

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Gambaran Umum

1.1.1. Sejarah Perumda Air Minum (PDAM) Tirta Darma Ayu Kabupaten Indramayu

Perumda Tirta Darma Ayu merupakan salah satu Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) di Kabupaten Indramayu yang berada di bidang penyediaan air bersih. Sistem penyediaan air minum berdiri sejak tahun 1932 yang dibangun oleh Pemerintah Belanda, dengan kapasitas 20 liter/detik dengan memanfaatkan sumber air baku dari saluran irigasi sindu praja. Pada tahun 1945 pengelolaan air minum diserahkan dari Pemerintah Belanda kepada Pemerintah Indonesia lalu dikelola oleh Dinas Air Minum Kabupaten Daerah Tingkat II Indramayu dan selama perkembangannya tahun 1978 dibangun sebuah Instalasi Pengelolaan Air (IPA) yang berkapasitas 70 liter/detik dan dibantu dikelola oleh Badan Pengelola Air Minum (BPAM) Kabupaten Indramayu.

Perumda Air Minum (PDAM) Tirta Darma Ayu Kabupaten Indramayu berperan dalam pengelola air minum di Kabupaten Indramayu yang mana awal didirikannya berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Indramayu Nomor 08 Tahun 1985 tentang pendirian Perumda Air Minum Kabupaten Indramayu dan melalui Surat Keputusan Bersama Menteri Pekerjaan Umum dan Menteri Dalam Negeri Nomor 552/KPTS/1988, untuk menyerahkan kelanjutan pengelolaan Badan Pengola Air Minum (BPAM) Kabupaten Indramayu.

Dengan perkembangan penduduk, Perumda Air Minum (PDAM) Tirta Darma Ayu Kabupaten Indramayu sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang penyediaan air minum di Kabupaten Indramayu ini memberikan jasa kepada masyarakat Indramayu untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, sehinga Kabupaten Indramayu melakukan perencanaan sistem-sistem penyediaan air bersih yang disediakan oleh Perumda Air Minum (PDAM) Tirta Darma Ayu Kabupaten Indramayu.

1.1.2. Logo Perusahaan

Berikut ini logo dari Perumda Air Minum (PDAM) Tirta Darma Ayu Kabupaten Indramayu:



Gambar 1. 1 Logo Perusahaan

Sumber: Data Internal Perusahaan

1.1.3. Visi dan Misi

Perumda Air Minum (PDAM) Tirta Darma Ayu Kabupaten Indramayu memiliki visi dan misi yang dilansir dari *website* resmi pdamindramayu.co.id/tentang-kami sebagai berikut:

