

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Untuk bersaing secara kompetitif dalam era globalisasi ini, maka perusahaan membutuhkan karyawan yang bagus dan berkualitas yang dapat memberi dukungan bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan, serta memiliki sikap mental yang baik, mempunyai semangat kerja yang tinggi sehingga dapat memanfaatkan dan melestarikan sumber daya lainnya. tentunya akan mendorong karyawan dengan semangat kerja yang tinggi harus mencerminkan sikap yang baik terdapat dalam motivasi intrinsik yang berarti mengacu pada dorongan dan usaha individu untuk memuaskan kebutuhan suatu tujuan dalam perusahaan. Atasan memberikan arahan kepada karyawan dalam suatu perusahaan sangat penting karena karyawan harus memberikan pendapat dan berpikir secara bersama-sama sehingga tujuan perusahaan akan tercapai. Dengan melaksanakan kegiatan dalam perusahaan, atasan lebih susah untuk mencari jalan keluar dalam mengatur semua karyawan dalam perusahaan yang sedang terjadi dengan masalah yang didalam permasalahan ini banyak yang terjadi diperusahaan dengan mengoptimalkan motivasi intrinsik dan disiplin kerja yang sangat tinggi, tentu dapat mempengaruhi terhadap produktivitas kerja karyawan, diperusahaan dapat dibagikan dengan memiliki tingkat produkvtas kerja yang tinggi dapat memberikan keuntungan tersendiri seperti peningkatan gaji, memperluas kesempatan untuk dipromosikan serta membuat karyawan yang bersangkutan semakin ahli/keterampilan terhadap pekerjaan yang dilakukan kepada karyawan, karena pemimpin harus benar-benar memberikan perhatian terhadap produktivitas kerja dalam sebuah perusahaan yang memiliki produktivitas kerja merupakan masalah yang di hadapi oleh karyawan banyak tentu dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di antaranya motivasi intrinsik, stress kerja, insentif, lingkungan kerja, pelatihan, disiplin kerja karena penting untuk di bahas di dalam sebuah perusahaan tercapainya tujuan perusahaan yang fleksibel. setiap permasalahan dengan produktivitas juga merupakan isu strategis bagi perusahaan mengatasi sumber daya manusia terdapat banyak faktor-faktor internal maupun eksternal yang terciptanya sistem produktivitas kerja yang baik dan efisien. Apabila produktivitas kerja di suatu perusahaan

terjadi secara efektif dan efisien maka akan terjadi peningkatan produktivitas yang berdampak baik bagi pencapaian tiga tujuan sratejik perusahaan yaitu laba (*profit*), pengembangan perusahaan (*development*) dan sekaligus untuk dapat dan mampu atau bertahan dalam dunia kompetisi (*sustainability*) yang tidak hanya dalam jangka pendek tetapi juga dalam jangka panjang, karena dalam sebuah perusahaan itu penting adanya pemimpin yang mengatur karyawan di sebuah perusahaan dengan cara dapat memotivasi para karyawan agar mereka dapat menjadi karyawan yang produktif, efektif dan efisien dalam melakukan pekerjaan.

Upaya perusahaan dalam memotivasi karyawan dapat menyebabkan dan mendorong karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya sehingga tanggung jawabnya untuk meningkatkan produksi semakin besar. Dalam perusahaan itu hanya memiliki satu orang karyawan yang baik pasti akan terus memotivasi terhadap diri sendiri dan langsung memberikan kontribusi untuk tercapainya keberhasilan dalam sebuah perusahaan. Semakin tinggi motivasi yang di berikan seorang karyawan dalam pencapaian peningkatan perusahaan, maka akan semakin bagus produktivitas kerja karyawan bahwa untuk menciptakan produktivitas kerja karyawan tidaklah mudah banyak faktor yang dapat mempengaruhinya di antaranya adalah motivasi intrinsik dan disiplin kerja karyawan ada beberapa yang mempengaruhi dari faktor lain yang meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah insentif, bahwa pengertian insentif merupakan suatu alat yang digunakan untuk dapat memenuhi apa yang di butuhkan karyawan.

