

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Di era globalisasi seperti saat ini, persaingan antarperusahaan semakin ketat, baik di sektor swasta maupun lembaga publik. Perusahaan dituntut untuk mampu memberikan pelayanan prima, meningkatkan kualitas produk dan jasa, serta menekan biaya operasional agar tetap kompetitif. Dalam menghadapi kondisi tersebut, keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada sejauh mana produktivitas karyawan dapat ditingkatkan.

Menurut Thalibana (2022) Produktivitas tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu semata, melainkan juga dipengaruhi oleh berbagai faktor pendukung lainnya, seperti kondisi lingkungan kerja yang kondusif, budaya organisasi yang berkembang dalam perusahaan, serta sistem penghargaan atau kompensasi yang diterapkan.

Menurut Puad, *et.al.*, (2024) Upaya peningkatan produktivitas karyawan perlu dilakukan secara menyeluruh dengan memperhatikan keterkaitan antara kemampuan individu dan faktor-faktor organisasi tersebut. Di banyak perusahaan global, lingkungan kerja yang tidak kondusif masih menjadi masalah yang belum sepenuhnya teratasi. Lingkungan kerja yang kurang mendukung, baik secara fisik maupun nonfisik, dapat memengaruhi kenyamanan, konsentrasi, serta motivasi karyawan dalam melaksanakan tugas. Misalnya, ruang kerja yang terlalu sempit, fasilitas yang tidak memadai, pencahayaan yang buruk, atau bahkan hubungan antarkaryawan yang kurang harmonis seringkali menimbulkan stres dan

menurunkan kinerja. Dalam jangka panjang, kondisi lingkungan kerja yang buruk akan berimplikasi pada turunnya produktivitas karyawan. Hal ini bukan hanya terjadi di negara berkembang, tetapi juga di negara maju yang harus berhadapan dengan masalah serupa, meskipun dalam skala dan konteks yang berbeda.

Menurut Yolanda (2024), Selain faktor lingkungan kerja, budaya kerja juga memegang peranan vital dalam menentukan tingkat produktivitas karyawan. Budaya kerja yang sehat dan positif dapat mendorong terbentuknya sikap disiplin, tanggung jawab, kerja sama, serta dedikasi yang tinggi dari para pekerja. Namun, kenyataannya tidak semua organisasi berhasil membangun budaya kerja yang demikian. Banyak perusahaan di tingkat global menghadapi tantangan berupa lemahnya komitmen karyawan, rendahnya disiplin, serta munculnya perilaku kerja yang kurang profesional. Misalnya, budaya kerja yang masih menoleransi keterlambatan, kurangnya keterbukaan komunikasi, hingga minimnya kesadaran akan pentingnya kualitas kerja, semuanya berpotensi menghambat produktivitas. Dengan kata lain, budaya kerja yang lemah akan menciptakan pola perilaku kerja yang tidak mendukung pencapaian tujuan organisasi, bahkan dapat menimbulkan konflik internal yang berkepanjangan. Dalam kondisi seperti itu, faktor lain yang tidak kalah penting dalam menentukan arah produktivitas karyawan adalah bagaimana organisasi memberikan penghargaan dan apresiasi terhadap kinerja mereka.

Menurut Ronaldi (2023), Salah satu bentuk nyata dari penghargaan tersebut terwujud melalui sistem kompensasi. Kompensasi pada dasarnya merupakan salah satu bentuk penghargaan organisasi terhadap kontribusi karyawan, baik berupa

gaji pokok, tunjangan, insentif, maupun fasilitas lain yang menunjang kesejahteraan. Karyawan yang merasa kompensasinya tidak sebanding dengan beban kerja atau kontribusi yang diberikan cenderung menunjukkan kinerja yang menurun. Mereka mungkin tetap hadir secara fisik di tempat kerja, tetapi semangat kerja, kreativitas, dan dedikasi mereka berkurang. Sebaliknya, kompensasi yang adil dan sesuai akan meningkatkan loyalitas serta mendorong karyawan untuk memberikan kinerja terbaiknya. Masalah ketimpangan kompensasi, minimnya penghargaan, serta kurangnya sistem insentif yang transparan bukanlah hal yang asing dalam berbagai organisasi, baik sektor swasta maupun publik.