a. Visi

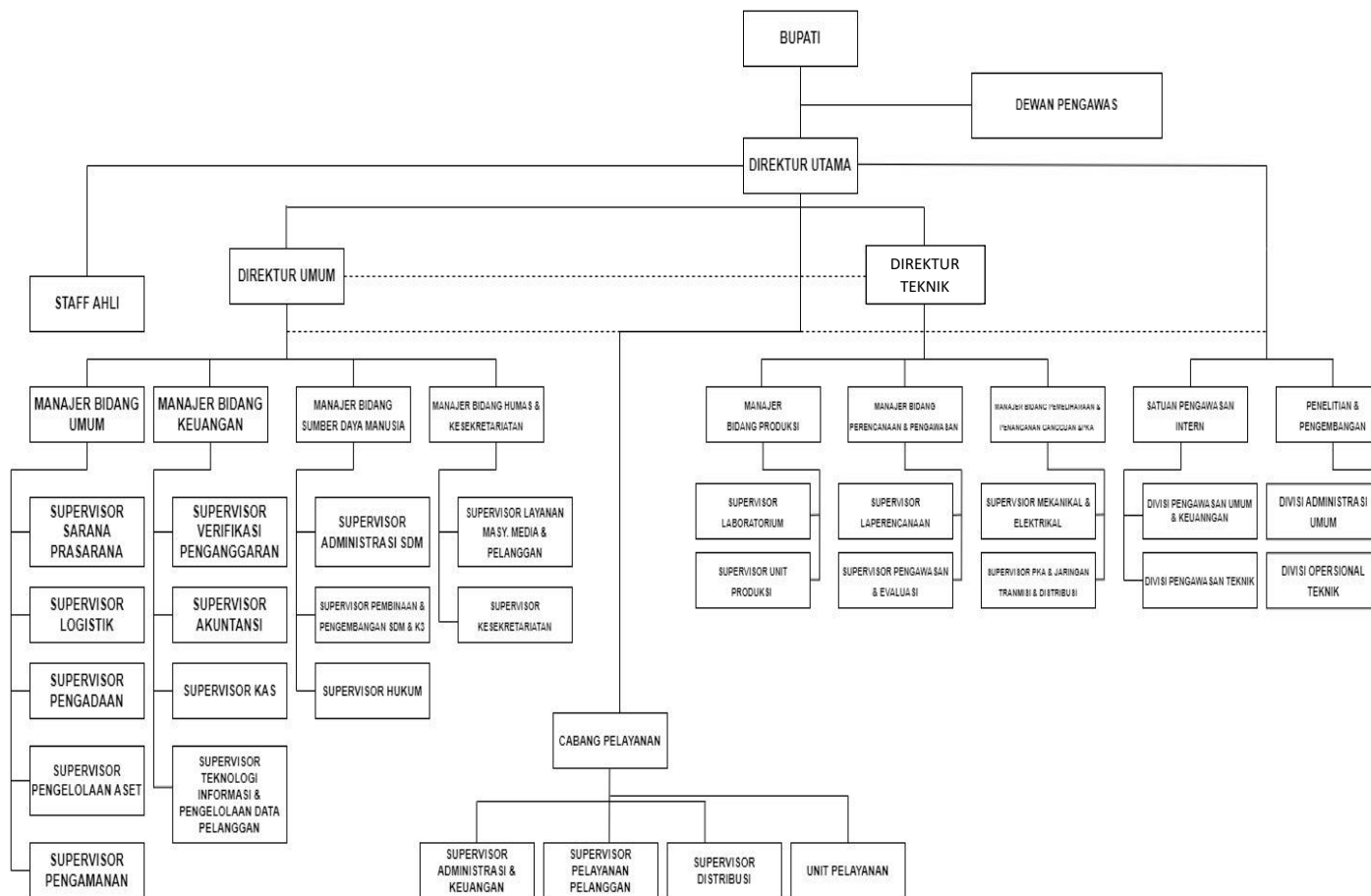
Perumda Air Minum Tirta Darma Ayu “Air Bersih Dapat Meningkatkan Kesehatan Masyarakat”

b. Misi

- 1) Mengutamakan kepuasan pelanggan
- 2) Meningkatkan profesionalisme manajemen
- 3) Meningkatkan kinerja dan Kesehatan pegawai
- 4) Menunjang pembangunan daerah
- 5) Menjaga kelestarian lingkungan

1.1.4. Struktur Organisasi

Struktur organisasi dari Perumda Tirta Darma (PDAM) Ayu Kabupaten Indramayu sebagai berikut :



Gambar 1. 2 Bagan Struktur Organisasi Perusahaan

Sumber: Data Internal Perumda Air Minum (PDAM) Tirta Darma Ayu Kabupaten Indramayu

Susunan dan tata kerja pada Perumda Air Minum (PDAM) Tirta Drama Ayu Kabupaten Indramayu terdiri dari Badan Pengawas, Direksi PDAM, dan Bidang-bidang.

a. Badan Pengawas

Pelaksanaan kegiatan Perumda Air Minum (PDAM) Tirta Drama Ayu Kabupaten Indramayu diawasi oleh Badan Pengawas yang berjumlah lima orang yaitu Ketua, Sekretaris, Koordinator, dan dua orang anggota. Badan Pengawas tersebut dibentuk oleh Bupati atau Kepala Daerah.

b. Direksi PDAM

Untuk kelancaraan pelaksanaan dan kegiatan di perusahaan, kegiatan Perumda Air Minum (PDAM) Tirta Drama Ayu Kabupaten Indramayu dipimpin oleh seorang Direktur Utama yang dibantu oleh dua direktur yaitu Direktur Umum dan Direktur Teknik, serta dibantu Kepala Bidang, Kepala Sub Bidang dan atau Unit.

c. Bidang-bidang

Pada Pelaksanaannya juga kegiatan Perumda Air Minum (PDAM) Tirta Drama Ayu Kabupaten Indramayu memiliki bidang-bidang pada susunan dan tata kerja yaitu, Bidang Umum, Bidang Keuangan, Bidang Sumber Daya Manusia, Bidang Humas dan Kesekretariatan, Bidang Produksi, Bidang Perencanaan dan Pengawasan, Bidang Pemeliharaan dan Penangan Gangguan & PKA, Satuan Pengawas Internal, Bidang Penelitian dan Pengembangan.

