

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan yang dapat dikatakan berhasil dan maju apabila perusahaan tersebut mempunyai sumber daya manusianya yang cukup memadai. Seiring dengan perkembangan pengetahuan teknologi dan SDM serta perkembangan lingkungan dan persaingan bisnis yang semakin bersaing saat ini sangat berpengaruh pada perkembangan perusahaan. Dimana didalam perusahaan ilmu teknologi dan SDM serta perkembangan lingkungan dan persaingan bisnis diharuskan untuk mendapat ilmu yang lebih banyak agar dapat memberikan informasi yang bisa dijadikan pengetahuan yang dapat menajalankan untuk pengetahuan ilmu teknologi dan keberhasilan perusahaan dalam perkembangan lingkungan dan persaingan bisnis yang dimana mampu bersaing di pasar global serta keberhasilan perusahaan dalam menjalani usahanya yang ada pada sumber daya manusianya yang berkompeten dan berkualitas.

Hal ini sangat memerlukan perhatian tersendiri, karena semakin ketatnya persaingan bisnis mengakibatkan perusahaan diharapkan pada tantangan untuk mendapat mempertahankan kelangsungan hidup. Keberhasilan suatu perusahaan maupun organisasi dipengaruhi oleh motivasi yang baik, karena seorang pemimpin harus dapat memberikan motivasi kepada bawahannya yang dapat di pahami dengan jelas agar para karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya dengan baik. Pemimpin yang tidak dapat berkomunikasi secara baik dengan karyawan tentang pekerjaan yang perlu dilaksanakan akan menghadapi kegagalan dalam mencapai tujuan yang diinginkan tanpa di berikannya motivasi faktor – faktor tersebut akan mempengaruhi prestasi kerja, dedikasi, dan loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan perusahaannya. Sehingga perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong atau memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal.

Untuk menciptakan perusahaan yang baik upaya yang dapat dilakukan dengan adanya motivasi terhadap karyawan melalui disiplin kerja yang sesuai dengan kemampuan sehingga tercapainya kinerja yang baik serta kepuasan kerja terhadap karyawan sehingga karyawan merasa nyaman dan terpuaskan serta akan loyal kinerjanya yang akan meningkat di dalam perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Kinerja sebagai proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja juga merupakan hasil kerja menghasilkan atau disumbangkan seseorang karyawan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab kepada perusahaan Menurut Hasibuan dalam Bambang Siswanto (2019) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja sebagai perwujudan perilaku seseorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan perannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Hal ini di karenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup di dalam perusahaan. Jika kinerjanya meningkat maka keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan semakin tinggi, namun apabila kinerja menurun dapat menyebabkan kemunduran bagi perusahaan. Semua organisasi atau perusahaan pasti mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan dalam hubungannya dengan pekerjaan, baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

Perusahaan meningkatkan para karyawan mematuhi standar perilaku ini sebagai wujud untuk menciptakan kinerja karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi dari motivasi dan disiplin kerja yang merupakan salah satu hal yang penting untuk mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi dan disiplin kerja yang ditanamkan di dalam perusahaan kepada karyawan akan sangat mempengaruhi kesungguhan karyawan dalam bekerja. Oleh sebab itu pemimpin perusahaan harus dapat memberikan motivasi yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan giat serta

membuat karyawan bekerja dengan secara disiplin. Dengan kinerja karyawan yang baik maka diharapkan perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain agar diakui perusahaan mempunyai kinerja perusahaan yang berkualitas. Berdasarkan hasil wawancara dilakukan penulis terhadap karyawan PDAM Way Rilau Bandar Lampung, terlihat bahwa pemimpin manajer PDAM Way Rilau Bandar Lampung kurang bersosialisasi serta memberikan masukan kepada karyawan dan motivasi yang diberikan kepada karyawan belum sepenuhnya diberikan sehingga kinerja karyawan menurun. Dengan itu adapun fenomena kinerja karyawan PDAM Way Rilau Bandar Lampung yaitu, Kualitas kerja telah baik dimana pemimpin kurang bersosialisasi terhadap karyawan tidak memberikan masukan serta sosisi terhadap pekerjaan dan masalah yang ada di perusahaan. Kuantitas kerja telah sesuai standar kerja, karyawan mampu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan tanggung jawabnya dan absensi karyawan sesuai standar akan tetapi hanya saja masih ada beberapa karyawan yang terkadang datang terlambat, tidak masuk kerja tanpa keterangan, sakit, izin dan cuti kerja, sehingga hal seperti ini dapat mengurangi stabilitas kinerja karyawan.

