

BAB I

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Seiring kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi serta pesatnya arus globalisasi yang berlangsung dewasa ini, maka setiap organisasi, baik organisasi swasta yang beroperasi untuk menjalankan suatu usaha/bisnis yang memperoleh laba maupun organisasi pemerintah yang dibentuk dan dijalankan untuk dapat menyelenggarakan pelayanan publik dituntut untuk senantiasa berupaya meningkatkan dan mengembangkan kapasitasnya. Dengan begitu organisasi akan mampu mencapai tujuan ataupun visi dan misi yang ditetapkan. Hal ini disebabkan karena semakin meningkatnya tantangan yang dihadapi pihak manajemen untuk menciptakan suatu organisasi yang efisien, efektif dan produktif. Disamping itu organisasi juga menghadapi persaingan yang semakin kuat dalam pengelolaan dan pengembangannya.

Dalam menghadapi persaingan global, tumpuan utama organisasi terletak pada sumber daya manusia. kemampuan organisasi untuk berkembang sangat ditentukan oleh kemampuan dan kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki organisasi tersebut. selain sebagai perencana setiap aktivitas yang akan dilaksanakan, sumber daya manusia juga kuga berperan sebagai pelaksana aktivitas organisasi untuk mencapai tujuan. Oleh sebab itu, sumber daya manusia mutlak diperlukan dan merupakan asset utama dalam organisasi. Dalam kaitan ini maka sumber daya manusia organisasi perlu dibina dan dikembangkan agar mereka yang

dipekerjakan baik sebagai pegawai atau karyawan mampu memberikan kontribusi signifikan bagi organisasi melalui produktivitas kerja yang dicapainya.

Produktivitas kerja yang dicapai para pegawai/karyawan yang dipekerjakan merupakan unsur penting dalam operasional suatu organisasi/perusahaan. Hal ini disebabkan karena produktivitas kerja yang dicapai para pegawai/karyawan mencerminkan prestasi atau hasil kerja yang dicapai dalam menjalankan tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, baik secara kualitas maupun kuantitas. Dengan begitu maka organisasi/perusahaan tersebut akan mampu mencapai target dan sasaran yang diinginkan dalam operasionalnya. Produktivitas kerja pegawai/karyawan pada suatu organisasi/perusahaan pada dasarnya dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain yaitu seperti faktor pengadaan tenaga kerja, motivasi dan pengawasan kerja serta *soft skill* dan hubungan sosial.

Pengadaan sumber daya manusia diyakini sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai/karyawan pada suatu organisasi/perusahaan. Hal ini dikarenakan melalui pelaksanaan pengadaan sumber daya manusia yang tepat dan efektif, maka organisasi/ perusahaan akan memperoleh para pegawai/karyawan yang akan dipekerjakan, yang memenuhi kualifikasi kemampuan dan kompetensi yang dibutuhkan. Dengan begitu maka memungkinkan para pegawai/karyawan untuk mencapai hasil kerja maksimal dalam menjalankan tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Pengadaan sumber daya manusia adalah suatu aktivitas yang dilakukan oleh suatu organisasi/perusahaan dalam rangka merekrut para pegawai/karyawan yang akan dipekerjakan yang dianggap memenuhi kualifikasi sesuai kebutuhan, melalui suatu

proses rekrutmen.

Selanjutnya motivasi daripada pegawai/karyawan yang dipekerjakan pada organisasi/perusahaan juga perlu menjadi perhatian pihak manajemen, karena faktor motivasi juga dianggap bisa mempengaruhi produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena seorang pegawai/karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi biasanya akan berupaya secara maksimal dengan kemampuan dan kompetensi yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja maksimal, baik secara kualitas maupun kuantitas. Motivasi pada dasarnya ialah suatu sikap kerja pegawai/karyawan yang menunjukkan kegairahan dan semangat kerja yang tinggi untuk mencapai hasil kerja maksimal, karena adanya dorongan pemenuhan kebutuhan melalui aktivitasnya bekerja.