1.2. Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini perusahaan dituntut untuk bersaing dengan perusahaan lainnya. Perusahaan yang baik selalu mempersiapkan sistem dan strategi dalam menghadapi persaingan antar perusahaan dengan menggunakan strategi yang dimiliki oleh perusahaan itu sendiri. Dalam mempersiapkan hal tersebut suatu perusahaan harus memiliki Sumber Daya Manusia untuk menyusun strategi dan membangun sebuah sistem pada organisasi atau perusahaan. Sumber Daya Manusia adalah aset yang paling terpenting dalam mencapai tujuan utama. Untuk dapat mencapai tujuan, organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Menurut Hamali (2016:3) MSDM adalah suatu gerakan pengakuan kepada pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang potensial, yang perlu dikembangkan sehingga mampu

memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi dan untuk pengembangan dirinya.

Sumber Daya Manusia adalah salah satu penggerak dalam suatu organisasi atau perusahaan sehingga dapat menjadi tolak ukur baik atau buruknya perusahaan. Peran sumber daya manusia pada perusahaan menjadi faktor utama dalam proses mencapai tujuan. Agar lebih efektif dan efisien perusahaan membutuhkan pegawai atau karyawan guna mendukung tercapainya tujuan perusahaan tersebut. Oleh karena itu pentingnya mengelola sumber daya manusia yang berkualitas dan dapat memberikan dampak baik bagi perusahaan.

Perumda Air Minum (PDAM) Tirta Darma Ayu adalah salah satu perusahaan yang berkembang dalam bidang penyediaan jasa air bersih dan berada dibawah naungan Badan Umum Milik Daerah (BUMD). Ketersediaannya air bersih dalam kehidupan masyarakat memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan kesehatan dan kenyamanan masyarakat Indonesia. Untuk mewujudkan pelayanan air bersih, PDAM hadir dengan menyediakan air minum dan air bersih untuk masyarakat.

Menurut Priansa (2021:278) mengatakan bahwa kinerja adalah mengenai hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasinya. Kinerja karyawan memiliki pengaruh besar terhadap perusahaan, karena kinerja karyawan menjadi salah satu bagian terpenting untuk mencapai keberhasilan suatu perusahaan. Sehingga kinerja karyawan dapat diukur dan dinilai menggunakan caranya perusahaan itu sendiri, kegiatan Perumda Air Minum (PDAM) dalam melakukan penilaian kerja terdapat unsur-unsur yang akan dijadikan penilaian kinerja karyawan. Berikut unsur-unsurnya:

TABEL 1. 1
UNSUR PENILAIAN KINERJA

No	Unsur yang dinilai
1	Kesetiaan
2	Prestasi Kerja
3	Tanggung Jawab
4	Ketaatan
5	Kejujuran
6	Kerjasama
7	Prakarsa
8	Kepemimpinan

Sumber: Data Internal Perusahaan

Dari penilaian kinerja diatas yang berdasarkan unsur-unsur yang dinilai, hasilnya akan ditentukan melalui kriteria penilaian kinerja karyawan. Berikut kriteria penilaian kinerja karyawan pada Perumda Air Minum (PDAM) Tirta Darma Ayu Kabupaten Indramayu:

TABEL 1. 2
KRITERIA PENILAIAN KINERJA KARYAWAN

Nilai	Rentang Nilai
91-100	Sangat Baik
76-90	Baik
61-75	Cukup
51-60	Kurang
≤50	Sangat Kurang

Sumber: Data Internal Perusahaan

Berikut hasil rekapitulasi rata-rata penilaian kinerja karyawan Perumda Air Minum (PDAM) Tirta Darma Ayu Kabupaten Indramayu dari tahun 2019 – 2021 pada tabel di bawah ini:

TABEL 1. 3
PENILAIAN KINERJA KARYAWAN

Kategori Kinerja	2019		2020		2021	
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
91-100	2	1%	5	3%	4	3%
76-90	139	96%	139	95%	132	94%
61-75	4	3%	2	1%	5	4%
51-60	0	0%	0	0%	0	0%
≤ 50	0	0%	0	0%	0	0%
Total	145	100%	146	100%	141	100%

