

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam kehidupan sehari-hari, air merupakan komponen yang paling dekat dengan manusia yang menjadi kebutuhan dasar bagi kualitas dan keberlanjutan kehidupan manusia. Oleh karena hal tersebut air harus tersedia dalam kuantitas dan kualitas yang memadai. Selain merupakan sumber daya alam, air juga merupakan komponen ekosistem yang sangat penting bagi kehidupan manusia dan makhluk hidup lainnya, yang dikuasai oleh negara dan dipergunakan untuk kemakmuran rakyat. Hal ini tertuang dalam pasal 33 ayat (3) Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Mengingat pentingnya kebutuhan akan air bersih, maka sangatlah wajar apabila sektor air bersih mendapatkan prioritas penanganan utama karena menyangkut kehidupan orang banyak.

Undang-undang No. 23 Pasal 1 ayat 5 Tahun 2014 Tentang Urusan Pemerintahan adalah kekuasaan pemerintahan yang menjadi kewenangan Presiden yang pelaksanaannya dilakukan oleh kementerian negara dan penyelenggara Pemerintahan Daerah untuk melindungi, melayani, memberdayakan, dan menyejahterakan masyarakat. Urusan pemerintah di bidang pekerjaan umum kepada daerah, maka pelayanan air minum diserahkan kepada Pemerintah Daerah. Selanjutnya, melalui peraturan daerah pelaksanaannya diserahkan kepada seluruh instansi.

Kebutuhan akan air bersih pun sangat meningkat menyebabkan persaingan dalam segala bidang termasuk penyedia jasa air bersih, baik perusahaan milik swasta

maupun perusahaan milik negara, perusahaan skala kecil, menengah atau pun skala besar tidak dapat terhindar dari persaingan. Hal ini tentunya lebih menguntungkan bagi penguasanya karena semakin banyak alternatif untuk memilih barang atau jasa yang berkualitas. Oleh karena itu bagi perusahaan-perusahaan harus segera melakukan berbagai upaya pembenahan dalam rangka meningkatkan daya saing sehingga dapat bertahan atau bahkan mampu berkembang menjadi perusahaan yang lebih besar dan kuat.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama dalam perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan motor penggerak utama dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan faktor produksi yang terpenting dalam perusahaan, karena merekalah yang akan menentukan keberhasilan tidaknya perusahaan tersebut. Dengan memiliki tenaga kerja yang terampil dan handal berarti perusahaan telah memiliki asset yang sangat mahal yang sulit dinilai dengan uang, karena hal tersebut kita perlu mengadakan perencanaan dan penanganan yang baik terhadap tenaga kerja, baik yang sudah ada maupun untuk masa yang akan datang.

Merealisasikan tujuan tersebut, maka manajemen perusahaan dituntut untuk dapat menyelenggarakan seluruh aktivitas-aktivitas yang ada di dalam perusahaan secara efektif dan efisien yang terintegritasi dalam suatu kesatuan organisasi dalam bentuk pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya yang dimiliki yang sesuai dengan kesempatan dan tantangan lingkungan perusahaan. Kondisi mengisyaratkan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan tuntutan yang tidak dapat direlakan guna menjamin ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas dan juga sesuai tujuan organisasi.

Hal ini bukan berarti perusahaan mengeksploitasi para pekerjanya, Tetapi para pekerjalah yang menjadi tombak utama sebuah perusahaan untuk bertahan dan berkembang pesat. Tenaga kerja atau sering disebut pegawai maupun karyawan memiliki fungsi untuk mempertahankan produktifitas perusahaan, menjalin hubungan baik dengan pihak internal maupun eksternal perusahaan dan menjaga nama baik perusahaan dengan menciptakan produk yang berkualitas dan selalu berinovasi. Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pemimpin berkewajiban untuk memberikan perhatian sungguh-sungguh dalam membina, menggerakkan dan mengarahkan seluruh potensi karyawan di lingkungannya agar dapat mewujudkan stabilitas organisasi dan peningkatan produktivitas yang berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi.

