

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam menghadapi perkembangan saat ini perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas agar menjadi kekuatan bagi perusahaan itu sendiri. Berkaitan dengan hal tersebut, karyawan merupakan sumber daya yang sangat penting bagi perusahaan yang harus dijaga. Maka dari itu, perusahaan harus memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan karyawannya agar dapat mendorong kemajuan perusahaan dan cara agar karyawan tersebut memiliki produktivitas yang tinggi. Agar semua itu berjalan dengan lancar perusahaan harus menumbuhkan semangat kerja pada karyawan dengan adanya hubungan kerja yang saling menguntungkan bagi perusahaan maupun pegawai. Bila dalam suatu perusahaan dengan banyak karyawan yang mengalami gangguan produktivitas dan kesehatan, maka perusahaan dapat terganggu. Gangguan yang dimaksud meliputi beberapa hal, diantaranya tidak adanya kerja karyawan yang dapat menyebabkan produktivitas kerja menurun, sebagai akibat rutinitas yang terus menerus yang berakibat pada kebosanan dan ketidakpuasan kerja.

Karyawan yang mengalami ketidakpuasan kerja akan merasa pekerjaan yang dilakukannya menjadi suatu beban yang harus dikerjakan. Keadaan tersebut mendasari suatu keterpaksaan dalam bekerja, sehingga pekerjaan yang dikerjakan tidak memberikan hasil maksimal, sesuai dengan harapan dan tujuan perusahaan. Selain itu, diperlukan karyawan yang terampil didalam bidangnya,

berperilaku baik dalam menjalankan tugasnya serta mampu bersaing dengan karyawan lain agar menjadikan sumber daya yang kompetitif serta berkualitas.

Prestasi kerja dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Menurut (Hasibuan1995), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk mendukung keberhasilan pekerjaan seseorang baik dalam kapasitas pribadi maupun sebagai seorang karyawan perusahaan. Banyak akibat yang tidak menguntungkan bagi perusahaan disebabkan oleh prestasi kerja yang rendah. Akibat yang ditimbulkan adalah kurangnya prestasi kerja yang dimiliki seorang karyawan contohnya terjelma dalam berbagai bentuk tindakan dan perbuatan yang dilakukan setiap hari seperti keterlambatan dan kelalaian dalam bekerja, ketepatan dalam kehadiran pada jam-jam kerja, bekerja dengan seenaknya, dan sebagainya.

Kebutuhan aktualisasi diri adalah keinginan seseorang untuk menggunakan semua kemampuan/ potensi yang ada apada dirinya untuk mencapai apapun yang mereka inginkan dan bisa dilakukan. Menurut teori hirarki oleh ahli Abraham Maslow, ketika manusia telah mencapai 4 kebutuhan, maka ia memerlukan aktualisasi diri yang dimana manusia memenuhi keberadaan diri dengan memaksimalkan penggunaan kemampuan dan potensi diri. Aktualisasi diri adalah proses usaha seseorang dalam mengaktualisasikan potensi,

kemampuan, dan bakat

yang dimilikinya (Omifolaji 2010). Aktualisasi diri merupakan kebutuhan seseorang untuk menjadi apa yang diinginkan sesuai potensi yang dimiliki. Di dalam suatu perusahaan, karyawan yang mempunyai aktualisasi diri akan mampu mengoptimalkan kemampuan yang ada pada dirinya serta melakukan upaya ekstra dan melakukan hal-hal yang lebih dari yang diharapkan. Chaplin (2008) Pengertian aktualisasi diri ini ialah kecenderungan di dalam mengembangkan bakat serta kapasitas diri sendiri atau disebut dengan self realization, pemenuhan atau juga penyelesaian potensialitas individu sendiri, seperti yaitu: aktualisasi dari kecerdasan, bakat, ketangkasan sendiri serta lain sebagainya.

Penghargaan adalah upaya perusahaan dalam memberikan balas jasa atas hasil kerja pegawai diharapkan sebagai pendorong lebih semangat dan berpotensi dan bertujuan untuk menaikkan motivasi karyawan lain untuk berhasil juga. Karena dengan adanya persaingan yang sehat, maka suasana kerja akan terasa lebih kompetitif dan produktif. Perusahaan dapat memberikan penghargaan berdasarkan masa kerja karyawan tersebut serta pengabdianya terhadap perusahaan agar dapat menjadi contoh karyawan lainnya. Kebutuhan penghargaan berada di tingkatan keempat dari lima teori hierarki Maslow. Bangun 2012:317, penghargaan adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan baik oleh perorangan ataupun suatu lembaga.

Selain aktualisasi diri dan penghargaan, Maslow menyebutkan ada 1 hal penting lagi dari 5 teori hierarki kebutuhan, yaitu kebutuhan sosial yang berada

pada tingkat ketiga. Kebutuhan sosial adalah kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat. Jadi, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama. Menurut Maslow (2006) kebutuhan sosial adalah kebutuhan akan rasa ingin memiliki, dimiliki dan kasih sayang, kebutuhan akan rasa memiliki tempat di tengah kelompoknya.