Sumber: Data Internal Perusahaan

Dapat dilihat berdasarkan tabel 1.3 diatas bahwa kinerja karyawan Perumda Air Minum (PDAM) Tirta Darma Ayu Kabupaten Indramayu mengalami peningkatan pada tahun 2019 ke tahun 2020. Bahwa pada tahun 2019 sebanyak 2 karyawan yang mendapatkan kategori “Sangat Baik”, 139 karyawan mendapatkan kategori “Baik”, dan 4 karyawan mendapatkan kategori “Cukup”. Pada tahun 2020 mengalami peningkatan sebanyak 5 karyawan mendapatkan kategori “Sangat Baik”, 139 karyawan mendapatkan kategori “Baik”, dan 2 karyawan mendapatkan kategori “Cukup”. Sedangkan pada tahun 2021 mengalami penurunan, sebanyak 4 karyawan mendapatkan kategori “Sangat Baik”, 132 karyawan mendapatkan kategori “Baik”,

dan 5 karyawan mendapatkan kategori “Cukup”, dapat dilihat dari tahun 2020 ke tahun 2021 mengalami penurunan kinerja karyawan.

Peneliti juga melakukan *pra-survey* mengenai kinerja karyawan untuk mengetahui tanggapan karyawan, apakah karyawan sudah melaksanakan kinerja karyawannya dengan baik. Berikut hasil *pra-survey* mengenai kinerja karyawan:

TABEL 1. 4
HASIL PRA-SURVEY KINERJA KARYAWAN PERUMDA AIR MINUM
(PDAM) TIRTA DARMA AYU KABUPATEN INDRAMAYU

No	Pernyataan	Jawaban					Total (100%)
		SS	S	CS	TS	STS	
1	Saya merasa sesuai dengan pekerjaan saat ini.	1	6	6	2	0	100%
		6,7%	40%	40%	13,3%	0%	
2	Saya berhasil mencapai target kerja diperusahaan.	2	6	6	1	0	100%
		13,3%	40%	40%	6,7%	0%	
3	Saya mengerjakan tugas dengan tepat waktu dan tidak menunda-nunda.	5	5	3	2	0	100%
		33,3%	33,3%	20%	13,3%	0%	
4	Saya menggunakan fasilitas dan sarana secara efektif dan efisien.	5	6	4	0	0	100%
		33,3%	40%	26,7%	0%	0%	
5	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan mandiri	2	8	5	0	0	100%
		13,3%	53,3%	33,3%	0%	0%	
6	Saya mampu bekerjasama dengan rekan atau karyawan lainnya.	2	7	6	0	0	100%
		13,3%	46,7%	40%	0%	0%	

Sumber : Hasil Olahan Peneliti (2022)

Berdasarkan hasil *pra-survey* yang dilakukan oleh peneliti dapat dilihat dalam tabel diatas, pada pernyataan pertama “Saya merasa sesuai dengan pekerjaan saat ini” dengan hasil persentase sebesar 40% cukup setuju dan sebesar 13,3% tidak setuju. Pada pernyataan kedua “Saya berhasil mencapai target kerja diperusahaan” dengan hasil persentase sebesar 40% cukup setuju dan sebesar 6,7% tidak setuju. Pada pertanyaan ketiga “Saya mengerjakan tugas dengan tepat waktu dan tidak menunda-