Menurut Wahyu Soemidjo (1994) bahwa motivasi merupakan proses psikologis yang mempunyai interaksi antara setiap kebutuhan persepsi dan kebutuhannya yang terjadi pada seseorang, yang timbulnya disebabkan oleh faktor dari dalam diri orang itu sendiri (*intrinsic*) dan faktor dari luar terhadap orang itu sendiri (*extrinsic*). Motivasi intrinsik merupakan pemberian dalam diri sendiri yang menciptakan keinginan kerja terhadap diri sendiri dengan melakukan cara agar mereka saling bekerja sama secara kualitas baik secara efektif dan efisien serta memiliki kemampuan dengan segala upaya demi tercapainya produktivitas kerja dalam perusahaan.

Pemberian motivasi ini berikan kepada karyawan sangat penting terhadap motivasi yang menyebabkan dan mendukung perilaku karyawan agar bekerja lebih giat untuk mencapai hasil maksimal. Karyawan yang memiliki motivasi intrinsik yang tinggi akan dapat mendorong dirinya sendiri untuk bekerja lebih giat dan selalu berinspirasi serta bersemangat terhadap yang dilakukan pekerjaannya. motivasi juga dapat menggerakkan dan menuntut karyawan dalam

mencapai sasaran kerja, membantu dalam mengambil pekerjaan dan bertindak secara efektif sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Dalam hal motivasi intrinsik PAM DKI Jaya menurut pengamatan peneliti masih kurang, sebagai contoh penghargaan terhadap pimpinan dalam memberikan kesempatan melanjutkan studi bagi karyawan, sehingga karyawan tidak termotivasi untuk mengembangkan keterampilan yang dimilikinya. Yang dimaksud dengan disiplin kerja adalah keadaan tata tertib di mana seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam perusahaan harus mematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan organisasi/perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis harus memiliki kesadaran akan tercapainya suatu kondisi antara keinginan dan kenyataan dengan tidak tepat waktu dalam bekerja.

PAM DKI Jaya khususnya kantor yang di Jakarta Pusat adalah usaha milik pemerintah daerah DKI Jakarta dan tentu saja masyarakat pun berharap adanya peningkatan kualitas bersih dalam penyediaan air bersih untuk masyarakat Jakarta. Namun yang terjadi dilapangan saat ini masih mengalami kendala dalam melayani kebutuhan air bersih bagi masyarakat Jakarta.

Permasalahan yang terjadi adalah dalam masalah kualitas air bersih di Jakarta semakin buruk termasuk kualitas air yang di berikan masih tergolong rendah dan belum maksimal, tetapi tarif PAM DKI Jaya di terapkan sangat biaya yang mahal, mengakibatkan warga DKI Jakarta tidak mendapatkan air bersih dan sebagian warga DKI Jakarta yang masih kurang mapu terpaksa lebih memilih menggunakan air dengan kualitas buruk seperti air sungai, air danau. Ada dampak yang serius bagi kelangsungan hidup di Jakarta terutama masalah krisis air bersih di wilayah DKI Jakarta.

Begitu juga dengan harga yang dipatok tidak seimbang dengan kualitas air yang di berikan dan masih banyak wilayah di Jakarta yang masih belum mendapatkan penyediaan air bersih. PAM DKI Jaya seharusnya ditetapkan sebagai unit operasional negara yaitu dalam melaksanakan kewajiban negara kepada warganya bukan untuk perusahaan yang memberikan keuntungan secara ekonomis seperti perusahaan pada umumnya.

Pada tahun 2017, BPPSPAM (**Badan Peningkatan Penyelenggaraan Sistem Penyediaan Air Minum**) melakukan penilaian kinerja terhadap 378 PDAM untuk memberikan gambaran terhadap perkembangan kinerja yang di capai PDAM. Referensi yang digunakan untuk menilai kinerja tersebut adalah laporan evaluasi kinerja PDAM berdasarkan tahun buku 2016. Buku kinerja ini memuat hasil kinerja PDAM selama tiga tahun terakhir.

