

BABI

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Perusahaan adalah nadi perekonomian karena dalam mencapai tujuannya mencari laba, harus memenuhi aneka ragam kebutuhan masyarakat. Perusahaan adalah suatu organisasi atau lembaga yang menggunakan dan mengkoordinir sumber-sumber ekonomi untuk memproduksi barang dan jasa, di dorong untuk meningkatkan efektivitas usaha nantinya mampu memaksimalkan laba untuk bertahan dalam jangka waktu panjang. Dalam usaha pencapaian usaha organisasi banyak faktor yang mempengaruhi, salah satunya Sumber Daya Manusia (SDM) yang menunjang dalam pencapaian tujuan.

Efektivitas berasal dari kata efektif, yaitu suatu pekerjaan dikatakan efektif jika suatu pekerjaan dapat menghasilkan atau mencapai sasaran dan diselesaikan tepat pada waktunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Argris dalam Tangkilisan (2015:139) mengungkapkan bahwa “efektivitas adalah keseimbangan atau pendekatan optimal dalam pencapaian tujuan, kemampuan kerja, dan pemanfaatan tenaga manusia”. Jadi konsep tingkat efektivitas menunjukkan pada tingkat sejauh mana organisasi melaksanakan kegiatan atau fungsi-fungsi sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan menggunakan alat-alat dan sumber daya secara optimal.

Manusia merupakan unsur terpenting dalam suatu organisasi karena unsur-unsur lain yang dimiliki organisasi seperti uang, metode kerja dan waktu dapat memberikan manfaat bagi organisasi jika manusia yang ada dalam organisasi itu mempunyai daya pembangunan dan bukan perusak bagi organisasi. Kreitner dan Kinicki (2013)

menjelaskan bahwa kemampuan kerja diartikan sebagai ciri luas dan karakteristik tanggung jawab yang stabil pada tingkat prestasi yang maksimal berlawanan dengan kemampuan kerja mental maupun fisik. Karyawan yang memiliki kemampuan kerja memadai akan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan waktu dan target yang telah ditetapkan dalam program kerja. Hal ini terjadi karena karyawan dapat mencurahkan seluruh kemampuannya dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggungjawabnya.

Hal lain yang mempengaruhi efektivitas kerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja sangat penting bagi pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplin diri dalam melaksanakan pekerjaan baik perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin kerja bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi dan menyetujui peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan efektivitas kerja yang baik. Efektivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor lain. Faktor-faktor tersebut antara lain disiplin kerja. Efektivitas kerja yang tinggi dapat dicapai jika didukung oleh para karyawan yang mempunyai semangat disiplin kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Menurut pernyataan Sinungan (2017:148) “disiplin kerja mendorong efektivitas kerja atau disiplin kerja merupakan sarana penting untuk mencapai efektivitas kerja”. Dalam kondisi ini maka tindakan yang seharusnya perusahaan lakukan untuk meningkatkan kualitas perusahaan misalnya adalah dengan peningkatan kerja karyawan yaitu disiplin kerja. Efektivitas kerja karyawan dapat dilihat dari disiplin kerja yang dilakukan sehari-hari. Selain itu, dengan disiplin kerja yang tinggi dari karyawan, maka akan dapat

merasakan hasil kerja yang selama ini ditekuni, dan akan mampu mencapai efektivitas kerja yang diharapkan perusahaan.

Selain disiplin kerja ada hal lain yang juga penting untuk meningkatkan efektivitas kerja karyawan yaitu dengan adanya pengawasan kerja dari pimpinan yang selalu memperhatikan segala kegiatan dan yang paling penting adalah kebutuhannya akan selalu dihargai. Jika mereka dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya dengan baik dan menghasilkan hasil kerja yang baik maka akan tercapai efektivitas kerja yang maksimal, sedangkan tujuan pengawasan kerja itu merupakan hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna dan berhasil guna sesuai dengan rencana yang telah ditentukan, sehingga dengan pengawasan kerja karyawan merasa terdorong untuk bekerja lebih baik kemudian menghasilkan pekerjaan yang memuaskan bagi organisasi.

