

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian**

#### **1.1.1. Profil Umum Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Cirebon**

PDAM Kota Cirebon merupakan perusahaan yang dibentuk untuk melayani kebutuhan air minum bagi masyarakat Kota Cirebon dan sekitarnya. Dalam menjalankan usahanya, perusahaan melaksanakan 2 (dua fungsi) yaitu memperoleh pendapatan agar dapat mengelola perusahaan secara *continue* dan berkesinambungan dalam menyediakan air bersih baik kuantitas maupun kualitasnya sehingga dapat memberikan kontribusi bagian laba kepada Pemerintah Daerah, serta fungsi sosial yang melekat sejak awal dibentuknya, yaitu memberikan jasa pemenuhan kebutuhan masyarakat akan air bersih dengan membangun Sistem Penyediaan air Minum (SPAM).

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Cirebon didirikan berdasarkan Peraturan Daerah Kotapraja Cirebon tanggal 8 Mei 1963 tentang Peraturan Daerah Saluran Air Minum. Awal berdirinya PDAM Kota Cirebon terdiri dari beberapa periode yaitu:

- Periode Kolonial Belanda (Tahun 1890-1925)
- Periode Pendirian (Tahun 1958–1960)
- Periode Pengembangan (Tahun 1960–2013)

Sesuai dengan perkembangan dan peran serta PDAM, Peraturan Daerah (Perda) telah beberapa kali mengalami perubahan dan yang terakhir adalah Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2012 tanggal 28 Maret 2012 tentang Perusahaan Daerah Air Minum Kota Cirebon. Perda tersebut disahkan dan diundangkan dalam Lembaran Daerah Kota Cirebon Nomor 7 Seri D. (*Sumber: PDAM Kota Cirebon, 2017*).

### 1.1.2. Visi dan Misi Perusahaan

Visi :

“Terpenuhinya Kebutuhan Air Bersih dan Pelayanan Air Limbah Bagi Masyarakat Kota Cirebon dan Sekitarnya Secara Optimal Melalui Pengelolaan Perusahaan Secara Professional dan Akuntabel”.

Misi :

- 1) Menetapkan alternatif-alternatif rencana tindak penambahan Sumber Air Baku yang lebih pasti.
- 2) Pemanfaatan sumber daya/dana Internal dan Eksternal untuk memastikan penambahan produksi air secara bertahap.
- 3) Pemberdayaan Sumber Daya/Dana untuk menekan tingkat kebocoran air melalui mekanisme yang tepat.
- 4) Memformulasikan *Business Plan* air limbah yang dapat menjamin prinsip keseimbangan biaya dan pendapatan.
- 5) Memformulasikan kebijakan pemberdayaan SDM menuju Kompetensi dan Integritas.
- 6) Memastikan terpenuhinya pranata perusahaan untuk mengarahkan pengelolaan perusahaan secara efisien dan efektif serta didasarkan praktik bisnis yang sehat dan beretika.
- 7) Memformulasikan hubungan dengan Pemilik, Pelanggan dan *Stakeholder* lainnya secara cermat dan tepat.
- 8) Sebagai salah satu sumber Pendapatan Asli Daerah Pemerintah Kota Cirebon.

(Sumber: PDAM Kota Cirebon, 2017)

### 1.1.3. Logo Perusahaan



**Gambar 1.1 Logo PDAM Kota Cirebon**

*Sumber: PDAM Kota Cirebon, 2017*

Gambar diatas merupakan bentuk dari logo PERPAMSI (Persatuan Perusahaan Air Minum Seluruh Indonesia) yang digunakan juga oleh PDAM Kota Cirebon sebagai logo perusahaan. Logo tersebut ditetapkan pada Musyawarah Antar Perusahaan Air Minum (MAPAM) II yang berlangsung di Parapat, Sumatera Utara pada 22 – 24 Mei 1975. Lambang ini didesain oleh Ir. Padi Natasoewarna, M. Sc., yang ketika itu adalah Direktur Utama PDAM Kodya Pontianak.

- Tirta : Air
- Dharma : Hajat hidup
- Tirta Dharma: Pengabdian PERPAMSI berupa penyediaan air minum bagi hajat hidup dan kesejahteraan rakyat.

