

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Indonesia memiliki kekayaan alam yang sangat melimpah, banyak sumber daya alam yang dimiliki Indonesia dari segala aspek. Mulai dari sandang, pangan dan papan, Indonesia banyak memiliki potensi kekayaan alam yang dapat dikembangkan, dari segi dataran tinggi maupun datarannya. Banyak manfaat yang bisa diambil dari hasil kekayaan alam Indonesia dan berguna untuk kesejahteraan masyarakat. Kekayaan alam ini juga berlaku di dataran tinggi yang memiliki banyak potensi dan salah satunya adalah sumber mata air. Wilayah di dataran tinggi terutama di pegunungan yang memiliki banyak sumber mata air alami. Sumber mata air di pegunungan akan layak dikonsumsi karena aman dari bahan kimia berbahaya, aman dari bakteri dan mengandung banyak oksigen. Sumber mata air juga banyak dimanfaatkan sebagai perusahaan listrik tenaga air. Banyak perusahaan air minum yang memanfaatkan sumber mata air pegunungan untuk dijadikan sebagai air minum. Wilayah dataran tinggi dijadikan sebagai titik hulu beberapa sungai yang mengalir hingga ke dataran rendah. Setiap sumber daya alam yang ada dapat dikelola oleh badan usaha milik negara atau pun badan usaha milik daerah.

Badan usaha merupakan organisasi yang bekerja sama untuk menghasilkan keuntungan, beberapa hal dapat diperhatikan dalam membangun suatu usaha dan salah satu diantaranya adalah sumber daya alam. Di Indonesia terdapat beberapa jenis badan usaha diantaranya adalah kepemilikan modal, modal mempunyai peran yang cukup penting untuk mendirikan suatu usaha. Tanpa adanya modal yang

cukup, suatu usaha tidak akan bisa berjalan secara optimal. Modal pada suatu usaha juga sangat beragam dan bergantung lagi siapa pemiliknya. Ada beberapa badan usaha dalam kepemilikan modal salah satunya adalah BUMD (Badan Usaha Milik Daerah). Teknisnya adalah dimana status kepemilikan modal usaha berada di tangan pemerintahan daerah. BUMD adalah aset penting bagi pemerintah daerah untuk berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi nasional dan lokal (Ainiyyah, 2022). Peran BUMD sangat berkontribusi untuk membangun perekonomian sebuah wilayah. Namun BUMD kurang diketahui oleh masyarakat umum karena dianggap belum mempunyai nilai kerja yang mumpuni. Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1962 mengenai perusahaan daerah dasar hukum dan ranah BUMD sudah diatur dengan sangat jelas. Menurut Kumparan (2023) ada sekitar 1.056 BUMD yang tercatat resmi di Indonesia.

Menurut Gambar 1.1, jumlah BUMD di Indonesia berdasarkan Provinsi pada Tahun 2022, tercatat Provinsi Jawa Barat menduduki peringkat ke-3 terbanyak di Indonesia, ada 95 BUMD di Provinsi Jawa Barat.



**Gambar 1. 1**  
**Jumlah BUMD di Indonesia Berdasarkan Provinsi 2022**

*Sumber: Databoks 2022*

Salah satu BUMD yang sudah tercatat adalah Perumda, Menurut Diskominfotik perumda merupakan BUMD yang seluruh modalnya dimiliki satu daerah dan tidak terbagi atas saham. Sedangkan Peseroda adalah BUMD yang berbentuk Perseroan Terbatas dengan modal yang terbagi atas saham yang seluruhnya atau paling sedikit 51 % (lima puluh satu persen) sahamnya dimiliki oleh 1 (satu) daerah. Ada beberapa jenis perumda di Jawa Barat salah satunya adalah perumda yang bergerak pada bidang pelayanan air minum yaitu PDAM.