nunda” dengan hasil persentase sebesar 20% cukup setuju dan sebesar 13,3% tidak setuju. Pada pernyataan keempat “Saya menggunakan fasilitas dan sarana secara efektif dan efisien” dengan hasil persentase sebesar 26,7% cukup setuju setuju yang menunjukkan bahwa karyawan mampu menggunakan fasilitas dengan baik. Pada pernyataan kelima “Saya mampu menyelesaikan tugas dengan mandiri” dengan persentase sebesar 33,3% cukup setuju. Dan pada pernyataan keenam “Saya mampu bekerjasama dengan rekan atau karyawan lainnya” dengan persentase sebesar 40% cukup setuju. Terkait dengan hal tersebut, kinerja karyawan pada Perumda Air Minum (PDAM) Tirta Darma Ayu Kabupaten Indramayu masih belum maksimal dalam pekerjaannya karena terdapat penurunan pada Tahun 2020 – 2021 dan berdasarkan hasil *pra-survey* diatas masih ada karyawan yang bertolak belakang dengan pernyataan, yang berarti salah satu permasalahan pada kinerja karyawan karena adanya ketidaksesuaian dengan pekerjaan saat ini.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan ada beberapa cara antara lain dengan mengadakannya pelatihan serta membangun motivasi kerja terhadap seluruh karyawan. Sebelum mengadakan pelatihan perusahaan harus mengetahui pentingnya *training need analysis*, sebagaimana yang diungkapkan oleh Cekada (2010) bahwa TNA adalah proses pengumpulan data dalam rangka mengetahui faktor yang perlu ditingkatkan pada kinerja karyawan. Menurut Ivancevich dalam Jurdi (2018: 104) mengatakan bahwa pelatihan merupakan proses dilalui oleh orang untuk mendapatkan kapabilitas sehingga membantu tercapainya tujuan organisasi. Dengan diadakannya pelatihan, karyawan dapat menambah pengetahuan, keterampilan serta kemampuan sehingga karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan hasil yang maksimal. Berdasarkan wawancara tidak terstruktur dengan SPV Bagian Hukum, pelatihan untuk karyawan Perumda Air Minum (PDAM) Tirta Darma Ayu Kabupaten Indramayu masih belum rutin dilaksanakan. Terutama pada saat Covid-19, pelatihan banyak terkendala dikarenakan aktifitas karyawan yang terbatas.

Dari hasil wawancara yang telah dilakukan dengan salah satu karyawan, seiring perkembangan jaman pada saat ini diharapkan perusahaan harus selalu rutin melakukan perkembangan. Perusahaan dapat melakukan pelatihan secara rutin kepada karyawannya guna mengembangkan dan meningkatkan keterampilan. Mengadakan program pelatihan dapat memberikan dampak yang positif terhadap karyawan. Karena itu karyawan bisa menghasilkan kinerja yang baik untuk tujuan yang ingin dicapai bagi

perusahaan, keberhasilan tujuan tersebut dapat dikatakan sebagai kesuksesan sebuah perusahaan. Menurut Normi (2018:96) dengan adanya program pelatihan (*training*) ini bertujuan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu untuk kebutuhan sekarang.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), salah satu bidang yang berhubungan dengan semua aspek dalam perusahaan. Perumda Air Minum (PDAM) Tirta Darma Ayu Kabupaten Indramayu dalam upaya meningkatkan pelayanan terhadap konsumen membutuhkan karyawan yang handal dan terampil. Untuk memiliki karyawan yang handal dan terampil perusahaan perlu mengadakan sebuah pelatihan untuk meningkatkan *skill* pada karyawan. Pelatihan yang diadakan oleh Perumda Air Minum (PDAM) Tirta Darma Ayu Kabupaten Indramayu dilakukan sesuai dengan bidang dari masing-masing karyawan, hal tersebut bertujuan agar karyawan bisa meningkatkan keterampilan, pengetahuan, serta kemampuan. Berikut adalah data kegiatan pelaksanaan pelatihan dan jumlah peserta yang mengikuti pelatihan di Perumda Air Minum (PDAM) Tirta Darma Ayu Kabupaten Indramayu dari tahun 2019 – 2021.

TABEL 1. 5
JENIS PELATIHAN DAN JUMLAH PESERTA PELATIHAN

No	Nama Pelatihan	Jumlah Peserta
1	Teknis Pengoperasian Instalasi Pengolahan Air Gelombang I	2
2	Teknis Pengoperasian dan Pemeliharaan Pompa Genset	2
3	Pembinaan Calon Ahli K3 Umum (<i>Public Training</i>)	1
4	Kesiapan Penanggulangan Pemadam Kebakaran	42
5	Teknis Pengoperasian dan Pemeliharaan Pompa Genset	3
6	Pelatihan Teknis dan Pemeliharaan Peralatan Mekanikal dan Elektrikal	3
7	Pelatihan Perencanaan Proyek Program PERPAMSI - Water.Org	20
8	Pelatihan Pemahaman dan Penerapan Manual Rencana Pengamanan Air Minum (RPAM) bagi Institusi Penyelenggaraan SPAM	8

No	Nama Pelatihan	Jumlah Peserta
9	Pelatihan <i>Assessment Tools</i> Dampak Covid 19 Terhadap <i>Financial</i> Penyelenggara SPAM	2
10	Tor Pelatihan Penyusunan Rencana Pengamanan Air Minum (RPAM) Online	5
11	Pelatihan <i>Trainer of Trainer</i> RPAM	1