Ketepatan waktu dimana menyelesaikan pekerjaan, dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan dapat diandalkan, namun hal yang terjadi dimana karyawan masih sering tidak dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dan tidak bekerja secara maksimal dan di akibatkan target kinerja tidak akan tercapai. Tanggung jawab dimana pemimpin tidak menjalankan tugasnya seperti memberikan masukan seperti solusi dalam bekerja. Kerjasama kesediaan pemimpin berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik. Menurut Sinambela (2016, p.519) Kinerja yang dapat dinilai dan objektif akan meningkatkan motivasi untuk dapat bekerja lebih baik, kinerja dinilai secara subjektif dan pengukuran yang jelas akan karyawan terdemotivasi dan ketidakpuasan dalam bekerja. Kinerja karyawan keluaran yang dihasilkan oleh indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Dalam menciptakan kinerja karyawan agar berjalan dengan efektif dan dapat memenuhi indikator-indikator dalam pekerjaan, hal tersebut tidak hanya

dengan kinerja karyawan saja tetapi dengan kepuasan kerja yang harus dimiliki setiap karyawan yang bekerja di dalam perusahaan. Dengan ini kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air minum Way Rilau Bandar Lampung belum sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan, karena itu dapat dilihat pada tabel 1.1 di bawah ini merupakan penilaian kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Way Rilau Bandar Lampung :

Tabel 1.1
Kriteria Penilaian Kinerja PDAM Way Rilau Bandar Lampung

No	ASPEK	HURUF MUTU	BOBOT (%)	KETERANGAN
1	Orientasi Pelayanan	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	71-80	Cukup
		D	50-70	Buruk
2	Tanggung Jawab	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	71-80	Cukup
		D	50-70	Buruk
3	Komitmen	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	71-80	Cukup
		D	50-70	Buruk
4	Disiplin	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	71-80	Cukup
		D	50-70	Buruk
5	Kerjasama	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	71-80	Cukup
		D	50-70	Buruk

Sumber : PDAM Way Rilau Bandar Lampung 2020

Berdasarkan Tabel 1.1 PDAM Way Rilau Bandar Lampung telah menerapkan standar penilaian kinerja untuk menilai kinerja yang dilakukan oleh karyawan

yang terdiri dari beberapa area kinerja. Masing-masing area kinerja memiliki range penilaian dari 91 – 100 dan dengan nilai skala 50-70 dengan keterangan dari Sangat baik sampai buruk. Berikut ini merupakan Tabel 1.2 mengenai Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PDAM Way Rilau Bandar Lampung.

Tabel 1.2

Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PDAM Way Rilau Bandar Lampung 2019

NO	Unsur Yang Dinilai	Rata-Rata	Katagori
		TAHUN 2019	TAHUN 2019
1	Orientasi Pelayanan	82,5	B
2	Tanggung Jawab	83,0	B
3	Komitmen	74,8	C
4	Disiplin	71,5	C
5	Kerjasama	80,3	B
Total Rata-Rata		78,42	C

