

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam keberhasilan suatu perusahaan. Setiap kegiatan perusahaan manusia selalu berperan aktif karena manusia merupakan perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Sehingga suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal (Susetyo, Kusumaningtyas, & Tjahjono, 2019). Untuk mencapai tujuan perusahaan secara optimal, dibutuhkan sumber daya manusia yang tidak hanya memiliki kompetensi, tetapi juga disiplin kerja yang tinggi serta pemahaman terhadap teknologi dalam produktivitas kerja pada perusahaan.

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam perusahaan karena sumber daya manusia sebagai penggerak segala usaha dan aktivitas yang ada diperusahaan dan juga sebagai penentu jalannya perusahaan. Sumber daya terpenting suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi. Tanpa orang-orang yang memiliki keahlian atau kompeten maka mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuannya Sadili (2020).

Menurut pendapat Samsudin (2019) suatu perusahaan yang sedang mengalami perkembangan usaha diharapkan akan mampu menciptakan produktivitas yang tinggi, karena tingkat produktivitas perusahaan itu sendiri yang akan menentukan tingkat keberhasilan suatu perusahaan. Kontribusi terbesar dalam usaha meningkatkan produktivitas perusahaan adalah dengan kemampuan sumber daya manusia atau tenaga kerjanya. Dengan demikian perusahaan perlu meningkatkan produktivitas kerja karyawan semaksimal mungkin. Menurut Kasmir (2022) produktivitas tenaga kerja adalah salah satu ukuran perusahaan dalam mencapai tujuannya. Menurut Sutrisno (2019) dinyatakan bahwa produktivitas kerja adalah ukuran efisiensi produktif suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan.

Dermawan (2013) produktivitas kerja adalah mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Perbandingan tersebut berubah dari waktu ke waktu karena dipengaruhi oleh tingkat disiplin kerja serta pengetahuan teknologi. Produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya disiplin kerja, semangat kerja, tingkat pendidikan, teknologi, keterampilan, gizi dan kesehatan, sikap, etika, motivasi, iklim kerja, sarana produksi, kesempatan kerja, kesempatan berprestasi, kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu. Faktor terpenting dari produktivitas yaitu pengetahuan teknologi yang dimiliki oleh seorang karyawan Ravianto (2017).

Produktivitas kerja menunjukkan tingkat kemampuan pegawai dalam mencapai hasil (output), dengan adanya pengetahuan teknologi seorang pegawai diharapkan produktivitas pegawai tersebut dapat meningkat untuk mendukung tujuan dari perusahaan. Menurut Grant (2021) Pengetahuan teknologi merupakan aset penting yang mendukung kinerja pegawai untuk dapat menciptakan inovasi dan menghasilkan keunggulan kompetitif pada suatu perusahaan. Sehingga organisasi membutuhkan suatu inovasi yang dapat melakukan pengelolaan pengetahuan yang baik agar dapat melakukan persebaran pengetahuan yang merata, membantu dalam proses bisnis organisasi, menghasilkan strategi yang baru, dan mampu menaikkan produktivitas kerja pegawai dengan memberikan penemuan-penemuan baru dari banyak *knowledge*.

Menurut pendapat dari Dalkir (2020) pengelolaan pengetahuan (Knowledge Management) adalah sebuah sistem yang terkoordinasi di dalam sebuah perusahaan yang mengatur dalam hal teknologi dan proses. Sehingga pengetahuan yang ada di suatu perusahaan dapat dengan mudah digunakan guna menghasilkan inovasi-inovasi yang akan menguntungkan perusahaan. Teknologi tepat guna dapat mengoptimalkan berbagai proses kerja, mulai dari penginputan data, pemrosesan hingga pengelolaan data pelanggan. Namun, untuk memanfaatkan teknologi secara maksimal, dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan dan keterampilan teknologi yang memadai.

Pengetahuan teknologi yang tinggi akan membantu karyawan untuk lebih efisien dalam menjalankan tugasnya, memecahkan masalah secara lebih cepat, serta meningkatkan akurasi dan ketepatan dalam pengambilan keputusan. Karyawan yang memiliki pemahaman yang baik tentang teknologi akan lebih mudah beradaptasi dan mengoptimalkan sistem yang ada, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja. Dalam hal ini peningkatan pengetahuan teknologi bukan hanya berfokus pada pemahaman tentang perangkat keras atau perangkat lunak, tetapi juga mencakup kemampuan untuk mengelola dan memanfaatkan data secara efektif, dalam proses kerja. Menurut Huselid, M.A. (2019) menjelaskan bahwa perkembangan teknologi yang dimiliki karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja, terutama dalam penggunaan teknologi untuk mengelola informasi dan data.