Sumber : Data Internal Perusahaan

Berdasarkan tabel diatas dapat menggambarkan pelatihan dari tahun 2019 – 2021 dengan jumlah peserta yang berbeda-beda sesuai dengan bidangnya masing-masing, pelatihan yang diberikan kepada karyawan Perumda Air Minum (PDAM) Tirta Darma Ayu Kabupaten Indramayu guna meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan. Dengan meningkatnya keterampilan dan kemampuan seorang karyawan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Pelatihan merupakan proses yang dibuat untuk membantu karyawan agar bisa mempelajari keterampilan, pengetahuan dan kemampuan (Biech dalam Sumardjo dan Priansa, 2018:117) . Oleh karena itu, dari data diatas untuk mengetahui hasil dari pelatihan yang sudah dilaksanakan oleh Perumda Air (PDAM) Minum Tirta Darma Ayu Kabupaten Indramayu penulis telah menyebarkan kuesioner *pra-survey* ke 15 responden yang merupakan karyawan Perumda Air Minum (PDAM) Tirta Darma Ayu Kabupaten Indramayu. Berikut hasil kuesioner *pra-survey* mengenai pelatihan:

TABEL 1. 6

HASIL PRA-SURVEY PELATIHAN PERUMDA AIR MINUM (PDAM) TIRTA DARMA AYU KABUPATEN INDRAMAYU

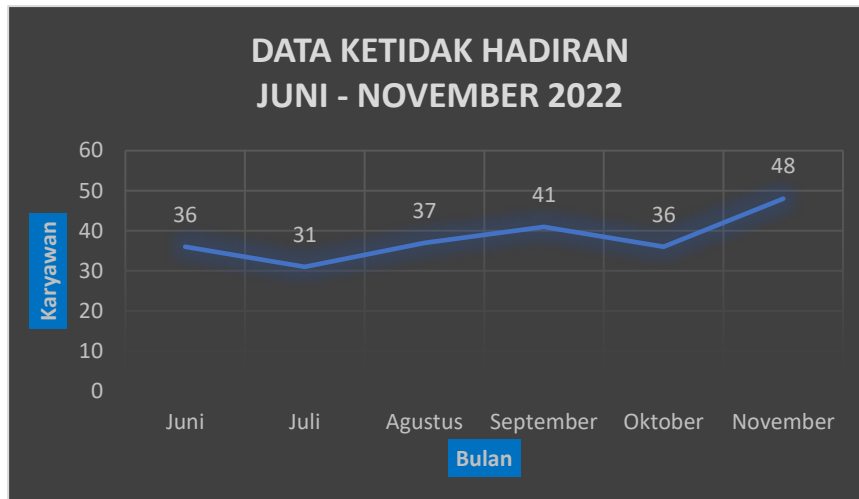
No	Pernyataan	Jawaban					Total (100%)
		SS	S	CS	TS	STS	
1	Pelatihan yang dilaksanakan sesuai dengan pekerjaan dan kebutuhan saya.	1	6	7	1	0	100%
		6,7%	40%	46,7%	6,7%	0%	
2	Pelatih menjelaskan dengan baik dan jelas.	4	5	5	1	0	100%
		26,7%	33,3%	33,3%	6,7%	0%	
3	Saya memahami materi yang diberikaan pada saat pelatihan.	2	5	7	1	0	100%
		13,3%	33,3%	46,7%	6,7%	0%	

4	Metode yang digunakan pelatih, sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan.	2	8	4	1	0	100%
		13,3%	53,3%	26,7%	6,7%	0%	
5	Setelah mengikuti pelatihan kemampuan saya meningkat.	3	6	4	2	0	100%
		20%	40%	26,7%	13,3%	0%	

Sumber : Hasil Olahan Peneliti (2022)

Berdasarkan hasil *pra-survey* yang dilakukan oleh peneliti mengenai pelatihan pada Perumda Air Minum (PDAM) Tirta Darma Ayu Kabupaten Indramayu dapat dilihat dari tabel diatas. Pada pernyataan pertama “Pelatihan yang dilaksanakan sesuai dengan pekerjaan dan kebutuhan saya” dengan hasil persentase sebesar 46,7% cukup setuju dan 6,7% tidak setuju. Pada pernyataan kedua “Pelatih menjelaskan dengan baik dan jelas“ dengan hasil persentase sebesar 33,3% cukup setuju dan 6,7% tidak setuju. Pada pernyataan ketiga “Saya memahami materi yang diberikaan pada saat pelatihan” dengan hasil persentase 46,7% cukup setuju dan 6,7% tidak setuju. Pada pernyataan keempat “Metode yang digunakan pelatih, sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan” dengan hasil persentase 26,7% cukup setuju dan 6,7% tidak setuju, dan pada pernyataan kelima “Setelah mengikuti pelatihan kemampuan saya meningkat” dengan hasil persentase 26,7% cukup setuju dan 13,3% tidak setuju. Dengan demikian, berdasarkan hasil *pra-survey* dapat diasumsikan bahwa pelatihan untuk karyawan Perumda Air Minum (PDAM) Tirta Darma Ayu Kabupaten Indramayu perlu ditingkatkan kembali, karena masih ada pegawai yang merasa bahwa pelatihan yang diberikan belum sesuai dengan pekerjaan dan kebutuhan saat ini yang akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan.

Bukan hanya pelatihan saja yang mempengaruhi, tetapi motivasi kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Kaswan (2016:126) mengatakan bahwa motivasi merupakan sebuah proses dalam diri seseorang yang digerakan melalui kebutuhan fisiologis atau psikologis. Kebutuhan itu muncul karena adanya ketidakseimbangan pada fisiologis atau psikologisnya. Menurut Harumy *et al* (2018) menjelaskan bahwa absensi merupakan daftar ketidak hadirannya pegawai atau karyawan disaat yang berkaitan tidak hadir dalam bekerja. Maka dari itu, untuk melihat suatu kondisi motivasi pada pegawai, peneliti menggunakan absensi. Untuk melihat kondisi ketidak kehadiran karyawan pada Perumda Air Minum (PDAM) Tirta Darma Ayu Kabupaten Indramayu dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1. 3 Grafik Ketidak hadiran Karyawan Perumda Air Minum (PDAM) Tirta Darma Ayu Kabupaten Indramayu

Sumber: Data Internal Perusahaan

Pada grafik diatas terlihat bahwa masih tinggi tingkat ketidak hadiran pada karyawan Perumda Air Minum (PDAM) Tirta Darma Ayu Kabupaten Indramayu dan mengalami peningkatan. Salah satu faktor yang mempengaruhi ketidak hadiran adalah kurangnya motivasi kerja terhadap karyawan. Menurut Surbakti (2014) mengemukakan bahwa yang membuat kehilangan motivasi atau tidak semangat pada seseorang adalah situasi dan kondisi itu sendiri. Untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja karyawan di Perumda Air Minum (PDAM) Tirta Darma Ayu Kabupaten Indramayu, peneliti juga melakukan *pra-survey* untuk melihat bagaimana motivasi kerja dan implementasinya apakah sudah berjalan dengan baik. Berikut hasil kuesioner *pra-survey* mengenai motivasi kerja:

TABEL 1. 7

HASIL PRA-SURVEY MOTIVASI KERJA PERUMDA AIR MINUM (PDAM) TIRTA DARMA AYU KABUPATEN INDRAMAYU

No	Pernyataan	Jawaban					Total (100%)
		SS	S	CS	TS	STS	
1	Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.	3	6	3	3	0	100%
		20%	40%	20%	20%	0%	
2	Atasan saya selalu memberikan pujian apabila saya mengerjakan tugas dengan hasil yang memuaskan.	1	2	9	2	1	100%
		6,7%	13,3%	60%	13,3%	6,7%	

3	Saya suka memberi saran dan solusi kepada rekan apabila terjadi permasalahan sehingga mempercepat penyelesaian pekerjaan.	3	5	4	3	0	100%
		20%	33,3%	26,7%	20%	0%	

Sumber: Hasil Olahan Peneliti (2022)

