

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aset dalam menjalankan aktivitas perusahaan dan keberlangsungan hidup perusahaan juga tergantung kepada karyawannya. Pembinaan dan pengembangan profesionalitas SDM menjadi salah satu upaya yang tepat untuk menghadapi dan merespon segala tantangan yang berkaitan dengan perubahan lingkungan strategis. Perubahan tersebut membawa konsekuensi bahwa setiap organisasi perusahaan harus memiliki SDM yang memenuhi persyaratan baik secara kuantitas maupun kualitas, sehingga dapat melaksanakan tugas dan fungsinya secara profesional sehingga kinerja yang dicapainya diharapkan akan lebih memuaskan sesuai standar kerja yang disyaratkan. Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengendalian berdasarkan fungsi manajemen terhadap daya yang bersumber dari manusia. Hubungan manajemen dengan sumber daya manusia, merupakan proses usaha pencapaian tujuan melalui kerja sama dengan orang lain (Fathoni, 2014).

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kemajuan perusahaan. Semakin tinggi kinerja karyawan maka tujuan perusahaan akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja karyawan rendah maka tujuan perusahaan akan sulit untuk dicapai dan juga hasil yang diterima tidak sesuai dengan keinginan perusahaan. Kekuatan setiap perusahaan adalah terletak pada setiap individunya, sehingga prestasi suatu perusahaan tidak terlepas dari prestasi setiap individu yang terlihat di dalamnya. Seorang karyawan akan merasa bangga dengan prestasi yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya pada perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan pada suatu periode tertentu (Kasmir, 2016). Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Adapun indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut,

kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, komitmen kerja (Robbins, 2006). Terdapat banyak sekali faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut, kalitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, inisiatif, kerja sama, ketaatan (Mangkunegara, 2017).

Salah satu penentu keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan karyawan. Dengan mengetahui tingkat kedisiplinan karyawannya, maka organisasi atau perusahaan dapat menganalisis apakah karyawannya sudah bekerja secara optimum atau tidak. Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tujuannya (Hasibuan, 2015). Disiplin karyawan berkaitan erat dengan kepatuhan karyawan terhadap peraturan-peraturan tertentu baik yang ditetapkan dari dirinya maupun oleh pihak lain. Karyawan juga harus memiliki kesadaran sendiri untuk mematuhi peraturan-peraturannya tanpa harus ada paksaan oleh orang lain. Kedisiplinan dapat mengarahkan SDM secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan. Indikator disiplin kerja terdiri dari frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, etika kerja (Siswanto, 2010).

Komitmen organisasi merupakan kemampuan pada karyawan dalam mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan, tujuan organisasi, mencakup unsur loyalitas terhadap perusahaan dan keterlibatan dalam pekerjaan. Komitmen organisasi dapat meliputi keinginan berkarir di organisasi, bersedia mengorbankan kepentingan pribadi, keinginan yang kuat untuk tetap jadi anggota organisasi (Fred Luthans, 2012). Komitmen organisasi adalah keadaan psikologis individu yang berhubungan dengan keyakinan, kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan tingkat sampai sejauh mana ia tetap ingin menjadi anggota organisasi atau perusahaan. Indikator komitmen antara lain komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif (Robbins, 2017).

Komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi (Moorhead & Griffin, 2015). Rendahnya komitmen organisasi juga

digambarkan pada tingkat keluar masuknya karyawan atau *turnover* dalam perusahaan yang dipengaruhi beberapa indikator yaitu, faktor personal, karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi, dan pengalaman kerja (Armansyah, 2007).

Motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan, sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus, dan adanya tujuan (Wibowo, 2017). Seseorang yang memiliki motivasi yang tinggi, maka akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula (Ivonne & Greis, 2016).