#### Penjelasan Lambang

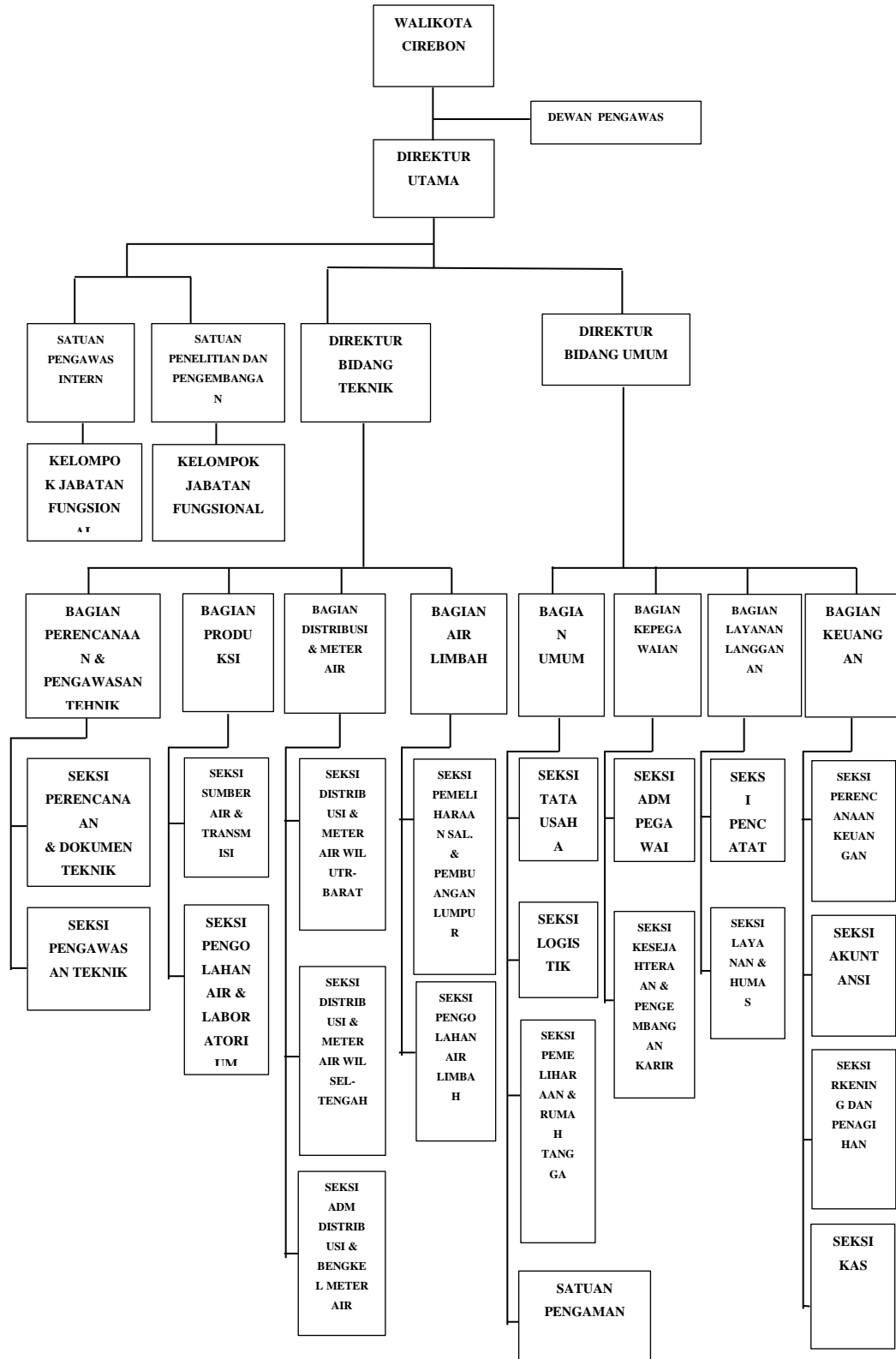
1. Lima bentuk yang berupa sebuah lingkaran dan empat buah lengkungan lainnya bermakna Pancasila.
2. Bentuk lingkaran sebagai air terjun menyatakan sumber air (air baku) yang berlimpah-limpah.