Berdasarkan hasil pra-survey mengenai motivasi kerja dapat dilihat pada pernyataan pertama “Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan” dengan hasil persentase 20% cukup setuju dan 20% tidak setuju, pada pernyataan kedua “Atasan saya selalu memberikan pujian apabila saya mengerjakan tugas dengan hasil yang memuaskan” dengan hasil persentase 60% cukup setuju, 13,3% tidak setuju dan 6,7% sangat tidak setuju, dan pada pernyataan ketiga “Saya suka memberi saran dan solusi kepada rekan apabila terjadi permasalahan” dengan hasil persentase 26,7% cukup setuju dan 20% tidak setuju. Dari hasil pra-survey dapat dilihat bahwa motivasi kerja karyawan pada Perumda Air Minum (PDAM) Tirta Darma Ayu Kabupaten Indramayu masih belum maksimal dalam implementasinya, sehingga diasumsikan kurangnya motivasi kerja pada karyawan karena atasan yang kurang dalam memberikan apresiasi atau *reward* kepada karyawan yang sudah melakukan pekerjaan dengan hasil yang baik. Hal ini akan mempengaruhi pada kinerja karyawan pada perusahaan. Penurunan motivasi kerja menjadi salah satu faktor penurunan kinerja karyawan Perumda Air Minum (PDAM) Tirta Darma Ayu Kabupaten Indramayu yang sudah diuraikan diatas. Menurut Sumardjo dan Priansa (2018:142) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan suatu perilaku yang akan mempengaruhi karyawan untuk bersemangat terhadap pekerjaannya. Motivasi merupakan aktivitas yang bekerja untuk memenuhi kebutuhan yang ini dicapai (Fahmi, 2016:100).

Berdasarkan uraian yang telah dijabarkan diatas, maka peneliti tertarik untuk mengetahui bagaimana pelatihan dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan Perumda Air Minum (PDAM) Tirta Darma Ayu Kabupaten Indramayu. Oleh karena itu, peneliti mengajukan topik dengan pembahasan yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum (PDAM) Tirta Darma Ayu Kabupaten Indramayu”**.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas disimpulkan bahwa perumusan masalah yang dipakai pada penelitian ini adalah:

- a. Bagaimana pelatihan pada karyawan Perumda Air Minum (PDAM) Tirta Darma Ayu Kabupaten Indramayu?
- b. Bagaimana motivasi kerja pada karyawan Perumda Air Minum (PDAM) Tirta Darma Ayu Kabupaten Indramayu?
- c. Bagaimana kinerja karyawan di Perumda Air Minum (PDAM) Tirta Darma Ayu Kabupaten Indramayu?
- d. Bagaimana pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Perumda Air Minum (PDAM) Tirta Darma Ayu Kabupaten Indramayu baik secara parsial maupun simultan?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan utama penelitian ini berdasarkan permasalahan yang ada adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pelatihan karyawan Perumda Air Minum (PDAM) Tirta Darma Ayu Kabupaten Indramayu.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja karyawan Perumda Air Minum (PDAM) Tirta Darma Ayu Kabupaten Indramayu.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan Perumda Air Minum (PDAM) Tirta Darma Ayu Kabupaten Indramayu.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum (PDAM) Tirta Darma Ayu Kabupaten Indramayu baik secara parsial maupun secara simultan.

1.5. Kegunaan Penelitian

1.5.1. Aspek Teoritis

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan ilmu pengetahuan yang lebih luas terkait sumber daya manusia khususnya pelatihan dan motivasi pada karyawan guna mencapai kinerja di perusahaan. Dengan adanya penelitian ini bisa juga menjadi bahan referensi bagi penelitian selanjutnya.

1.5.2. Aspek Praktis

Melalui penelitian ini penulis berharap bisa menjadi salah satu masukan atau saran kepada Perumda Air Minum (PDAM) Tirta Darma Ayu Kabupaten Indramayu terutama dalam hal peningkatan kinerja karyawan agar terus tumbuh dan berkembang kedepannya.

1.6. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan tugas akhir dijelaskan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan gambaran umum objek penelitian secara ringkas yang meliputi: sejarah singkat perusahaan, visi dan misi, struktur organisasi, lalu diiringi latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan juga sistematika tugas akhir.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan secara ringkas mengenai teori manajemen sumber daya manusia, pelatihan, motivasi kerja, kinerja karyawan. Serta terdapat penelitian terdahulu, kerangka pemikiran hipotesis, dan ruang lingkup penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini akan diuraikan mengenai jenis penelitian yang digunakan variabel operasional, tahapan penelitian, populasi dan sampel, jenis dan teknik pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan secara kronologis dan sistematis tentang deskripsi objek penelitian analisis data dan pembahasan hasil pengolahan data mengenai pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum (PDAM) Tirta Darma Ayu Kabupaten Indramayu.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab terakhir ini mencakup simpulan dari hasil penelitian dan disertai saran peneliti untuk dijadikan bahan solusi atau pertimbangan bagi perusahaan dan peneliti selanjutnya agar menjadi lebih baik lagi.