Terdapat empat golongan kebutuhan sosial, yaitu:

- a. Kebutuhan akan perasaan diterima orang lain di lingkungan tempat tinggal dan bekerja (*sense of belonging*).
- b. Kebutuhan akan perasaan dihormati karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of performance*).
- c. Kebutuhan akan kemajuan dan tidak gagal (*sense of achievement*).

Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*). (Hasibuan Ivancevich (1989) menyatakan pengertian prestasi kerja adalah hasil yang diharapkan dari setiap perilaku pegawai. Perilaku yang berhubungan dengan prestasi kerja adalah perilaku yang berkaitan langsung dengan tugas-tugas pekerjaan dan tujuan untuk mencapai sasaran.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Medan merupakan Badan Usaha Milik Daerah Provinsi Sumatera Utara. Status dan nama perusahaan telah diganti-ganti dan berdasarkan peraturan pemerintah provinsi daerah tingkat 1 Sumatera Utara No 11 tahun 1979 yang berpedoman kepada Undang-Undang

No 5 tahun 1962 telah ditetapkan nama dan status Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi adalah milik pemerintah provinsi Sumatera Utara perda No 11 tahun 1979 ini disempurnakan lagi dengan perda provinsi Sumatera Utara No 2 tahun 1985, dan selanjutnya disempurnakan dengan perda No 6 tahun 1991. Dilakukan perubahan peraturan daerah provinsi Sumatera Utara yang mengatur bahwa Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi selain mengelola air bersih juga mengelola air limbah.

No	Lama Kerja	Bonus Gaji	Kenaikan Golongan
1	0 – 4Tahun	90% gaji	Naik 1 golongan
2	5 – 8 Tahun	100% gaji	Naik 1 golongan
3	9 – 12 Tahun	100% gaji	Naik 1 golongan
4	13 – 16 Tahun	100% gaji	Naik 1 golongan
5	17 – 20 Tahun	100% gaji	Naik 1 golongan

Pada tabel diatas dapat dilihat daftar bonus gaji perusahaan. Perusahaan memberi bonus gaji apabila karyawan mencapai target perusahaan dalam kurun waktu satu tahun. Sedangkan karyawan menginginkan bonus diberikan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya saat menyelesaikan suatu proyek atau sambungan dengan baik

No	Tahun	Target	Realisasi	Persentase (%)
1	2020	1.800	855	47..5
2	2019	1.440	1008	70
3	2018	1.200	995	82.9
4	2017	960	691	71.9

Dari Tabel diatas menunjukkan pada tahun 2017 target tercapai sebesar 71.9%. Namun pada tahun 2018 terjadi kenaikan persentase realisasi pengaliranair menjadi 82.9% dan pada tahun 2019 terjadi penurunan kembali menjadi 70%. Dan pada tahun terakhir terjadi penurunan kembali dari tahun sebelumnya menjadi 47.5%. Dengan menurunnya realisasi setiap tahunnya bisa diindikasikan bahwa menurunnya prestasi kerja perusahaan.

Tabel 1.1
Pra Survey Prestasi Kerja pada Perusahaan Daerah Air
Minum Tirtanadi Cabang Tuasan

No	Pra Survey Prestasi Kerja	Ya	Tidak	Jumlah Karyawan	Target dalam %
1	Saya berusaha bekerja lebih baik dari rekannya	40%	60%	30	100%
2	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai target Perusahaan	40%	60%	30	100%
3	Saya dapat mencari solusi yang tepat pada setiap masalah	40%	60%	30	100%

Dari Tabel diatas bahwa masih banyak yang kurang bersemangat dalam melakukan pekerjaan Dengan menurunnya prestasi kerja karyawan bisa diindikasikan bahwa menurunnya prestasi kerja perusahaan.

Tabel 1.2
Pra Survey Aktualisasi Diri pada Perusahaan Daerah Air Minum
Tirtanadi Cabang Tuasan

No	Pra Survey Aktualisasi Diri	Ya	Tidak	Jumlah Karyawan	Target dalam %
1	Menurut saya perusahaan selalu memberikan kesempatan untuk meningkatkan prestasi kerja Karyawan	53,3%	46,7%	30	100%
2	Menurut saya perusahaan selalu memberikan kesempatan untuk pertumbuhan dan perkembangan diri	40%	60%	30	100%
3	Menurut saya perusahaan selalu memberikakesempatan berkreatifitas sendiri dalam melaksanakan pekerjaan	46,7%	52,3%	30	100%

Permasalahan aktualisasi diri yang terjadi pada PDAM TIRTANADI bahwa pegawai kurang mampu mengaktualisasikan dirinya dalam perusahaan seperti memberikan saran dan ide ke perusahaan sehingga karyawan yang mempunyai potensi kurang dapat kemampuan dan berprestasi dalam perusahaan selain itu perusahaan kurang mengadakan pelatihan- pelatihan yang dilakukan untuk karyawan , juga kurang dilibatkannya karyawan dalam setiap kegiatan- kegiatan perusahaan yang bertujuan untuk membangun potensi diri karyawan

Tabel 1.3

**Pra Survey Penghargaan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi
Cabang Tuasan**

No	Pra Survey Penghargaan	Ya	Tidak	Jumlah Karyawan	Target dalam %
1	Adanya pemberian bonus yang diberikan perusahaan kepada Karyawan	47,7%	53,3%	30	100%
2	Adanya pemberian penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan	47,7%	53,3%	30	100%
3	Adanya promosi jabatan yang telah diberikan	40%	60%	30	100%

Tabel 1.2 menunjukkan perusahaan kurang memberikan penghargaan terhadap karyawan. Maka karyawan merasa kurangnya sedikit keharmonisan hubungan dikarenakan hal tersebut, meskipun karyawan sudah mengajukan saran ke atasan dan diterima baik oleh atasan namun perusahaan tidak menanggapi dan melihat hal tersebut sebagai masalah di dalam instansi. Selain itu karyawan PDAM TIRTANADI juga kurang mendapat apresiasi baik berupa pujian maupun pengakuan ketika pekerjaan atau target yang diberikan perusahaan dapat tercapai bahkan melebihi dari apa yang diharapkan perusahaan.

Tabel 1.4

**Pra Survey Kebutuhan Sosial pada Perusahaan Daerah
Air Minum Tirtanadi
Cabang Tuasan**

No	Pra Survey Kebutuhan Sosial	Ya	Tidak	Jumlah Karyawan	Target dalam %
1	Adanya hubungan yang baik interpersonal kerja Saya dengan atasan	46,7%	53,3%	30	100%
2	Adanya hubungan yang baik interpersonal kerja Saya dengan bawahan	46,7%	53,3%	30	100%

3	Adanya hubungan yang baik interpersonal kerja Saya dengan rekan sekerja	53,3%	46,7%	30	100%
---	---	-------	-------	----	------

Selain penghargaan yang diberikan yang telah dijelaskan sebelumnya, pada tabeli diatas bisa dilihat bahwa kurangnya terpenuhinya kebutuhan sosial karyawan PDAM TIRTANADI sulitnya menyampaikan ide-ide yang dapat mendukung pekerjaan dan memperbaiki sistem manajemen di perusahaan bahkan tidak jarang keluhan-keluhan dari karyawan diabaikan begitu saja tanpa adanya evaluasi atau tindakan perbaikan mencoba menciptakan semangat kekeluargaan antar pegawai sebagai kebutuhan sosial dimana ini yang sangat penting sekali demi kelancaran pekerjaan pada tiap bagian.. Namun selain itu berdasarkan observasi yang dilakukan sebagian besar pegawai merasa bahwa usaha PDAM Tirtanadi dalam memenuhi sosial pegawai masih kurang dapat dirasakan karena kurangnya kegiatan dari instansi dalam mencoba menjaga keakraban antar pegawai di PDAM Tirtanadi.

. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Penghargaan, dan Kebutuhan Sosial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi permasalahan yang dapat ditarik dari latar belakang diatas antara lain :

1. Karyawan kurang mampu mengembangkan diri di dalam dunia pekerjaan, akibatnya karyawan tidak dapat mengeluarkan potensi yang dimilikinya.
2. Kurangnya penghargaan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan
3. Kurangnya kegiatan dari instansi dalam mencoba menjaga keakraban antar karyawan
4. Menurunnya prestasi kerja instansi disebabkan oleh ketiga masalah yang telah dijelaskan sebelumnya.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah sebagaimana diuraikan diatas agar permasalahan dalam penelitian ini lebih terarah dan jelas maka masalah dalam penelitian ini dibatasi membahas tentang kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan, kebutuhan sosial terhadap prestasi kerja di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah aktualisasi diri, penghargaan, dan kebutuhan sosial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PDAM TIRTANADI?

2. Apakah aktualisasi diri berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PDAM TIRTANADI?
3. Apakah penghargaan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PDAM TIRTANADI?
4. Apakah kebutuhan sosial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PDAM TIRTANADI?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Untuk mengetahui pengaruh aktualisasi diri, penghargaan, dan kebutuhan sosial terhadap prestasi kerja karyawan pada PDAM TIRTANADI
2. Untuk mengetahui pengaruh aktualisasi diri terhadap prestasi kerja karyawan pada PDAM TIRTANADI
3. Untuk mengetahui pengaruh penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan pada PDAM TIRTANADI
4. Untuk mengetahui pengaruh kebutuhan sosial terhadap prestasi kerja, karyawan pada PDAM TIRTANADI

1.6 Manfaat penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, penulis berharap penelitian ini akan

memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan, antara lain:

1. Untuk PDAM TIRTANADI

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi dan dapat menjadi referensi yang bermanfaat bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan PDAM TIRTANADAI

2. Untuk Peneliti

Sebagai bahan penambah wawasan dan informasi terkait bidang manajemen sumber daya manusia

3. Bagi pihak lain

Sebagai bahan informasi dalam melakukan penelitian di bidang yang sama

4. Bagi Unimed

Untuk menambah literatur kepustakaan UNIMED di bidang

SumberDayaManusia