

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Dari hasil inventarisasi didapatkan gambaran bahwa kondisi keuangan beberapa PDAM sangat lemah akibat krisis ekonomi yang berkepanjangan sejak pertengahan tahun 1997. Berdasarkan penilaian teknis, operasional dan keuangan terhadap kinerja 307 PDAM yang ada, terdapat 167 PDAM dalam kondisi “kritis”, 90 PDAM dalam kondisi “statis” dan sisanya 50 PDAM dalam kondisi “dinamis”.

Dengan memperhatikan kondisi tersebut serta guna memulihkan dan meningkatkan pelayanan kepada masyarakat, Departemen Pekerjaan Umum telah mengusulkan upaya peningkatan kinerja PDAM melalui Program Penyehatan PDAM dengan dukungan Bank Dunia. Kriteria yang ditetapkan dalam program tersebut adalah :

1. Penambahan investasi bagi PDAM yang masih berkemampuan untuk melaksanakan program penyehatannya sendiri;
2. Dukungan Bantuan Teknik (*Technical Assistance*) bagi PDAM yang kondisinya sangat lemah.

Strategi penyehatan PDAM, secara garis besar meliputi tiga kegiatan, yaitu rasionalisasi sistem serta penyehatan keuangan dan manajemen. Kegiatan rasionalisasi sistem dimaksudkan untuk menyempurnakan secara menyeluruh sistem yang telah di-

dapat sesuai dengan perencanaan semula guna memenuhi asumsi-asumsi yang diterapkan dalam studi kelayakan program tersebut. Sementara itu, upaya-upaya penyehatan keuangan dan manajemen dimaksudkan untuk meningkatkan pendapatan serta efisiensi kinerja PDAM.

Kabupaten Luwu Utara yang dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1999 yang telah memasuki tahap ke dua. Sebagai Daerah Otonom Daerah, Pemerintah Kabupaten Luwu Utara terus berupaya secara terus menerus melakukan kegiatan-kegiatan yang mengarah kepada pemenuhan tuntutan masyarakat. Tuntutan masyarakat ini kian tahun semakin kompleks, sehingga Pemerintah Daerah melakukan berbagai upaya untuk menggali sumber pendaan untuk kesinambungan pemerintahan dan pembangunan masyarakat.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Luwu Utara dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah (Perda) Nomor 30 tahun 2000 oleh Pemerintah Luwu Utara. PDAM menetapkan tujuan dan sasaran pembangunan sebagai berikut :

1. Tujuan :

- a. Meningkatkan derajat kesehatan masyarakat
- b. Memberikan kontribusi kepada Pemerintah Daerah sebagai salah satu sumber PAD

c. Menyumbang pembangunan pada sektor-sektor lainnya

2. Sasaran

- a. Tercapainya peningkatan pelayanan dan terpenuhinya kebutuhan air bersih masyarakat
- b. Tercapainya peningkatan pendapatan dari hasil penjualan air guna menutupi biaya operasi dan pemeliharaan
- c. Tercapainya peningkatan jumlah unit-unit produksi (sarana dan prasarana) penyediaan air bersih serta jumlah pelanggan.

Dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran tersebut maka PDAM memfokuskan strategi pembangunan sarana air bersih sebagai faktor keberhasilan, faktor-faktor tersebut antara lain, yaitu : 1) tersedianya sumber daya air yang potensial dan berkelanjutan, 2) adanya jaminan keamanan dan kepastian hukum terhadap sarana dan prasarana PDAM, 3) tersedianya sarana pendukung yang dapat menunjang operasional, 4) adanya dukungan permodalan dari Pemerintah maupun Swasta, dan 5) adanya konsistensi dan komitmen antar pelaku (*stake holder*) yaitu Pemerintah Daerah, DPRD, masyarakat dan PDAM.