3. Bentuk lingkaran penampang pipa yang dipenuhi air minum bermakna penyaluran air minum bagi kesejahteraan rakyat yang memperlihatkan kuantitas dan kontinuitas pelayanan.
4. a. Warna hijau pada bentuk lingkaran melambangkan kualitas air baku yang belum diolah.  
b. Warna biru pada lingkaran melambangkan kualitas air yang memenuhi syarat-syarat air minum yang disalurkan bagi kesejahteraan rakyat.
5. Rangkaian bentuk-bentuk keseluruhan mewujudkan huruf-huruf PAM yang sudah sangat dikenal kepanjangannya oleh masyarakat.
6. Lambang ini dibuat dengan ukuran perbandingan :  
Panjang ; Lebar = 3 :2 .

*(Sumber : perpamsi.or.id, 2016)*

#### **1.1.4. Struktur Organisasi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Cirebon**

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Cirebon, seluruh laporan yang masuk sepenuhnya dipertanggung jawabkan kepada Walikota Cirebon. Kinerja perusahaan diawasi oleh Dewan Pengawas yang tugasnya adalah untuk mengontrol kinerja perusahaan tersebut. Dalam perusahaan salah satu pengambil keputusan terdapat pada Direktur Utama. Kemudian terdapat Satuan Pengawas Intern, Satuan Penelitian dan Pengembangan, Direktur Bidang Teknik, dan Dan Direktur Bidang Umum. Untuk selengkapnya struktur organisasi PDAM Kota Cirebon terdapat pada gambar 1.2 Struktur Organisasi PDAM Kota Cirebon.



**Gambar 1.2 Struktur Organisasi PDAM Kota Cirebon**

*Sumber : PDAM Kota Cirebon, 2017*

## 1.2. Latar Belakang Penelitian

Dewasa ini kebutuhan akan sumber daya manusia yang *professional* semakin tinggi. Sudah menjadi kebutuhan bagi perusahaan mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk memperoleh kinerja yang diinginkan. Menurut Eka Ari Wibawa selaku fungsional Widyaiswara Kementrian Hukum dan HAM menjelaskan bahwa keberadaan organisasi didukung dengan adanya tiga pilar utama yaitu keberadaan sdm yang baik, sistem penataan organisasi yang baik, dan proses bisnis yang biasanya dianggap sebagai target capaian organisasi dalam visi misi. Menurutnya aspek sdm dari sisi kuantitas maupun kualitas dapat dilihat dari sisi *knowledge*, *skill*, dan *attitude*. (Sumber:kemenkumham.go.id, 2014).

Kemudian mengutip salah satu laman perusahaan yang bergerak dalam bidang farmasi menegaskan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu strategi penting untuk menjamin tercapainya kinerja yang positif secara berkesinambungan. Lebih lanjut laman tersebut menjelaskan bahwa untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja, perusahaan perlu didukung oleh sdm yang kompeten dan berkualitas, serta berorientasi paada kebutuhan di masa depan. (Sumber:kalbe.co.id, 2017). Hal tersebut ditegaskan oleh Mardzoeki selaku Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM bahwa organisasi yang berhasil adalah mereka yang mampu melihat sdm sebagai aset yang harus dikelola sesuai dengan kebutuhan organisasi karena hal ini akan membuat organisasi menjadi lebih kompetitif, terutama dalam menghadapi lingkungan yang terus berubah. (Sumber:kemenkumham.go.id, 2016)

Perilaku pada individu dalam suatu organisasi tidak terlepas dari peranan organisasi yang dapat mengakomodir perilaku dari karyawannya dan dapat memberikan manfaat bagi masyarakat. Menurut Ghusyara Hima dalam artikelnya menyatakan bahwa organisasi adalah suatu perserikatan atau persatuan individu-individu yang bekerjasama untuk mengemban visi dan misi yang sama atau tujuan yang sama. Ia juga menambahkan organisasi yang baik apabila diakui keberadaannya oleh masyarakat atau lingkungan sekitar karena memberi kontribusi tertentu. (Sumber:kompasiana.com, 2015)

Untuk mencapai tujuan dari perusahaan dapat dilakukan dengan berbagai cara yang tentunya positif. Dengan perusahaan mengenali karakter dari masing-masing karyawan dan menyesuaikannya dengan keahliannya diharapkan perusahaan memiliki sdm yang lebih baik dalam bekerja. Hal tersebut didukung oleh penjelasan dari Lukman Khakim dalam artikelnya menyatakan bahwa perilaku organisasi berhubungan dengan pengembangan *people skill*, tetapi lebih spesifik tujuan mempelajari perilaku organisasi adalah membantu kita dalam menjalankan, memprediksi, dan mengontrol perilaku manusia. (Sumber: *Dunsarware.com*, 2015)

