

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di Indonesia pengaturan tentang air di dalam UUD 45 pada ayat 33 disebutkan bumi, air dan isinya dikuasai oleh negara dan digunakan untuk sebesar-besarnya kemakmuran rakyat di aturan lain dalam UU Nomor 7 tahun 2004 tentang Sumber Daya Air yang dalam pasalnya diamanatkan kewenangan pengaturannya pada pemerintah propinsi.

Air merupakan kebutuhan dasar bagi kehidupan makhluk hidup di dunia ini, karena orang lebih mampu menahan lapar, namun menahan haus hanya beberapa hari termasuk komposisi tubuh manusia sebagian besar terdiri dari air dan komposisi di alam tersusun dari $\frac{2}{3}$ (duapertiga) bagian permukaan bumi berupa laut yang terdiri dari air.

Kebutuhan air semakin hari semakin meningkat sesuai dengan kemajuan kota dan budaya masyarakat, sehingga lama kelamaan semakin sulit dan mahal harganya, meskipun menurut teori air yang ada di alam ini tidak berkurang unsur jumlahnya, secara hidrologi dijelaskan kandungan air komposisinya akan tetap hanya mengalami sirkulasi perputaran yang karena berbagai faktor ada perubahan volume di bagian rantai sirkulasi, adapun siklus sirkulasi air di alam ini dapat dimulai dari hujan berkumpul mengalir ke sungai terdekat dari sungai dialirkan ke laut dan karena pengaruh suhu dan angin, permukaan laut menguap menjadi awan, berkumpulnya

awan dan kandungan air tidak kuat tertahan disamping pengaruh gaya gravitasi maka terjadilah kumpulan air akan jatuh dan menjadi hujan, begitu seterusnya siklus air di alam ini, jadi yang mempengaruhi besar kecilnya volume air di sebagian siklus dipengaruhi faktor perubahan alam yang banyak diakibatkan oleh sebab ulah manusia.

Perubahan alam seperti hutan, tanah pertanian, permukaan hijau mulai tergeser akibat penambahan penduduk, jaman nenek moyang rata-rata satu keluarga mempunyai tanah pekarangan dan sawah berhektar-hektar, untuk saat ini jatuh pada turunan anak cucu tinggal rata-rata di kota satu keluarga menempati hanya tinggal 100 m², itu saja tidak memiliki lahan kosong, artinya total dibuat bangunan permanen, praktis air dari hujan langsung mengalir di atas permukaan keras ke sungai terus ke laut.

Selaras dengan hal tersebut sarana prasarana masyarakat pada waktu dahulu jalur jalan utama, jalan kampung dan gang masih berupa tanah tanpa perkerasan, namun dengan perkembangan kemajuan jaman semua sarana prasarana fasilitas transportasi sudah berupa perkerasan baik aspal maupun jenis perkerasan jalan yang lain, artinya lahan peresapan air sudah semakin berkurang, siklus hidrologi mulai terganggu jadi air hujan yang jatuh dipermukaan alam diteruskan ke atap bangunan dan langsung mengalir ke sungai lewat parit-parit bukan secara resapan lewat pori-pori tanah, ini permasalahan yang menjadi penyebab terganggunya siklus hidrologi dan mulai sulitnya air tawar di permukaan bumi ini.

Kebutuhan air bersih masyarakat mulai beralih ke penyedia air bersih, baik yang dikelola pemerintah maupun penyedia air lainnya.

yang dikelola pemerintah Kota Yogyakarta penyediaan air bersih diserahkan ke Badan Usaha Milik Daerah Pemerintah Kota Yogyakarta yang dilakukan oleh Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Yogyakarta.

Sebagai BUMD yang mempunyai dua fungsi yaitu sebagai perusahaan sosial dan perusahaan yang mencari keuntungan. Fungsi sosial dengan memberlakukan tarif sosial misalnya tempat-tempat ibadah, tempat kegiatan masyarakat, taman dan lainnya, sedangkan dalam rangka mencari keuntungan, PDAM yang sudah mendapat keuntungan sebagian labanya disetorkan ke Pemerintah Daerah berupa setoran Pendapatan Asli Daerah (PAD), namun dilihat tugas pokok yaitu pelayanan pada masyarakat, sehingga dapat dikategorikan perusahaan yang bergerak di bidang jasa, faktor SDM (pegawai) memiliki peran sangat penting, mengingat berkembangnya perusahaan tergantung kepercayaan pelanggan. Untuk itu pengelolaan pegawai yang tepat, yang mampu meningkatkan kinerja pegawai adalah penting.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Prawirosentono, 2009).