Penelitian ini akan mengkaji tentang produktivitas karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi ditinjau dari lingkungan kerja, budaya kerja, dan kompensasi karena ketiga faktor tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja, motivasi, serta efektivitas dalam menjalankan tugas. Lingkungan kerja yang kondusif, budaya kerja yang kuat, serta kompensasi yang adil dan layak diyakini mampu meningkatkan produktivitas karyawan sehingga berdampak langsung pada kemajuan dan kualitas pelayanan Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi. Berikut tabel dari jumlah karyawan Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi.

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi

No	Tahun	Jumlah	Perkembangan (%)
1	2020	320	-
2	2021	317	-0,94
3	2022	301	-5,05
4	2023	295	-1,99
5	2024	296	0,34

Sumber : Data diperoleh dari Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi

Tabel diatas menunjukkan jumlah karyawan Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi selama periode 2020 hingga 2024 beserta persentase perkembangannya setiap tahun. Pada tahun 2020 jumlah karyawan tercatat sebanyak 320 orang. Jumlah tersebut mengalami penurunan pada tahun 2021 menjadi 317 orang atau turun sebesar -0,94%. Tren penurunan kembali terjadi pada tahun 2022 dengan jumlah karyawan menjadi 301 orang, yang berarti mengalami penurunan cukup signifikan sebesar -5,05% dibandingkan tahun sebelumnya. Pada tahun 2023 jumlah karyawan berkurang lagi menjadi 295 orang dengan penurunan -1,99%. Namun, pada tahun 2024 terjadi sedikit peningkatan jumlah karyawan menjadi 296 orang, atau naik sebesar 0,34% dibandingkan tahun 2023. Secara keseluruhan, data tersebut menunjukkan bahwa jumlah karyawan Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi cenderung mengalami penurunan dari tahun 2019 hingga 2022, dengan sedikit peningkatan kembali pada tahun 2023.

Sumber daya manusia mempunyai arti penting karena manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Manusia juga memiliki kebutuhan yang tidak terbatas, artinya kebutuhan manusia selalu bertambah dari

waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk kepuasan sesuai dengan kebutuhan tersebut (Farlinda, 2022:67).

Dalam upaya memenuhi kebutuhan tersebut, salah satu faktor penting yang memengaruhi kualitas dan kinerja sumber daya manusia adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, aman, serta mendukung akan mampu meningkatkan motivasi, semangat, dan produktivitas karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung, seperti fasilitas yang kurang memadai, suasana kerja yang kurang harmonis, atau adanya tekanan berlebihan, dapat menurunkan semangat kerja karyawan dan berdampak negatif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang positif menjadi salah satu strategi utama dalam pengelolaan sumber daya manusia agar karyawan dapat bekerja secara optimal dan memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan.

Tabel 1.2
Sarana dan Prasarana Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi
2020-2024

No	Sarana & Prasarana	Kondisi (2020-2024)		Jumlah Kebutuhan
		Baik	Rusak	
1	Gedung Kantor/ Ruang Kerja	20	2	15
2	Peralatan Kerja	70	25	50
3	Fasilitas Air Bersih	55	10	35
4	Kendaraan Operasional	18	7	16
5	Sarana Pendukung Lainnya	14	9	12
6	Gudang/Tempat Penyimpanan	10	5	7

Sumber : Data diperoleh dari Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi

Tabel diatas menunjukkan bahwa kondisi sarana dan prasarana pada Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi selama periode tahun 2020–2024. Secara umum, sebagian besar sarana dan prasarana berada dalam kondisi baik,

namun masih terdapat sejumlah fasilitas yang mengalami kerusakan dan memerlukan perhatian lebih lanjut.