Kebutuhan pokok yang sangat dibutuhkan untuk menjalankan keberlangsungan hidup manusia salah satunya adalah air bersih, contoh kecil dari pentingnya distribusi air bersih adalah untuk minum sehari-hari, karena tanpa minum manusia tidak akan bisa hidup (Perumatirtawening). Menurut Paksi, et al. (2021) Untuk saat ini, pendistribusian air bersih untuk wilayah yang berada di Indonesia bisa dibilang sudah cukup merata. Sebagian besar kota sudah memiliki PDAM (Perusahaan Daerah Air Minum) yang dimiliki pemerintah. Salah satunya adalah Perumda Tirtawening yang berada di Provinsi Jawa Barat, lebih tepatnya di Kota Bandung. Perumda Tirtawening adalah perusahaan milik pemerintah yang di tugaskan untuk mendistribusikan air bersih di Kota Bandung. Menurut Perumatirtawening, pada tahun 2020 PDAM Tirtawening Kota Bandung telah berganti nama menjadi Perumda Tirtawening Kota Bandung hingga saat ini, berkembangnya jumlah penduduk yang mencapai 10.899 jiwa per Km<sup>2</sup> dan selaras dengan diikuti pula peningkatan permintaan perumahan dengan sarana penunjang diantaranya air minum dan air limbah. Menurut Al Fauzan, et al. (2022) Hampir sebagian besar masyarakat di Kota Bandung sudah mempercayai Perumda

Tirtawening sebagai perusahaan yang mendistribusikan air bersih di wilayahnya masing - masing. Dalam kantor perumda tirtawening terdapat struktur organisasi kepegawaian yang dicantumkan pada website @perumdatirtawening.co.id, disana tertera bagan yang mencantumkan semua bidang yang ada pada kantor tirtawening. Perumda Tirtawening Kota Bandung memiliki 4 (empat) direksi dalam menjalankan perusahaan diantaranya Direktur Utama, Direktur Umum, Direktur Pelayanan dan Direktur Teknik. Masing-masing direksi mempunyai peranan penting dalam memajukan perusahaan sehingga visi dan misi perusahaan tercapai serta pelayanan terhadap pelanggan tetap prima dengan sumber daya manusia yang berkualitas. Salah satu bagian yang terdapat di perumda Tirtawening Kota Bandung yaitu Bagian penagihan, bagian ini dianggap penting karena merupakan salah satu jembatan antara efektivitas perusahaan dengan pelanggan serta merupakan ujung tombak keberhasilan Perumda Tirtawening Kota Bandung. Karyawan Penagihan memiliki tugas yaitu: Mengawasi pengelolaan dan mengontrol pengelolaan database pelanggan air kotor serta data-data teknis dan non teknis untuk melakukan penagihan jasa pelayanan air kotor, mengarahkan upaya-upaya optimalisasi penagihan jasa pelayanan air kotor dan mengontrol pelaksanaan penagihan jasa pelayanan air kotor, khususnya untuk non-pelanggan air bersih.

Menurut Maryati, M (2019) Pada awalnya sumberdaya manusia dianggap sebagai orang yang menggerakkan sebuah perusahaan namun sekarang justru menjadi aset yang sangat berharga bagi sebuah perusahaan. Oleh karena itu, pentingnya mengelola sumberdaya manusia pada era keterbukaan ini. Menurut Kelvin (2023) Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang sangat penting

bagi perusahaan, karena mereka memegang peranan penting dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam kegiatan perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia, perusahaan tidak dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan. Peran SDM dalam mengelola karyawan, mulai dari proses rekrutmen hingga pengembangan keterampilan dan manajemen kinerja, sangat penting dalam memastikan bahwa perusahaan memiliki tim yang terampil, berdedikasi, dan termotivasi. Menurut Rahman, et al. (2020) Manajemen SDM diwajibkan terlibat aktif untuk melaksanakan perencanaan, pengelolaan serta pengendalian organisasi yang berkaitan dengan alokasi dan pengembangan SDM. Tanpa SDM yang efektif, perusahaan mungkin akan mengalami kesulitan dalam mempertahankan talenta terbaik, meningkatkan produktivitas, atau menghadapi perubahan dan tantangan bisnis yang terus berkembang. Menurut Kelvin (2023) Perusahaan harus selalu berupaya meningkatkan motivasi dan disiplin kerja karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Wijaya, L. F. (2021) Untuk mencapai hal ini, perusahaan harus memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, memberikan mereka kesempatan untuk berkembang dan mencapai tingkat kinerja terbaik mereka.

