

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Permasalahan

Air merupakan senyawa kimia hasil ikatan dari unsur Nitrogen (H_2) yang bersenyawa dengan unsure oksigen (O) dalam hal ini membentuk senyawa H_2O . Air sangat penting bagi kehidupan karena lebih dari 65% tubuh kita terisi oleh air. Air bukan hanya untuk di konsumsi atau untuk di minum namun untuk kebutuhan sehari-hari misalnya seperti mandi, mencuci dan lain-lain. Untuk kebutuhan sehari-hari tentunya kita memerlukan air yang bersih atau bebas polusi dan bertambahnya jumlah penduduk juga akan mengakibatkan bertambah jumlah kebutuhan air bersih maka dari itu pemerintah membuat Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM).

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) merupakan perusahaan yang mengelolah sarana air bersih yang berbadan usaha milik daerah dan sebagian besar modalnya dari daerah. Di setiap Kabupaten pasti tersedia Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) contohnya di Kabupaten Sumenep. PDAM Kabupaten Sumenep merupakan penyediaan bersih yang bergerak dalam bidang jasa yang dimiliki oleh perusahaan milik daerah / BUMD. Dalam Perusahaan Daerah Air Minum tidak akan berjalan dengan lancar dan baik tanpa adanya karyawan dan produktivitas kinerja karyawan yang nantinya akan berpengaruh positif terhadap perusahaan tersebut. Namun juga tidak menutup kemungkinan sebaliknya, jika karyawan tidak memiliki produktivitas kinerja yang bagus atau memberikan yang terbaik untuk perusahaan akan mengalami masalah.

Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang ditunjukkan karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan kompetensi dan pengalaman kerja, sehingga dari pernyataan tersebut sudah jelas bahwasanya prestasi kerja sangat mendukung atas kemajuan suatu perusahaan. Tanpa adanya tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan baik terhadap perusahaan maka akan mengakibatkan hal negatif pada perusahaan. Namun prestasi kerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh faktor lingkungan. Dimana pengertian lingkungan adalah segala sesuatu di sekitar karyawan yang memberikan kenyamanan dalam bekerja, kenyamanan karyawan juga mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya. Sehingga faktor lingkungan juga sangat mempengaruhi terhadap sistem kerja karyawan. Jika lingkungan di sekitar perusahaan atau di sekitar karyawan itu baik, maka akan berdampak baik bagi perusahaan ataupun karyawannya. Dan juga sebaliknya, jika lingkungan di sekitar perusahaan atau di sekitar karyawan tidak baik, maka dampaknya pun tidak baik terutama bagi perusahaan. Contoh sederhananya faktor lingkungan adalah hubungan antar rekan kerja atau karyawan dengan karyawan lainnya. Dan juga untuk mendapatkan produktivitas kinerja yang baik untuk perusahaan, alangkah baiknya perusahaan menggunakan cara untuk menarik kinerja karyawan untuk perusahaan contohnya dengan adanya hadiah (*Reward*) dan (*Punishment*).

Reward merupakan penghargaan atau hadiah sedangkan punishment merupakan kebalikan dari kata reward yaitu hukuman atau sangsi. Kedua kata tersebut sering diterapkan dalam dunia pendidikan, dan bukan hanya teruntuk dunia pendidikan namun juga bisa digunakan untuk segala dunia selain pendidikan, misal diterapkan di perkantoran ataupun perusahaan dan lain-lain.

Reward sebagai pemberian atas kerja yang telah dilaksanakan karyawan dalam usaha menumbuhkan prasaan di terima dilingkungan kerja dalam aspek kompensasi dari pekerjaan yang telah di kerjakan sebagai bentuk penghargaan. Sedangkan *Punishment* merupakan ancaman hukuman bagi karyawan yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku di perusahaan dan memberikan pelajaran kepada pelanggar dengan maksud memperbaiki kinerja karyawan.