Dari pengamatan yang dilakukan dapat diambil salah satu tolak ukur tidak optimalnya kinerja karyawan dari tingkat penjualan air/m³ selama tahun 2018. Dari data yang diperoleh dapat dilihat bahwa setiap bulannya pada tahun 2018 target penjualan yang ditentukan tidak dapat tercapai. Dapat dilihat pada bulan Oktober sampai bulan Desember sudah ada penurunan tingkat penjualan setiap bulannya dan hanya bisa mencapai 94,07% dari target penjualan yang direncanakan pada bulan Desember. Rata-rata penjualan yang diterima selama tahun 2018 hanya 93,77% saja, hal ini menggambarkan tidak optimalnya capaian penjualan PDAM Tirta Bening Pati. Berikut ini tabel penjualan air/M³ setiap bulannya tahun 2018.

.Tabel 1.1

Penjualan Air/M3 di PDAM Tirta Bening Pati

No	Bulan	Penjualan (M3)		%
		Target	Realisasi	
1	Januari	1.028.000	975.578	94,90
2	Februari	1.030.001	938.777	91,14
3	Maret	1.031.685	937.881	90,91
4	April	1.033.993	939.210	90,83
5	Mei	1.036.030	982.389	94,82
6	Juni	1.038.005	982.067	94,61
7	Juli	1.040.028	1.000.341	96,18
8	Agustus	1.042.023	966.188	92,72
9	September	1.044.062	957.230	91,68
10	Oktober	1.046.093	1.033.811	98,83
11	Nopember	1.046.128	988.364	94,48
12	Desember	1.050.159	987.917	94,07
	Rata-Rata	1.038.851	974.146	93,77

Sumber : PDAM Tirta Bening Pati, 2019

PDAM Tirta Bening Pati sebagai unit kerja pelayanan air minum, berusaha mencapai misi perusahaan dalam mengelola pelayanan air minum serta memenuhi persyaratan kesehatan kepada masyarakat secara merata dan teratur. PDAM Tirta Bening Pati sebagai salah satu unit kerja disertai tugas dan tanggung jawab untuk mendukung program kerja dalam rangka mewujudkan visi dan misinya. Dalam menjalankan program kerja yang dilaksanakan harus ada pengawasan kerja terhadap pekerjaan yang telah dilakukan. Salah satu tolak ukur efektivitas kerja dari segi kualitas dan dapat dilihat dari cepatnya karyawan dalam menangani keluhan konsumen, melakukan perbaikan atas kebocoran dan masalah lainnya. Berikut ini fenomena efektivitas karyawan dilihat dari jumlah masalah yang muncul dan waktu yang digunakan untuk menangani masalah tersebut yang terjadi di PDAM Tirta Bening Pati.

Tabel 1.2
Masalah yang terjadi di PDAM Tirta Bening Pati Tahun 2018

No	Jenis Masalah	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Ags	Sep	Ok	Nov	Des	Total	Durasi Penanganan (hari)	Target penanganan (hari)
1	Air Mati	19	19	30	32	8	27	16	49	24	35	11	13	283	1	1
2	Air Kecil	0	2	2	1	0	3	2	1	2	3	0	2	18	0	1
3	Air Keruh	2	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	14	19	1	1
4	Air tidak Normal	5	1	0	0	2	0	0	0	0	1	0	2	11	0	1
5	Dinas Bocor	5	3	5	1	6	7	7	4	5	5	2	0	50	1	1
6	Dist bocor	1	4	4	3	3	1	2	1	2	3	1	4	29	1	1
7	Trand Bocor	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
8	Meter Hilang	1	0	2	0	0	0	1	0	0	1	1	0	6	1	1
9	Meter Pecah	0	0	0	1	0	0	0	3	0	0	0	0	4	1	1
10	Meter Mati	0	1	0	0	0	0	0	1	2	5	1	0	10	1	1
11	Komp Tagihan	0	0	0	0	1	3	5	8	7	5	4	2	35	1	1
12	Lain-Lain	8	8	10	5	6	1	4	2	10	3	5	9	71	1	1
	Jumlah	41	41	53	43	26	42	37	69	52	61	25	46	536		

Sumber : PDAM Tirta Bening Pati, 2019

Keterangan :

Durasi penanganan

1 = pegawai membutuhkan waktu untuk memperbaiki lebih dari 12 jam dan maksimal 24 jam setelah keluhan konsumen diterima.