Tabel 1.1 Hasil Penilaian Kinerja PDAM Tahun 2013-2017

Kinerja	Jumlah PDAM	Prosentase
Sehat	209	55,3 %
Kurang sehat	103	27,2 %
Sakit	66	17,5 %

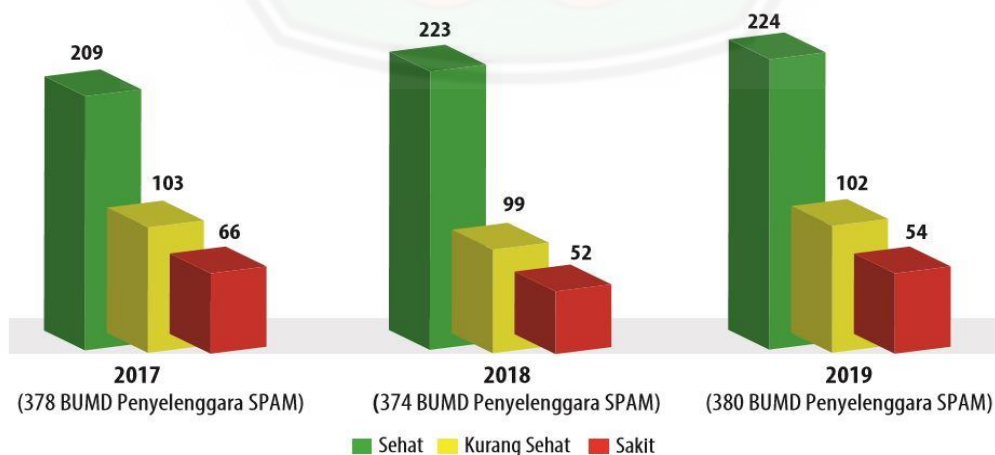
Dari hasil penilaian terhadap 378 PDAM sebanyak 209 PDAM (55,3 %) ada dalam kategori sehat dengan nilai rata - rata kinerja 3,29, sebanyak 103 PDAM (27,2 %) kategori kurang sehat dengan rata-rata kinerja 2,49 dan 66 PDAM (17,5 %) masuk kategori sakit dengan nilai rata-rata kinerja 1,90.

Dalam perkembangannya dari tahun 2016-2017 jumlah PDAM sehat selalu meningkat, sedangkan PDAM kurang sehat dan sakit mengalami fluktuasi. PDAM yang berfluktuasi meningkat kinerjanya dari kurang sehat menjadi sehat, sakit menjadi sehat, sakit menjadi kurang sehat. PDAM yang berfluktuasi menurun kategori kinerja dari PDAM sehat menjadi kurang sehat, kurang sehat menjadi sakit, dan PDAM sehat menjadi sakit.

A. Kondisi kinerja PAM DKI Jaya

Hasil penilaian terhadap 378 PDAM tahun 2017 adalah sebagai

- A. Sejumlah 66 PDAM sakit (17,5 %) dengan nilai rata-rata kinerja 1,29
- B. Sejumlah 209 PDAM sehat (55,3 %) dengan nilai rata- rata kinerja 3, 29.
- C. Sejumlah 103 PDAM kurang sehat (27,2 %) nilai rata-rata kinerja 2, 49



Sumber : BPPSPAM Tahun 2019

D. Perubahan Kinerja PAM DKI Jaya Tahun 2017 dapat ditunjukkan sebagai berikut :

1. 22 PDAM yang naik nilai kinerjanya dari Kurang sehat menjadi Sehat.
2. 21 PDAM yang naik nilai kinerjanya dari Sakit menjadi Kurang sehat.
3. 12 PDAM yang nilai kinerjanya turun dari Sehat menjadi Kurang sehat.
4. 16 PDAM yang nilai kinerjanya turun dari Kurang Sehat menjadi Sakit.
5. 1 PDAM yang nilai kinerjanya turun dari Sehat menjadi sakit.

E. Perubahan Kinerja PAM DKI Jaya Tahun 2018 dapat ditunjukkan sebagai berikut :

1. 22 PDAM yang naik nilai kinerjanya dari Kurang sehat menjadi Sehat.
2. 21 PDAM yang naik nilai kinerjanya dari Sakit menjadi Kurang sehat
3. 12 PDAM yang nilai kinerjanya turun dari Sehat menjadi Kurang sehat.
4. 16 PDAM yang nilai kinerjanya turun dari Kurang Sehat menjadi Sakit.
5. 1 PDAM yang nilai kinerjanya turun dari Sehat menjadi sakit.
6. 1 PDAM yang nilai naik kinernya dari Sakit menjadi Sehat.
7. 1 PDAM yang nilai naik kinernya dari Sakit menjadi Sehat.