Oleh karena itu untuk meningkatkan kemampuan tenaga kerja, perusahaan atau perkantoran harus menonjolkan usaha untuk mengembangkan kemampuan tenaga kerjanya. Tujuan dari pengembangan dan pelatihan salah satu cara untuk memperbaiki produktivitas kerja tenaga kerja dalam mencapai hasil yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau perkantoran. Produktivitas tenaga kerja manusia akan mendapat hasil yang lebih tinggi bila tenaga kerja tersebut mempunyai pengalaman kerja yang banyak, lingkungan kerja yang baik sehingga mampu menciptakan prestasi kerja. Tenaga kerja yang berpengalaman akan semakin terampil dalam melakukan pekerjaan sesuai kemampuannya. Produktivitas tenaga kerja juga dipengaruhi oleh prestasi dan *reward* dan *punishment*. Pengalaman, prestasi, lingkungan, *reward* dan *punishment* mempunyai arti penting bagi karyawan karena akan mempengaruhi tingkat produktivitas kerja guna mencapai tujuan-tujuan perusahaan atau perkantoran.

Maka dengan begitu, semua pengaruh yang telah dipaparkan diatas akan berpengaruh terhadap analisis akuntan publik PDAM Kabupaten Sumenep yang menunjukkan nilai kinerja tahun 2016 sebesar 51,13 termasuk dalam ketegori yang cukup hal ini disebabkan tingkat kinerja karyawan perlu ditingkatkan. Sehingga dalam tahun ini PDAM untuk bisa meningkatkan kinerja perusahaan, untuk menjaga profitabilisme perusahaan.

(Sumber PDAM Kabupaten Sumenep, 2016). Agar mudah mengevaluasi kinerja manajer, PDAM perlu menerapkan akuntansi pertanggungjawaban yang baik. Penerapan akuntansi peranggungjawaban yang memadai mampu mendorong perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu setiap awal tahun, perusahaan membuat RKAP (Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan) sehingga perusahaan dapat mengevaluasi seberapa besar penilaian prestasi kerja yang dilakukan oleh manajer dengan cara membandingkan anggaran yang telah direncanakan dengan realisasinya setiap tahun.

Berbagai ulasan di atas, secara umum untuk mengembangkan suatu perusahaan, perlu adanya perubahan yang dilakukan oleh karyawan supaya memiliki tanggung jawab yang lebih besar terhadap perusahaan atas kinerjanya se maksimal mungkin sehingga dapat mengembangkan perusahaan, karena produktivitas kerja seseorang karyawan pada perusahaan dilihat berdasarkan hasil kinerja pegawai. Maka penulis ingin mengetahui, tertarik dan ingin meneliti perusahaan sehingga penulis mengangkat judul dalam bentuk skripsi dengan judul “PENGARUH PRESTASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PDAM KABUPATEN SUMENEP.”

1.2 Rumusan Masalah

Menyimak latar belakang permasalahan diatas maka yang menjadi rumusan permasalahannya didalam penelitian proposal skripsi ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh secara parsial prestasi kerja, lingkungan kerja, *reward* dan *punishment* terhadap produktivitas kerja karyawan PDAM Kabupaten Sumenep ?
2. Apakah ada pengaruh secara simultan prestasi kerja, lingkungan kerja, *reward* dan *punishment* terhadap produktivitas kerja karyawan PDAM Kabupaten Sumenep ?

1.3 Tujuan Penelitian

Permasalahan yang diuraikan diatas, sangatlah jelas bahwa perilaku konsumen merupakan penunjang utama, sehingga tujuan dari penelitian ini, adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial prestasi kerja, lingkungan kerja, *reward* dan *punishment* terhadap produktivitas kerja karyawan PDAM Kabupaten Sumenep
2. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan prestasi kerja, lingkungan kerja, *reward* dan *punishment* terhadap produktivitas kerja karyawan PDAM Kabupaten Sumenep

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kontribusi Praktis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan sebagai masukan dan sumber informasi sebagai alat bantu menilai prestasi kinerja perusahaan.
 - b. Hasil penelitian ini dapat dipergunakan perusahaan daerah air minum sebagai bahan masukan melakukan proses evaluasi terhadap pengelolaan dan kinerja karyawan.
2. Kontribusi Teoritis
 - a. Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan, mengenai peran kinerja perusahaan sebagai penilaian prestasi.
 - b. Bagi dunia keilmuan khususnya ekonomi manajemen untuk lebih mengenal suatu proses kebijakan sistem kinerja karyawan

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup pada penelitian ini hanya membatasi pada aspek prestasi kerja, lingkungan kerja, *reward dan punishment* terhadap produktivitas kerja karyawan PDAM Kabupaten Sumenep.