0 hari = pegawai membutuhkan waktu untuk memperbaiki kurang dari 12 jam setelah keluhan konsumen diterima.

Target durasi penanganan yang ditetapkan sesuai dengan SOP di PDAM adalah 1 hari (maksimal 24 jam).

Research gap penelitian ini antara lain Novi Catur (2014) dalam penelitiannya

menyebutkan bahwa kemampuan kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan. Berbeda Dhea Perdana Conraad (2016) menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan. Eti Dwi Rahayu (2016) menyimpulkan dalam penelitiannya bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja. Namun Ike Nova Sari (2017) dalam penelitian bahwa disiplin kerja belum mempengaruhi efektivitas kerja secara signifikan. Miftah Apriana (2015) menyatakan bahwa pengawasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja. Berbeda Safram Efendi Pasaribu (2017) yang mempunyai pengaruh yang positif tidak signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan. Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka peneliti tertarik mengambil judul **Pengaruh Kemampuan kerja, Disiplin kerja Dan Pengawasan kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PDAM Tirta Bening Pati**

1.2. Ruang Lingkup

Penelitian ini membahas masalah utama dari obyek yang diteliti adalah sangat penting, maka ruang lingkup penelitian adalah sebagai berikut ini.

1.2.1. Karyawan yang diteliti adalah karyawan tetap pada PDAM Tirta Bening Pati.

1.2.2. Variabel-variabel yang diteliti adalah efektivitas kerja karyawan dibatasi pada faktor kemampuan kerja, disiplin kerja, dan pengawasan kerja.

1.3. Perumusan Masalah

Beberapa permasalahan yang ada di PDAM Tirta Bening Pati selama peneliti melakukan survey penelitian antara lain bulan Oktober sampai bulan Desember sudah ada penurunan tingkat penjualan setiap bulannya dan hanya bisa mencapai 94,07% dari target penjualan yang direncanakan pada bulan Desember. Rata-rata penjualan yang diterima selama tahun 2018 hanya 93,77% saja, hal ini menggambarkan tidak optimalnya capaian penjualan PDAM Tirta Bening Pati. Salah satu tolak ukur efektivitas kerja dari segi kualitas dan dapat dilihat masih belum optimalnya kecepatan karyawan menangani keluhan konsumen, melakukan perbaikan atas kebocoran dan masalah lainnya. Berikut ini fenomena efektivitas karyawan dilihat dari jumlah masalah yang muncul dan waktu yang digunakan untuk menangani masalah tersebut

Perumusan masalah dalam penelitian adalah sebagai berikut ini.

- 1.3.1. Apakah ada pengaruh kemampuan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan pada PDAM Tirta Bening Pati.?
- 1.3.2. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas kerja karyawan pada PDAM Tirta Bening Pati.?
- 1.3.3. Apakah ada pengaruh pengawasan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan pada PDAM Tirta Bening Pati.?
- 1.3.4. Apakah ada pengaruh kemampuan kerja, disiplin kerja, dan pengawasan kerja secara bersama-sama terhadap efektivitas kerja karyawan pada PDAM Tirta Bening Pati?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin penulis capai dalam penelitian adalah sebagai berikut ini.

- 1.4.1. Menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan pada PDAM Tirta Bening Pati.
- 1.4.2. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas kerja karyawan pada PDAM Tirta Bening Pati.
- 1.4.3. Menganalisis pengaruh pemberian pengawasan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan pada PDAM Tirta Bening Pati.
- 1.4.4. Menganalisis pengaruh kemampuan kerja, disiplin kerja dan pengawasan kerja secara bersama-sama terhadap efektivitas kerja karyawan pada PDAM Tirta Bening Pati.

1.5. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini bermanfaat untuk memperkaya studi tentang Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai pengaruh kemampuan kerja, disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan, serta sebagai masukan bagi organisasi guna mengelola tenaga kerjanya di masa yang akan datang pada PDAM Tirta Bening Pati.