Sumber : PDAM Way Rilau Bandar Lampung 2020

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas menunjukkan bahwa kinerja karyawan PDAM Way Rilau Bandar Lampung telah mencapai standar dengan dimana hasil evaluasi penelitian orientasi pelayanan dinyatakan baik dikarenakan ada keinginan untuk membantu kebutuhan pelanggan. Integritas dinyatakan baik dikarenakan mampu bertanggung jawab atas hasil kerja. Komitmen dinyatakan kurang baik dikarenakan kurangnya keinginan dari atasan untuk memperhatikan karyawannya di dalam perusahaan untuk pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin yang kurang baik yaitu karyawan sering datang terlambat dan pulau kerja tidak sesuai dengan jamnya serta tidak memakai seragam sesuai dengan hari yang telah ditetapkan. Kerjasama yang baik dapat membuat semangat dalam bekerja. Dari penjelasan di atas hal ini perlu ditingkatkan lagi karena belum mencapai target pekerjaan yang diharapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu perusahaan masih

membutuhkan usaha-usaha yang dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai bahkan melebihi target pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Penurunan kinerja karyawan yang terjadi, bisa disebabkan kurangnya motivasi terhadap karyawan yang ada di perusahaan, karena adanya motivasi berperan penting didalam perusahaan, pentingnya motivasi dalam perusahaan membuat tenaga kerja tetap terus berjalan dan menghadapi segala kesulitan. Perusahaan untuk mencapai tujuan dapat memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, faktor-faktor tersebut diantaranya adalah motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik dikarenakan motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting bagi perusahaan dalam menentukan kinerja karyawan. Tinggi rendahnya kinerja karyawan yang dimiliki perusahaan akan sangat dipengaruhi oleh faktor motivasi kerja dari masing-masing individu. Menurut Marliani (2018, p.219) motivasi menjadi penting dalam bekerja karena tanpa motivasi kerja yang kuat dalam diri seseorang, akan mudah tergoyahkan sehingga memutuskan untuk berhenti. Menurut berperan sebagai hal yang penting akan membuat tenaga kerja terus berjalan dan menghadapi segala kesulitan dengan adanya motivasi kerja dapat meningkatkan suatu efektivitas kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dilakukan penulis terhadap karyawan PDAM Way Rilau Bandar Lampung,, terlihat bahwa pemimpin manajer Perusahaan Daerah Air minum Way Rilau kurang bisa bersosialisasi kepada bawahannya dan motivasi yang diberikan kepada karyawan belum sepenuhnya diberikan sehingga kinerja karyawan menurun yang disebabkan karyawan kurang termotivasi. Dengan itu, motivasi kerja merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan, mengajak karyawan mengikuti kemauan untuk menyelesaikan tugas. Karyawan yang merasa termotivasi, apabila merasa tindakannya mengarah pada tujuan dan imbalan berharga yang akan memuaskan kebutuhan mereka. Meskipun secara umum manajer Perusahaan Daerah Air Minum Way Rilau akan memberikan karyawan berupa dengan memberikan berupa insentif, imbalan, tunjangan hari raya, tidak merendahkan/menghina karyawan, tidak mengkritik karyawan di

depan karyawan lainnya, memberi kesempatan untuk pembelajaran dan pertumbuhan serta jenjang karir yang cukup menjanjikan bagi kehidupan di masa yang akan datang.

Adapun fenomena motivasi kerja yaitu : Adapun beberapa fenomena motivasi kerja yaitu : Kebutuhan fisik, kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor dimana banyak karyawan yang mengeluhkan dengan fasilitas yang ada diperusahaan kurang mendukung dan kurangnya perhatian dalam fasilitas didalam ruangan seperti alat kerja mulai dari perlengkapan prasarana seperti AC yang tidak selalu berfungsi dengan baik sampai dengan penganadaan alat seperti komputer dan lainnya. Kebutuhan rasa aman, kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, diataranya adalah rasa aman fisik, stailitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti : takut, cemas, bahaya akan tetapi hal yang terjadi dimana karyawan yang merasa kurang nyamana dalam bekerja disaat melakukan pekerjaan dimana pemimpin manajer tidak cepat dalam menyelesaikan masalah. Kebutuhan Sosial yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam perusahaan. Kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, seperti interaksi yang baik atara sesama karyawan dan atasan dimana interaksi yang terjadi kurang maksimal baik antara rekan sekerja mapuun dengan atasan seperti penyampaian pesan dari pimpinan yang kurang.