Berbagai kebijakan dan program strategi dilakukan oleh PDAM, kebijakan strategi tersebut antara lain :

1. Pemberdayaan masyarakat, diarahkan pada upaya :
 - ✓ Perlindungan sumber air melalui penegakan hukum
 - ✓ Kemitraan antara PDAM dengan Perusahaan Swasta dan Pemerintah
 - ✓ Penguatan kelembagaan PDAM dengan dukungan pembinaan teknis

- ✓ Pemberian intensif bagi karyawan dan unsur terkait dengan aspek pengawasan
2. Pengelolaan sumber-sumber air yang berkelanjutan dan penegakan hukum dan lingkungan, ditempuh melalui upaya :
 - ✓ Koordinasi dengan aparat penegak hukum
 - ✓ Melakukan pelestarian sumber-sumber air dan lingkungan dengan melibatkan masyarakat, Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM), dan instansi terkait.
 3. Pengembangan jaringan kerjasama (*networking*) antara PDAM, Pemerintah dan Swasta dalam rangka peningkatan mutu pelayanan dan penyajian informasi yang akurat dan bertanggungjawab dalam bidang penyediaan air bersih.

Peranan PDAM Luwu Utara dalam penyediaan dan pelayanan air bersih bagi masyarakat menjadi tugas yang sangat berat, yang disatu sisi PDAM juga harus mampu menjadi sumber penerimaan pendapatan daerah. Untuk itu, PDAM lebih berperan aktif dengan berbagai hal khususnya dalam meningkatkan produktivitas perusahaan.

Tentunya dalam mengelola sumber daya manusia (SDM) dengan beragam kepribadian tidak semudah mengatur mesin. Apalagi ketika memotivasi SDM untuk bekerja sesuai dengan tujuan organisasi. Tak heran bila berada di pucuk pimpinan manajemen SDM kadang bisa menimbulkan frustrasi. Hal ini menjadi tantangan berat yang harus dihadapi oleh setiap

hakekat motivasi serta kemampuan teknik menciptakan situasi sehingga menimbulkan motivasi bagi karyawan untuk berbuat dan berperilaku sesuai tujuan organisasi (Wahjosumidjo, 1985).

Menurut Miller (dalam Herni S., 1992) perusahaan yang berhasil adalah mereka yang mampu memberikan aspirasi kepada para karyawannya sehingga memotivasi mereka untuk dapat berprestasi dengan baik. Disinilah peranan pimpinan dalam mempengaruhi tingkah laku karyawan agar dapat melaksanakan tugas secara efektif dan efisien dengan cara memahami kebutuhan para karyawan.

Motivasi dalam pengertian umum dapat dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah suatu tujuan tertentu. Setiap manusia pada hakikatnya mempunyai sejumlah kebutuhan yang menuntut pemuasan. Dalam psikologi kebutuhan disebut juga sebagai motif. Motif inilah yang melatarbelakangi tingkah laku individu untuk berbuat mencapai tujuan tertentu atau dalam mencapai prestasi kerja.

Menurut Vroom (dalam Sutarjo W., 2001) mengatakan bahwa umpan balik atau tingkah laku individu dipengaruhi oleh motif-motif tertentu dalam mencapai prestasi. Hal yang sama dikatakan oleh Wexley dan Yulk (dalam Sutarjo W., 2001) bahwa seorang individu dalam mencapai tujuan yaitu prestasi kerja dalam organisasi ditentukan oleh motif apakah yang mendorong dirinya melakukan sesuatu. Adapun ciri-ciri motif individu adalah motif majemuk, motif dapat berubah-ubah, motif berbeda-beda bagi

individu dan juga beberapa motif tidak dapat diubah oleh individu.

Motivasi bukan sekedar menggerakkan atau mengarahkan atau komando untuk menjuruskan para karyawan. Tetapi motivasi merupakan bidang pengkajian manajemen yang banyak melibatkan aspek-aspek psikologis, sebab dengan motivasi akan lebih banyak menjelaskan terjadinya perilaku karyawan yang didorong oleh kondisi psikis yang ada pada dirinya untuk dapat bekerja dengan baik dan berupaya untuk meningkatkan prestasi.

Dengan demikian bahwa motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang. Sebagai proses psikologis yang timbul oleh dua factor yaitu dari dalam diri sendiri (*intrinsic*) dan dari luar diri (*ekstrinsik*).