Perusahaan Daerah atau Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) merupakan perusahaan yang didirikan oleh Pemerintah Daerah dalam rangka memberikan pelayanan kepada masyarakat dan sebagai sumber pendapatan bagi pemerintah. Pembentukan Perusahaan Daerah biasanya didasarkan atas kebutuhan akan 4 pengelolaan sarana milik publik yang salah satunya adalah air. Air merupakan kebutuhan pokok bagi masyarakat. Untuk itu, dalam pemenuhan kebutuhan masyarakat akan air, Pemerintah Daerah membentuk Perusahaan Daerah Air Minum (PAM). PDAM memiliki peran diantaranya dalam bidang pengelolaan air bersih, penyaluran air kotor daerah, dan meningkatkan kesejahteraan untuk rumah tangga maupun industri.

Sejalan dengan semakin berkembangnya teknologi di era globalisasi ini, dalam menjalankan perannya bagi masyarakat PDAM dituntut meningkatkan kualitas pelayanan jasa-jasa yang diberikan kepada masyarakat, dan akan sangat

berguna bagi lancarnya kegiatan dalam perusahaan, untuk dapat meningkatkan kinerja perusahaan atau melakukan perkembangan-perkembangan seiring dengan perubahan ekonomi, perubahan kondisi konsumen yang terus bertambah, serta kebutuhan perusahaan itu sendiri. PDAM harus dapat mengambil keputusan yang tepat dalam mengevaluasi dan merencanakan aktivitas perusahaan sehingga dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas perusahaan.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Mukti yang terletak di Kabupaten Cianjur merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa penyedia air bersih. salah satu tujuan di bentuknya PDAM adalah mencakup kebutuhan masyarakat akan air bersih, meliputi penyediaan, pengembangan sarana dan prasarana, serta distribusi air bersih. Tujuan lainnya adalah ikut serta mengembangkan perekonomian guna menunjang pembangunan daerah dengan memperluas lapangan pekerjaan seta mencari laba sebagai sumber utama pembiayaan bagi daerah. Berikut adalah data Peringkat kinerja BUMD Air Minum Provinsi Jawa Barat pada tahun 2019-2020 :

Tabel 1.1
Nilai Kinerja BUMD Air Minum di Provinsi Jawa Barat Tahun 2019-2020

No.	Nama BUMD Air minum	Nilai Tahun 2019	Nilai Tahun 2020
1.	PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor	4.39	4.40
2.	PERUMDAM Tirta Raharja Kabupaten Bandung	4.13	4.15
3.	PDAM Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor	4.01	4.03
4.	PDAM Tirta Asasta Kota Depok	3.99	4.00
5.	PDAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan	3.81	3.85
6.	PDAM Tirta Sukapurut Kabupaten Tasikmalaya	3.80	3.82
7.	PERUMDAM Tirta Jaya Mandiri Kabupaten Sukabumi	3.56	3.60
8.	PDAM Tirta Darma Ayu Kabupaten indramayu	3.54	3.55
9.	PDAM Kabupaten Majalengka	3.48	3.50
10.	PDAM Tirta Patriot Kota Bekasi	3.48	3.49
11.	PDAM Tirta Ranga Kabupaten Subang	3.43	3.45

Lanjutan Tabel 1.1

No.	Nama BUMD Air minum	Nilai Tahun 2019	Nilai Tahun 2020
12.	PDAM TirtaTaruma Kabupaten Karawang	3.40	3.40
13.	PDAM Tirta Galuh Kabupaten Ciamis	3.35	3.37
14.	PDAM Tirta Wening Kota Bandung	3.28	3.30
15.	PDAM Tirta Bhagasari Bekasi	3.19	2.17
16.	PDAM Tirta Intan Kabupaten Garut	3.10	3.12
17.	PDAM Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi	2.96	2.94
18.	PDAM Tirta Mukti Kabupaten Cianjur	2.95	2.92
19.	PDAM Tirta Anom Kabupaten Banjar	2.91	2.85
20.	PDAM Jati Kabupaten Cirebon	2.89	2.80
21.	PDAM Tirta Medal Kabupaten Sumedang	2.88	2.77