Gedung kantor atau ruangan kerja tercatat sebanyak 20 unit dalam kondisi baik dan 2 unit dalam kondisi rusak, dengan jumlah kebutuhan sebanyak 15 unit. Pada aspek peralatan kerja, terdapat 70 unit dalam kondisi baik dan 25 unit dalam kondisi rusak, sementara jumlah kebutuhan tercatat sebanyak 50 unit. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun ketersediaan peralatan kerja relatif memadai, masih terdapat peralatan yang memerlukan perbaikan atau penggantian.

Selanjutnya, fasilitas air bersih tercatat sebanyak 55 unit dalam kondisi baik dan 10 unit dalam kondisi rusak, dengan kebutuhan sebanyak 35 unit. Untuk kendaraan operasional, terdapat 18 unit dalam kondisi baik dan 7 unit dalam kondisi rusak, dengan jumlah kebutuhan sebanyak 16 unit, yang mengindikasikan bahwa sebagian kendaraan memerlukan perawatan agar dapat menunjang kegiatan operasional secara optimal.

Sarana pendukung lainnya menunjukkan 14 unit dalam kondisi baik dan 9 unit dalam kondisi rusak, dengan kebutuhan sebanyak 12 unit. Sementara itu, gudang atau tempat penyimpanan tercatat 10 unit dalam kondisi baik dan 5 unit dalam kondisi rusak, dengan jumlah kebutuhan sebanyak 7 unit. Kondisi ini mengindikasikan bahwa masih terdapat sarana dan prasarana yang belum sepenuhnya optimal dan berpotensi memengaruhi kelancaran aktivitas kerja.

Secara keseluruhan, kondisi sarana dan prasarana Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik relatif memadai untuk menunjang pelaksanaan tugas dan fungsi pegawai. Ketersediaan gedung

kantor, peralatan kerja, fasilitas air bersih, kendaraan operasional, serta sarana pendukung lainnya pada umumnya berada dalam kondisi baik dan dapat digunakan secara optimal dalam mendukung aktivitas kerja sehari-hari. Lingkungan kerja fisik yang cukup memadai ini memberikan kontribusi positif terhadap kenyamanan kerja, kelancaran aktivitas operasional, serta keselamatan pegawai dalam menjalankan tugasnya, baik di lingkungan kantor maupun di lapangan.

Namun demikian, masih terdapat sejumlah sarana dan prasarana yang mengalami kerusakan serta adanya kebutuhan tambahan yang belum sepenuhnya terpenuhi. Kondisi ini berpotensi memengaruhi efektivitas kerja pegawai apabila tidak segera ditangani, terutama pada aspek kenyamanan ruang kerja, kelengkapan peralatan, dan kelancaran mobilitas operasional. Oleh karena itu, pemenuhan kebutuhan dan perbaikan sarana tertentu menjadi hal yang penting untuk menciptakan lingkungan kerja fisik yang lebih kondusif. Lingkungan kerja fisik yang dikelola dengan baik tidak hanya berdampak pada peningkatan kinerja pegawai, tetapi juga berperan dalam menjaga kesehatan, keselamatan, dan kepuasan kerja, sehingga pada akhirnya dapat mendukung peningkatan kualitas pelayanan air minum kepada masyarakat secara optimal dan berkelanjutan.

Selain sarana dan prasarana, faktor lain yang tidak kalah penting dalam mendukung kinerja adalah budaya kerja. Budaya kerja yang positif, seperti disiplin, kerja sama tim, tanggung jawab, dan inovasi, mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga karyawan lebih termotivasi dalam menjalankan tugas. Sebaliknya, budaya kerja yang lemah, misalnya kurangnya

kedisiplinan, rendahnya rasa tanggung jawab, dan minimnya komunikasi, dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi meskipun fasilitas kerja telah memadai. Oleh karena itu, penguatan budaya kerja yang sehat menjadi aspek penting yang harus dikembangkan agar produktivitas karyawan meningkat seiring dengan perbaikan lingkungan kerja.