Berikutnya hal yang dapat menjadi pendorong atau gairah karyawan untuk mendapatkan hasil kinerja yang maksimal adalah motivasi kerja. Menurut Santoso Soroso dalam Fahmi (2016) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu. Pernyataan tersebut sesuai dengan pernyataan dari M. Syaiful Rizal dan Opi selaku sekper PT. Perkebunan Nusantara X bahwa motivasi kerja merupakan suatu modal dalam menggerakkan para karyawan atau pekerja, agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan, dan bertanggung jawab akan hasil yang akan dicapai. (Sumber: *bumn.go.id*, 2014). Berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh Gallup Worldwide menunjukkan bahwa hanya 8% karyawan di Indonesia yang memiliki level *engagement* yang tinggi, komitmen dan motivasi kuat dengan pekerjaannya. Sedangkan sisanya atau 92% hanya melakukan pekerjaannya tanpa dasar motivasi yang kuat. (Sumber : *Strategimanajemen.net*, 2015). Salah satu faktor yang berkaitan dengan hal tersebut adalah dengan diberikannya tunjangan yang dibutuhkan dan dapat dimanfaatkan oleh karyawan itu sendiri. Hal tersebut sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Bambang PS Brodjonegoro selaku Menteri Keuangan menyatakan bahwa kenaikan tunjangan akan berpengaruh besar pada motivasi kerja pegawai. (Sumber : *ekonomi.metronews.com*, 2015).

Salah satu penelitian yang mendukung pernyataan tersebut dilakukan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Padang mendapatkan temuan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Hal

tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan cara meningkatkan motivasi secara langsung dan secara tidak langsung terhadap karyawan tersebut. (*Oposma et al, 2013*). Namun dari penelitian lain menunjukkan hal yang justru sebaliknya. Penelitian yang dilakukan pada PT. Bank Tabungan Negara (BTN) Tbk cabang Manado menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (*Maranis, 2013*). Lalu penelitian yang dilakukan di PT. Bank Mestika Pekanbaru mendapat temuan bahwa motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Implikasinya adalah meskipun peningkatan motivasi kerja bisa mendorong kinerja ke arah yang lebih positif, namun dalam penelitian ini ternyata dampak tersebut tidak dirasakan signifikan bagi peningkatan kinerja karyawan. (*Rizky et al, 2014*)

Selanjutnya, kinerja juga erat kaitannya dengan disiplin kerja. Menurut Robert Bacal dalam Fami (2016) menjelaskan bahwa hubungan kedisipinan dengan kinerja adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja, proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada karyawan.

Hal tersebut diperkuat berdasarkan penelitian yang dilakukan pada karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Mangutama Kabupaten Bandung menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (*Wiratama dan Sintaasih, 2013*).

Terdapat berbagai faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kenyamanan dalam bekerja akan menjadi salah satu kunci kinerja yang akan dicapai. Mengutip laman *Femina.co.id*, 2016 hasil survey yang dilakukan Conference Board yang merupakan organisasi riset nirlaba yang berada di New York, AS, pada tahun 2014 sebanyak 52% karyawan di Amerika Serikat tidak bahagia ditempat kerja. Hal tersebut merupakan fenomena yang semestinya diperhatikan oleh setiap perusahaan karena dengan menurunnya tingkat kebahagiaan karyawan ditempat kerja, dapat menjadikan penurunan kemampuan bekerja sehingga kinerja yang akan dihasilkan tidak akan maksimal. (*Sumber : femina.co.id, 2016*). Menurut Kuswadi (2004), menjelaskan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah faktor lingkungan kerja. Hal tersebut sependapat dengan Dona Rema dalam artikelnya menyatakan bahwa lingkungan yang sehat



dikantor selain sangat ideal bagi karyawan, juga menandai pertumbuhan yang baik pada perusahaan tersebut. Dalam artikel tersebut juga menjelaskan bahwa tempat kerja dengan fasilitas yang tepat, dapat mendorong karyawannya untuk bekerja dengan nyaman dan penuh semangat. (Sumber : wolipop.detik.com, 2012)

Hal tersebut diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang, mendapat temuan bahwa secara simultan dan parsial lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. (Rachmadani et al, 2014) Selanjutnya penelitian lain pada karyawan bagian produksi PT. Nafal Tiara Abadi Pekanbaru menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. (Liawandy, 2014)