Sementara itu pengawasan kerja juga perlu menjadi perhatian yang serius dari pihak manajemen, karena pengawasan kerja bisa mempengaruhi pencapaian produktivitas kerja pegawai/karyawan pada suatu organisasi/perusahaan. Pengawasan kerja merupakan aktivitas kepemimpinan yang dilakukan pihak manajemen untuk memastikan bahwa aktivitas yang dilakukan para pegawai/karyawan mengarah pada pencapaian tujuan organisasi/perusahaan, antara lain yaitu tercapainya produktivitas kerja yang maksimal. Oleh sebab itu pengawasan kerja selayaknya dapat dilakukan secara efektif agar mampu mempengaruhi pelaksanaan tugas dan pekerjaan para pegawai/karyawan kearah yang lebih produktif.

Soft skills merupakan faktor penting yang perlu dimiliki para

pegawai/karyawan yang dipekerjakan pada suatu organisasi/perusahaan. Dengan *soft skills* seseorang pegawai/karyawan akan memiliki keterampilan akan berkomunikasi, keterampilan emosional, keterampilan berbahasa, keterampilan berkelompok, memiliki etika dan moral, santun, dan keterampilan spiritual. Kenyataan tersebut menjadikan *soft skill* yang dimiliki para pegawai/karyawan akan dapat mendukung upaya untuk memaksimalkan pencapaian produktivitas kerjanya.

Berkomunikasi efektif juga merupakan salah satu faktor untuk mencapai kesuksesan, termasuk bagi para pegawai/karyawan dalam suatu organisasi/perusahaan. Adapun *soft skill* yang paling dibutuhkan dari seorang pegawai/karyawan antara lain yaitu: komunikasi, kesopanan, fleksibilitas, kemampuan interpersonal, sikap positif, profesionalisme, etika, kerjasama dalam tim, dan tanggung jawab.

Hubungan sosial pegawai/karyawan yang berlangsung dalam suatu organisasi/perusahaan juga perlu menjadi perhatian pihak manajemen, karena hal ini bisa berpengaruh terhadap pencapaian produktivitas kerjanya. Hal ini dikarenakan adanya hubungan sosial yang terjalin dengan baik dan harmonis, baik antar sesama rekan kerja pegawai/karyawan dalam suatu organisasi/perusahaan, hubungan sosial antara pegawai/karyawan dengan pimpinannya serta hubungan sosial dengan warga masyarakat sekitarnya, mencerminkan sikap positif yang dimiliki pegawai/karyawan yang bisa menciptakan suasana kerja yang kondusif dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan yang yang menjadi tanggung jawabnya. Hubungan sosial dapat diartikan sebagai cara-cara individu bereaksi terhadap

dirinya, hubungan sosial ini menyangkut juga penyesuaian diri terhadap lingkungan. Hubungan sosial diawali dari rumah sendiri yang kemudian berkembang dalam lingkup sosial yang lebih luas, yaitu seperti di lingkungan kerjanya.

Semakin meningkatnya kebutuhan masyarakat akan ketersediaan air minum, maka pihak pemerintah daerah telah berupaya mengatasi hal tersebut melalui pelayanan penyediaan air minum melalui lembaga/instansi terkait. Seperti halnya yang dilakukan di berbagai daerah lainnya, maka pihak Pemerintah Kabupaten Asahan juga telah berupaya memberikan pelayanan penyediaan air minum untuk memenuhi kebutuhan bagi warga masyarakat setempat dengan mendirikan PDAM (Perusahaan Daerah Air Minum) Tirta Silau Piasa Kabupaten Asahan.

PDAM Tirta Silau Piasa Kabupaten Asahan, sebagai salah satu intansi pemerintah yang bergerak dalam bidang pelayanan penyediaan air minum di wilayah Asahan dan sekitarnya. Dalam hal peningkatan produktivitas kerja pegawai, kebijakan dilakukan pihak manajemen perusahaan tersebut antara lain terkait dengan pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia seperti pengadaan karyawan, peningkatan motivasi dan pengawasan yang melekat. Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan bahwa produktivitas kerja belum secara maksimal memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat. Berikut adalah hasil penilaian produktivitas kerja pegawai PDAM Tirta Silau Piasa Kabupaten Asahan tahun 2022:

Tabel 1.1 Daftar Jumlah Hasil Kerja Pegawai yang Melakukan Kesalahan pada PDAM Tirta Silau Piasa