Sumber : Statistika Air Bersih Provinsi Jawa Barat (2019)

Berdasarkan Tabel 1.1 peringkat nilai kinerja BUMD Air Minum di Provinsi Jawa Barat, menunjukkan bahwa PDAM Tirta Mukti Kabupaten Cianjur berada pada urutan 18 peringkat terbawah di Jawa Barat. PDAM Tirta Mukti Kabupaten Cianjur yang terletak di Kabupaten Cianjur belum dapat meningkatkan peringkatnya, hal ini menunjukkan bahwa terjadi beberapa permasalahan yang ada ialah terdapat pada sumber daya manusia yang menyangkut kinerja karyawannya. Sehingga peringkat nilai kinerja PDAM Tirta Mukti Kabupaten Cianjur lebih rendah dibandingkan PDAM lainnya yang ada di Provinsi Jawa Barat.

Kinerja yang menurun menjadikan PDAM Tirta Mukti Kabupaten Cianjur masih mengalami masalah dalam pencapaiannya, yang dapat dibuktikan dari masih banyaknya keluhan pelanggan atas pelayanan yang perusahaan berikan. penurunan kinerja karyawan memang terjadi yang diakibatkan masih adanya karyawan yang kurang mempunyai kepribadian misalnya profesionalisme kerja, dan dedikasi pada pekerjaan. Berikut adalah Jumlah Pelanggan BUMD Air Minum Provinsi Jawa Barat pada tahun 2019 :

Tabel 1.2
Jumlah pelanggan BUMD Air Minum Provinsi Jawa Barat 2019

No.	Nama BUMD Air Minum	Jumlah Pelanggan 2019
1.	PDAM Tirta Bagasari Kabupaten Bekasi	231.716
2.	PDAM Tirta Wening Kabupaten Bandung	179.908
3.	PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor	159.290
4.	PDAM Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor	144.411
5.	PDAM Tirta Darma Ayu Kabupaten Indramayu	115.402
6.	PDAM Tirta Raharja kabupaten Bandung	97.329
7.	PDAM Tirta Taruma kabupaten Karawang	77.033
8.	PDAM Tirta Asasta Kota Depok	60.361
9.	PDAM Giri Nata Kota Cirebon	58.774
10.	PDAM Tirta Intan Kabupaten Garut	50.464
11.	PDAM Tirta Kamuning kabupaten Kuningan	48.845
12.	PDAM Tirta Rangka Kabupaten Subang	45.543
13.	PDAM Tirta Jaya Mandiri Kabupaten Sukabumi	45.030
14.	PDAM Sukapura Kabupaten Tasik	43.659
15.	PDAM Tirta Mukti Kabupaten Cianjur	40.133
16.	PDAM Tirta Jati Kabupaten Cirebon	37.813
17.	PDAM Tirta Medal Kabupaten Sumedang	34.004
18.	PDAM Tirta Galuh kabupaten Sumedang	29.614
19.	PDAM Kabupaten Majalengka	24.216
20.	PDAM Tirta Wibawa Kota Sukabumi	21.579
21.	PDAM Tirta Anom Kota Banjar	10.090