Setiap perusahaan mempunyai kriteria atau penilaian tersendiri untuk menilai kinerja dari karyawannya. Menurut Achmad Fahrozi (2016) mengatakan bahwa penilaian kinerja harus praktis, terukur dan objektif mengukur dengan tepat siapa saja karyawan yang masuk dalam katagori *excellent*, *good*, dan *poor*. Dengan demikian perusahaan lebih tepat sasaran dalam memberikan *reward* dan *punishment* bagi karyawannya. Umumnya penilaian ini dapat disebut dengan *key performance indicator* (KPI), hal tersebut untuk mempermudah perusahaan dalam melakukan penilaian kepada karyawannya. (Sumber : swa.co.id, 2016). Menurut Fahmi (2016) menjelaskan bahwa penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya.

Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Cirebon menggunakan sistem DP3 dalam melakukan penilaian terhadap pegawainya. DP3 adalah Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai. Penilaian tersebut dilakukan oleh atasan masing-masing dari pegawai tersebut yang akan diserahkan kepada bagian Direksi untuk dikaji lebih lanjut. Berikut adalah kriteria-kriteria atau unsur yang dinilai dalam penilaian kinerja karyawan yang dilakukan oleh PDAM Kota Cirebon :

**Tabel 1.1 Faktor Penilaian Kinerja Karyawan PDAM Kota Cirebon**

No.	Unsur Yang Dinilai
1.	Kesetiaan

2.	Prestasi Kerja
3.	Tanggung Jawab
4.	Ketaatan
5.	Kejujuran
6.	Kerjasama
7.	Prakarsa
8.	Kepemimpinan

*Sumber : Data Hasil Olahan Penulis, 2017*

Dalam tabel tersebut menjelaskan bahwa terdapat berbagai faktor penilaian untuk menilai karyawannya yang akan masuk dalam katagori apa. Berikut adalah data penilaian kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Cirebon :

**Tabel 1.2 Penilaian Kinerja Karyawan PDAM Kota Cirebon**

Periode	Jumlah karyawan	Penilaian			
		Cukup	Baik	Baik Sekali	Istimewa
2014	251	18	201	18	14
2015	251	20	198	20	13
2016	243	27	187	17	12

*Sumber : Data Hasil Olahan Penulis, 2017*

**Tabel 1.3 Persentase Penilaian Kinerja Karyawan PDAM Kota Cirebon**

Periode	Jumlah karyawan	Penilaian			
		Cukup	Baik	Baik Sekali	Istimewa
2014	251	7%	80%	7%	6%
2015	251	8%	79%	8%	5%
2016	243	12%	77%	8%	5%

*Sumber : Data Hasil Olahan Penulis, 2017*

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa penilaian kerja pada kategori cukup terjadi peningkatan ditiap tahunnya. Pada tahun 2014 kategori cukup sebesar 7% atau sebanyak 18 karyawan, selanjutnya pada tahun 2015 menjadi 8% yaitu sebanyak 20 karyawan, sedangkan pada tahun 2016 adalah sebesar 12% atau sebesar 27 karyawan. Selanjutnya pada kategori baik justru mengalami penurunan ditiap tahunnya. Pada tahun 2014 sebesar 80%, menjadi 79% ditahun 2015, kemudian ditahun 2016 turun kembali menjadi 77%. Pada kategori baik sekali yaitu pada tahun 2014 sebesar 7% menjadi 8% pada tahun 2015, sedangkan pada tahun 2016 tetap menjadi 8%. Selanjutnya pada kategori istimewa yaitu pada tahun 2014 sebesar 6% menjadi 5% di tahun 2015 dan tahun 2016 tetap menjadi

5%. Berdasarkan data tersebut penilaian kinerja pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Cirebon terjadi penurunan yang signifikan di tiap tahunnya pada kategori baik, sebesar 3% mulai dari tahun 2014 hingga tahun 2015. Sedangkan untuk kategori cukup terjadi peningkatan sebesar 5% mulai dari tahun 2014 hingga tahun 2015. Selanjutnya pada kategori baik sekali terjadi peningkatan sebesar 1% di tahun 2015 menjadi 8% dan pada tahun 2016 tetap menjadi 8% kategori istimewa tidak terjadi peningkatan justru penurunan pada tahun 2015 sebesar 1% menjadi 5% yang sebelumnya adalah 6% dan pada tahun 2016 tetap 5%. Dapat disimpulkan bahwa penilaian kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Cirebon kurang baik, hal tersebut dilihat dari pergerakan persentase penilaian kerja perusahaan yang cenderung menurun.