Indikator motivasi kerja terdiri atas balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja, pengakuan dari atasan dan pekerjaan itu sendiri (Affandi, 2018). Arah perilaku merupakan perilaku yang dipilih seseorang dalam bekerja, diukur melalui adanya keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan dan ketaatan pada pertaturan. Tingkat usaha mengenai seberapa keras usaha seseorang untuk bekerja sesuai dengan perilaku yang telah dipilih, diukur melalui keseriusan dalam bekerja dan keinginan untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya. Tingkat kegigihan adalah seberapa keras karyawan akan terus berusaha untuk menjalankan perilaku yang telah dipilih, diukur melalui keinginan untuk mengembangkan keahlian dan memajukan perusahaan serta kegigihan bekerja meski lingkungan kurang mendukung (George dan Jones, 2005). Bahwa dengan disiplin, komitmen, dan motivasi karyawan mampu meningkatkan kinerja organisasi pada PERUMDA Tirta Pakuan Kota Bogor.

PERUMDA Tirta Pakuan Kota Bogor merupakan merupakan sebuah perusahaan daerah yang memiliki wewenang dalam penyediaan kebutuhan konsumsi air bersih bagi masyarakat di Kota Bogor. Saat ini, kebutuhan air bersih utama untuk rumah tangga dan industri di Kota Bogor dipasok oleh PERUMDA Tirta Pakuan Kota Bogor. Kebutuhan akan air bersih merupakan suatu kebutuhan yang sangat penting bagi berbagai lapisan masyarakat. Sebagai produk kebutuhan masyarakat, maka air bersih yang berkualitas akhirnya menjadi suatu tuntutan masyarakat saat ini. Karena segala aktivitas masyarakat di berbagai aspek

kehidupan manapun memerlukan air bersih. Hal ini dikarenakan masyarakat sudah memahami pentingnya air bersih bagi penunjang kehidupan yang sehat.

Namun di PERUMDA Tirta Pakuan Kota Bogor terlihat beberapa masalah yang peneliti temukan berkaitan dengan SDM berupa kedisiplinan, komitmen dan motivasi. Perilaku yang mencerminkan sikap tidak disiplin yang dilakukan oleh para karyawan antara lain, tidak hadir kerja tanpa adanya keterangan atau alpa, datang terlambat, pulang kerja sebelum waktu yang ditetapkan, dan menyalahgunakan waktu istirahat serta tidak memaksimalkan waktu untuk bekerja. Padahal kebijakan absensi yang terdiri dari aturan absensi dan prosedur ketidakhadiran telah ditetapkan perusahaan. Hal tersebut terlihat dari tabel 1.1 di bawah ini yang berkaitan dengan tingkat keterlambatan karyawan.

Tabel 1.1 Tingkat Keterlambatan Karyawan Tahun 2020

No.	Bulan	Jumlah Hari	Keterlambatan (Menit)	Rata-rata/Hari (Menit)
1	Januari	23	1180	51,3
2	Februari	20	1390	69,5
3	Maret	22	1001	45,5
4	April	22	0	0,0
5	Mei	21	0	0,0
6	Juni	23	1101	47,9
7	Juli	23	1093	47,5
8	Agustus	20	952	47,6
9	September	22	992	45,1
10	Oktober	22	702	31,9
11	November	21	782	37,2
12	Desember	23	742	32,3
Jumlah		262	9072	455,8
Rata-rata/Bulan (Menit)				756
Rata-rata/Hari (Menit)				31,5

Sumber: PERUMDA Tirta Pakuan Kota Bogor 2020.

Berdasarkan Tabel 1.1 diketahui bahwa jumlah karyawan terlambat rata-rata/hari pada tahun 2020, yaitu sebesar 31,5 menit. Jumlah tingkat keterlambatan karyawan yang paling tinggi, yaitu terjadi pada bulan Februari sebesar 69,5 menit/bulan. Sebaliknya, keterlambatan karyawan yang terendah, terjadi pada bulan April dan Mei sebesar 0%. Data tersebut membuktikan tingkat keterlambatan yang tinggi yang membuat kinerja perusahaan tidak kondusif. Kinerja dan kedisiplinan di perusahaan PERUMDA Tirta Pakuan Kota Bogor sangat penting karena

perusahaan tersebut tergolong melayani masyarakat dengan air bersih. Keterlambatan karyawan membuat terdapat banyak kekosongan perusahaan yang membuat target untuk melayani masyarakat tidak tercapai. Oleh karena itu salah satu perilaku disiplin kerja dapat dilihat dari ketepatan waktu datang ke kantor. Selain masalah tingkat keterlambatan karyawan, terdapat juga masalah pada tingkat komitmen karyawan yang cukup tinggi.