Sumber : BPPSPAM, 2019

Berdasarkan Tabel 1.2 jumlah pelanggan BUMD Air Minum yang ada di provinsi Jawa barat, menunjukkan bahwa PDAM Tirta Mukti Kabupaten Cianjur berada di urutan ke 15 dengan jumlah pelanggan 40.133 jiwa, hal ini menjadi tantangan bagi para pekerja untuk bisa bersaing dan serta meningkatkan jumlah pelanggannya. karena dengan jumlah penduduk yang banyak yang berada di Provinsi Jawa Barat seharusnya PDAM Tirta Mukti Kabupaten Cianjur dapat lebih memanfaatkan situasi tersebut. Dan Kabupaten Cianjur memiliki penduduk dengan produktifitas yang tinggi seharusnya Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Mukti Kabupaten Cianjur dapat lebih meningkatkan lagi jumlah pelanggannya, untuk itu perlu adanya kinerja yang lebih baik diperusahaan agar menarik pelanggan pengguna air bersih.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan, hal ini tentunya untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan tujuan organisasi dapat dicapai. Kinerja karyawan bukan hanya hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya tetapi termasuk proses bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Proses mencapai hasil kerja karyawan tidak terlepas oleh peran seorang pemimpin dalam suatu organisasi tersebut. Seorang pemimpin dalam suatu perusahaan harus berkomunikasi secara jelas, terbuka dan jujur serta dapat membangun hubungan kerja yang baik sehingga para karyawan akan lebih termotivasi dalam bekerja.

Hasil penilaian kinerja digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pembinaan karyawan, antara lain kenaikan pangkat, pendidikan dan pelatihan, serta pemberian penghargaan. Hasil kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Mukti kabupaten Cianjur dari tahun 2019-2020 mengalami fluktuasi yaitu naik turunnya kinerja, dapat dilihat dari Tabel 1.3 sebagai berikut :

Tabel 1.3
Laporan Mengenai Evaluasi Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Mukti
Kabupaten Cianjur pada Tahun 2019-2020

No.	Tahun	Tiwulan	Angka	Predikat	Ket
1.	2019	Triwulan 1	88	Baik	B
		Triwulan 2	76	Cukup	C
		Triwulan 3	79	Cukup	C
		Triwulan 4	79	Cukup	C
2.	2020	Triwulan 1	81	Baik	B
		Triwulan 2	88	Baik	B
		Triwulan 3	76	Cukup	C
		Triwulan 4	88	Baik	B

Sumber : Kantor PDAM Tirta Mukti Kabupaten Cianjur, 2019-2020

Dari Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa kinerja di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Mukti Kabupaten Cianjur mengalami fluktuasi turun naiknya kinerja dari tahun 2019-2020 hal tersebut belum mencakup kinerja dengan predikat yang

diharapkan, tentu ini menjadi tantangan bagi pemimpin dimana harus lebih meningkatkan kinerja perusahaan demi mencapai kinerja yang sangat baik. Kemudian untuk mengetahui gambaran kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Mukti Kabupaten Cianjur, penulis melakukan pra survei dengan menyebarkan kuesioner pada 15 karyawan secara acak sebagai sampel, dan hasilnya dapat dilihat di Tabel 1.4 sebagai berikut :

Tabel 1.4
Hasil Pra Survei Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum
(PDAM) Tirta Mukti Kabupaten Cianjur 2021

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Kualitas	1	3	5	5	1	43	2,86
2	Kuantitas	1	2	3	8	1	39	2,6
3	Tanggung Jawab	1	2	6	4	2	41	2,73
4	Kerja Sama	2	3	4	6	0	46	3,06
5	Inisiatif	2	3	7	3	0	47	3,13
Nilai Rata-Rata								2,87
Rata-Rata = Nilai x F : Jumlah Responden (15) Skor Rata-Rata = Jumlah Rata-Rata : Jumlah Kuesioner								

Sumber : Hasil Kuesioner Pra Survei di PDAM Tirta Mukti Kabupaten Cianjur (2021)