Budaya kerja di Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi diperoleh melalui observasi awal terhadap aktivitas kerja sehari-hari serta interaksi informal dengan beberapa karyawan. Adapun budaya kerja pada Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.3
Budaya Kerja Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi
Selama Lima Tahun Terakhir

No.	Kegiatan	Tujuan	Waktu Pelaksanaan	Penanggung Jawab/Peserta
1	Rapat Internal	Meningkatkan koordinasi, evaluasi pekerjaan, perencanaan kegiatan, dan penyelesaian masalah.	Rutin (mingguan/bulanan)	Manajemen, kepala bagian, staf terkait
2	Rapat Koordinasi Antar Bidang	Menyatukan persepsi antar divisi, menjaga kelancaran pelayanan publik, dan memastikan SOP berjalan.	Sesuai kebutuhan	Seluruh kepala bidang dan unit
3	Kegiatan Yasinan / Pengajian	Membangun kekompakan, meningkatkan nilai religius dan kebersamaan	Mingguan / Jumat pagi	Seluruh pegawai muslim

No.	Kegiatan	Tujuan	Waktu Pelaksanaan	Penanggung Jawab/Peserta
		antar pegawai.		
4	Apel Pagi	Menanamkan disiplin, komunikasi instruksi kerja, dan meningkatkan semangat kerja.	Harian atau Senin pagi	Semua pegawai
5	Gotong Royong / Kerja Bakti	Menciptakan lingkungan kerja yang bersih dan meningkatkan kebersamaan antar pegawai.	Bulanan / sesuai agenda	Seluruh pegawai
6	Pelatihan dan Pembinaan SDM	Meningkatkan kompetensi pegawai dan kualitas pelayanan publik.	Berkala	Bagian SDM & seluruh pegawai
7	Peringatan Hari Besar / Acara Internal	Meningkatkan kekeluargaan, kebanggaan terhadap institusi, dan memperkuat solidaritas.	Sesuai kegiatan kalender	Seluruh pegawai
8	<i>Quality Control</i> / Evaluasi Pelayanan	Menjamin pelayanan air minum tetap berkualitas dan responsif terhadap keluhan masyarakat.	Rutin	Manajemen & bagian pelayanan

Sumber : Data Primer Perumda Air Tirta Mayang Kota Jambi, 2025

Berdasarkan tabel budaya kerja dalam lima tahun terakhir di atas diketahui bahwa Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi memiliki pola budaya kerja

yang terstruktur dan berorientasi pada peningkatan kualitas pelayanan publik. Hal ini terlihat dari berbagai kegiatan rutin yang dilakukan untuk memperkuat koordinasi internal, meningkatkan kompetensi pegawai, serta menumbuhkan nilai-nilai kedisiplinan dan kebersamaan di lingkungan kerja. Rapat internal dan rapat koordinasi antar bidang menunjukkan bahwa perusahaan memberikan perhatian serius terhadap proses evaluasi serta penyamaan persepsi antar unit kerja agar operasional pelayanan air minum dapat berjalan efektif. Kegiatan keagamaan seperti yasinan dan pengajian menjadi bagian dari pembentukan karakter pegawai yang religius serta memperkuat harmonisasi antar individu di tempat kerja.

Selain itu, kegiatan apel pagi dan gotong royong merupakan bentuk penerapan nilai kedisiplinan, tanggung jawab, serta kepedulian terhadap lingkungan kerja yang bersih dan tertib. Peningkatan kapasitas pegawai melalui pelatihan dan pembinaan SDM juga mencerminkan komitmen perusahaan dalam mengembangkan kualitas sumber daya manusia secara berkelanjutan. Kegiatan peringatan hari besar dan acara internal turut membangun rasa kekeluargaan, solidaritas, dan identitas kelembagaan. Sementara itu, kegiatan quality control atau evaluasi pelayanan dilakukan secara rutin untuk memastikan bahwa pelayanan air minum tetap sesuai standar dan responsif terhadap kebutuhan serta keluhan pelanggan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa budaya kerja di Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi tidak hanya berfokus pada aspek teknis operasional, tetapi juga menyentuh aspek spiritual, sosial, kedisiplinan, dan peningkatan kualitas SDM yang secara keseluruhan mendukung terciptanya