Menurut Veithzal Rivai dalam Suwatno & Priansa (2011:196) dilihat dari penilaian kinerja yang mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, juga tingkat ketidakhadiran.

Beberapa perusahaan melihat kinerja karyawannya melalui absensi kehadiran. Perusahaan dapat menilai apakah karyawan tersebut termotivasi untuk bekerja lebih giat atau justru sebaliknya. Menurut Sarworini (2007:4) absensi karyawan dapat menjadi dasar pengukuran motivasi, semakin banyak karyawan yang absen (tidak hadir) berarti tingkat motivasi mereka untuk menyelesaikan pekerjaannya semakin rendah dan berimbas pada kinerja karyawan. Selain itu, menurut Wijaya & Adreani (2015), kurangnya motivasi karyawan dapat berdampak serius bagi tingkat absensi dan keterlibatan karyawan.

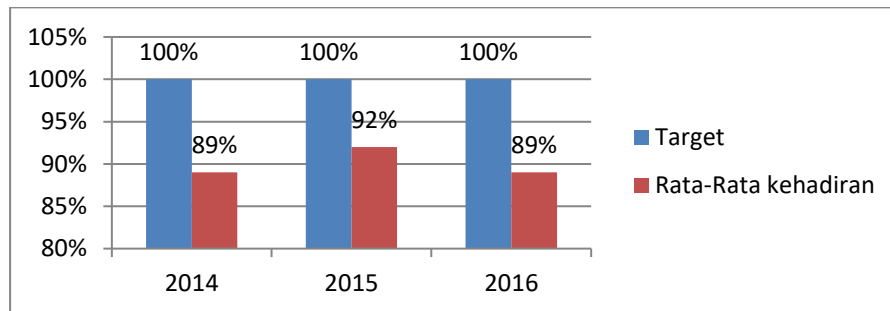
Menurut Ricky selaku Kepala Bagian Kepegawaian Perusahaan Daerah Air Minum Kota Cirebon terdapat 3 kategori untuk ketidakhadiran karyawan yaitu, cuti, ijin, dan sakit. Berikut adalah data absensi dari Perusahaan Daerah Air Minum Kota Cirebon:

**Tabel 1.4 Absensi Karyawan PDAM Kota Cirebon**

	2014	2015	2016
Cuti	4%	3%	3%
Ijin	3%	2%	4%
Sakit	4%	3%	4%

*Sumber: Data Hasil Olahan Penulis, 2017*

Dapat dilihat dari tabel tersebut bahwa pada tahun 2014 terdapat karyawan yang cuti sebesar 4%, karyawan ijin sebesar 3%, dan sakit sebesar 4%. Pada tahun 2015 terjadi penurunan sebesar 1% pada katagori cuti yaitu menjadi 3% dan pada tahun 2016 tetap menjadi 3%. Pada kategori ijin ditahun 2015 juga terjadi penurunan menjadi 2%, namun meningkat sebanyak 2% dari tahun sebelumnya menjadi 4% pada tahun 2016. Sedangkan pada kategori sakit turun 1% ditahun 2015 menjadi 3% dan pada tahun 2016 kembali meningkat sebanyak 1% dari tahun sebelumnya menjadi 4%. Dapat disimpulkan motivasi yang ada pada perusahaan kurang baik karena terjadi peningkatan ketidakhadiran karyawan pada periode tahun 2016. Untuk penjelasan lebih lanjut dapat dilihat pada grafik dibawah ini:



**Gambar 1.3 Grafik Absensi Karyawan PDAM Kota Cirebon**

*Sumber: Bagian Kepegawaian Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Cirebon, 2017*

Gambar 1.3 menjelaskan tentang grafik absensi pada karyawan PDAM Kota Cirebon. Pada tahun 2014 dari target kehadiran sebesar 100% rata-rata kehadiran sebesar 89%. Pada tahun 2015 terjadi kenaikan rata-rata kehadiran sebesar 3% dari sebelumnya 89% menjadi 92%, namun pada tahun 2016 dari target kehadiran 100% terjadi penurunan menjadi 89% kembali. Hal tersebut mengindikasikan bahwa motivasi kerja pada perusahaan kurang baik.

