

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil Perusahaan



Gambar 1. 1 Logo Perusahaan

Sumber: www.pdamkarawang.id

Nama Perusahaan	: PDAM Tirta Tarum Karawang
Telepon	: (0267) 402861
Facebook	: PDAM Tirta Tarum Karawang
Website	: Http://www.pdamkarawang.id/
Alamat Perusahaan	: Jl. Surotokunto No. KM.4,5, Adiarsa Timur, Kec. Karawang Timur, Kab. Karawang, Jawa Barat 41314.

1.1.2 Sejarah Perusahaan

Pembentukan BPAM Kabupaten Karawang, sebagai tindak lanjut setelah berfungsinya sistem penyediaan air bersih di Kabupaten Karawang, maka dibentuk “Badan Pengelola Air Minum” Kabupaten Karawang, berdasarkan Surat Keputusan Direktorat Jenderal Cipta Karya atas nama Menteri Pekerjaan Umum Nomor : 2 / 6 / KPTS / CK / 1977.

Tugas dan Tujuan BPAM Kabupaten Karawang, melaksanakan kegiatan-kegiatan penyediaan air bersih/pengurusan sarana penyediaan air bersih dengan

prinsip-prinsip ekonomi perusahaan dan berkewajiban memberikan pelayanan kepada masyarakat Kabupaten Karawang dan sekitarnya dalam penyediaan air bersih yang sehat. Pembentukan PDAM Kabupaten Karawang, sehubungan BPAM telah memenuhi syarat untuk menjadi badan usaha Negara, maka berdasarkan Peraturan Pemerintah Daerah Kabupaten Karawang, Nomor: 013 Tahun 1987 dibentuk “Perusahaan Daerah Air Minum” Kabupaten Karawang. Pembangunan sarana penyediaan air bersih di Kabupaten Karawang mulai dilaksanakan secara bertahap sejak tahun 1968 di kota Karawang oleh Direktorat Teknik Penyehatan Departemen Pekerjaan Umum.

PDAM Tirta Tarum Kabupaten Karawang, sebuah perusahaan Kabupaten Karawang yang bergerak dalam bidang penyediaan air minum di Kabupaten Karawang. PDAM Tirta Tarum selain memberikan jasa kepada masyarakat karawang, PDAM kegiatan kelancaran usahanya. Kabupaten Karawang merupakan kabupaten yang ada di wilayah Provinsi Jawa Barat dengan wilayah administrasi terbagi dalam 4 wilayah dan 30 kecamatan. Jumlah penduduk menurut hasil sensus pada tahun 2010, sebanyak 2.125.821 jiwa, dengan mata pencaharian sebagian besar sebagai petani.

Secara topologis bentuk permukaan tanah di kabupaten karawang sebagian berbentuk daratan rendah dengan ketinggian tempat antara 0-50 meter diatas permukaan laut. Keadaan geoghydrologi menunjukkan bahwa sumber air baku yang dapat dimanfaatkan untuk kepentingan pertanian, penyediaan air bersih dan pengairan aktivitas lainnya diperoleh dari permukaan dan air tanah dalam. Sehubungan dengan perkembangan penduduk yang pesat dan pentingnya air bersih untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, maka untuk selanjutnya Direktorat Air Bersih pada saat itu merencanakan sistem-sistem penyediaan air bersih di Kabupaten Karawang. Adapun pelaksanaan pembangunan sistem penyediaan air bersih di Kabupaten Karawang adalah sebagai berikut:

1. Kota Karawang, pada tahun 1968 s/d 1977 pembangunan sistem penyediaan air bersih dengan kapasitas design 100 L/det, dan pada tahun 1996 ada penambahan kapasitas sebesar 100 l/det, Melalui Dana Pinjaman (P3KT).
2. Kota Cikampek, pada tahun anggaran 1979/1980 dengan kapasitas produksi 40 L/det.
3. Kota Rengasdengklok, pada tahun 1980/1981 dengan kapasitas produksi design 20 L/det yang didanai oleh Pemerintah Pusat. Dan pada tahun 1999 telah penambahan kapasitas 20 L/det. dengan Dana Pemerintahan Kabupaten Karawang.
4. Kecamatan Rawamerta, tahun 1984/1985 kapasitas produksi air 5 L/det. Sistem Sumur Bor.
5. Kecamatan Telagasari, pada tahun 1984/1985, dengan kapasitas produksi 5 L/det Sistem Sumur Bor.
6. Kecamatan Jatisari, pada tahun 1986/1987 dengan kapasitas produksi 10 L/det, Sistem Sumur Bor dan penambahan kapasitas 20 L/det, dengan membangun WTP.
7. Kecamatan Pedes, pada tahun 1987/1988 dengan kapasitas produksi 10 L/det Sistem pengolahan lengkap paket baja, dan penambahan kapasitas melalui program kekeringan 10 L/det.
8. Kecamatan Lemah Abang, tahun 1988/1989 dengan kapasitas produksi 20 L/det.
9. Kecamatan Klari, dibangun tahun 1996,1997 melalui dana APBN.
10. Kecamatan Batujaya, tahun 1994 dengan kapasitas produksi 20 L/det.
11. Kecamatan Pangkalan, tahun 1996 dengan kapasitas produksi design 10 L/det dan pada tahun 2000 telah penambahan kapasitas menjadi 20 L/det tetapi pada saat ini belum dioptimalkan.

12. Kecamatan Telukjambe, dibangun WTP 50 L/det pada tahun 1999 yang sumber dananya dari APBN atas usulan bersama antara Perum Perumnas Bumi Teluk Jambe dan PDAM Kabupaten Karawang ke Dep. Pekerjaan Umum.
13. Kecamatan Cilamaya, tahun dibangun 2003 program daerah rawan air bersih dari APBN dengan kapasitas 20 L/det (Dana Darurat), dan pada tahun 2006 melalui program Pantai Utara Propinsi Jawa Barat dibangun WTP paket baja dengan kapasitas 50 L/det.
14. Kecamatan Cibuaya, tahun 2003 dibangun IPA 20 L/det program Pantai Utara Propinsi Jawa Barat.
15. Kecamatan Tirtajaya, Program Pantai Utara Propinsi Jawa Barat dibangun tahun 2006 melalui Dana APBD Propinsi dan pada tahun 2007, 2008 terkena bencana alam yaitu banjir sehingga perlu adanya perbaikan pada sitem Tirtajaya pada tahun 2010 di operasikan.
16. Kecamatan Ciampel, Desa Parungmulya, dibangun oleh Developer WTP 10 L/det untuk mengairi Perumahan Griya Indah yang berlokasi di Desa Parungmulya dan diserahkan terimakan ke PDAM Tirta Tarum Kabupaten Karawang tahun 2007.

(Sumber: Data Internal PDAM Tirta Tarum Kabupaten Karawang, 2021)

1.1.3 Visi dan Misi Perusahaan

A. Visi

Mewujudkan Perusahaan Mandiri dan Prima Dalam Pelayanan.

B. Misi

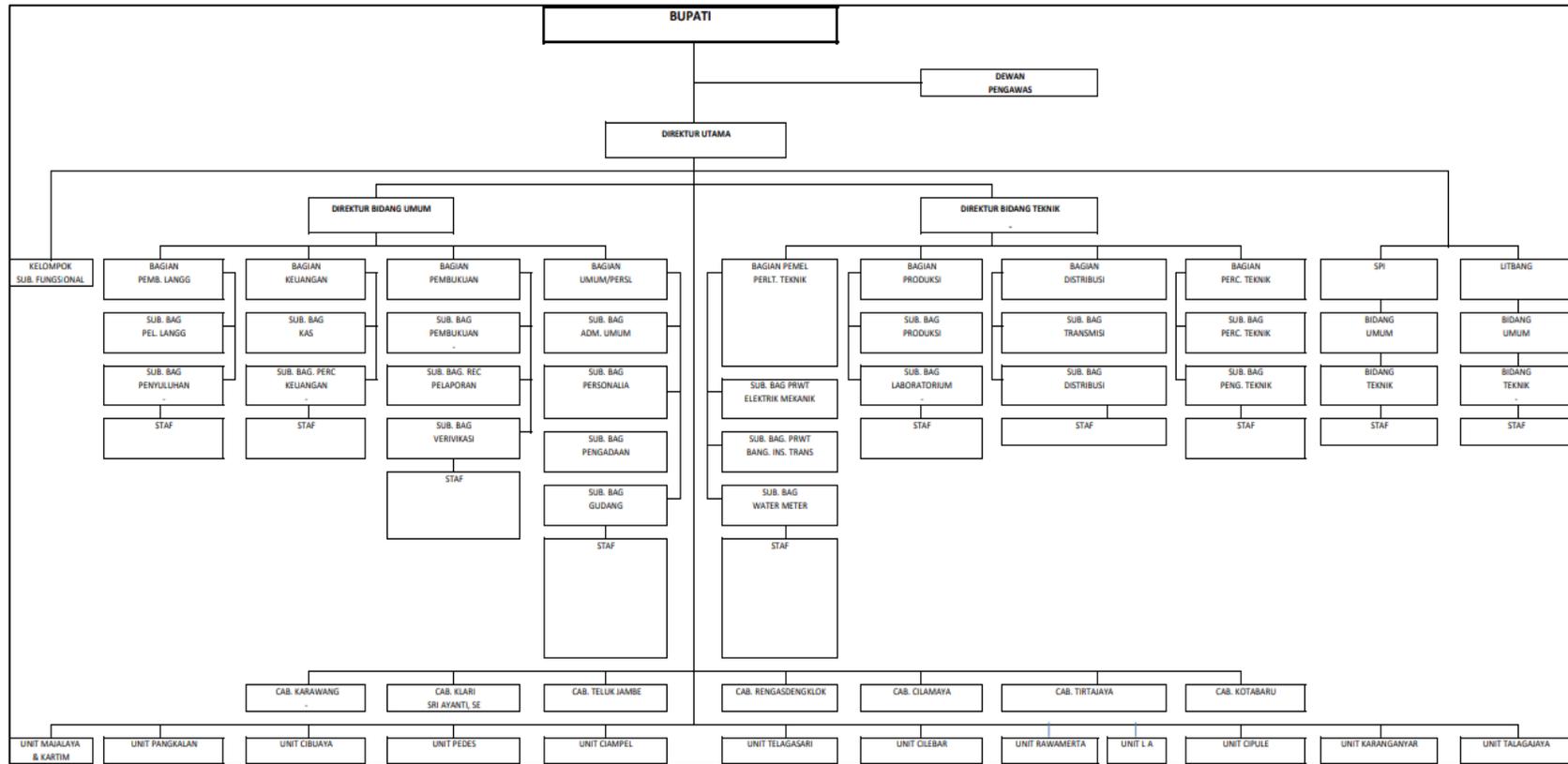
1. Optimalisasi sistem produksi dan distribusi.
2. Meningkatkan kemampuan keuangan, melalui efisiensi dan biaya peningkatan pendapatan.
3. Menciptakan sumber daya manusia yang handal, professional, memiliki daya saing dan sejahtera.

4. Meningkatkan cakupan pelayanan.
5. Meningkatkan kualitas, kuantitas kontinuitas, kecepatan dan keramahan dalam pelayanan.

(Sumber: Data Internal PDAM Tirta Tarum Kabupaten Karawang, 2021)

1.1.4 Struktur Organisasi

Struktur Organisasi merupakan suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian dan posisi yang ada pada organisasi, dengan adanya struktur organisasi maka memudahkan untuk melihat pemisahan kegiatan pekerjaan di perusahaan tersebut. Berikut kerangka organisasi dari PDAM Tirta Tarum Kabupaten Karawang yang paling diperbarui.



Gambar 1. 2 Struktur Organisasi PDAM Tirta Tarum Kabupaten Karawang

Sumber: Data Internal PDAM Tirta Tarum Kabupaten Karawang

1.2 Latar Belakang Penelitian

Pada era globalisasi saat ini perusahaan dituntut untuk mampu bersaing dengan perusahaan lainnya, seperti perusahaan yang baik adalah perusahaan yang dapat bertahan dan bersaing melalui strategi yang dimiliki oleh perusahaan itu sendiri. Pada umumnya setiap perusahaan selalu berupaya melaksanakan semua kegiatan atau rutinitas dengan sebaik-baiknya agar visi dan misi perusahaan dapat tercapai sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh perusahaan sebelumnya. Untuk dapat tercapainya tujuan suatu perusahaan maka dibutuhkan SDM yang memiliki kinerja sesuai standar yang ditentukan perusahaan tersebut. (Linsesia, 2015). Oleh karena itu, setiap perusahaan harus bisa menjaga, memelihara dan meningkatkan kualitas kinerja SDM yang dimiliki perusahaan itu sendiri (Prasetio, 2016).

SDM dituntut untuk memiliki kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan yang nantinya akan menjadi sebuah pengembangan disiplin dalam persaingan usaha (Situmorang, 2018). Untuk dapat menghadapi tantangan dan persaingan perusahaan membutuhkan strategi yang dapat mempertahankan eksistensi perusahaan dengan cara memiliki SDM yang memiliki kinerja yang baik dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan (Situmorang, 2018). Pengelolaan SDM merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan.

Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa SDM merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Denok, 2018).

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) adalah badan usaha milik pemerintah yang memiliki cakupan usaha dalam pengelolaan air minum dan pengelolaan sarana air kotor untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat yang mencakup aspek sosial, kesehatan dan pelayanan umum. Ketersediaan air bersih mempunyai peranan sangat

penting dalam meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan masyarakat Indonesia, dalam mewujudkan pelayanan air bersih, PDAM hadir yang memiliki fungsi strategis yakni menyediakan air minum atau setidaknya air bersih untuk masyarakat. SDM sangat penting bagi organisasi di berbagai bidang, SDM berperan dari mulai perencanaan strategis hingga citra perusahaan. SDM dalam perusahaan memiliki peran yang sangat penting untuk menyediakan sejumlah layanan kepada karyawan.

SDM berperan dalam mempertahankan kontrol dan meningkatkan operasi bisnis (Mayhew, 2019). Karyawan sebagai SDM merupakan asset yang utama dari setiap perusahaan atau organisasi, karena karyawan sangat menentukan berhasil tidaknya perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan. Untuk dapat tercapainya tujuan suatu perusahaan atau organisasi maka dibutuhkan SDM yang memiliki kinerja sesuai standar yang ditentukan perusahaan tersebut (Linsensia, 2015).

Kinerja karyawan perlu diperhatikan karena peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Kinerja karyawan juga harus diperhatikan berdasarkan keyakinan harga diri karyawan karena sangat berpengaruh pada hasil kerja. Dengan adanya keyakinan diri karyawan yang merasa mampu menyelesaikan pekerjaannya maka pekerjaannya dapat selesai dengan efektif dan efisien.

Salah satu hal yang dapat menjadi tolak ukur perusahaan diantaranya adalah kinerja karyawan. Kinerja atau *performance* merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi Moheriono, (2012:95).

Berdasarkan wawancara peneliti dengan Manager Sumber Daya Manusia pada PDAM Tirta Tarum Karawang, metode penilaian kinerja karyawan dilakukan melalui penilaian Key Performance Indikator (KPI). Kinerja Karyawan PDAM Tirta Tarum Karawang diukur dengan penilaian evaluasi kinerja tujuannya yaitu untuk melihat dan

menentukan karyawan mana yang telah bekerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Berikut dibawah ini kriteria penilaian kinerja karyawan PDAM Tirta Tarum Karawang.

Tabel 1. 1 Kriteria Penilaian Kinerja Karyawan

Kategori Kinerja	Rentang Nilai
81%-100%	Sangat Baik
61%-80%	Baik
41%-60%	Cukup
21%-40%	Kurang
0%-20%	Sangat Kurang

Sumber: Data Internal PDAM Tirta Tarum Karawang, 2021

Hasil rekapitulasi rata-rata penilaian kinerja karyawan pada PDAM Tirta Tarum Karawang tahun 2016 hingga 2018 dijabarkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. 2 PDAM Tirta Tarum Karawang Tahun 2016 – 2018

Kategori Kinerja	2018		2019		2020	
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
91 - 100	21	67,74	33	76,75	23	63,89
76 - 90	7	22,59	8	18,61	8	22,23
61 - 75	3	9,68	2	4,64	5	13,88
51 - 60	0	0	0	0	0	0
≤ 50	0	0	0	0	0	0
Total	31	100	43	100	36	100

Sumber: Data Internal PDAM Tirta Tarum Karawang, 2021

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat dilihat jumlah kinerja karyawan PDAM Tirta Tarum Karawang yang tergolong kriteria “Sangat Baik” mengalami kondisi fluktuatif dimana pada tahun 2018 ke tahun 2019 mengalami kenaikan yang berawal pada 67,74% meningkat pada tahun 2019 sebesar 76,75. Akan tetapi pada tahun 2020 mengalami penurunan kinerja sebesar 63,89.

Selain itu, masih ada beberapa masalah lain yang terjadi, yaitu masih banyak pelanggan yang mengeluhkan tentang pelayanan PDAM Tirta Tarum Karawang yang belum dinilai maksimal. Berikut ini fenomena PDAM Tirta Tarum Karawang yang terjadi, yaitu:

1. Banyaknya keluhan pelanggan mengenai air yang tidak lancar, seperti tidak keluar air atau mampet.
2. Harga yang tidak sesuai dengan fasilitas yang janjikan oleh PDAM Tirta Tarum Karawang.
3. Salah memberikan tagihan yang tidak sesuai dengan pemakaian pelanggan tersebut.
4. Jika ada yang kerusakan pegawai PDAM Tirta Tarum tidak cepat tanggap dalam memperbaiki kerusakan tersebut.
5. Kurangnya pelayanan publik.
6. Kurangnya disiplin dan semangat kerja pegawai.

Berdasarkan permasalahan di atas, dapat disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya rendahnya motivasi kinerja karyawan (Adhari, 2021). Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kualitas kinerja adalah dengan memberikan perhatian berupa motivasi kerja kepada karyawannya. Selain itu, hal terpenting yang harus dilakukan oleh perusahaan adalah bagaimana karyawan dapat menjadikan pekerjaannya sebagai kewajiban atau tanggung jawab yang harus dilakukan sehingga karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya tanpa ada tekanan dalam melakukan pekerjaannya (Prasetio, 2016).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, karena sebagai salah satu elemen penting yang bisa mempengaruhi kinerja. Menurut Omollo dalam Said, et al. (2017) Motivasi adalah kunci dari dalam perusahaan yang akan membuat perusahaan tersebut menjadi sukses dengan menjaga pekerjaan setiap kinerja karyawannya untuk tetap selalu bertahan. Motivasi juga dapat dikatakan sebagai kebutuhan yang ada dalam diri karyawan untuk membantu mencapai tujuan perusahaan, dengan memperluas keterampilan, kemampuan yang ada didalam diri karyawan untuk selalu memenuhi tujuan perusahaan.

Dalam hal tersebut peranan motivasi sangat penting demi meningkatkan kinerja karyawan, peranan motivasi yang dimiliki setiap karyawan sangatlah beraneka ragam,

dikarenakan semua keinginan, target dan harapan yang dimiliki setiap karyawan berbeda antara satu sama lainnya. Berikut adalah tabel ketidakhadiran yang ada di PDAM Tirta Tarum Karawang.

Tabel 1. 3 Data Ketidakhadiran Karyawan PDAM Tirta Tarum Karawang Pada Tahun 2020

No	Bulan	Jumlah Pegawai (Orang)	Jumlah Hari Kerja Per Bulan (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Jumlah Absensi Per Bulan (Hari)	Presentase Absensi (%)
		X1	X2	$(X1 \cdot X2) = X3$	X4	$(X4 : X3) = X5$
1	Januari	36	20	720	37	5.14%
2	Februari	36	20	720	32	4.44%
3	Maret	36	22	792	35	4.42%
4	April	36	22	792	33	4.17%
5	Mei	36	17	612	38	6.21%
6	Juni	36	21	756	28	3.70%
7	Juli	36	23	828	40	4.83%
8	Agustus	36	18	648	41	6.33%
9	September	36	22	792	35	4.42%
10	Oktober	36	22	792	32	4.04%
11	November	36	21	756	35	4.63%
12	Desember	36	20	720	32	4.44%
Total			248	8928	418	41.90%
Rata-rata				744	34.83333	3.49%

Sumber: Data Internal PDAM Tirta Tarum Karawang, 2021

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas dapat dilihat bahwa data ketidakhadiran karyawan PDAM Tirta Tarum Karawang dapat diketahui bahwa dari bulan Januari sampai bulan Desember tahun 2020 mengalami fluktuasi yang tidak hadir bekerja. Untuk total ketidakhadiran sebanyak 418 karyawan atau 41.9%, dengan rata-rata ketidakhadiran karyawan PDAM Tirta Tarum Karawang sebesar 3.49%.

Untuk dapat mengetahui bagaimana motivasi kerja karyawan, peneliti melakukan penelitian awal atau observasi dengan memberikan prakuesioner yang di

uji terhadap beberapa karyawan PDAM Tirta Tarum Karawang. Dalam penelitian awal tersebut, responden berjumlah 10 orang karyawan. Penelitian awal ini diambil dari teori McClelland dalam Ridhotullah dan Jauhar (2015: 300) Yang menganalisa tentang tiga kebutuhan manusia yang sangat penting didalam suatu organisasi atau perusahaan tentang motivasi kerja memfokuskan kepada tiga hal yaitu:

A. Kebutuhan dalam mencapai kesuksesan (*Need for Achievement*);

Dorongan untuk mengungguli kepada standar perusahaan yang telah ditentukan juga perjuangan karyawan untuk menuju keberhasilan yang melampaui standar kesuksesan.

B. Kebutuhan untuk berafiliasi (*Need for Affiliation*);

Kebutuhan untuk hubungan antar pribadi dan dapat lebih mengenal dekat dengan baik terhadap rekan kerja atau para karyawan di dalam perusahaan atau organisasi.

C. Kemampuan dalam kekuasaan atau otoritas kerja (*Need for Power*);

Kebutuhan untuk membuat orang dapat berperilaku seperti yang diinginkan tanpa dipaksa dalam keadaan yang bijaksana untuk menjalankan tugasnya masing- masing serta dorongan untuk memiliki kontrol dan wewenang.

Tabel 1. 4 Kuesioner Sederhana Motivasi Kerja Karyawan PDAM Tirta Tarum Karawang

No.	Pernyataan	Jumlah Responden				Total Skor	Skor Ideal	Presentase
		SS	S	TS	STS			
1	Saya merasa termotivasi jika akan diberikan penghargaan bagi yang berprestasi.	3	4	2	1	29	40	73%
2	Saya giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menempati posisi tertentu.	5	3	1	1	32	40	80%
3	Saya mempunyai kesempatan untuk dapat mengembangkan	3	3	2	2	27	40	68%

	kemampuan dan keterampilan dalam mengerjakan tugas kerja.							
4	Saya lebih menyukai menyelesaikan pekerjaan secara teamwork dengan sesama rekan kerja.	2	3	4	1	26	40	65%
5	Saya memiliki hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja.	4	3	3	0	31	40	78%
6	Saya berusaha untuk menjalin dan menjaga hubungan baik dengan sesama rekan kerja.	5	3	2	0	33	40	83%
7	Saya sering memberikan saran untuk sesama rekan kerja apabila diperlukan untuk mempercepat penyelesaian pekerjaan.	3	6	1	0	32	40	80%
8	Saya mampu menjadi teladan bagi rekan kerja dilingkungan perusahaan.	4	6	0	0	34	40	85%
9	Saya terkadang merasa kurang puas jika masukan dan arahan yang saya berikan tidak didengar.	1	4	3	2	24	40	60%
Rata-Rata								74%

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan Tabel 1.4 hasil olahan data kuesioner sederhana terkait dengan motivasi kerja PDAM Tirta Tarum Karawang memperoleh 10 orang sampel responden dengan hasil 74% yang dapat diartikan bahwa motivasi kerja terbilang “tinggi” (sesuai dengan garis kontinum). Akan tetapi terdapat indikator pertanyaan yang memiliki hasil terendah pada pernyataan “Saya terkadang merasa kurang puas jika masukan dan arahan yang saya berikan tidak didengar” yaitu sebesar 60%. Dapat disimpulkan dari

item tersebut bahwa sebagian karyawan masih merasa saran yang diberikan tidak sampai ke atasan. Hal ini akan sangat berdampak pada kualitas kinerja karyawan PDAM Tirta Tarum Karawang.

Penelitian ini dilandaskan oleh penelitian terdahulu, dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi merupakan suatu pendorong bagi karyawan agar bekerja lebih giat dan sungguh-sungguh dalam mencapai tujuan yang diinginkan, pemberian motivasi yang tepat akan mendorong karyawan bekerja lebih efektif dan efisien sehingga diharapkan kinerja karyawan akan meningkat menurut Wahna Widhianingrum (2017), demikian juga hasil penelitian Fransiskus Ady, Djoko Wijono (2013) bahwa kinerja karyawan merupakan perwujudan atau penampilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan termasuk pada tingkat motivasi yang karyawan miliki.

Dari latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis akan mengambil penelitian yang dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada PDAM Tirta Tarum Karawang”**.

1.2 Perumusan Masalah

PDAM Tirta Tarum Kabupaten Karawang, sebuah perusahaan Kabupaten Karawang yang bergerak dalam bidang penyediaan air minum di Kabupaten Karawang. PDAM Tirta Tarum selain memberikan jasa kepada masyarakat karawang, PDAM kegiatan kelancaran usahanya. Kabupaten Karawang merupakan kabupaten yang ada diwilayah Provinsi Jawa Barat dengan wilayah administrasi terbagi dalam 4 wilayah dan 30 kecamatan. Jumlah penduduk menurut hasil sensus pada tahun 2010, sebanyak 2.125.821 jiwa, dengan mata pencaharian sebagian besar sebagai petani.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah motivasi kerja. Beberapa studi terdahulu menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kerja perlu mendapatkan perhatian karena memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja yang rendah akan

memberikan hasil kinerja yang rendah pula, begitu juga jika motivasi kerja tinggi akan mendorong karyawan untuk memberikan hasil kerja yang tinggi.

Dapat dilihat dari data ketidakhadiran karyawan PDAM Tirta Tarum Karawang pada tahun 2020 dapat dikatakan bahwa ketidakhadiran karyawan PDAM Tirta Tarum Karawang terjadi pergerakan tingkat keterlambatan yang bergerak fluktuatif di setiap bulannya. Hal ini dapat diketahui bahwa belum ada cara yang optimal untuk menekan tingkat ketidakhadiran karyawan PDAM Tirta Tarum Karawang.

Motivasi kerja dapat dilihat juga dari hasil kuesioner sederhana, yang menunjukkan bahwa masih ada beberapa karyawan yang merasa kurang dihargai pendapatnya dalam memberikan saran atau pengambilan keputusan oleh atasan pada PDAM Tirta Tarum Karawang.

Kinerja Karyawan merupakan sebuah tolak ukur untuk menilai apakah karyawan mencapai target dalam mencapai tujuan organisasi. Penilaian kinerja yang dilakukan pada PDAM Tirta Tarum Karawang menggunakan *key performance indicator (KPI)*. KPI yang didapat pada tahun 2018 sampai 2020 dari seluruh karyawan, dapat menjelaskan bahwa terdapat beberapa aspek penilaian kinerja karyawan yang secara keseluruhan mengalami tren fluktuatif.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah di atas, maka pertanyaan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat motivasi kerja pada karyawan PDAM Tirta Tarum Karawang?
2. Bagaimana tingkat kinerja karyawan pada PDAM Tirta Tarum Karawang?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Tarum Karawang?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan PDAM Tirta Tarum Karawang.
2. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan pada PDAM Tirta Tarum Karawang.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Tarum Karawang.

1.5 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Aspek Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih bagi dunia Pendidikan dan perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam lingkup kajian Ilmu Manajemen, mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hasil dari penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang hendak melakukan penelitian sejenis.

2. Aspek Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi pihak manajemen PDAM Tirta Tarum Karawang dalam pengambilan keputusan terbaiknya mengenai kinerja karyawan yang diukur melalui motivasi karyawan yang ada di dalam PDAM Tirta Tarum Karawang tersebut. Sehingga nantinya, pihak manajemen PDAM Tirta Tarum Karawang akan dapat mengeluarkan kebijakan terbaiknya terkait dengan cara-cara meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

1.6 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dimulai pada bulan Januari 2020 sampai dengan bulan September 2021 dengan subjek penelitian adalah seluruh karyawan PDAM Tirta Tarum Karawang. Penelitian ini juga hanya berfokus pada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

1.6.1 Lokasi dan Objek Penelitian

Lokasi dan objek penelitian ini adalah PDAM Tirta Tarum Karawang yang beralamat di Jl. Surotokunto No. KM.4,5, Adiarsa Timur, Kec. Karawang Timur, Kab. Karawang, Jawa Barat 41314

1.6.2 Waktu dan Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari 2020 sampai dengan bulan September 2021

1.7 Sistematikan Penulisan Tugas Akhir

Sistematika penulisan Tugas Akhir pada penelitian ini terbagi dalam lima bab, yaitu sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini akan diuraikan mengenai gambaran umum objek penelitian, latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dari aspek teoritis dan aspek praktis, serta sistematikan penulisan tugas akhir.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian, serta ruang lingkup penelitian yang meliputi variabel penelitian, lokasi dan subjek penelitian, serta waktu dan periode penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan diuraikan mengenai jenis penelitian, variable operasiona yang meliputi variabel independen dan variabel dependen, tahapan penelitian, populasi dan sampel, pengumpulan data, serta teknik analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan diuraikan mengenai deskripsi variabel, analisis statistik, dan analisis pengaruh variabel.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan diuraikan mengenai kesimpulan yang merupakan jawaban atas rumusan masalah, serta saran yang meliputi aspek teoritis dan aspek praktisi.