pelayanan prima kepada masyarakat. Selain budaya kerja, faktor lain yang berpengaruh besar terhadap produktivitas karyawan adalah kompensasi. Kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi dan kinerja yang telah dicapai. Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja akan menumbuhkan motivasi, loyalitas, serta kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, kompensasi yang dianggap kurang memadai dapat menimbulkan rasa ketidakpuasan yang berdampak pada penurunan semangat kerja dan produktivitas.

Kompensasi dapat berbentuk gaji pokok, tunjangan, insentif, maupun fasilitas lain yang diberikan perusahaan. Pada Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi, hasil tanggapan responden menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar karyawan menilai kompensasi yang diterima sudah cukup baik dan tepat waktu, masih terdapat beberapa aspek yang dinilai perlu ditingkatkan, terutama terkait tunjangan dan insentif kinerja.

Tabel 1.4 Jenis Kompensasi Pada Perumda Tirta Mayang Kota Jambi

No.	Jenis Kompensasi	Bentuk Kompensasi	Keterangan
1	Gaji Pokok	Upah bulanan tetap	Diberikan secara rutin setiap bulan dan disesuaikan dengan ketentuan internal perusahaan serta regulasi yang berlaku. Gaji pokok dinilai cukup dan diberikan tepat waktu oleh sebagian besar karyawan.
2	Tunjangan Tetap	Tunjangan Makan	Diberikan untuk membantu pemenuhan kebutuhan konsumsi harian karyawan. Namun, berdasarkan hasil observasi, sebagian karyawan menilai besarnya belum sepenuhnya menyesuaikan dengan kenaikan harga kebutuhan pokok.
		Tunjangan Transportasi	Diberikan kepada karyawan, terutama yang memiliki mobilitas kerja. Beberapa karyawan, khususnya yang bekerja di lapangan, menilai tunjangan ini masih

No.	Jenis Kompensasi	Bentuk Kompensasi	Keterangan
			perlu penyesuaian dengan kondisi operasional.
3	Insentif Kinerja	Insentif Berbasis Kinerja	Diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan pencapaian kinerja. Namun, sistem pemberian insentif dinilai belum merata dan belum sepenuhnya mencerminkan beban kerja serta tanggung jawab masing-masing jabatan.
4	Penghargaan	Penghargaan Bagi Karyawan Berprestasi	Bentuk penghargaan masih terbatas dan belum memiliki sistem yang jelas dan terstruktur, sehingga dinilai kurang optimal dalam mendorong motivasi dan peningkatan kinerja karyawan.
5	Fasilitas Kerja	Fasilitas Pendukung Pekerjaan	Disediakan oleh perusahaan untuk menunjang pelaksanaan tugas, terutama bagi karyawan operasional, namun belum seluruhnya dirasakan merata oleh karyawan.

Sumber : Data diperoleh dari Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi

Berdasarkan hasil temuan di lapangan, kompensasi yang diterima karyawan di lokasi penelitian menunjukkan kondisi yang cukup beragam. Secara umum, karyawan menilai bahwa gaji pokok sudah sesuai dengan regulasi yang berlaku dan diberikan secara tepat waktu, sehingga tidak menimbulkan persoalan dalam pemenuhan kebutuhan dasar. Namun demikian, beberapa komponen kompensasi lainnya dinilai masih perlu penyesuaian agar lebih proporsional dengan beban dan kondisi kerja yang dihadapi oleh karyawan, terutama bagi mereka yang bertugas di lapangan dengan tanggung jawab operasional yang lebih berat.