Motivasi juga memiliki hubungan dengan tipe kepribadian seseorang. Penelitian yang dilakukan oleh Caplan dan Jones (1975) menemukan bahwa motif berprestasi yang ditunjukkan sebagai suatu kesempatan kenaikan jabatan berhubungan dengan kepribadian tipe A. Sebaliknya motif afiliasi yang ditunjukkan sebagai suatu kecenderungan suka bekerja dengan kelompok berhubungan dengan kepribadian tipe B.

Sementara Baron (1983) dalam penelitiannya menemukan bahwa prestasi yang dihasilkan oleh individu dengan kepribadian tipe A dan kepribadian tipe B berbeda. Kepribadian dengan tipe A lebih berprestasi jika diberikan tugas-tugas yang kompleks dibandingkan dengan individu kepribadian tipe B. Sebaliknya dalam melaksanakan tugas yang mudah, individu yang mempunyai kepribadian tipe B akan menunjukkan prestasi

yang lebih tinggi daripada individu yang mempunyai kepribadian tipe A.

Penelitian yang dilakukan oleh Hepyani, *et. al*, (2003) juga menunjukkan bahwa perilaku tipe A dalam lingkungan kerja yang kondusif akan memacu semangat bekerja dan berprestasi serta dalam peningkatan produktivitas kerja.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini. Penelitian ini merupakan replikasi dari artikel Sutarto Wijono (2001) dengan judul "Pengaruh Interaksi Motivasi Kerja Dan Kepribadian Terhadap Prestasi Kerja". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh interaksi di antara motivasi kerja, motif afiliasi dan motif kekuasaan dengan kepribadian terhadap prestasi kerja karyawan. Sebaliknya tidak ada pengaruh interaksi di antara motif keberadaan dan motif berprestasi dengan kepribadian terhadap prestasi kerja karyawan.

B. Rumusan Masalah Penelitian

Dengan melihat latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah interaksi antara motivasi kerja dan kepribadian memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja?
2. Apakah interaksi antara motif keberadaan dan kepribadian memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja?
3. Apakah interaksi antara motif afiliasi dan kepribadian memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja?

4. Apakah interaksi antara motif kekuasaan dan kepribadian memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja?
5. Apakah interaksi antara motif berprestasi dan kepribadian memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja?

C. Tujuan Penelitian

Pada dasarnya setiap penelitian mempunyai tujuan tertentu, baik tujuan yang bersifat khusus maupun tujuan yang bersifat umum. Berkaitan dengan penelitian yang mengambil pokok masalah pengaruh interaksi motivasi kerja dan kepribadian terhadap prestasi kerja Pegawai PDAM Kabupaten Luwu Utara, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Menganalisis pengaruh interaksi motivasi kerja dan kepribadian terhadap prestasi kerja.
2. Menganalisis pengaruh interaksi motif keberadaan dan kepribadian terhadap prestasi kerja.
3. Menganalisis pengaruh interaksi motif afiliasi dan kepribadian terhadap prestasi kerja.
4. Menganalisis pengaruh interaksi motif kekuasaan dan kepribadian terhadap prestasi kerja.
5. Menganalisis pengaruh interaksi motif berprestasi dan kepribadian terhadap prestasi kerja.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai berikut :

1. Manfaat bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan sebagai masukan kepada kantor PDAM Luwu Utara dalam menentukan langkah-langkah peningkatan mutu Sumber Daya Manusia.

2. Manfaat bagi peneliti

Penelitian ini merupakan kesempatan yang sangat bermanfaat untuk menambah ranah pengetahuan dan pengalaman yang berharga dalam menerapkan teori-teori yang didapat dibangku perkuliahan khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia ke dalam dunia praktek yang sebenarnya. Juga untuk menambah cakrawala berfikir dan meningkatkan loyalitas pengetahuan peneliti terutama mengenai faktor motivasi kerja kepribadian dan prestasi kerja.

3. Manfaat bagi teori

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ranah pengetahuan dan dalam penerapan teori-teori manajemen sumber daya manusia khususnya yang

.....