

ANALISIS FAKTOR KEBUTUHAN FISIK TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PDAM BANDARMASIH KOTA BANJARMASIN

Aprillia Moedy¹, Dr.Hi.Sulastinni, M.Si², Risnawati, SE, MM³

Fakultas Ekonomi Program
Studi Manajemen

Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari

Email: aprilliamoedy@icould.com

ABSTARK

Aprillia Moedy, NPM. 16.31.0876 “Analisis Faktor Kebutuhan Fisik Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PDAM Bandarmasih Kota Banjarmasin”. Bimbingan Ibu Dr. Hj. Sulastinni, M.Si sebagai Pembimbing Utama dan Ibu Risnaawati, SE, MM sebagai Co Pembimbing.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana menganalisis faktor kebutuhan fisik terhadap prestasi kerja karyawan PDAM Bandarmasih Kota Banjarmasin. Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Data dikumpulkan dengan cara observasi dan wawancara.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja karyawan PDAM Bandarmasih Kota Banjarmasin. Karyawan yang memiliki prestasi yang lebih dibandingkan karyawan yang lain, seperti karyawan yang melakukan lembur sampai malam hari, kemudian jika karyawan tidak pernah telat masuk kerja selama satu bulan penuh, maka berhak mendapatkan insentif karyawan yang memiliki masa kerja lebih lama dibandingkan dengan yang lainnya maka dia akan mendapatkan insentif yang lebih dibanding karyawan lain .

Kata kunci: Motivasi, Prestasi Kerja.

ABSTRACT

Aprillia Moedy, NPM. 16.31.0876 "Analysis of physical needs Factors Against Employee Performance Of PDAM Bandarmasih Banjarmasin City". Guidance on Ms. Dr. Hj. Sulastinni, M.Si as the First Counselor and Mrs. Risnaawati, SE, MM as Co Counselor.

The purpose of this study was to determine how analyzing the physical needs of the employees of PDAM Bandarmasih, Banjarmasin City. The research method uses a qualitative approach to the type of descriptive research. Data collected by observation and interview.

The results showed that there was a positive influence between motivation on the performance of employees of PDAM Bandarmasih Banjarmasin. Employees who have more achievements than other employees, such as employees who work overtime until the evening, then if the employee has never been late for work for a full month, then he is entitled to an employee incentive that has a longer service life than the others then he will get more incentives than other employees.

Keywords: Motivation, Work Performance.

PENDAHULUAN

Seiring dengan adanya perkembangan ilmu dan pengetahuan teknologi, maka diantara perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lain akan sangat bersaing dalam hal kualitas tersebut, baik dari kualitas peningkatan sumber daya manusia ataupun kualitas produk ini, terutama dalam perusahaan yang menghasilkan produk yang sama sejenis. Peningkatan sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan yang dilaksanakan bersama-sama karyawan dan manajer dengan tujuan mencari nilai tambah agar perusahaan tersebut dapat menghadapi tantangan kompetitif.

Untuk menjaga supaya karyawan tetap akan berkomitmen kepada perusahaan tersebut maka perusahaan sangat harus tetap bisa memberikan kepuasan kerja ini untuk para seluruh karyawan dengan berusaha senantiasa memenuhi kebutuhan karyawan baik secara finansial ataupun non finansial dan disertai berbagai macam fasilitas (yang bisa menunjang).

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur atau bagian investasi terbesar dari suatu organisasi terutama sekali organisasi ekonomi seperti perusahaan. Oleh karena itu banyak sekali perusahaan yang mulai secara serius membangun dan mengembangkan sumber daya manusianya. Nilai sumber daya manusia ini sangat akan tampak jelas ketika akan sesuatu perusahaan dijual, artinya nilai beli perusahaan akan lebih sangat besar daripada total nilai fisik dan asset pembiayaan jika sumber daya manusianya sangat berkualitas. Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas yaitu sumber daya manusia yang dapat memiliki kompetensi tinggi dan ketrampilan yang sangat dapat memajukan perusahaan tersebut.