Menurut Nasibit (2019) perkembangan teknologi informasi sangat berpengaruh terhadap produktivitas pekerjaan. Komputer merupakan fasilitas yang mampu menjalankan berbagai program, sehingga dapat memudahkan dalam mengelola informasi yang jauh lebih banyak dengan tempo yang cepat. Teknologi informasi berbasis komputer mampu meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja. Proses produksi yang lancar dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Perusahaan dituntut untuk semakin hati-hati dalam memilih dan menentukan aspek-aspek penting dalam proses produksi, dalam hal ini adalah berkaitan dengan pengetahuan teknologi informasi.

Pengetahuan teknologi informasi digunakan untuk mendukung tim pengembangan produk, proses layanan pelanggan, transaksi perdagangan, atau kegiatan bisnis lainnya, Nasibit (2019). Selain faktor pengetahuan teknologi yang dapat terjadinya penurunan produktivitas kerja disebabkan oleh faktor tingkat disiplin. Disiplin kerja berperan dalam membentuk kebiasaan positif karyawan dalam menjalankan tugasnya, menurut pendapat dari Sedarmayanti (2020) disiplin kerja merupakan cerminan dari sikap dan perilaku karyawan dalam menaati aturan, tanggung jawab serta komitmen terhadap pekerjaan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung bekerja lebih konsisten, tepat waktu, dan mampu menjaga kualitas kerjanya. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja dapat berdampak pada menurunnya produktivitas dan pencapaian target kerja.

Menurut pendapat dari Siswanto (2022) disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi apabila melanggar. Dermawan (2020:41) mendefinisikan disiplin kerja sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Dengan adanya disiplin kerja dari para karyawan maka produktivitas akan meningkat. Namun, apabila disiplin kerja karyawan kurang baik maka produktivitas akan menurun. Sutrisno (2019:97), menyatakan bahwa produktivitas kerja karyawan dalam suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh disiplin karyawan. Karyawan yang

sudah tidak menghiraukan kedisiplinan kerja, maka dapat dipastikan produktivitas kerja akan menurun. Dengan meningkatkan disiplin kerja yang tinggi dan pengetahuan teknologi maka produktivitas suatu perusahaan akan meningkat, khususnya di perusahaan yang bergerak dibidang jasa pelayanan air bersih. Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Wijaya Kabupaten Cilacap adalah salah satu perusahaan BUMN yang bergerak di bidang jasa pelayanan air bersih bagi kelangsungan kehidupan masyarakat di wilayah Kabupaten Cilacap. Pelayanan air bersih sampai kepada konsumen diolah terlebih dahulu agar memenuhi syarat-syarat kesehatan, sedangkan untuk pengolahannya bermacam-macam tergantung pada sumber airnya.

Pelayanan air tidak hanya tergantung kepada batas-batas administrasi Kabupaten Cilacap saja, tetapi juga meluas sampai pada perumahan-perumahan yang ada di dalam sekitar Kabupaten Cilacap. Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Wijaya Cilacap sebagai perusahaan daerah diberi tanggung jawab untuk mengembangkan dan mengelola sistem penyediaan air bersih serta melayani semua kelompok konsumen. Pelayanan dalam hal ini diartikan sebagai jasa atau *service* berupa kemudahan, kecepatan dalam memberikan pelayanan. Pada perusahaan inilah aktifitas karyawan diharapkan mampu berperan dalam memberikan pelayanan serta mampu mengatasi segala permasalahan yang berhubungan dengan penyediaan air bersih kepada masyarakat Kota Cilacap. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan merupakan tantangan

manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Begitu juga sebaliknya penurunan atau tidak tercapainya target produktivitas juga dapat mempengaruhi output dan kinerja operasional. Produktivitas kerja dapat dilihat dari apa yang dilakukan oleh karyawan dalam kerjanya. Hal ini berlaku bagi karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Wijaya Cilacap dalam mengerjakan pekerjaannya, bagaimana karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya dan kualitas kerja dapat ditingkatkan, serta dapat mencapai produktivitas kerja setinggi-tingginya. Oleh karena itu setiap perusahaan harus memperhatikan produktivitas kerja karyawan.

Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Wijaya Cilacap produktivitas masih rendah. Ada beberapa indikasi yang mencerminkan masih rendahnya produktivitas yaitu, tidak tercapainya target penyambungan instalasi pada pelanggan seperti yang terlihat pada tahun 2022 sampai dengan tahun 2024 mengalami penurunan. Sehingga terdapat keluhan pelanggan tidak tepatnya jadwal pemasangan sambungan baru, tidak tepatnya pembacaan angka meter pemakaian air oleh pelanggan, kurang tanggapnya petugas mengenai keluhan-keluhan pelanggan tentang kebocoran, kemacetan air, dan kualitas air. Untuk mengatasi masalah tersebut, perusahaan harus meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yaitu dengan meningkatkan pengetahuan teknologi. Pengetahuan teknologi juga menjadi faktor yang tidak kalah penting. Penguasaan teknologi kerja

yang memadai memungkinkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat, akurat dan efisien. Pada instansi yang bergerak dalam pelayanan publik seperti Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumdam) Tirta Wijaya Cilacap, pemanfaatan teknologi informasi sangat diperlukan dalam proses administrasi, pengolahan data pelanggan, hingga peningkatan layanan pelanggan. Karyawan di Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumdam) Tirta Wijaya Cilacap diharapkan memiliki pengetahuan yang tinggi sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Produktivitas kerja yang baik sangat diperlukan kedisiplinan dari karyawan di perusahaan. Perusahaan menerapkan sanksi bagi setiap karyawan yang kurang disiplin, maka akan ada pemotongan gaji karyawan. Bagi pegawai Perumdam Tirta Wijaya Cilacap yang tidak masuk atau tidak mengisi daftar hadir melalui absensi online akan dipotong dengan ketentuan sebagai berikut: (1). Dipotong 25% per hari apabila tidak masuk kerja tanpa keterangan. (2).Dipotong 4% per hari apabila: Ijin, Cuti alasan penting, Dispensasi 1 (satu hari penuh), Sakit tanpa surat dokter. (3).Dipotong 2% per hari apabila: Sakit dengan surat keterangan dokter. (4).Dipotong 1% per hari apabila pegawai tidak tepat waktu atau datang terlambat. Disimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan dalam suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja dan pengetahuan teknologi.

Berikut adalah data Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Wijaya Cilacap.

Tabel 1.1
Target dan Realisasi Produksi
Perumdam Tirta Wijaya Cilacap Tahun 2022-2024

Tahun	Target Produksi	Realisasi Produksi
2022	4.500 Unit	4.565 Unit
2023	4.650 Unit	4.630 Unit
2024	5.600 Unit	5.520 Unit

Sumber: Perumdam Tirta Wijaya Cilacap

Berdasarkan data di atas terlihat bahwa jumlah produktivitas penyambungan instalasi pada pelanggan mengalami penurunan atau belum terealisasi setiap tahunnya, yang artinya target atau sasaran yang dicapai oleh PDAM Tirta Wijaya Cilacap belum tercapai karena penyambungan instalasi pada pelanggan belum dilaksanakan dengan baik. Terlihat bahwa pada tahun 2022 target 4500 unit, target terealisasi 4565 unit. Pada tahun 2023 target 4650 unit, target terealisasi 4630 yang artinya belum mencapai target. Pada tahun 2024 target 5600 unit, target terealisasi 5520 unit, tetapi belum mencapai target.

Berdasarkan permasalahan tersebut peneliti tertarik untuk meneliti lebih jauh mengenai Disiplin Kerja dan Pengetahuan Teknologi mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumdam) Tirta Wijaya Cilacap. Dan akan dituangkan dalam bentuk usulan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengetahuan Teknologi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumdam) Tirta Wijaya Cilacap.”**

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Wijaya Cilacap ?
2. Apakah Pengetahuan Teknologi berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Wijaya Cilacap ?
3. Apakah Disiplin Kerja dan Pengetahuan Teknologi berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Wijaya Cilacap ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam Penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Wijaya Cilacap.
2. Untuk mengetahui pengaruh Pengetahuan Teknologi secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Wijaya Cilacap.
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Pengetahuan Teknologi secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Wijaya Cilacap.

D. Ruang Lingkup Penelitian

Dalam Penelitian ini, ruang lingkup yang akan dibahas adalah:

1. Permasalahan penelitian yang dibahas dibatasi pada Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengetahuan Teknologi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Wijaya Cilacap.
2. Unit analisis difokuskan kepada karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Wijaya Cilacap sebagai objek penelitian.
3. Pembahasan difokuskan pada deskripsi dan analisis Disiplin Kerja dan Pengetahuan Teknologi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Wijaya Cilacap.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti, diharapkan dapat berguna bagi penulis sendiri untuk memperluas wawasan atau pengetahuan khususnya mengenai Disiplin Kerja dan Pengetahuan Teknologi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Wijaya Cilacap.
2. Bagi Perusahaan adalah sebagai masukan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengetahuan Teknologi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
3. Bagi Universitas adalah menambah pengetahuan untuk bahan referensi dalam penulisan tugas penelitian. Serta bermanfaat untuk menambah informasi dan referensi di perpustakaan, khususnya pada Fakultas

Ekonomi Program Studi Manajemen.

4. Bagi Peneliti lainnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan dasar bahan referensi dan acuan bagi pihak-pihak lain yang tertarik untuk melaksanakan penelitian dan pembahasan terhadap permasalahan yang sama dimasa yang akan data.