Tunjangan tetap seperti transportasi dan makan memang telah disediakan oleh perusahaan, tetapi sebagian karyawan merasakan bahwa besarnya belum mengikuti perkembangan kebutuhan hidup saat ini, terutama dengan meningkatnya harga kebutuhan pokok. Kondisi tersebut menyebabkan sejumlah

karyawan merasa bahwa kompensasi yang diterima belum sepenuhnya memadai untuk menopang biaya hidup sehari-hari, meskipun secara administratif tunjangan tersebut sudah melalui penetapan internal perusahaan.

Di sisi lain, kompensasi dalam bentuk insentif dan penghargaan masih dinilai belum merata. Karyawan mengharapkan adanya sistem pemberian insentif yang lebih adil dan disesuaikan dengan beban kerja, karena saat ini sebagian merasa bahwa tingkat insentif belum mencerminkan kontribusi dan tanggung jawab masing-masing posisi. Selain itu, sistem penghargaan bagi karyawan berprestasi masih dianggap kurang jelas, sehingga motivasi untuk meningkatkan kinerja belum sepenuhnya terdorong oleh adanya mekanisme reward yang terstruktur.

Meskipun demikian, beberapa karyawan mengakui bahwa kompensasi secara keseluruhan telah mengalami peningkatan dibandingkan beberapa tahun sebelumnya. Hal ini dinilai sebagai langkah positif perusahaan dalam memperbaiki kesejahteraan karyawan, walaupun perbaikan tersebut belum sepenuhnya menjawab kebutuhan dan tuntutan seluruh karyawan pada kondisi ekonomi saat ini.

Secara keseluruhan, kompensasi di Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi dapat dikatakan cukup tetapi belum dianggap sepenuhnya memadai oleh sebagian karyawan. Karyawan mengapresiasi keteraturan dan transparansi dalam pemberian gaji dan tunjangan, namun tetap berharap adanya penyesuaian kompensasi yang lebih relevan dengan kondisi ekonomi, beban kerja, dan prestasi kerja. Dengan demikian, perusahaan masih perlu melakukan evaluasi terhadap

sistem kompensasi agar mampu menciptakan rasa keadilan dan meningkatkan motivasi karyawan.

Berkembang atau tidaknya sumber daya manusia dalam suatu organisasi tidak terlepas dari tingkat produktivitas yang dimilikinya. Produktivitas mencerminkan kemampuan karyawan dalam memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Tingginya produktivitas karyawan akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja, sementara rendahnya produktivitas dapat menjadi hambatan bagi kemajuan organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang memperhatikan kesejahteraan, kompensasi, serta keadilan dalam penghargaan kerja menjadi faktor penting dalam menjaga dan meningkatkan produktivitas agar sejalan dengan visi dan misi Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi.

Tabel 1.5
Realisasi Produktivitas Karyawan Pada Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi

Tahun	Target (m ³)	Produktivitas (m ³)	Realisasi (%)
2020	15.000.000,00	12.684.257,43	84,56
2021	15.000.000,00	12.543.986,72	83,63
2022	15.000.000,00	12.572.418,91	83,82
2023	15.000.000,00	12.586.905,77	83,91
2024	15.000.000,00	12.590.874,55	83,94

Sumber : Data diperoleh dari Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa target produktivitas Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi selama periode 2020–2024 ditetapkan sebesar 15.000.000 m³ setiap tahunnya. Namun demikian, realisasi produktivitas yang dicapai setiap tahun masih berada di bawah target yang telah ditetapkan. Pada tahun 2020 realisasi tercatat sebesar 12.684.257,43 m³ atau

84,56%, kemudian mengalami penurunan pada tahun 2021 menjadi 12.543.986,72 m³ atau 83,63%.

Pada tahun 2022 hingga 2024 terlihat adanya peningkatan realisasi secara bertahap, masing-masing sebesar 12.572.418,91 m³ (83,82%), 12.586.905,77 m³ (83,91%), dan 12.590.874,55 m³ (83,94%). Meskipun mengalami kenaikan tipis dari tahun ke tahun setelah 2021, persentase realisasi tetap belum mampu mencapai target 100% yang telah ditentukan. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas karyawan masih belum optimal dan terdapat kesenjangan antara target dan capaian aktual. Kondisi tersebut mengindikasikan perlunya evaluasi lebih lanjut terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja agar target yang ditetapkan perusahaan dapat tercapai secara maksimal.