Berdasarkan Tabel 1.4 bahwa kinerja karyawan secara keseluruhan yaitu memperoleh skor rata-rata 2,87. Hal ini terlihat dari dimensi terendah yaitu kuantitas kerja yang sebagian besar pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan tidak mencapai target, kemudian dimensi kualitas kerja, tanggung jawab, kerja sama dan inisiatif dimana pegawai kurang teliti dalam menyelesaikan pekerjaan, kurang tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan dan kurangnya sikap kerjasama antar pegawai untuk saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Maka dapat diketahui bahwa kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Mukti Kabupaten Cianjur belum optimal, yang disebabkan masih

kurang optimalnya kualitas, kuantitas, tanggung jawab, kerjasama dan inisiatif dari karyawan. Oleh karena itu perlu diketahui faktor-faktor yang bermaslah yang dapat mempengaruhi atau memberikan dampak yang kurang baik terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor yaitu lingkungan kerja, kompetensi, pelatihan, komunikasi, pengembangan karir dan pengalaman kerja.

Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Mukti Kabupaten Cianjur, penulis melakukan pra survei dengan menyebarkan kuesioner kepada 15 karyawan. Adapun hasil yang di dapat yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.5
Variabel Yang Diduga Bermaslah Terhadap Kinerja karyawan pada
Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Mukti Kabupaten Cianjur

No.	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1.	Kompetensi	Pengetahuan	4	7	3	1	0	58	3,86
		Pemahaman	6	6	1	2	0	60	4,00
		Keterampiln	3	10	2	0	0	61	4,06
		Traits	2	9	2	1	0	59	3,93
Skor rata-rata Kompetensi								3,93	
2.	Pelatihan	Instruktur	4	7	2	2	0	58	3,68
		Peserta pelatihan	5	4	3	2	1	55	3,66
		Metode Pelatihan	2	3	4	4	2	44	2,93
		Meteri	2	5	4	2	2	48	3,20
		Tujuan	5	7	2	1		60	4,00
Skor rata-rata Pelatihan								3,53	
3.	Lingkungan Kerja	Lingkungan Kerja Fisik	5	5	3	2	0	58	3,86
		Lingkungan Kerja Non Fisik	4	7	3	1	0	59	3,93
Skor rata-rata Lingkungan Kerja								3,89	
4.	Komunikasi	Komunikasi ke atas	5	6	2	2	0	59	3,93
		Komunikasi ke bawah	4	6	4	1	0	57	3,80

Lanjutan Tabel 1.5

No.	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
		Komunikasi Horizontal	6	4	2	3	0	58	3,86
Skor rata-rata Komunikasi									3,86
5.	Pengembangan Karir	Peningkatan kemampuan	3	3	5	4	0	50	3,33
		Tingkat kepuasan kerja	1	4	5	5	0	46	3,06
		Sikap dan perilaku karyawan	0	5	7	3	0	47	3,13
Skor rata-rata Pengembangan Karir									3,17
6.	Pengalaman Kerja	Lama waktu kerja	1	5	4	4	0	45	3,00
		Tingkat Pengetahuan dan keterampilan	0	4	6	5	0	44	2,93
		Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan	2	4	7	2	0	49	3,26
Skor rata-rata Pengalaman Kerja									3,06
Rata-rata = Nilai x F : Jumlah Responden (15) Skor Rata-Rata = jumlah Rata-Rata : Kuesioner									

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner Pra Survei, 2021

Berdasarkan Tabel 1.5 terkait hasil pra survei yang dilakukan memperlihatkan bahwa variabel pengembangan karir dan pengalaman kerja memiliki skor terkecil dibandingkan dengan variabel lainnya dan belum sesuai yang diharapkan. Variabel pengembangan karir dengan skor sebesar 3,17 dan variabel pengalaman kerja sebesar 3,06. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel pengembangan karir dan pengalaman kerja menjadi salah satu faktor permasalahan yang sangat penting untuk diperhatikan baik di perbaiki oleh pihak manajemen sumber daya manusia agar dapat meningkatkan kemampuan karyawan, sehingga bekerja dengan baik dan tidak menghambat peningkatan kinerja.