Perusahaan Daerah Air Minum dalam menjalankan usahanya, tiap tahun dinilai tingkat kesehatannya berdasar Keputusan Menteri Dalam Negeri No. 47 Tahun 1999 tentang Pedoman Penilaian Kinerja Perusahaan Daerah Air Minum. Penilaian tersebut dilakukan berdasarkan pendekatan analisis atas 3 (tiga) aspek yaitu:

a). Aspek Keuangan meliputi:

1. Rasio Laba terhadap Aktiva Produktif.
2. Rasio Laba terhadap Penjualan.
3. Rasio Aktiva Lancar terhadap Hutang Lancar.
4. Rasio Hutang Jangka Panjang terhadap Ekuitas.
5. Rasio Total Aktiva terhadap Total Hutang.
6. Rasio Biaya Operasi terhadap Pendapatan Operasi.
7. Rasio Laba Operasi sebelum Biaya Penyusutan terhadap Angsuran Pokok dan bunga Jatuh Tempo.
8. Rasio Aktiva Produktif terhadap Penjualan Air.
9. Jangka Waktu Penagihan Piutang
10. Efektifitas Penagihan

b). Aspek Operasional meliputi:

1. Cakupan Pelayanan.
2. Kualitas Air Distribusi.
3. Kontinuitas Air.
4. Produktivitas Pemanfaatan Instalasi Produksi.
5. Tingkat Kehilangan Air.
6. Peneraan Meter Air.
7. Kecemasan Penyambungan Baru

8. Kemampuan Penanganan Pengaduan rata-rata per Bulan.
9. Kemudahan Pelayanan.
10. Rasio Karyawan per seribu Pelanggan.

c). Aspek Administrasi meliputi:

1. Rencana Jangka Panjang.
2. Rencana Organisasi dan Uraian Tugas.
3. Prosedur Operasi dan Standar.
4. Gambar Nyata Laksana.
5. Pedoman Penilaian Kerja Karyawan.
6. Rencana Kerja Anggaran Perusahaan
7. Tertib Laporan Internal.
8. Tertib Laporan Eksternal.
9. Opini Auditor Independen.
10. Tindak Lanjut Hasil Pemeriksaan.

Penilaian Kinerja Perusahaan tersebut oleh Instansi Pemeriksa menghasilkan kriteria baik sekali, baik, cukup, kurang dan tidak baik. Parameter penilaian ke 30 (tiga puluh) unsur di atas yang dipengaruhi langsung oleh aktivitas karyawan sebagai sumber daya manusia yaitu aspek administrasi meliputi:

1. Rencana Organisasi dan Uraian Tugas.
2. Prosedur Operasi dan Standar.
3. Pedoman Penilaian Kerja Karyawan

4. Rencana Kerja Anggaran Perusahaan
5. Tertib Laporan Internal.

Berdasar ke 5 (lima) unsur dari aspek administrasi penilaian kinerja mendapatkan nilai yang tiap tahunnya selalu berubah pelaksanaannya, tergantung perubahan kondisi karyawan artinya kinerja karyawan dipengaruhi beberapa variabel.

Variabel yang mungkin berpengaruh pada kinerja karyawan antara lain berupa gaji (pokok, tunjangan, intensif), asuransi, penghargaan, motivasi kerja, budaya kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, umur karyawan, pendidikan karyawan dan lainnya.

Berdasar uraian di atas variabel yang mungkin berpengaruh pada kinerja karyawan ada beberapa variabel, namun penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan memilih variabel motivasi kerja dan budaya kerja dengan membatasi karyawan bagian produksi air yang dalam hal ini mempunyai jenis pekerjaan spesifik, yaitu waktu bekerja 24 (duapuluh empat) jam kerja tanpa berhenti produksi airnya. Berdasarkan Peraturan Kepegawaian sehari 3 (delapan) jam kerja, maka dibagian produksi diatur dengan sistem "giliran" tiap karyawan mendapatkan tugas 8 (delapan) jam kerja tiap hari, hanya tidak tentu waktu kerjanya. Ini alasan yang melatarbelakangi penulis mengambil judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bagian Produksi di PDAM Tirtomaya Yogyakarta.

B. Rumusan Masalah

Untuk memperjelas penulisan ini dan mengacu pada latar belakang masalah yang telah dikemukakan maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penulisan ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PDAM Yogyakarta?
2. Apakah ada pengaruh pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PDAM Yogyakarta?
3. Apakah motivasi kerja dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PDAM Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Dalam penulisan ini, penulis mempunyai tujuan untuk menganalisis:

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PDAM Tirtamarta Yogyakarta.
2. Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PDAM Tirtamarta Yogyakarta.
3. Pengaruh motivasi kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PDAM Tirtamarta Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penulisan ini diharapkan bermanfaat bagi beberapa pihak:

1. Peneliti mendapat gambaran bukti realistik pengaruh motivasi kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan di PDAM Tirtamarta Yogyakarta.
2. Manfaat untuk manajemen, dengan diketahuinya hal tersebut di atas dapat menjadi bahan pertimbangan dalam merumuskan strategi kebijakan SDM di PDAM Tirtamarta Yogyakarta.