum (PDAM) Tirta Bhagasasi Cabang Rawa Lumbu Bekasi sebagai bahan pertimbangan khususnya untuk meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan.