Indikasi rendahnya komitmen karyawan dimana beberapa karyawan merasa pekerjaannya yang melebihi jam kerja dan kurangnya pengawasan dari atasan terhadap bawahan sehingga kurangnya perasaan emosional dan moral karyawan terhadap perusahaan untuk tetap bertahan di perusahaan tersebut. Masalah komitmen organisasional di PERUMDA Tirta Pakuan Kota Bogor menjadi suatu hal yang penting. Adapun masalah komitmen karyawan yang ditemui di PERUMDA Tirta Pakuan Kota Bogor seperti karyawan kurangnya rasa kekeluargaan dalam perusahaan yang menyebabkan beberapa karyawan kurang merasa nyaman tinggal dalam perusahaan. Rendahnya komitmen organisasi juga digambarkan pada tingkat keluar masuknya karyawan atau *turnover* dalam perusahaan dapat dilihat pada Tabel 1.2 berikut:

Tabel 1.2 Tingkat Keluar Masuk Karyawan Pada Tahun 2020

Bulan	Jumlah Karyawan Keluar (Orang)	Jumlah Karyawan Masuk (Orang)	Total Karyawan (Orang)
Januari	-	12	396
Februari	5	-	396
Maret	6	-	396
April	3	5	396
Mei	-	7	396
Juni	10	-	396
Juli	-	9	396
Agustus	-	3	396
September	10	-	396
Oktober	-	15	396
November	-	-	396
Desember	6	-	396
Total	40	51	4752
Rata-rata	4,33	4,25	396

Sumber: PERUMDA Tirta Pakuan Kota Bogor, 2021.

Berdasarkan data pada Tabel 1.2 dapat dihitung persentase tingkat *turnover* karyawan PERUMDA Tirta Pakuan Kota Bogor dengan rumus perhitungan *turnover* sebagai berikut (Morrell dkk, 2001):

$$\textit{Turnover} = \frac{\sum \textit{Leavers in year}}{\textit{Average number of employees during year}} \times 100\%$$

Berikut perhitungan *turnover* di PERUMDA Tirta Pakuan Kota Bogor pada tahun 2020:

$$\textit{Turnover} = \frac{40}{396} \times 100\% = 10,10\%$$

Berdasarkan perhitungan *turnover*, persentase tingkat *turnover* pada PERUMDA Tirta Pakuan Kota Bogor pada tahun 2020 yaitu sebesar 10,10%. Tingkat perputaran karyawan dikatakan normal jika berkisar antara 5%-10% per tahun dan dikatakan tinggi apabila lebih dari 10% per tahun (Gillies, 2021). Tingginya tingkat *turnover* tersebut menunjukkan masih rendahnya komitmen atau keinginan yang dimiliki karyawan untuk tetap bekerja pada perusahaan tersebut.

Prestasi kerja akan tercapai jika didahului dengan perbuatan yaitu melaksanakan tugas yang telah dibebankan. Setiap anggota dari suatu perusahaan/organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada perusahaan tersebut. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan imbalan adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa imbalan hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan seseorang dalam melakukan pekerjaan. Para karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaannya apabila perusahaan mengerti dan memperhatikan betul kebutuhan para karyawan. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Organisasi didorong untuk dapat memenuhi kebutuhan karyawan, seperti kebutuhan fisiologis, rasa aman, rasa memiliki, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri (Mangkunegara, 2015).

Indikasi lain yang menunjukkan menurunnya motivasi karyawan terlihat dari ketidakhadiran atau absensi karyawan yang fluktuatif. Karyawan yang kurang puas dan kurang termotivasi cenderung tinggi tingkat absensinya (Mangkunegara,

2015). Padahal kebijakan absensi yang terdiri dari aturan absensi dan prosedur ketidakhadiran telah ditetapkan perusahaan. Tingkat absensi karyawan PERUMDA Tirta Pakuan Kota Bogor pada tahun 2020 dapat dilihat pada Tabel 1.3 berikut ini.