Tabel 1.6 menyajikan hasil pra survei yang disebarakan kepada 15 karyawan agar dapat mengetahui apakah Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Mukti Kabupaten Cianjur sudah menerapkan pengembangan karir dengan baik atau belum karena dengan adanya pengembangan karir yang baik perusahaan akan mengetahui tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan yang belum memenuhi standar perusahaan menunjukkan bahwa variabel tersebut memiliki kontribusi dan sangat berpengaruh terhadap hasil kinerja karyawannya atau tidak, adapun hasil yang didapat sebagai berikut :

Tabel 1.6
Hasil Pra Survei Pengembangan Karir Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Mukti Kabupaten Cianjur, 2021

No.	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1.	Peningkatan Kemampuan	3	3	5	4	0	50	3,33
2.	Tingkat Kepuasan Kerja	1	4	5	5	0	46	3,06
3.	Sikap dan Prilaku Karyawan	0	5	7	3	0	47	3,13
Nilai Rata-rata								3,17
Rata-Rata = Nilai x F : Jumlah Responden (15) Skor Rata-Rata = Jumlah Rata-Rata : Jumlah Kuesioner								

Sumber : Hasil Kuesioner Pra Survei di PDAM Tirta Mukti Kabupaten Cianjur, 2021

Berdasarkan Tabel 1.6 menunjukkan hasil pra survei pengembangan karir pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Mukti (PDAM) Kabupaten Cianjur yang memperoleh rata-rata 3,17. Hal ini terlihat pada dimensi yang terendah yaitu pada dimensi tingkat kepuasan kerja yang menunjukkan bahwa perusahaan kurang dapat memahami sikap emosional dan mencintai pekerjaan serta sikap yang dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja yang dimiliki karyawannya. Hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, jika perusahaan memiliki

pengembangan karir yang baik maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik pula, semakin tinggi tingkat pengembangan karir maka akan meningkatkan kinerja karyawannya.

Selain pengembangan karir yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Air Minum (PDAM) Tirta Mukti Kabupaten Cianjur, pengalaman kerja dalam perusahaan ini juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika perusahaan mampu meningkatkan pengalaman kerja sebagai langkah untuk melaksanakan tugas sesuai dengan kemampuan, pengetahuan dan keterampilan karyawannya dan menempatkan sebagai upaya menciptakan efektifitas dan efisien kinerja karyawan agar menghasilkan sumber daya manusia sangat optimal bagi perusahaan sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan. Berikut ini adalah data yang yang diperoleh peneliti dari hasil menyebarkan kuesioner pra survei secara acak kepada 15 karyawan yang mengenai pengalaman kerja di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Mukti Kabupaten Cianjur sebagai berikut :

Tabel 1 7
Hasil Pra Survei Pengalaman Kerja Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Mukti Kabupaten Cianjur, 2021

No.	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1.	Lama Waktu Kerja	1	5	4	4	0	45	3,00
2.	Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan	0	4	6	5	0	44	2,93
3.	Penguasaan Terhadap Pekerjaan dan Peralatan	2	4	7	2	0	49	3,26
Nilai Rata-Rata								3,06
Rata-Rata = Nilai x F : Jumlah Responden (15)								
Skor Rata-Rata = Jumlah Rata-Rata : Jumlah Kuesioner								

Sumber : Hasil Kuesioner pra Survei di PDAM Tirta Mukti kabupaten Cianjur, 2021

Berdasarkan Tabel 1.7 hasil dari pra survei menunjukkan bahwa pengalaman kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Mukti Kabupaten Cianjur masih kurang baik yang memperoleh rata rata skor 3,06 hal ini ditunjukkan pada dimensi terendah yaitu tingkat pengetahuan dan keterampilan, dimana kurangnya kebijakan atau informasi yang dibutuhkan karyawan tentang pengetahuan yang mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan pada tanggung jawab serta tugas-tugas di dalam bekerja yang ada di dalam perusahaan kurang membantu karyawan dalam berkerativitas untuk hal-hal yang baru ketika bekerja.