Hal ini mencerminkan bahwa Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi memiliki kemampuan yang cukup baik dalam mengelola dan meningkatkan produktivitas karyawan, yang ditunjukkan oleh capaian realisasi yang secara konsisten melampaui target setiap tahunnya. Namun demikian, peningkatan target yang relatif tinggi dari tahun ke tahun berpotensi menjadi tantangan tersendiri, terutama dalam menjaga konsistensi kinerja karyawan dan efisiensi operasional, sehingga diperlukan upaya berkelanjutan dalam pengelolaan sumber daya manusia dan perencanaan kerja agar capaian produktivitas tetap optimal.

Secara keseluruhan, data pada tabel menggambarkan bahwa produktivitas karyawan Perumda Air Minum Tirta Mayang relatif stabil selama lima tahun terakhir. Setelah lonjakan pada masa pandemi, volume produksi air kembali pada tingkat normal dan tetap terjaga tanpa fluktuasi yang signifikan. Kondisi ini

mencerminkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia serta kemampuan perusahaan dalam mempertahankan efisiensi operasional dan kontinuitas layanan air bersih kepada masyarakat Kota Jambi.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka hal inilah yang menjadi dasar peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Budaya Kerja, dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Masih banyaknya sarana dan prasarana yang mengalami kerusakan dan berpotensi menghambat kinerja operasional.
2. Keterbatasan sarana penting yang mendukung mobilitas dan kegiatan operasional di lapangan.
3. Kurangnya optimalisasi koordinasi lintas bidang meskipun telah dilakukan rapat internal dan rapat koordinasi, sehingga beberapa informasi, instruksi, dan penyamaan persepsi belum sepenuhnya berjalan efektif di seluruh unit.
4. Pemanfaatan kegiatan pembinaan dan pelatihan SDM serta kegiatan internal lainnya masih rendah, yang ditunjukkan oleh belum meningkatnya motivasi, disiplin, dan apresiasi pegawai secara optimal, sehingga peningkatan kualitas pelayanan belum tercapai secara maksimal.

5. Ketidaksiesuaian beberapa komponen kompensasi dengan kebutuhan hidup dan beban kerja karyawan
6. Sistem insentif dan penghargaan yang belum merata dan belum mencerminkan kontribusi karyawan
7. Tingkat produktivitas karyawan belum konsisten dan masih berfluktuasi, sehingga target kinerja perusahaan belum tercapai secara maksimal.
8. Peningkatan produktivitas dari tahun ke tahun cenderung sangat kecil dan menunjukkan gejala stagnasi, sehingga upaya peningkatan kinerja belum memberikan hasil yang signifikan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah masalah yang telah dikemukakan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran dari lingkungan kerja fisik, budaya kerja, kompensasi dan produktivitas karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik, budaya kerja dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan secara simultan pada Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik, budaya kerja dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan secara parsial pada Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka adapun tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran dari lingkungan kerja fisik, budaya kerja, kompensasi dan produktivitas karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi?
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik, budaya kerja dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan secara simultan pada Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi?
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik, budaya kerja dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan secara parsial pada Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi?

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pemahaman, dan pengetahuan peneliti terkait pentingnya faktor lingkungan kerja, budaya kerja, serta kompensasi dalam meningkatkan produktivitas karyawan, khususnya pada Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi manajemen Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi dalam mengambil kebijakan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, membangun budaya kerja yang positif, serta menyusun sistem

kompensasi yang adil dan proporsional guna meningkatkan produktivitas karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau rujukan bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas karyawan, baik dengan menambahkan variabel lain, memperluas objek penelitian, maupun menggunakan metode penelitian yang berbeda.