Tabel 1.3 Tingkat Absensi Karyawan Tahun 2020

Bulan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Karyawan (Orang)	Kehadiran Seharusnya (Orang)	Jumlah Absensi (Hari)	Presentase Ketidakhadiran (%)
Januari	23	396	9,108	345	3,78
Februari	20	396	7,920	305	3,85
Maret	22	396	8,712	396	4,54
April	22	396	8,712	394	4,52
Mei	21	396	8,316	650	7,81
Juni	23	396	9,108	480	5,27
Juli	23	396	9,108	566	6,21
Agustus	20	396	7,920	410	5,17
September	22	396	8,712	389	4,46
Oktober	22	396	8,712	509	5,84
November	21	396	8,316	340	4,08
Desember	23	396	9,108	502	5,51
Total	262	4752	103,752	5286	61,04
Rata-rata	22	396	8,646	440,5	5,08

Sumber: PERUMDA Tirta Pakuan Kota Bogor, 2020.

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dihitung persentase tingkat absensi karyawan PERUMDA Tirta Pakuan Kota Bogor dengan rumus perhitungan sebagai berikut (Hasibuan, 2017):

$$\text{Absensi} = \frac{\text{Jumlah absensi}}{\text{Jumlah hari kerja} \times \text{Jumlah karyawan}} \times 100\%$$

Dapat diketahui bahwa rata-rata tingkat absensi karyawan per bulan pada tahun 2020, yaitu sebesar 5,08%. Tingkat absensi tertinggi terjadi pada bulan Mei, yaitu sebesar 7,81% karena kurangnya pengawasan dan ketegasan terhadap karyawan. Sebaliknya tingkat absensi paling terendah terjadi pada bulan Januari, yaitu sebesar 3,78%. Tingkat absensi ini melebihi dari tingkat toleransi perusahaan sebesar 5% (Pratiwi, 2021). Hal ini menunjukkan adanya indikasi masalah yang terjadi pada perusahaan terkait motivasi karyawan.

Berdasarkan pada data hasil survei awal yang dilakukan kepada 10 orang karyawan mengenai motivasi dapat dilihat pada Tabel 1.4 berikut:

Tabel 1.4 Survei Pendahuluan Motivasi

zNo.	Pertanyaan	Ya	Tidak	Interpretasi
1	Apakah tunjangan dan bonus mendorong karyawan untuk lebih semangat bekerja	3	7	Sebagian besar karyawan (30%) menyatakan termotivasi dengan pemberian tunjangan dan bonus, sedangkan sebagian karyawan (70%) menyatakan hal sebaliknya.
2	Apakah kondisi lingkungan kerja yang tercipta dalam perusahaan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja	4	6	Sebagian besar karyawan (40%) tidak merasa nyaman dalam lingkungan kerja, sedangkan sebagian karyawan (60%) menyatakan hal sebaliknya.
3	Apakah fasilitas kerja yang diberikan perusahaan dapat menunjang pekerjaan karyawan	5	5	Sebagian karyawan (50%) merasa bahwa fasilitas perusahaan dapat menunjang pekerjaan, sedangkan sebagian karyawan (50%) menyatakan hal sebaliknya.
4	Apakah penghargaan yang diberikan atasan membuat karyawan merasa diakui di perusahaan	4	6	Sebagian besar karyawan (40%) menyatakan penghargaan membuat mereka merasa diakui di perusahaan, sedangkan sebagian karyawan (60%) menyatakan hal sebaliknya.
5	Apakah pengakuan atau pujian yang diberikan atasan membuat karyawan merasa dihargai karena selalu dibimbing	5	5	Sebagian karyawan (50%) merasa dihargai dengan adanya pengakuan dan pujian, sedangkan sebagian karyawan (50%) menyatakan hal sebaliknya.
6	Apakah karyawan dapat memecahkan kesulitan dalam pekerjaan dengan baik	2	8	Sebesar (20%) karyawan tidak dapat menyelesaikannya kesulitan dalam pekerjaannya, sedangkan sebagian karyawan (80%) menyatakan hal sebaliknya.
Total		23	37	23 jawaban karyawan menyatakan bahwa termotivasi dengan pemberian tunjangan, kondisi kerja yang nyaman, fasilitas yang memadai, pemberian penghargaan, pengakuan dari atasan serta mampu dalam memecahkan kesulitan, sedangkan 37 jawaban karyawan menyatakan hal sebaliknya.
Rata-rata Pra Survey Motivasi		38	62	Sebagian besar karyawan (62%) belum termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Sumber: Pra Survey Penelitian, Data Diolah, 2022.