Kebutuhan akan penghargaan kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan, kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari pimpinan dimana kurangnya perhatian dari pimpinan dalam memberikan semangat ataupun dorongan motivasi terhadap karyawannya, sehingga hal ini memicu karyawan bermalas-malsan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Chandra Andika, dkk (2017) Pada dasarnya motivasi lebih menitikberatkan pada bagaimana caranya untuk membangkitkan keinginan pada seorang karyawan agar mau bekerja secara produktif demi mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi adalah sebuah faktor yang lebih mengarah pada perilaku di dalam perusahaan. Motivasi karyawan yang dapat dipengaruhi dengan minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antar personal dan kepada atasan serta kesempatan dalam bekerja. Hal tersebut dilaksanakan dikarenakan karyawan tidak dapat lepas dari ingin dihargai, dihormati dan diperlakukan sebagaimana semestinya.. Motivasi dari luar dapat berasal dari lingkungan kerja dan sangat erat sekali dengan Pemimpin. Karena motivasi dapat diartikan sebagai dorongan untuk menghasilkan sesuatu baik tujuan ataupun hal yang positif lainnya. Karyawan apabila mendapatkan motivasi dari Pemimpinnya, pastilah kinerjanya juga akan berubah menjadi positif maupun menjadi negatif.

Dengan adanya motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Apabila kebutuhan akan hal ini terpenuhi maka timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan kinerja karyawan. Selaian motivasi, disiplin kerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan terutama menyangkut kinerja karyawan. Menurut Handoko dalam Sinambela (2016, p.334) Disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Disiplin juga merupakan tindakan untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh karyawan. Berdasarkan hasil wawancara penulis kepada karyawan PDAM Way Rilau Bandar Lampung, dimana masih banyak karyawan yang belum mentaati peraturan yang ada di perusahaan dengan masih banyak karyawan yang datang terlambat, tidak masuk kerja tanpa keterangan dan pulang kerja sebelum jam kerja habis yang sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan.

Adapun fenomena disiplin kerja yaitu : Disiplin aturan waktu menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang dimana, kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja, dimana masi ada karyawan yang datang terlambat serta pulang kerja seblum waktu jam kerja berakhir. Disiplin terhadap peraturan perusahaan, peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu perusahaan dapat dicapai dengan baik dan masi banyak karyawan belum mentaati peraturan yang berlaku yang ada pada perusahaan Disiplin terhadap aturan prilaku dalam bekerja ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain. Disiplin melaksanakan tugas yang diberikan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu serta tidak mendunda pekerjaan yang diberikan setiap harinya. Disiplin tanggung jawab Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

Disiplin kepemimpinan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Oleh karena itu, setiap perusahaan mempunya harapan karyawan yang mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. Pada Perusahaan Daerah Air Minum Way Rilau Bandar Lampung terlihat dari absensi karyawan yang masih banyak tidak hadir atau tidak masuk kerja dan datang terlambat dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 1.3
Data Absensi Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Way Rilau
Bandar Lampung 2019

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Jumlah Karyawan Tanpa Keterangan	Tingkat Absensi (%)
Januari	276	22	20	0,32
Februari	276	19	34	0,64
Maret	276	21	24	0,41
April	276	19	20	0,38
Mei	276	21	25	0,43
Juni	276	17	30	0,63
Juli	276	22	21	0,33
Agustus	276	21	11	0,37
September	276	21	20	0,34
Oktober	276	21	27	0,46
November	276	21	30	0,51
Desember	276	18	15	0,30
Jumlah		243	211	0,31