Menurut Rizaldi (2021) Kinerja adalah suatu hasil dimana orang, sumber-sumber yang ada dilingkungan kerja tertentu secara bersama membawa hasil akhir yang didasarkan tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan. Menurut (Narimawati, et al. 2022) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam mencapai visi dan

misi dan tujuan organisasi dengan kemampuan menyelesaikan masalah sesuai dengan waktu yang ditentukan dan tidak melanggar hukum. Menurut Adhari, (2021) Kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Para pimpinan organisasi sangat menyadari perbedaan kinerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya. Walaupun karyawan tersebut bekerja ditempat yang sama, maka tetap memiliki kinerja yang berbeda. Menurut Threesha & Budiarti, (2021) Kinerja karyawan menjadikan salah satu tolak ukur penilaian suatu organisasi. Bagaimana melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, jabatan atau peranan dalam organisasi merupakan bentuk kinerja karyawan yang dapat terlihat langsung. Banyak faktor-faktor yang juga memiliki peran dalam mempengaruhi kinerja. Menurut Munzir, et al. (2021) Kinerja karyawan mempengaruhi jalannya sebuah produksi, karena apabila kinerja karyawan baik akan menghasilkan output yang baik dan sebaliknya apabila kinerja karyawan buruk maka hasil yang diperoleh perusahaan buruk. Sehingga perusahaan harus bisa menjaga dan mempertahankan kinerja karyawan dengan semangat karyawan dan tetap stabil, salah satu hal penting dalam menjaga dan mempertahankan semangat kinerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi yang baik bagi karyawan.

Untuk memperkuat penelitian ini maka penulis menggunakan kuesioner kepada 15 orang karyawan dengan survey awal yang disebarakan melalui google

form terhadap karyawan Divisi Penagihan Perumda Tirtawening Kota Bandung.

Berikut ini merupakan hasil kuisisioner awal dari Variabel Kinerja Karyawan:

**Tabel 1. 1**  
**Hasil Kuesioner Prasurvey Variabel Kinerja Karyawan**

No	Pernyataan	Jawaban			
		Ya	Persentase	Tidak	Persentase
1.	Apakah Anda bersedia untuk bekerja keras dan memberikan kontribusi terbaik bagi Perusahaan	11	73,3%	4	26,7%
2.	Apakah anda sering mencapai target kinerja yang diberikan oleh atasan	7	46,7%	8	53,3%
3.	Apakah anda merasa puas dengan pencapaian kerja anda saat ini	13	86,7%	2	13,3%
4.	Apakah anda pernah tidak mengakui pelanggaran yang telah dilakukan	6	60%	9	40%
5.	Apakah anda sering mencari cara baru yang lebih efektif untuk menyelesaikan pekerjaan anda	10	66,7%	5	33,3%
6.	Apakah anda merasa mudah dalam berkomunikasi dan berkolaborasi dengan rekan anda	12	80%	3	20%
7.	Apakah anda pernah tidak tepat waktu dalam menghadiri rapat atau pertemuan kerja	2	12,3%	13	86,7%

Sumber: Diolah Penulis, 2024

Berdasarkan Tabel 1.1 hasil survey awal kepada 15 responden karyawan mengenai kinerja karyawan, menunjukkan bawah sebanyak 8 orang dengan persentasem 53,3% responden sering tidak mencapai target kinerja yang diberikan atasan. Ketidakmampuan mencapai target kinerja tersebut dapat diindikasikan bahwa terdapat kurangnya kinerja karyawan, hal ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor seperti target yang tidak realistis, kurangnya sumber daya untuk mencapai target, dan lainnya. Faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Karyawan yaitu Motivasi Kerja.

Menurut Purnomo, et al. (2024) Motivasi kerja ialah dorongan dan rangsangan agar mendorong seseorang untuk bekerja memenuhi kebutuhannya. Dengan istilah lain, motivasi dapat didefinisikan sebagai motif atau faktor pendorong yang bersifat internal untuk mengarahkan perilaku atau perbuatan yang akan dilakukan seseorang. Menurut Edy (2018) Motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung tercapainya kinerja yang maksimal, karena motivasi adalah keadaan intern diri seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan tingkah lakunya kepada sasaran tertentu. Keterlibatan yang tinggi dari karyawan dalam mencapai tujuan organisasi menjadi kunci bagi produktivitas yang optimal. Tanpa adanya motivasi dari karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan organisasi maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Menurut Susanti (2022) Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para pegawai, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan instansi/organisasi dalam mencapai tujuannya. Dalam hal ini semakin baik motivasi maka akan semakin baik kinerja dari seorang pegawai. Motivasi kerja adalah elemen penting bagi setiap orang dalam mencapai kinerja yang optimal atau hasil yang diinginkan dari pekerjaan mereka. Motivasi ini menjadi pendorong yang menginspirasi individu untuk bersemangat dan memengaruhi orang lain dalam lingkungan kerja. Dalam mencapai target atau hasil yang diinginkan dari pekerjaan, motivasi kerja memberikan energi dan dorongan yang diperlukan bagi setiap individu. Menurut Hamzah (2016) mengemukakan bahwa sebagai indikator

motivasi adalah 1. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan tanggung jawab merupakan suatu sikap yang timbul untuk siap dan menerima suatu kewajiban atau tugas yang diberikan 2. Prestasi yang di capai pencapaian prestasi yaitu kemampuan untuk mencapai hasil yang baik secara kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh suatu karyawan tersebut. 3. Pengembangan diri pengembangan merupakan suatu proses tau cara untuk mengembangkan sesuatu yang sudah ada dalam rangka meningkatkan kualitas agar lebih maju 4. Kemandirian dalam bertindak pengembangan merupakan suatu proses atau cara untuk mengembangkan sesuatu yang sudah ada dalam rangka meningkatkan kualitas agar lebih maju.

Hal ini didukung dengan survey awal yang disebarakan melalui google form terhadap 15 orang pegawai divisi penagihan Perumda Tirtawening Kota Bandung. Berikut ini merupakan hasil kuisisioner awal dari Variabel Motivasi Kerja:

**Tabel 1. 2**  
**Hasil Kuesioner Prasurvey Variabel Motivasi Kerja**

No	Pernyataan	Jawaban			
		Ya	Persentase	Tidak	Persentase
1.	Apakah anda termotivasi untuk mencapai promosi jabatan.	12	80%	3	20%
2.	Apakah anda menerima penghargaan atas prestasi kerja anda.	5	33,3%	10	66,7%
3.	Apakah anda mendapatkan pengakuan atas kemampuan dan keahlian Anda dari atasan atau rekan kerja.	13	86,7%	2	13,3%

*Sumber: Diolah Penulis, 2024*

Berdasarkan Tabel 1.2 hasil survey awal kepada 15 responden karyawan mengenai motivasi kerja, menunjukkan bahwa sebanyak 10 orang dengan persentase 66,7% responden tidak menerima penghargaan atas prestasi kerjanya. Ketidakpuasan terhadap presasi kerja saat ini mengindikasikan terdapat motivasi kerja yang rendah pada karyawan. Hal ini bisa disebabkan oleh karyawan akan

mendapatkan penghargaan jika lama bekerja sudah 25 atau lebih dari 25 tahun, Faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Karyawan yaitu Disiplin Kerja.

Menurut Pamungkas & Wulantika, Disiplin kerja adalah alat yang digunakan para atasan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan suatu kesadaran dari kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Disiplin merupakan jaminan terpenting untuk menjaga ketertiban di lingkungan perusahaan. Sinambela (2017), menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Mangkunegara (2017), berpendapat bahwa disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pegawai dan menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Banyak faktor yang mempengaruhi dalam disiplin kerja di suatu organisasi, bisa meliputi pengawasan yang begitu ketat dari bagian HR, banyaknya peraturan di perusahaan. Tetapi tujuan tersebut agar para karyawan didalam organisasi tersebut ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan. Menurut Aziz, (2019) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja ada lima tujuan yaitu kemampuan, kepemimpinan, kompensasi, sanksi hukum dan pengawasan.

Menurut (Khoirinisa, 2019) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah a) Besar kecilnya pemberian kompensasi, b) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, c) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, d) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, e) Ada tidaknya pengawasan pemimpin, f) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan, dan g) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik. Menggunakan peralatan kantor dengan baik, hal ini menunjukkan sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan. Tanggung jawab dimana pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin yang baik. Ketaatan terhadap aturan kantor dimaksudkan kepada pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda name tag (pengenal/identitas), membuat ijin bila tidak masuk kantor, mengerjakan tugas sesuai prosedur tanpa merugikan perusahaan adalah merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi. Disiplin kerja juga dapat dilihat dari absensi. Berikut rekapitulasi daftar hadir atau absensi karyawan Perumda Tirtawening Kota Bandung:

**Tabel 1. 3**  
**Rekapitulasi Absensi di Perumda Tirtawening Kota Bandung Tahun 2023**

Bulan	Keterangan				Total	Jumlah Pegawai
	TH	N/C	Terlambat	Pulang Cepat		
16 Januari – 15 Februari	76	111	15	5	207	49
16 Februari – 15 Maret	20	23	5	4	52	49
16 Maret - 15 April	23	36	37	0	96	49
16 April – 15 Mei	42	21	10	4	87	49
16 Mei – 15 Juni	53	102	21	1	177	49
16 Juni – 15 Juli	44	61	14	20	139	49
16 Juli – 15 Agustus	59	78	23	17	194	49
16 Agustus – 15 September	63	22	21	8	114	49
16 September – 15 Oktober	115	82	21	4	222	49
16 Oktober – 15 November	60	27	8	7	102	49
16 November – 15 Desember	36	23	23	8	90	49

**Tabel 1. 4**

**Rekapitulasi Absensi di Perumda Tirtawening Kota Bandung Tahun 2024**

Bulan	Keterangan				Total	Jumlah Pegawai
	TH	N/C	Terlambat	Pulang Cepat		
16 Desember – 15 Januari	44	86	20	8	158	49
16 Januari – 15 Februari	20	23	5	8	56	49
16 Maret – 15 April	18	23	27	0	68	49
16 April – 15 Mei	75	37	26	48	146	49

Sumber : MSDM Perumda Tirtawening

Keterangan :

Tb : Tanpa berita

Nc : Absen tidak komplit

Berdasarkan Tabel 1.3 dan Tabel 1.4 fenomena yang terjadi di Divisi Penagihan masih rendahnya disiplin kerja, terlihat bahwa status kehadiran pegawai Perumda Tirtawening Kota Bandung dapat bervariasi dari bulan ke bulan pada setiap pernyataan. Peningkatan ketidakhadiran karyawan ini disebabkan karena banyaknya karyawan yang terlambat atau mangkir. Tingginya tingkat ketidakhadiran pegawai, seperti keterlambatan atau ketidakhadiran pegawai, merupakan suatu ketidakdisiplinan dan dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Keputusan Direksi Perumda Tirtawening Kota Bandung Nomor Tu.01.02/Kep.117-Sekper/2022 tentang tata tertib dan kedisiplinan pegawai pada Perumda Tirtawening Sanksi yang diberikan oleh Perumda Tirtawening yaitu tanpa berita (tb) kurang dari 5 hari kerja, terlambat 3-6 kali dan tidur pada jam kerja diberikan sanksi peringatan lisan secara tertulis dan di publikasikan pegawai yang mendapatkan surat peringatan lisan. Tanpa berita (tb) 5-6 hari kerja diberikan sanksi surat peringatan I secara tertulis, masuk dalam daftar monev, pemotongan uang makan atau transport, dan dipublikasikan pegawai yang mendapatkan SP I. Tanpa berita (tb) 8 – 29 hari kerja diberikan sanksi denda senilai 1 s/d 3 kali gaji penundaan kenaikan gaji berkala, penundaan kenaikan pangkat, penurunan pangkat setingkat lebih rendah, penurunan gaji sebesar 1x kenaikan gaji berkala dan dipublikasikan pegawai yang mendapat SP II. Tanpa Berita (tb) lebih dari 30 hari kerja diberikan sanksi pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah, pembebasan dari jabatan, pemberhentian dengan hormat atau bukan permintaan sendiri dan pemberhentian dengan tidak hormat.

Hal ini didukung dengan survey awal yang disebarakan melalui google form terhadap 15 orang pegawai divisi penagihan Perumda Tirtawening Kota Bandung. Berikut ini merupakan hasil kuisisioner awal dari Variabel Disiplin Kerja.

**Tabel 1. 5**  
**Hasil Kuesioner Prasurvey Variabel Disiplin Kerja**

No	Pernyataan	Jawaban			
		Ya	Persentase	Tidak	Persentase
1.	Apakah anda pernah mencoba untuk menghindari absen kecuali dalam keadaan darurat atau sangat penting.	7	46,7%	8	53,3%
2.	Apakah anda merasa bahwa semua karyawan ditempat kerja anda mematuhi peraturan.	10	66,7%	5	33,3%
3.	Apakah anda sering membuat daftar tugas harian atau mingguan untuk mengatur pekerjaan anda?	12	80%	3	20%

*Sumber: Diolah Penulis, 2024*

Berdasarkan Tabel 1.5 hasil survey awal kepada 15 responden karyawan mengenai disiplin kerja, menunjukkan bahwa sebanyak 7 orang dengan persentase 46.7% responden menyatakan pernah mencoba untuk menghindari absen dalam hal ketepatan waktu, yang disebabkan karena masih banyaknya pegawai yang datang terlambat pada saat masuk kerja dengan berbagai macam alasan seperti lalu lintas yang padat di perjalanan saat menuju kantor sehingga hal ini mengindikasikan adanya tingkat disiplin yang rendah.

Adapun penelitian yang dilakukan ahmad badawi saluy (2018) dengan judul “pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus di Perusahaan PT IE)” hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan PT.IE. Sedangkan hasil yang berbeda dengan judul “pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja

karyawan” Sofi Nurul Ikhsani (2023) memiliki hasil pengujian hipotesis 2 mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh koefisien regresi arah negatif dan nilai t hitung  $-2,397 > t$  tabel 1,993 dengan signifikansi  $0,019 < 0,05$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perumda Tirtawening Kota Bandung (Studi Kasus Pada Bagian Divisi Penagihan)”** Melihat pentingnya aspek Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan maka penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui dan membuktikan apakah ada pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, selain dari itu untuk lebih memahami masalah karena apabila masalah mengenai Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja diatas dibiarkan maka akan berdampak pada Kinerja Karyawan.

## **1.2 Identifikasi Masalah Dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalah merupakan salah satu aspek terpenting dari penelitian ini agar penelitian terstruktur dan memiliki tujuan yang jelas. Berdasarkan latar belakang dan fenomena permasalahan penelitian yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan yang muncul dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Sebagian besar karyawan di Perumda Tirtawening Kota Bandung (Studi Kasus Pada Bagian Divisi Penagihan) menyatakan karyawan merasa tidak menerima penghargaan atas prestasi kerjanya. Ketidak puasan terhadap prestasi kerja saat ini mengindikasikan terdapat motivasi kerja yang rendah pada karyawan. Hal ini bisa disebabkan oleh, karyawan akan mendapatkan penghargaan jika lama bekerja sudah 25 atau lebih dari 25 tahun.
2. Sebagian besar karyawan di Perumda Tirtawening Kota Bandung (Studi Kasus Pada Bagian Divisi Penagihan) menyatakan tidak tepat waktu dalam menghadiri rapat atau pertemuan kerja dengan berbagai macam alasan seperti lalu lintas yang padat saat menuju kantor, sehingga hal tersebut mengindikasikan adanya tingkat disiplin kerja yang rendah pada karyawan.
3. Sebagian besar karyawan di Perumda Tirtawening Kota Bandung (Studi Kasus Pada Bagian Divisi Penagihan) menyatakan pernah mencoba untuk menghindari absen yaitu dalam tingkat absensi yang disebabkan karena masih banyaknya pegawai yang datang terlambat pada saat masuk kerja dengan berbagai macam alasan saat menuju kantor, sehingga hal ini mengindikasikan adanya tingkat disiplin yang rendah.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan Latar Belakang Penelitian dan Identifikasi Masalah dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan di Perumda Tirtawening Kota Bandung (Studi Kasus Pada Bagian Divisi Penagihan)

2. Apakah Motivasi Kerja mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Perumda Tirtawening Kota Bandung (Studi Kasus Pada Bagian Divisi Penagihan)
3. Apakah Disiplin Kerja mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Perumda Tirtawening Kota Bandung (Studi Kasus Pada Bagian Divisi Penagihan)
4. Seberapa besar pengaruh secara simultan Motivasi Kerja, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perumda Tirtawening Kota Bandung (Studi Kasus Pada Bagian Divisi Penagihan).

### **1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Maksud dari penelitian ini penulis ingin mengumpulkan data dan berbagai informasi yang terkait dengan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perumda Tirtawening Kota Bandung (Studi Kasus Pada Bagian Divisi Penagihan), serta penulis dapat menerapkan ilmu yang didapat selama melakukan penelitian ini.

#### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini dimaksudkan oleh penulis berdasarkan rumusan masalah diatas yaitu untuk :

1. Untuk mengetahui Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan di Perumda Tirtawening Kota Bandung (Studi Kasus Pada Bagian Divisi Penagihan)

2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Perumda Tirtawening Kota Bandung (Studi Kasus Pada Bagian Divisi Penagihan)
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Perumda Tirtawening Kota Bandung (Studi Kasus Pada Bagian Divisi Penagihan)
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di Perumda Tirtawening Kota Bandung (Studi Kasus Pada Bagian Divisi Penagihan).

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

### **1.4.1 Kegunaan Praktis**

Hasil penelitian secara praktis ini, diharapkan dapat memberikan suatu masukan yang dapat diaplikasikan dan menjadi pertimbangan. Adapun kegunaan secara praktis penelitian ini sebagai berikut:

1. Pemecahan Masalah

Hasil penelitian dapat digunakan untuk memecahkan masalah mengenai Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan penelitian dapat dilakukan untuk mengetahui penyebabnya dan mencari solusi untuk meningkatkan nilai tersebut.

## 2. Bagi Objek Penelitian

Penelitian ini secara praktis dapat berguna bagi Perumda Tirtawening Kota Bandung. sebagai evaluasi mengenai Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

### 1.4.2 Kegunaan Akademis

#### 1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis khususnya mengenai pengaruh dari Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perumda Tirtawening.

#### 2. Bagi ilmu pengetahuan

Penelitian ini dimaksudkan sebagai masukan bagi pihak – pihak yang akan melakukan penelitian dengan masalah sama, dan juga menjadi bahan bacaan untuk menambah wawasan mengenai masalah yang berkaitan dengan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perumda Tirtawening (Studi Kasus Pada Bagian Divisi Penagihan).

## 1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

### 1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Perumda Tirtawening yang bertempat di Jl. Badak Singa No.10, Lb. Siliwangi, Kecamatan Coblong, Kota Bandung, Jawa Barat 40132. Telepon : (022) 2509030



**Gambar 1. 2**  
**Lokasi Penelitian**

*Sumber: perumda tirtawening*

### 1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai bulan Mei 2024 sampai dengan bulan September 2024, Adapun jadwal penelitian penulis sebagai berikut:

**Tabel 1. 6**

**Waktu Pelaksanaan Penelitian**

No	Kegiatan	Waktu kegiatan																			
		April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Survey tempat penelitian	■																			
2	Pengajuan surat ke perusahaan		■																		
3	Menerima surat balasan daei perusahaan									■											
4	Melakukan survey awal dan penelitian			■	■	■	■	■	■												
5	Mencari data						■	■													
6	Seminar									■											
7	Revisi										■										
8	Penelitian lapangan											■	■	■	■						
9	Bimbingan													■	■	■	■	■	■	■	■
10	Sidang Akhir																				■

*Sumber : Diolah Penulis, 2024*