Berdasarkan Tabel 1.4 tersebut merupakan survei pendahuluan mengenai motivasi yang berdasarkan indikator motivasi yaitu balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja, pengakuan dari atasan dan pekerjaan itu sendiri. Dapat dilihat dari persentase jawaban yang menjawab “Tidak” sebesar 62% lebih tinggi dari pada jawaban “Ya” yaitu hanya sebesar 38%, sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat motivasi karyawan PERUMDA Tirta Pakuan Kota Bogor belum sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

Dengan perilaku tersebut menunjukkan bahwa semangat kerja yang dimiliki karyawan di PERUMDA Tirta Pakuan Kota Bogor menurun yang merupakan ciri

dari kurangnya motivasi yang dirasakan oleh kebanyakan karyawan. Terkait motivasi, PERUMDA Tirta Pakuan Kota Bogor menyadari belum ada upaya lain selain yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Artinya, motivasi yang ada saat ini mungkin belum dapat mendorong semangat kerja karyawan secara maksimal, namun demikian para karyawan tetap harus bekerja dengan baik. Kondisi ini memberikan konsekuensi yang kurang menguntungkan misalnya tidak tercapai target atau banyak aduan dari konsumen terkait masalah teknis di lapangan.

Bahwa apabila disiplin kerja, komitmen, dan motivasi yang rendah dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan organisasi yang ditunjukkan dengan tingginya tingkat keluhan pelanggan pada PERUMDA Tirta Pakuan Kota Bogor. Berikut adalah rekapitulasi data keluhan pelanggan PERUMDA Tirta Pakuan Kota Bogor pada tahun 2020, seperti Tabel 1.4 di bawah ini:

Tabel 1.5 Rekapitulasi Data Keluhan Pelanggan Tahun 2020

Kode	Jenis Keluhan	Total	
		Pelanggan	%
1	Air Tidak Mengalir	6076	19.2
2	Persil Bocor	4417	14.0
3	Mengembun Dibawah Kaca	4254	13.5
4	Penertiban Meter	4169	13.2
5	Meter Air Macet	3308	10.5
6	Meter Buram	2504	7.9
7	Pipa Dinas Bocor	1915	6.1
8	Bocor Sekitar Meter	953	3.0
9	Pemindahan Letak Meter	873	2.8
10	Stop Cock Valve Rusak	801	2.5
11	Air Mengalir Kecil	672	2.1
12	Air Keruh	515	1.6
13	Golongan Tarif Salah	468	1.5
14	Kaca Meter Rusak	202	0.6
15	Kaca Meter Air Pecah	191	0.6
16	Meter Hilang	162	0.5
17	Keterangan Lainnya	89	89
18	Gangguan Angka Meter	34	0.1
19	Bekas Galian Belum Rapi	11	0.0
20	Angka/Stand Meter Mundur	3	0.0
21	Tidak Ada Segel	2	0.0
Jumlah		31619	100
Rata-rata		1505,67	4,76

Sumber: PERUMDA Tirta Pakuan Kota Bogor, 2020.