F. Penyebab Rendahnya Kinerja untuk PDAM kurang sehat dan sakit (173 PDAM) penyebab rendahnya kinerja adalah lemahnya :

1. Aspek SDM terutama pada kompetensi dan jumlah SDM Aspek Keuangan terutama pada Efektivitas Penagihan dan Rasio Operasi.
2. Aspek Operasional terutama pada konsumsi air domestik, penggantian meter air, dan efisiensi produksi
3. Aspek Pelayanan terutama pada tingkat kehilangan air

G. Penyebab Rendahnya Kinerja untuk PDAM kurang sehat dan sakit (173 PDAM) penyebab rendahnya kinerja adalah lemahnya :

1. Aspek SDM terutama pada kompetensi dan jumlah SDM
2. Aspek Keuangan terutama pada Efektivitas Penagihan dan Rasio Operasi.
3. Aspek Operasional terutama pada konsumsi air domestik, penggantian meter air, dan efisiensi produksi
4. Aspek Pelayanan terutama pada tingkat kehilangan air

Oleh sebab itu, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan memberi judul **“Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Displin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PAM DKI Jaya Kantor Jakarta Pusat”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan diatas, maka peneliti mengidentifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Masih rendahnya disiplin kerja karyawan PAM DKI Jaya Kantor Jakarta Pusat yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.
2. Masih rendahnya motivasi intrinsik PAM DKI Jaya kantor Jakarta Pusat yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

1.3 Batasan Masalah

Peneliti membatasi pokok permasalahan dalam rangka mencegah terjadinya pembahasan yang meluas dan tidak fokus yang tidak berkaitan dengan pokok permasalahan tersebut.

Pembatasan Permasalahan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi intrinsik dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PAM DKI Jaya Kantor Jakarta Pusat.
2. Penelitian ini dilakukan PAM DKI Jaya Kantor Jakarta Pusat

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan Masalah yang diatas, maka peneliti membuat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Motivasi Intrinsik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PAM DKI JAYA Kantor Jakarta Pusat?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PAM DKI Jaya Kantor Jakarta Pusat?
3. Apakah Motivasi Intrinsik dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PAM DKI Jaya Kantor Jakarta Pusat?

1.5 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka peneliti memberikan tujuan terhadap penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Produktivitas Kerja karyawan PAM DKI JAYA Kantor Jakarta Pusat.

2. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan PAM DKI Jaya Kantor Jakarta Pusat.
3. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi Intrinsik dan Disiplin Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PAM DKI Jaya Kantor Jakarta Pusat.

1.6 Manfaat Penelitian

- a. Secara teoritis penelitian dapat memberikan manfaat :
 1. Dapat menambah ilmu pengetahuan peneliti tentang motivasi intrinsik, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.
- b. Secara teoritis penelitian dapat memberikan manfaat juga pada Universitas :
 1. Dapat menambah ilmu pengetahuan penelitian lain tentang motivasi intrinsik, disiplin kerja dan produktivitas kerja.
 2. Berdasarkan hasil temuan penelitian dapat menjadi referensi bagi peneliti lain dalam rangka mengkaji masalah-masalah yang berkaitan dengan topik yang sama.
- c. Secara praktis, manfaat yang diperoleh dalam penelitian adalah :
 1. Hasil penelitian ini berguna sebagai bahan masukan dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan motivasi intrinsik dan disiplin kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
 2. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi perusahaan untuk memecahkan masalah yang sama.
 3. Bagi PAM DKI Jaya Kantor Jakarta Pusat dapat berguna sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam penyusunan kebijakan-kebijakan internal khususnya yang berkaitan dengan masalah sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawannya.
 4. Bagi Akademik diharapkan bahwa penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian lebih lanjut dan guna menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh motivasi intrinsik dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

1.7 Sistematika Penulisan

Peneliti pada pembuatan proposal skripsi ini menggunakan sistematika penulisan agar mudah dipahami dan memudahkan dalam penyusunan.

BAB I PENDAHULUAN

Penjelasan dari bab ini tentang mencakup latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan masalah, manfaat penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini terdiri memuat literatur yang mendasari topik penelitian pada umumnya dan model konseptual penelitian pada umumnya.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini terdiri dari penjelasan mengenai desain penelitian waktu tempat penelitian subjek dan objek penelitian, metode pengumpulan data dan metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang hasil analisis data dan pembahasan secara detail tentang hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dan implikasi manajerial dari penelitian yang dilakukan terhadap penjelasan diatas, implikasi manajerial hanya untuk penelitian selanjutnya yang dianggap sama.