Berdasarkan hasil pra survei dengan menyebarkan kuesioner kepada beberapa karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Mukti Kabupaten Cianjur di latar belakang penelitian yang telah di kemukakan menunjukkan hasil rata-rata dari variabel kinerja karyawan 2,87, pengembangan karir sebesar 3,17 dan variabel pengalaman kerja sebesar 3,06, maka dari itu penting untuk dilakukan penelitian tentang **“Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Mukti Kabupaten Cianjur“**.

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Merujuk pada uraian masalah yang terkait dengan latar belakang penelitian yang telah disampaikan diatas, maka peneliti mengidentifikasi dan merumuskan masalah sebagai berikut :

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan dari uraian latar belakang maka dapat mengetahui identifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Kinerja Karyawan
 - a) Kinerja Karyawan belum mampu mencapai standar kerja yang di harapkan perusahaan.
 - b) Karyawan kurang teliti dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Pengembangan Karir
 - a) Kurangnya tingkat kepuasan kerja karyawan terhadap program dan kebijakan perusahaan.
 - b) Rendahnya sikap dan prilaku karyawan di dalam perusahaan.
3. Pengalaman Kerja
 - a) Tidak semua karyawan memiliki tingkat pengalaman kerja yang sama.
 - b) Rendahnya penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan untuk karyawan di perusahaan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan pengembangan karir karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Mukti Kabupaten Cianjur.
2. Bagaimana pengalaman kerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Mukti Kabupaten Cianjur.
3. Bagaimana kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Mukti Kabupaten Cianjur.
4. Seberapa besar pengaruh pengembangan karir dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Mukti Kabupaten Cianjur.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pelaksanaan pengembangan karir karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Mukti Kabupaten Cianjur
2. Untuk menganalisis pengalaman kerja karyawan di pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Mukti Kabupaten Cianjur
3. Untuk menganalisis kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Mukti Kabupaten Cianjur
4. Untuk mengevaluasi besarnya pengaruh pengembangan karir dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun persial pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Mukti Kabupaten Cianjur.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian pasa penelitian ini diungkapkan secara spesifik yang terdiri dari 2 yaitu kegunaan teoritis dan kegunaan praktis :

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan serta menambah hasil kajian mengenai bagaimana pengembangan karir dan pengalaman kerja untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan hal yang bermanfaat baik secara langsung maupun tidak langsung bagi berbagai pihak. Adapun kegunaan penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis

- a) Sebagai saran untuk melatih berpikir secara ilmiah dengan berdasarkan para ilmu yang diperoleh saat kuliah khususnya lingkup manajemen sumber daya manusia dan pada daya yang diperoleh dari objek yang diteliti. Hasil penelitian ini juga dapat menambah pengetahuan penulis khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan pengetahuan yang penulis peroleh ada hubungannya dengan masalah masalah pengembangan karir dan pengalaman kerja kinerja karyawan.
- b) Dapat mengetahui pengembangan karir karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Mukti Kabupaten Cianjur.
- c) Dapat mengetahui pengalaman kerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Mukti Kabupaten Cianjur.
- d) Dapat mengetahui kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Mukti Kabupaten Cianjur

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dan referensi bagi perusahaan untuk mengambil kebijakan atau keputusan yang dipandang perlu dalam usaha meningkatkan pengembangan karir. Untuk meningkatkan informasi tambahan yang berhubungan untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan karyawan.

3. Bagi Instansi Perguruan Tinggi

Hasil penelitian ini juga dapat menjadi perbendaharaan perpustakaan, memperoleh masukan guna mengembangkan kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan laporan pekerjaan, serta sebagai salah satu alat evaluasi terhadap kurikulum yang berlaku.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, wawasan dan pedoman secara langsung dalam menghadapi permasalahan yang ada di dalam dunia kerja serta dapat digunakan untuk latihan dalam menerapkan anata teori yang didapat dari bangku kuliah dengan dunia kerja atau karyawan