Tabel 1.5 di atas merupakan data keluhan pelanggan PERUMDA Tirta Pakuan Bogor tahun 2020, dapat dilihat tingginya tingkat keluhan pelanggan yang diajukan pada perusahaan sebanyak 31.619 dari 166.299 pelanggan yang berarti bahwa kinerja karyawan PERUMDA Tirta Pakuan Bogor belum sesuai dengan harapan konsumen. Penambahan jumlah pelanggan tersebar di wilayah kota Bogor dengan total sebanyak 25.000 pelanggan. PERUMDA Tirta Pakuan Kota Bogor sendiri memberikan pelayanan berupa penerimaan keluhan pelanggan yang sudah memiliki standar pelayanannya masing-masing. Adapun layanan pelanggan dengan menggunakan *SMS Center*, *call center* dan melalui situs resmi PERUMDA Tirta Pakuan Kota Bogor. Setiap keluhan-keluhan yang diterima akan langsung diberikan datanya kepada pihak bagian terkait untuk langsung diproses.

Keluhan pelanggan (*customer complaint*) adalah umpan balik (*feedback*) dari pelanggan yang ditujukan kepada perusahaan yang cenderung bersifat negatif. *Feedback* ini dapat dilakukan secara tertulis atau secara lisan (Bell & Luddington, 2016). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kurangnya kinerja karyawan sehingga dapat menyebabkan tingginya tingkat keluhan pelanggan pada perusahaan.

Tingkat disiplin kerja, komitmen organisasi dan motivasi karyawan akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan berpengaruh terhadap kinerja sebuah perusahaan. Perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik bila pengelolaan karyawan dalam kedisiplinan, komitmen dan motivasi terhadap kinerja karyawan tidak dikelola dengan sebaik-baiknya. Mengingat besarnya pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan, sehingga perusahaan harus memperhatikan disiplin kerja, komitmen dan motivasi bagi karyawan, sehingga tujuan perusahaan lebih mudah tercapai. Oleh karena itu, dihubungkan suatu penelitian mengenai disiplin kerja, komitmen organisasi dan motivasi yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja sehingga tercipta kondisi kerja yang kondusif. Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PERUMDA Tirta Pakuan Kota Bogor”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana tanggapan karyawan terhadap disiplin kerja, komitmen organisasi dan motivasi, serta kinerja karyawan pada PERUMDA Tirta Pakuan Kota Bogor?
2. Bagaimana pengaruh secara simultan disiplin kerja, komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PERUMDA Tirta Pakuan Kota Bogor?
3. Bagaimana pengaruh secara parsial disiplin kerja, komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PERUMDA Tirta Pakuan Kota Bogor?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis disiplin kerja, komitmen organisasi dan motivasi serta kinerja karyawan pada PERUMDA Tirta Pakuan Kota Bogor.
2. Untuk menganalisis pengaruh secara simultan disiplin kerja, komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PERUMDA Tirta Pakuan Kota Bogor.
3. Untuk menganalisis pengaruh secara parsial disiplin kerja, komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PERUMDA Tirta Pakuan Kota Bogor.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari hasil penelitian ini diharapkan bagi beberapa pihak yang terkait, adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Adanya penelitian ini dapat menambah wawasan tentang masalah manajemen sumber daya manusia, baik teori maupun praktik, khususnya mengenai disiplin kerja, komitmen organisasi, dan motivasi serta kinerja karyawan pada PERUMDA Tirta Pakuan Kota Bogor.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan pertimbangan dan evaluasi dalam melaksanakan kegiatan manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai disiplin kerja, komitmen organisasi dan motivasi serta kinerja karyawan.

3. Bagi Lingkungan Akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi dalam bidang manajemen sumber daya manusia atau rujukan bagi penelitian sejenis.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini dibagi menjadi tiga bab dengan susunan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini memberikan gambaran umum tentang landasan ide penulisannya yang memuat latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan tentang hasil penelitian terdahulu yang berkaitan tinjauan teori, yang mendukung dalam penelitian, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian yang mendukung penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi penjabaran mengenai metode penelitian, variabel penelitian, definisi operasional, penentuan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi uraian mengenai gambaran umum lokasi penelitian, karakteristik karyawan, tanggapan karyawan, hasil penelitian dan pembahasan, hasil estimasi regresi serta hasil pengujian hipotesis.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi simpulan dari penelitian dan saran untuk objek penelitian guna meningkatkan kinerja karyawan.