Selanjutnya menurut Krisna dan Sudibya (2014) menjelaskan bahwa tingkat kehadiran juga dapat menjadi indikator umum yang dapat mencerminkan tingkat disiplin kerja karyawan dalam suatu organisasi. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Urip Setiawan bahwa perusahaan yang telah mempunyai sistem atau

manajemen yang baik tentunya mempunyai aturan yang detail untuk mengatur masalah absensi dan juga mempunyai budaya atau kedewasaan dalam menyikapi kedisiplinan, perusahaan yang sehat akan diisi oleh karyawan-karyawan yang sangat termotivasi yang mana kedisiplinan bukan lagi masalah, mereka menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab, bekerja dengan penuh bahagia, mereka menjadikan tempat kerja bukan lagi sebagai tempat yang membosankan dengan penuh rutinitas namun sebagai rumah tempat mereka bekerja dengan bahagia. (Sumber : *manajementips.com*, 2015).

Menurut Hasibuan (2012) kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, memenuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Sedangkan berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Ricky selaku Kepala Bagian Kepegawaian menjelaskan bahwa masih terdapat beberapa karyawan yang hadir tidak tepat pada waktu yang telah ditentukan dan pulang lebih cepat tanpa alasan yang jelas, selain itu permasalahan terjadi juga adanya karyawan yang sering mangkir selama jam kantor, dan terkadang terdapat karyawan yang absensinya hadir namun kenyataannya pegawai tersebut tidak hadir di kantor. Hal tersebut dibuktikan melalui data absensi karyawan terjadi penurunan kehadiran pada periode tahun 2016 sebesar 3% dengan tahun sebelumnya dari target yang sudah ditetapkan. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan yang ada pada perusahaan kurang baik karena persentase kehadirannya yang justru menurun.

Menurut Nitisemito (1992) bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja dalam pelaksanaan tugas. Selanjutnya berdasarkan hasil wawancara penulis dengan beberapa karyawan PDAM Kota Cirebon, salah satunya adalah Ida selaku pegawai bagian TU yang menyayangkan jika lingkungan kerjanya terasa kurang nyaman. Menurutnya ruang bekerjanya sering sekali terdengar suara bising oleh rekan kerjanya. Penulis juga menyebarkan kuesiner tentang lingkungan kerja dengan beberapa indikator pendukung kepada 13 karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Cirebon. Adapun hasil dari kuesioner tersebut adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.5 Hasil Kuesioner Lingkungan Kerja**

No	Indikator	STS	TS	S	SS
1	Penerangan				
	Pertanyaan 1			9	4
	Pertanyaan 2			13	
2	Kebisingan				
	Pertanyaan 1		8	4	1
	Pertanyaan 2	1	1	9	2
3	Suhu Udara				
	Pertanyaan 1			11	2
	Pertanyaan 2		1	11	1
4	Ruang Gerak				
	Pertanyaan 1			11	2
	Pertanyaan 2			12	1
5	Pewarnaan				
	Pertanyaan 1		10	3	
	Pertanyaan 2		7	5	1
6	Keamanan				
	Pertanyaan 1			10	3
	Pertanyaan 2		2	9	2

*Sumber: Data Hasil Olahan Penulis, 2017*

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa variabel lingkungan kerja yang berindikator kebisingan dengan pernyataan bahwa tempat kerja yang dirasakan karyawan masih terdapat suara bising yang mengganggu aktivitas bekerja dan indikator pewarnaan dengan pernyataan bahwa beberapa karyawan merasa kurang nyaman dengan pewarnaan ruangan yang ada di perusahaan. Indikator tersebut adalah indikator yang memiliki keluhan karyawan terbanyak. Hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang ada pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Cirebon belum sesuai dengan harapan dari beberapa karyawan yang menginginkan lingkungan kerjanya terasa lebih nyaman.

### **1.3. Perumusan Masalah**

Menjaga motivasi dan kedisiplin kerja karyawan adalah tugas dari perusahaan dan karyawan itu sendiri untuk mendapatkan hasil kinerja yang maksimal. Faktor lingkungan kerja juga akan menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan terdapat beberapa permasalahan yang terdapat pada PDAM Kota Cirebon. Permasalahan yang terjadi adalah kurangnya motivasi dan kedisiplinan pada

karyawan dalam bekerja, hal tersebut dapat terlihat dari data absensi karyawan yang menunjukkan fluktuasi ditiap tahunnya karena masih terdapat beberapa karyawan yang kurang menaati peraturan yang ada. Selain itu terdapat permasalahan pada lingkungan kerja, seperti yang dikemukakan oleh Ida selaku karyawan PDAM Kota Cirebon bagian TU bahwa ia menyayangkan jika lingkungan kerjanya kurang nyaman karena sering terdengar suara bising oleh rekan kerjanya.