Sumber : PDAM Way Rilau Bandar Lampung 2020

Berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan tingkat absensi dari bulan Januari sampai dengan Desember 2019 mengalami jumlah absensi Perusahaan Daerah Air Minum Way Rilau bandar Lampung bervariasi setiap bulannya, rata-rata absensi ke tidakhadiran karyawan dalam satu tahun sebesar 0,31%. Hal ini berarti menunjukkan bahwa tingkat kehadiran karyawan yang tanpa keterangan dan mangkir dari tugas dan tanggung jawab rendah. Disiplin kerja yang buruk berdampak pada kinerja karyawan serta pelaksanaannya harus senantiasa dipantau, diawasi dan hal tersebut seharusnya menjadi perilaku yang baku setiap karyawan dalam suatu perusahaan. Bila disiplin kerja tidak berjalan untuk mencapai tujuan perusahaan maka tidak terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang tidak maksimal.

Kepuasan kerja merupakan keadaan penting yang harus dimiliki setiap karyawan yang bekerja, dimana mampu berinteraksi dengan lingkungan kerja dan mereka yang bekerja akan bersungguh-sungguh sehingga kontribusi tersebut dapat mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan observasi yang dilakukan penulis terlihat bahwa pemimpin di Perusahaan Daerah Air Minum Way Rilau kurang peduli dengan karyawan dan terlalu monoton terhadap karyawan serta kurang sigap dalam mengambil keputusan. Dengan kepuasan kerja seseorang karyawan dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak untuk dikerjakan. Adapun fenomena kepuasan kerja yaitu : Gaji, dengan adanya gaji yang menyebabkan kepuasan karyawan dengan sejumlah uang di peroleh, dimana karyawan PDAM Way Rilau Bandar Lampung mengeluhkan gaji yang tidak tepat waktu sesuai dengan yang ditetapkan. Kondisi kerja, kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, tempat parkir dan ruang gerak yang cukup memadai akan tetapi AC yang sering kali tidak bisa hidup. Komunikasi, komunikasi yang kurang lancar antara karyawan dengan pemimpin, atasan kurang mau mendengar, memahami pendapat karyawan yang menimbulkan kurang puas dalam bekerja.

Fasilitas, yang dimana masih kurang memadai yang menghasilkan kepuasan kerja yang tidak baik terhadap karyawan. Kemanan Kerja, sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan pria atau wanita dengan keadaan yang aman sangat mempengaruhi kinerja karyawan selama bekerja.

Wexley dan Yulk dalam Wilson (2012, p.327) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap pekerjaan. Pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan dapat dikatakan bahwa pekerjaan itu memberi kepuasan bagi karyawan, sebaliknya apabila ketidakpuasan akan diperoleh bila suatu pekerja tidak menyengkan untuk karyawan. Menurut Marliani (2018, p.243) setiap orang mengharapkan kepuasan dari tempat bekerja. Kepuasan kerja seseorang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan seseorang dengan sikap yang positif dari tenaga kerja yang meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai satu nilai

penting pekerjaan. Kepuasan kerja mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan dengan menciptakan motivasi dan partisipasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan terus memperbaiki kinerja mereka.

Dalam hal ini Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) adalah salah satu unit usaha milik daerah, yang bergerak dalam distribusi air bersih bagi masyarakat umum. PDAM terdapat di setiap provinsi, kabupaten dan kotamadya di seluruh Indonesia Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Way Rilau merupakan yang berada di Lampung yang bertempat di Jl. P. Emir Moh. Noer No.11a, Sumur Putri, Kec. Tkl. Betung Utara, Kota Bandar Lampung. PDAM mempunyai tugas untuk melaksanakan tugas mengelola prasarana pelayanan air bersih secara adil dan terus menerus, di samping mempunyai fungsi ganda yaitu fungsi sosial yaitu, utilitas publik yang memproduksi air minum, yang merupakan kebutuhan pokok manusia, senantiasa dituntut untuk dapat memenuhi kebutuhan masyarakat dari semua golongan, dengan memberlakukan tarif air minum yang disesuaikan dengan kelompok pelanggan dan sebagai profit dengan penerapan prinsip-prinsip ekonomi perusahaan.