Pada dasarnya untuk melihat sampai sejauh mana peranan Sumber Daya Manusia dalam suatu perusahaan, maka dapat dilihat dari hasil prestasi kerja seorang karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut. Untuk dapat melahirkan sumber daya manusia yang berkualitas tidak saja diperlukan pekerja yang handal, melainkan juga perlu suatu proses yang mendukung terwujudnya pekerja yang produktif sesuai dengan yang diharapkan.

Dalam hal ini bisa bermaksud dialaminya untuk meningkatkan kinerja karyawan sangat diperlukan perhatian terhadap faktor- faktor yang bisa memengaruhi dan memperhatikan pula kebutuhan dari para karyawannya, antara lain dengan pemberian insentif tersebut.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) adalah perusahaan yang mendapat amanah dan peran penting dalam ikut serta meningkatkan kesejahteraan rakyat. Seperti yang tercantum dalam Undang- Undang Dasar 1945 dikatakan bahwa bumi air dan kelayakan alam lainnya dikuasai oleh negara dan digunakan sebesar-besarnya untuk kemakmuran rakyat. Air merupakan sumber seluruh hajat bagi seluruh banyak orang, namun terkadang juga air yang mengalir tidak dapat semua akan memenuhi permintaan para penggunanya tersebut.

Sebagian masyarakat juga pengguna air PDAM mengeluh karena akan terjadi terkadang air keruh tidak bagus, air yang tidak selalu mengalir ini, ataupun bahkan tidak mengalir sama sekali, dan saluran pipanya yang kurang baik bisa menyebabkan terjadinya kebocoran yang pada akhirnya akan bisa dibebankan kepelanggannya sehingga tagihan yang akan dibayar juga sangat tinggi. Melihat kebanyakan keluhan dari masyarakat yang dapat menimbulkan citra yang sangat kurang baik terhadap prestasi kerja karyawan ini,

Melalui pemanfaatan sumber daya manusia secara optimal, diharapkan akan dapat meningkatkan prestasi kerja dalam organisasi. Salah satu indikator manusia yang berkualitas yaitu mempunyai prestasi kerja yang tinggi. Manusia juga dalam suatu organisasi yang dapat mempunyai prestasi dalam kinerja tinggi akan selalu sadar dalam mengenai tanggung jawab meraka masing-masing dan akan selalu berusaha melaksanakan tugasnya dengan dapat kemampuan yang dimiliki untuk mendapat hasil kerja yang sangat maksimal sebagai tujuan organisasi juga akan sangat lebih real untuk dicapai tersebut.

Pemberian insentif karyawan sangat erat dimana ada hubungan yang positif, tanpa adanya insentif maka sulit untuk memotivasi karyawan untuk bersikap disiplin dalam bekerja tanpa motifasi yang tinggi dari karyawan untuk bekerja mungkin tidak terwujud suatu produktivitas kerja karyawan yang tinggi. Insentif

mempunyai hubungan timbal balik dan saling mempengaruhi satu sama lain. Sehingga pemberian insentif yang tepat sasaran memberikan feedback kepada karyawan untuk menciptakan kinerja yang baik. Apabila pemberian insentif semakin baik maka akan menumbuhkan rasa tanggung jawab dalam menjalankan tugas.

Berdasarkan teori yang menekankan akan pentingnya insentif dalam sebuah organisasi guna mewujudkan tujuan organisasi dan harapan masyarakat, maka setiap organisasi atau perusahaan harus memperlihatkan prestasi kerja yang optimal baik di perusahaan swasta maupun perusahaan pemerintah demi untuk memperbaiki pencitraannya dimata publik.

Yang di kenal oleh masyarakat yang memiliki peranan penting dalam suatu negara yaitu Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM), yang menjadi objek dalam penelitian PDAM Bandarmasih Kota Banjarmasin. PDAM Bandarmasih Kota Banjarmasin adalah lembaga yang bertugas memberikan pelayanan umum atau jasa kepada masyarakat dalam penyediaan Air Bersih dan sebagai penopang pendapatan untuk membiayai kelangsungan hidup perusahaan dan pembangunan daerah. Oleh karena itu, setiap aktivitas para karyawan aparatur pemerintah akan menentukan dan menjadi gambaran akan prestasi sebuah daerah atau pun negara.

METODE

Pendekatan penelitian yang digunakan penyusun dalam penelitian ini adalah pendekatan penelitian kualitatif. Alasan peneliti mengambil pendekatan kualitatif, karena Pendekatan penelitian ini merupakan analisis mengenai implikasi kualitas sumber daya manusia dan kinerja aparatur pemerintah yang diamati oleh peneliti dan menghasilkan data yang deskriptif.

1. Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lainnya.

2. Wawancara

Wawancara merupakan suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan secara terstruktur

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif karena dalam pelaksanaannya meliputi data, analisis dan interpretasi tentang arti dan data yang diperoleh.

Untuk mempermudah dalam menganalisa pembahasan pada rencana penyusunan skripsi ini, penulis menggunakan beberapa metode pengumpulan data berbagai analisis untuk menjadikan dalam suatu skripsi. Metode yang digunakan yaitu sebagai berikut :

1. Library Research (Penelitian Pustaka)

Yaitu penelitian yang bersifat teoritis dengan mempelajari buku-buku yang erat dengan kaitan masalah-masalah yang sedang penulis bahas dalam hal ini.

2. Field Research (penelitian Lapangan)

Yaitu penelitian langsung turun kelapangan yang dijadikan sebagai objek penelitian untuk memperoleh data yang diperlukan dengan kaitan masalah-masalah yang sedang penulis bahas dalam hal ini.

HASIL PENELITIAN

Setiap kesuksesan yang dicapai oleh sebuah perusahaan, selalu terdapat peran besar dari setiap karyawan. Tinggi kinerja ini dan produktivitas yang dapat dimiliki oleh setiap karyawan tersebut, sangat tidak terlepas dari motivasi kerja yang mereka miliki ini, yakni motivasi untuk memberikan yang terbaik untuk perusahaannya.

Motivasi tersebut dapat diproses produksi berguna sebagai untuk pemberi semangat dalam menjalankan dan mempertahankan eksistensi perusahaan tersebut. Dari itulah mengapa motivasi sangat diperlukan oleh karyawan, yang akan berujung pada keberhasilan individu maupun perusahaan tersebut.

Motivasi sendiri yaitu merupakan proses ataupun tindakan yang dapat dan mampu menginspirasi karyawan untuk mencapai tujuannya. Pada latar belakang tujuan pekerjaan yang ada beberapa faktor psikologis yang memotivasi perilaku karyawan ini dengan diantara yaitu kepuasan kerja dan pencapaian dan kebutuhan ekonomi serta nilai menghormati.

Kurangnya beberapa kinerja karyawan PDAM Bandarmasih bagi perusahaan itu sendiri harus di tangani dengan adanya pemberian motivasi tersebut, sehingga beberapa kinerja karyawan PDAM Bandarmasih akan memberikan hasil yang baik untuk perusahaan.

Dalam wawancara yang sudah dilakukan kepada ibu Dian Indah Indriani A.Md bidang SDM PDAM Bandarmasih ada beberapa langkah yang diberikan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan diperusahaan yaitu: Dengan memberikan reward bagi karyawan berprestasi Sebagai bentuk apresiasi kepada karyawan terbaik diperusahaan, perusahaan memberikan bonus atau insentif yang setimpal dengan prestasi yang diraih. Dengan demikian ini akan mendongkrak semangat karyawan PDAM Bandarmasih lain untuk menorehkan prestasi yang terbaik bagi perusahaan, mempererat kekeluargaan sesama karyawan Hubungan kekeluargaan yang erat sesama karyawan akan membuat mereka merasa nyaman dalam bekerja dan loyalitas terhadap perusahaan akan semakin meningkat. Ini bisa dibangun dengan mengadakan gathering atau pertemuan rutin setiap bulan untuk menjalin keakraban para karyawan PDAM Bandarmasih Kota Banjarmasin, kenali kekurangan dan kelebihan masing-masing karyawan, Setiap karyawan PDAM Bandarmasih di perusahaan memiliki karakteristik tersendiri. Para pemimpin perusahaan perlu mengenali kekurangan dan kelebihan mereka agar dapat mengoptimalkan kinerja karyawan. Dengan pendekatan ini, bisa membantu para karyawan yang sangat kesulitan mengerjakan tugasnya untuk bisa meraih prestasi seperti rekan-rekan lainnya tersebut. memberikan training juga kepada karyawan secara rutin dan berkala Training karyawan bisa memberikan motivasi untuk sangat membangkitkan kembali semangat kerja mereka.

Dengan adanya diberikan motivasi dari pimpinan untuk karyawan PDAM Bandarmasih maka terdapat pengaruh dari kinerja karyawan PDAM Bandarmasih yaitu, karyawan termotivasi akan lebih produktif, menjadi seseorang dalam pengambil keputusan, Deskripsi pekerjaan, dan mendapatkan gaji dan benefit.

Sebagaimana yang dikemukakan pada bagian sebelumnya bahwa prestasi kerja memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap pemberian insentif karyawan. Karena insentif merupakan salah satu bentuk perhatian pihak perusahaan yang bisa memberikan dorongan positif untuk karyawan dalam upaya meningkatkan prestasi kerjanya yang otomatis memiliki dampak terhadap eksistensi, keberlangsungan serta kemajuan perusahaan.

Dalam proses pencapaian suatu tujuan organisasi atau perusahaan, karyawan atau tenaga kerja mempunyai peran yang sangat penting sebagai pelaksana kegiatan operasional. Pemberian insentif merupakan sarana agar karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.dengan adanya insentif yang sesuai maka kinerja atau produktivitas kerja yang mereka hasilkanpun juga akan meningkat. Sebab tidak bisa dipungkiri bahwa akan setiap pekerja (karyawan) mempunyai motif tertentu seperti untuk pemenuhan kebutuhan fisik dan keamanan dan kebutuhan bersosialnya serta kebutuhan egoistik pada saat mereka bekerja untuk perusahaan tersebut.

Perusahaan Daerah Air Minum PDAM Bandarmasih Kota Banjarmasin, merupakan Daerah yang mengembangkan usaha dibidang pelayanan air bersih yang memenuhi syarat kesehatan untuk meningkatkan kesehjateraan masyarakat, merupakan perusahaan layanan masyarakat atau sering pula diistilahkan dengan Agent Of Development. Oleh karena itu PDAM Bandarmasih Kota Banjarmasin dalam melakukan kegiatannya terhadap melaksanakan langkah motivasi secara efisien, sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Dari hasil penelitian pada PDAM Bandarmasih Kota Banjarmasin dan hasil wawancara yang penulis lakukan terlihat bahwa pemberian insentif berupa bonus, penghargaan dan pendidikan serta pelatihan kepada karyawan ternyata dapat meningkatkan motivasi yang tinggi. Insentif merupakan pemberian uang diluar gaji yang dilakukan oleh pimpinan organisasi atau perusahaan sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan pada perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja karyawan PDAM Bandarmasih Kota Banjarmasin. Berdasarkan wawancara yang sudah penulis lakukan motivasi tersebut sudah dilaksanakan oleh pihak perusahaan untuk karyawan, sehingga jika karyawan dimotivasi produktivitasnya maka akan mendapatkan pemberian insentif dari pimpinan. Para karyawan merasa dapat meningkatkan kinerja mereka dalam bekerja jika memiliki penghargaan ketika memenuhi target ataupun mendapat pengakuan oleh atasan. Karyawan akan termotivasi untuk melakukan kegiatan lebih baik dan efisien untuk tetap mempertahankan prestasi yang sudah dicapainya. Hal tersebut dapat memicu karyawan lain untuk menjadi lebih baik dari yang lainnya sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

Pandangan pimpinan terhadap pemberian insentif kepada karyawan yang berprestasi sangat penting, karena insentif mampu meningkatkan produktivitas karyawan, dengan adanya insentif mereka lebih terdorong dalam melakukan pekerjaan sehingga pekerjaan tersebut bisa diselesaikan dengan cepat dan tepat.

Karyawan yang memiliki prestasi yang lebih dibandingkan karyawan yang lain, seperti karyawan yang melakukan lembur sampai malam hari, kemudian jika karyawan tidak pernah telat masuk kerja selama satu bulan penuh, maka berhak mendapatkan insentif. Selain itu, insentif juga berlaku untuk karyawan yang bekerja dihari libur dan karyawan yang bekerja keras, karyawan yang memiliki masa kerja lebih lama dibandingkan dengan yang lainnya maka dia akan mendapatkan insentif yang lebih dibanding karyawan lain.

Insentif yang berlaku didalam perusahaan ini yaitu berupa bonus, komisi, jaminan hari tua, serta pemberian promosi jabatan pembedaan pemberian insentif. Pemberian insentif dibedakan menjadi beberapa pemberian, yang pertama pemberian insentif kepada karyawan atas hasil kerja kerasnya dan prestasi ditempat kerja kemudian pemberian insentif kepada semua pegawai perusahaan sesuai dengan kriteria pembayaran dan syarat yang telah ditentukah perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya serta data yang diperoleh oleh peneliti. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan PDAM Bandarmasih Kota Banjarmasin. Dapat dibuktikan dengan hasil wawancara yang sudah penulis lakukan, terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Bandarmasih Kota Banjarmasin. Jadi, motivasi dari karyawan akan meningkatkan kinerjanya untuk memenuhi targetnya maupun untuk mendapatkan penghargaan ataupun pengakuan dari atasan.

Dan terlihat dengan diberikannya insentif oleh pimpinan terhadap karyawan dapat meningkatkan produktivitas prestasi kerjanya dan membuat karyawan rajin bekerja. Perusahaanperlu memberi peraturan yang sifatnya tertulis agar karyawannya betah dalam melakukan pekerjaannya.

SARAN

1. Kualitas motivasi perlu ditingkatkan seperti melakukan kegiatan outbound untuk melatih kebersamaan dan kerjasama dari karyawan sekaligus untuk melakukan refreshing dan kepenatan kerja.

2. Insentif yang diberikan kepada karyawan harus tepat waktu agar karyawan lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya dan memberikan jaminan uang kesehatan

DAFTAR PUSTAKA

- Haminati Sharikha, Aan permana, 2112. "Pengaruh pemberian Insentif terhadap Kinerja Pustakawan Di Perpustakaan Daerah Provinsi Jawa Tengah".
- Malaya SP Hasibuan, 1997, Manajemen Sumber Daya Manusia, penerbit PT. Toko Gunung agung Jakarta..
- Mondy, R. Wayne, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku1 & 2, Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Primbada, Bangkit, 2012 "Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada AJB BUMU PETERA 1921 Kantor Cabang Kayutangi Malang), skripsi Siaskes September 2012.
- Mathis R.L dan Jackson J.H. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat
- Mondy, R. Wayne. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia, jilid I, Edisi 10. Jakarta : Erlangga
<https://www.pdambandarmasih.com/>
- Hasibuan, Malayu S.P. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta PT. Bumi Aksara. Hasibuan, Malayu S.P. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta PT. Bumi Aksara. Hasibuan, Malayu S.P. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revis. Jakarta PT. Bumi Aksara. Handoko, T. Hani. 2001. Manajemen Personalialia dan Sumber daya Manusia. cetakan Keduabelas. Yogyakarta: BPFE. Hariandja, M.T.E. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.