Menurut Urip Setiawan (2015) mengatakan bahwa perusahaan yang mempunyai sistem manajemen yang baik mempunyai aturan yang detail untuk mengatur masalah absensi dan juga mempunyai budaya atau kedewasaan dalam menyikapi kedisiplinan, sehingga perusahaan akan diisi oleh karyawan yang termotivasi dalam bekerja sehingga kedisiplinan bukan lagi masalah. Selanjutnya berdasarkan survey yang dilakukan oleh Conference Board (2014) mendapatkan hasil bahwa menurunnya tingkat kebahagiaan karyawan ditempat kerja, dapat menjadi penurunan kemampuan karyawan dalam bekerja, sehingga akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan. Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang telah dipaparkan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Kota Cirebon”**.

#### **1.4. Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka pokok permasalahan yang dapat diangkat dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana motivasi yang ada pada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Cirebon?
2. Bagaimana disiplin kerja yang ada pada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Cirebon?
3. Bagaimana lingkungan kerja yang ada pada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Cirebon?

4. Bagaimana kinerja karyawan yang ada pada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Cirebon?
5. Seberapa besar pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum Kota Cirebon?

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjawab pertanyaan penelitian diatas, yaitu :

1. Untuk mengetahui bagaimana motivasi yang ada pada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Cirebon.
2. Untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja yang ada pada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Cirebon.
3. Untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja yang ada pada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Cirebon.
4. Untuk mengetahui bagaimana kinerja yang ada pada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Cirebon.
5. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum Kota Cirebon.

### **1.6. Manfaat Penelitian**

Dalam penelitian ini diharapkan dapat mempunyai beberapa manfaat baik kegunaan teoritis maupun kegunaan praktis, yaitu :

#### **1. Aspek Teoritis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan baik bagi perusahaan, peneliti maupun pembaca mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Cirebon. Selain itu dalam penelitian ini diharapkan juga dapat



memberikan sumbangan pemikiran dan wawasan bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian sejenis.

## 2. Aspek Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Cirebon sebagai masukan dalam pemeliharaan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

### **1.7. Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Cirebon, melibatkan seluruh karyawan perusahaan yang berjumlah 243 karyawan.

#### **1.7.1. Lokasi dan Objek Penelitian**

Objek penelitian ini adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang pengelolaan air daerah yang berada di Kota Cirebon. Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Cirebon beralamat di Jalan Tuparev No. 25 Cirebon, Jawa Barat.

#### **1.7.2. Waktu dan Periode Penelitian**

Dalam penelitian ini mempunyai waktu dan periode penelitian selama enam bulan yaitu pada bulan Juni 2016 sampai bulan Juni 2017.

### **1.8. Sistematika Penulisan Tugas Akhir**

Untuk mempermudah dalam melihat gambaran materi yang akan dipaparkan dalam penulisan penelitian ini, maka penulis menyusun sistematika penulisan sebagai berikut :

#### **BAB I. Pendahuluan.**

Pada bab ini berisikan mengenai tinjauan terhadap objek penelitian, latar belakang penelitian, rumusan masalah, kegunaan penelitian, tujuan penelitian, dan sistematika penulisan.

## **BAB II. Tinjauan Pustaka dan Lingkup Penelitian.**

Pada bab ini berisikan tentang rangkuman teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis, serta ruang lingkup penelitian.

## **BAB III. Metode Penelitian**

Pada bab ini berisikan tentang jenis penelitian, variabel dan pengukuran skala, data dan teknik pengumpulan data, teknik *sampling*, pengujian instrument penelitian, analisis data serta pengujian hipotesis.

## **BAB IV. Analisis dan Pembahasan.**

Pada bab ini berisikan tentang cara mengumpulkan data melalui kuisioner yang disebar dan telah diisi oleh responden serta pengolahannya menggunakan metode yang telah ditetapkan sebelumnya.

## **BAB V. Kesimpulan dan Saran.**

Pada bab ini berisikan tentang kesimpulan dari penelitian ini dan saran maupun rekomendasi bagi perusahaan.