Berikut merupakan data jumlah karyawan PDAM Way Rilau data karyawan yang memiliki 276 karyawan yang dibagi berdasarkan beberapa departemen yang terdiri dari departemen pengolahan, perencanaan, keuangan, staf ahli, litbang, hukum dan langganan, keamanan, umum, produksi, distribusi serta SPI.

Dengan uraian diatas bahwa penelitian ini dilakukan untuk mengetahui kinerja karyawan, motivasi dan kompensasi serta kepuasan kerja. Berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian berjudul **“DETERMINASI KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) WAY RILAU BANDAR LAMPUNG”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas yang diteliti pada karyawan PDAM Way Rilau Bandar Lampung, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah determinasi motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Way Rilau Bandar Lampung ?
2. Apakah determinasi disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Way Rilau Bandar Lampung ?
3. Apakah determinasi motivasi berpengaruh kepuasan kerja pada karyawan PDAM Way Rilau Bandar Lampung ?
4. Apakah determinasi disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PDAM Way Rilau Bandar Lampung ?
5. Apakah determinasi kinerja karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PDAM Way Rilau Bandar Lampung ?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan kemampuan penulis sehingga penulis hanya meneliti dalam ruang lingkup sesuai dengan apa yang akan dibahas yaitu determinasi kinerja karyawan melalui motivasi dan disiplin kerja serta kepuasan kerja pada PDAM Way Rilau Bandar Lampung.

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek merupakan seluruh pada karyawan PDAM Way Rilau Bandar Lampung.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah kinerja karyawan melalui motivasi dan disiplin kerja serta kepuasan kerja PDAM Way Rilau Bandar Lampung.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat merupakan tempat penelitian adalah PDAM Way Rilau Bandar Lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Ruang lingkup waktu merupakan ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang di dasarkan berdasarkan penelitian.

1.3.5 Ruang lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian merupakan ilmu manajemen sumber daya manusia yang meliputi kinerja karyawan, motivasi, disiplin kerja serta kepuasan kerja.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah penelitian diatas maka tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk menguji determinasi motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Way Rilau Bandar Lampung.
2. Untuk menguji determinasi disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Way Rilau Bandar Lampung.
3. Untuk menguji determinasi motivasi berpengaruh kepuasan kerja pada karyawan PDAM Way Rilau Bandar Lampung.
4. Untuk menguji determinasi disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PDAM Way Rilau Bandar Lampung.
5. Untuk menguji determinasi kinerja karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PDAM Way Rilau Bandar Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa :

1.5.1 Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini menambah ilmu dan pengetahuan serta informasi yang terutama mengenai motivasi dan disiplin dalam bekerja.

1.5.2 Bagi Instansi

Untuk memberikan saran dan masukan yang bermanfaat mengenai meliputi kinerja karyawan, motivasi, disiplin kerja serta kepuasan kerja di perusahaan sehingga dapat mengurangi terjadinya penyimpangan dan untuk mencapai kinerja yang maksimal.

1.5.3 Bagi Institusi

Sebagai referensi dan bahan perbandingan bagi peneliti selanjutnya. Menambah referensi perpustakaan Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya khususnya program studi manajemen.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi mengenai tentang latar belakang, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan dan manfaat serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi mengenai tentang kinerja karyawan, motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja. Pengertian motivasi, tujuan pemberi motivasi, manfaat motivasi, pengertian disiplin kerja, tujuan disiplin kerja, dan hubungannya terhadap kinerja karyawan serta kepuasan kerja.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisi metode-metode pendekatan penyelesaian permasalahan yang dinyatakan dalam perumusan masalah.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi bagaimana akan menjelaskan tentang data dan temuan yang diperoleh dengan metode dan prosedur yang diuraikan pada bab sebelumnya.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini berisi tentang kesimpulan serta saran dari hasil penelitian yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN