

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Setiap perusahaan pasti berusaha untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan, serta berupaya menjadi perusahaan yang terbaik dan terdepan. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut, Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dalam perusahaan karena sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi disamping elemen sumber daya yang lainnya. Oleh karena itu SDM yang dimiliki suatu perusahaan harus mampu bersaing dengan terus meningkatkan produktivitas, efisiensi, efektivitas dan kinerja perusahaan sehingga dapat bekerja optimal dan tujuan perusahaan dapat tercapai dengan dengan maksimal.

Dalam usaha memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal, perusahaan harus memperhatikan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh setiap pegawai dengan terus berusaha mengarahkan, membina, dan mengembangkan potensi yang dimiliki pegawai dalam bekerja, serta harus bisa memotivasi kerja pegawainya agar dapat bekerja dengan maksimal. Di era saat ini, banyak perusahaan yang melakukan hal tersebut termasuk perusahaan milik pemerintah daerah.

Karakteristik dan klasifikasi perusahaan yang dimiliki oleh daerah sebagai kesatuan usaha, menurut ketentuan Pasal 331 ayat (3) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah terbagi menjadi dua, yaitu bentuk

Perusahaan Umum Daerah (Perumda) dan Perusahaan Perseroan Daerah (Perseroda). Perumda keseluruhan modalnya dimiliki oleh satu daerah saja dan tidak berbentuk saham. Sedangkan Perseroda modalnya terbagi dalam bentuk saham yang dimiliki oleh beberapa daerah. Dalam pengelolaannya, Perumda/Perseroda memerlukan konsep pengelolaan yang sesuai dengan karakteristik dan jenis perusahaan tersebut.

Pendirian Perumda diprioritaskan untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat dan menyelenggarakan kemanfaatan umum berupa penyediaan barang atau jasa yang bermutu tinggi bagi pemenuhan hajat hidup masyarakat sesuai kondisi, karakteristik dan potensi daerah yang bersangkutan berdasarkan tata kelola perusahaan yang baik. Sebagai saluran pelayanan publik, Perumda harus mampu memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat. Selain itu, Perumda juga tetap harus mengejar target pendapatan asli daerah (PAD) yang telah ditetapkan. Kondisi ini dinilai cukup memberatkan Perumda karena harus memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat, harus mengejar target PAD yang ditetapkan, serta harus bisa memberikan gaji atau upah yang layak terhadap pegawainya.

Tantangan dalam meningkatkan PAD salah satunya dapat dijawab dengan meningkatkan peran/kontribusi Perumda. Secara makro, peranan Perumda terhadap perekonomian daerah dapat diukur melalui kontribusi nilai tambahnya terhadap Produk Domestik Regional Bruto (PDRB). Berikut merupakan kontribusi sektor Perumda di Jawa Barat terhadap PDRB dan tingkat gaji/upah pegawai Perumda tahun 2023:

Tabel 1. 1
Kontribusi Sektor Perumda di Jawa Barat terhadap PDRB
dan Tingkat Gaji/Upah Pegawai Tahun 2023

No	Sektor Perumda	Kontribusi tiap Sektor Perumda terhadap PDRB	Tingkat Gaji/Upah Pegawai Perumda
1	Industri	18,75 %	3.604.381
2	Perdagangan	12,96 %	2.668.666
3	Pertambangan	10,18 %	9.623.838
4	Konstruksi	9,86 %	3.422.940
5	Perbankan	4,06 %	3.762.711
6	Jasa Jasa	1,88 %	1.854.664
7	Air Minum	0,06 %	2.941.808

Sumber : <https://www.bps.go.id/>

Berdasarkan Tabel 1.1 sektor Perumda di Jawa Barat yang memiliki kontribusi paling rendah terhadap PDRB yaitu sektor air minum dengan kontribusi sebesar 0,06% dengan tingkat gaji/upah sebesar Rp 2.941.808. Hal ini menunjukkan bahwa sektor air minum memiliki tingkat gaji/upah yang termasuk tidak kecil, namun hal tidak sebanding dengan hasil kinerja perusahaan yang berkontribusi paling rendah dalam meningkatkan perekonomian daerah. Rendahnya kontribusi sektor air minum terhadap PDRB disebabkan oleh masalah kebocoroan yang dapat mengurangi ketersediaan air menyebabkan meningkatnya biaya oprasional, sehingga menurunkan kontribusi sektor air minum terhadap PDRB.

Pengadaan air sebagai bagian dari indikator ekonomi dihitung berdasarkan nilai tambah kegiatan pengumpulan, pengolahan, dan pendistribusian air untuk kebutuhan konsumen. Termasuk juga kegiatan pengumpulan, penjernihan dan pengolahan air dari sungai, danau, mata air, hujan dan lain-lain. Tidak termasuk pengoperasian peralatan irigasi untuk keperluan pertanian. Secara agregat

sumbangan pengadaan air bagi perekonomian Jawa Barat nampak tidak terlalu signifikan, namun mengingat jumlah penduduk Jawa Barat yang besar, maka ketersediaan air bersih sangatlah penting, terutama untuk memenuhi berbagai keperluan dalam kehidupan masyarakat, seperti minum, mandi, cuci, dan kebutuhan penting lainnya (BPS Provinsi Jawa Barat. 2023).

Air bersih merupakan kebutuhan pokok bagi masyarakat. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut pemerintah daerah membentuk Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Air Minum. Perumda Air Minum merupakan salah satu unit usaha dimiliki oleh daerah yang bergerak dalam distribusi air bersih bagi masyarakat umum. Perumda Air Minum wajib memberikan layanan air minum kepada masyarakat di Kabupaten/Kota dimana Perumda Air Minum tersebut berada. Kategori yang menunjukkan keberhasilan layanan Perumda Air Minum diantaranya bisa dilihat dari seberapa besar target layanan bisa tercapai. Kementerian PUPR menentukan skala ketercapaian target pelayanan Perumda Air Minum sebagai berikut:

Tabel 1. 2
Skala Ketercapaian Target Pelayanan Perumda Air Minum

No	Interval Ketercapaian Target Layanan	Kategori
1	>80%	Sangat Tinggi
2	>60% - 80%	Tinggi
3	>40% - 60%	Sedang
4	>20% - 40%	Rendah
5	<20%	Sangat Rendah

Sumber : <https://www.forkalim.or.id>

Berdasarkan ketentuan Kementerian PUPR sebagaimana tertera pada tabel di atas, skala ketercapaian target pelayanan Perumda Air Minum terdiri dari lima

kategori, yaitu 1) sangat tinggi; 2) tinggi; 3) sedang; 4) rendah; dan 5) sangat rendah. Berikut ini merupakan target dan realisasi pelayanan Perumda Air Minum di Jawa Barat tahun 2023:

Tabel 1. 3
Target dan Realisasi Pelayanan Perumda Air Minum di Jawa Barat
Tahun 2023

No	Perumda Air Minum	Target Layanan (Jiwa)	Realisasi Layanan (Jiwa)	Persentase Pencapaian Target	Kategori
1	Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor	1.076.346	699.137	64,95 %	Tinggi
2	Perumda Giri Nata Kota Cirebon	641.864	261.063	40,67 %	Sedang
3	Perumda Tirta Wening Kota Bandung	2.763.604	1.116.187	40,39 %	Sedang
4	Perumda Tirta Kemuning Kabupaten Kuningan	956.271	271.798	28,42 %	Rendah
5	Perumda tirta Bhagasasi Kabupaten Bekasi	4.963.987	1.377.692	27,75 %	Rendah
6	Perumda Tirta Darma Ayu Kabupaten Indramayu	1.677.653	445.473	26,55 %	Rendah
7	Perumda Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor	2.931.084	703.488	24,00 %	Rendah
8	Perumda Tirta Medal Kabupaten Sumedang	602.504	144.250	23,94 %	Rendah
9	Perumda Tirta Anom Kota Banjar	206.460	43.400	21,02 %	Rendah
10	Perumda Tirta Tarum Kabupaten Karawang	2.413.961	492.808	20,41 %	Rendah
11	Perumda Tirta Rangka Kabupaten Subang	1.382.174	240.166	17,38 %	Sangat Rendah
12	Perumda Tirta Bhakti Raharja	721.255	103.620	14,37 %	Sangat Rendah

No	Perumda Air Minum	Target Layanan (Jiwa)	Realisasi Layanan (Jiwa)	Persentase Pencapaian Target	Kategori
	Kabupaten Majalengka				
13	Perumda Tirta Rangga Rahayu Kabupaten Purwakarta	760.684	91.183	11,99 %	Sangat Rendah
14	Perumda Jaya Mandiri Kabupaten Sukabumi	2.102.294	247.996	11,80 %	Sangat Rendah
15	Perumda Tirta Mukti Kabupaten Cianjur	1.985.248	214.582	10,81 %	Sangat Rendah
16	Perumda Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi	754.724	74.978	9,93 %	Sangat Rendah
17	Perumda Tirta Intan Kabupaten Garut	1.732.127	167.034	9,64 %	Sangat Rendah
18	Perumda Tirta Patriot Kota Bekasi	1.615.993	153.352	9,49 %	Sangat Rendah
19	Perumda Tirta Jati Kabupaten Cirebon	1.870.073	168.966	9,04 %	Sangat Rendah
20	Perumda Tirta Raharja Kabupaten Bandung	5.273.859	449.611	8,53 %	Sangat Rendah

Sumber : <https://www.perpamsi.or.id/publikasi/buku>

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa Perumda Tirta Raharja Kabupaten Bandung memiliki target pelayanan paling tinggi yaitu sebesar 5.273.859 jiwa. Namun dalam hal realisasi target, berada pada ranking terakhir dengan kategori sangat rendah. Perumda Tirta Raharja Kabupaten Bandung hanya mampu memberikan layanan terhadap 449.611 jiwa atau 8,53% dari target yang ada dengan kategori sangat rendah. Hal ini dikarenakan masih banyak pemukiman penduduk yang belum terjangkau jaringan perpipaan dan belum memiliki bangunan *intake* mandiri, sehingga masih bergantung pada *overflow* dari prasedimentasi Kota Bandung.

Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung membentuk Perumda Air Minum Tirta Raharja yang memiliki peran dalam bidang pengelolaan air bersih, penyaluran air kotor daerah, dan meningkatkan kesejahteraan baik untuk lingkup rumah tangga maupun industri. Dalam menjalankan perannya bagi masyarakat, Perumda Air Minum Tirta Raharja Kabupaten Bandung harus memiliki kualitas yang baik dalam pelayanan jasa-jasa yang diberikan kepada masyarakat. Hal ini 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. Pada saat ini perhatian pemerintah terhadap pengembangan sistem penyediaan air minum cukup besar, hal ini didasari kenyataan bahwa pelayanan air minum masih belum memuaskan (Badan Pemeriksaan Keuangan RI, 2023).

Untuk dapat memberikan kualitas layanan yang baik kepada masyarakat, Perumda Air Minum Tirta Raharja Kabupaten Bandung harus memiliki pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi. Hal tersebut dapat dilihat dari semangat kerja dan tanggung jawab yang dimiliki oleh pegawai, salah satunya dalam kehadiran saat bekerja. Kehadiran pegawai sangatlah penting. Karena jika terdapat masalah dalam kehadiran pegawai, maka hal tersebut akan menyebabkan terhambatnya alur operasional perusahaan sehingga dapat mengakibatkan produktivitas perusahaan menurun. Berikut rekapitulasi kehadiran pegawai Perumda Air Minum Tirta Raharja Kabupaten Bandung tahun 2021 sampai tahun 2023:

Tabel 1. 4
Rekapitulasi Kehadiran Pegawai Perumda Air Minum Tirta Raharja
Kabupaten Bandung Tahun 2021- 2023

Tahun	Jumlah Pegawai	Tepat Waktu	Terlambat
2021	334	69,75%	30,25%
2022	346	67,62%	32,38%
2023	355	66,55%	33,45%

Sumber : Perumda Air Minum Tirta Raharja (2023)

Tabel 1.4 menunjukkan bahwa persentase jumlah pegawai Perumda Air Minum Tirta Raharja Kabupaten Bandung yang hadir terlambat terus mengalami peningkatan pada kurun waktu tiga tahun terakhir. Keadaan tersebut secara langsung akan berpengaruh terhadap berkurangnya jumlah jam kerja pegawai yang dapat digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga berakibat semakin lamanya pekerjaan selesai dan semakin lama juga tujuan perusahaan dapat dicapai. Hal ini dapat diartikan adanya masalah dalam motivasi kerja pegawai, karena pegawai yang memiliki motivasi akan memiliki semangat dalam bekerja. salah satunya dapat dilihat dari ketepatan dalamnya kehadiran di tempat kerja.

Motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Motivasi kerja pegawai perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena dengan adanya motivasi maka pegawai akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pentingnya motivasi, karena motivasilah yang menyebabkan, mendorong, dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja keras dan antusias mendapatkan hasil yang terbaik.

Peningkatan motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh faktor yang berasal dari dalam maupun dari luar diri pegawai itu sendiri. Faktor yang berasal dari luar

diantaranya perusahaan. Oleh karena itu perusahaan juga harus dapat memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi pegawai. Tujuan pemberian motivasi kerja adalah untuk mendorong gairah dan semangat kerja pegawai, meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai, meningkatkan produktivitas kerja pegawai, mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai perusahaan, meningkatkan kedisiplinan, dan menurunkan tingkat absensi pegawai.

Untuk mengetahui kondisi masalah ini lebih lanjut, terkait motivasi kerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Raharja Kabupaten Bandung, peneliti melakukan penyebaran kuesioner pra survei mengenai motivasi kerja. Berikut merupakan hasil kuesioner pra survei mengenai motivasi kerja:

Tabel 1. 5
Hasil Pra Survei Motivasi Kerja Pegawai Perumda Air Minum
Tirta Raharja Kabupaten Bandung

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Motivasi Kerja	Kebutuhan Atas Prestasi	3	6	14	5	2	93	3,1
	Kebutuhan Atas Afiliasi	6	12	9	2	1	110	3,67
	Kebutuhan Akan Kekuasaan	4	11	9	4	2	101	3,36
Skor Rata-Rata								3,38
Jumlah Skor = Nilai x Frekuensi								
Rata-Rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden (30)								
Skor Rata-Rata = Total Rata-Rata : Jumlah Dimensi								

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner Pra Survei (2024)

Berdasarkan hasil Tabel 1.5 menunjukkan bahwa jumlah skor rata-rata variabel motivasi kerja pegawai berada pada skor 3,38 artinya masih belum

optimalnya motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai dengan dilihat dari tiga dimensi yang ada. Dimensi yang memiliki nilai rata-rata paling rendah yaitu dimensi kebutuhan akan prestasi yaitu sebesar 3,1 dimana pegawai kurang mendapat apresiasi atas apa yang telah mereka kerjakan. Selain itu dimensi kebutuhan akan kekuasaan juga memiliki nilai yang rendah yaitu sebesar 3,36 hal ini disebabkan masih banyak pegawai yang kurang termotivasi untuk mengejar jabatan yang lebih tinggi.

Berdasarkan hal tersebut, maka diketahui bahwa motivasi kerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Raharja Kabupaten Bandung masih kurang optimal. Kurang maksimalnya motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai dapat dilihat dari sikap pegawai yang cenderung kurang giat dalam melakukan pekerjaannya. Pencapaian kinerja yang belum optimal diduga dikarenakan belum maksimalnya motivasi kerja.

Oleh karena itu perlu diketahui faktor-faktor yang diduga dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Menurut hasil jurnal penelitian terdahulu motivasi dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Anggun Parassuci (2018) motivasi bisa dipengaruhi oleh kepemimpinan dan kepuasan kerja. Sedangkan berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Dewi Sukaesih *et al* (2022) motivasi dipengaruhi oleh kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

Dalam upaya untuk mengetahui faktor-faktor yang diduga bisa mempengaruhi motivasi kerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Raharja Kabupaten Bandung, peneliti melakukan penyebaran kuesioner pra

survei mengenai beberapa variabel yang diduga bisa berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai dengan menyebarkan kuesioner pra survei kepada 30 orang pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Raharja Kabupaten Bandung. Berikut merupakan hasil pra survei mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Raharja Kabupaten Bandung:

Tabel 1. 6
Hasil Pra Survei Faktor - Faktor yang Diduga Bisa Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai Perumda Air Minum Tirta Raharja Kabupaten Bandung

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)		
Kepemimpinan	Pemimpin Sebagai Inovator	7	9	10	3	1	108	3,6
	Pemimpin Sebagai Komunikator	8	12	6	2	2	112	3,73
	Pemimpin Sebagai Motivator	8	12	7	3	0	115	3,83
	Pemimpin Sebagai Kontroler	8	13	6	3	0	116	3,87
Skor Rata-Rata Kepemimpinan								3,76
Lingkungan Kerja	Lingkungan Fisik	10	11	6	3	0	118	3,93
	Lingkungan Non Fisik	9	14	4	2	0	117	3,9
Skor Rata-Rata Lingkungan Kerja								3,92
Kepuasan Kerja	Pekerjaan Itu Sendiri	3	6	12	5	4	89	2,97
	Gaji/Upah	5	9	12	3	1	104	3,47
	Promosi	5	11	6	5	3	100	3,33
	Supervisi	4	6	12	5	3	93	3,1
	Rekan Kerja	4	12	9	2	2	101	3,27
Skor Rata-Rata Keuasan Kerja								3,23
Jumlah Skor = Nilai x Frekuensi								
Rata-Rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden (30)								
Skor Rata-Rata = Total Rata-Rata : Jumlah Dimensi								

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survei (2024)

Berdasarkan Tabel 1.6 dapat diketahui bahwa variabel yang mempengaruhi rendahnya motivasi kerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Raharja Kabupaten Bandung adalah variabel kepuasan kerja. Variabel motivasi mendapat nilai rata-rata paling rendah, yaitu sebesar 3,23. Maka perusahaan harus lebih memperhatikan kepuasan pegawai dalam bekerja, hal ini dapat berdampak pada motivasi dan prestasi kerja pegawai. Namun ini merupakan hal yang sulit untuk dicapai karena setiap pegawai mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Setiap orang akan merasa puas jika sesuai dengan harapannya. Berikut ini data hasil pra survei mengenai kepuasan kerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Raharja Kabupaten Bandung:

Tabel 1. 7
Hasil Pra Survei Kepuasan Kerja Pegawai Perumda Air Minum Tirta
Raharja Kabupaten Bandung

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Kepuasan Kerja	Pekerjaan Itu Sendiri	3	6	12	5	4	89	2,97
	Gaji/Upah	5	9	12	3	1	104	3,47
	Promosi	5	11	6	5	3	100	3,33
	Supervisi	4	6	12	5	3	93	3,1
	Rekan Kerja	4	12	9	2	2	101	3,27
Skor Rata-Rata								3,23
Jumlah Skor = Nilai x Frekuensi								
Rata-Rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden (30)								
Skor Rata-Rata = Total Rata-Rata : Jumlah Dimensi								

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survei (2024)

Berdasarkan Tabel 1.7 hasil pra survei kepuasan kerja pada pegawai Perumda Air Minum Tirta Raharja Kabupaten Bandung menunjukkan skor rata-rata 3,23. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan

pekerjaan berada dalam kondisi yang kurang baik. Pra survei mengenai kepuasan kerja ini diukur menggunakan lima dimensi dan menghasilkan dua dimensi yang memiliki nilai yang rendah yaitu pada dimensi pekerjaan itu sendiri dengan nilai sebesar 2,97 dimana permasalahan yang terjadi terdapat pada pekerjaan yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai. Selain itu pada dimensi supervisi juga memiliki nilai yang rendah yaitu sebesar 3,1 dengan permasalahan kurangnya bantuan ataupun masukan yang diberikan kepada pegawai yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan.

Kepuasan kerja merupakan suatu bentuk sikap dari rasa puas dan bahagia seseorang akan pekerjaannya saat ini. Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dijalankan, apabila apa yang dikerjakan dianggap telah memenuhi harapan serta sesuai dengan tujuannya dalam bekerja. Oleh karena itu perlu diketahui apa saja faktor-faktor yang diduga dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Marlinah dan Azwina kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh faktor kompensasi dan budaya organisasi. Sedangkan berdasarkan penelitian lain yang telah dilakukan oleh Elisa Febrianti *et al* (2023) kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beban kerja dan kompensasi.

Berdasarkan hal tersebut peneliti melakukan pra survei kepada 30 responden untuk mengetahui faktor-faktor yang diduga bisa mempengaruhi kepuasan kerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Raharja Kabupaten Bandung. Berikut hasil pra survei yang dilakukan:

Tabel 1. 8
Hasil Pra Survei Faktor - Faktor yang Diduga Bisa Mempengaruhi
Kepuasan Kerja Pegawai Perumda Air Minum Tirta Raharja
Kabupaten Bandung

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)		
Kompensi	Kompensasi Langsung	3	4	13	6	4	86	2,87
	Kompensasi Tidak Langsung	5	12	8	4	1	106	3,53
Skor Rata-Rata Kompensasi								3,2
Beban Kerja	Kondisi Pekerjaan	4	5	12	6	3	91	3,03
	Penggunaan Waktu Kerja	4	7	11	6	2	95	3,17
	Target Yang Harus Dicapai	3	4	12	5	6	83	2,77
Skor Rata-Rata Beban Kerja								2,99
Budaya Organisasi	Inovasi dan Pengambilan Resiko	6	13	6	4	1	109	3,63
	Perhatian Terhadap Detail	5	14	7	2	2	108	3,6
	Orientasi Hasil	8	13	6	3	0	116	3,87
	Orientasi Orang	9	11	7	3	0	116	3,87
	Orientasi Tim	5	7	12	4	2	99	3,3
	Agresivitas	6	9	12	3	0	106	3,53
Skor Rata-Rata Budaya Organisasi								3,63
Jumlah Skor = Nilai x Frekuensi								
Rata-Rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden (30)								
Skor Rata-Rata = Total Rata-Rata : Jumlah Dimensi								

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survei (2024)

Berdasarkan Tabel 1.8 menunjukkan bahwa variabel yang diduga bisa mempengaruhi kepuasan kerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Raharja

Kabupaten Bandung dengan nilai rata-rata paling rendah adalah variabel beban kerja dan variabel kompensasi. Variabel beban kerja memperoleh skor rata-rata sebesar 2,99 serta terdapat satu dimensi yang memiliki nilai rata-rata yang kurang baik yaitu dimensi target yang harus dicapai dengan nilai rata-rata sebesar 2,77. Kemudian variabel kompensasi memperoleh skor rata-rata sebesar 3,2 dengan dimensi kompensasi langsung memperoleh nilai rata-rata yang rendah, yaitu sebesar 2,87.

Beban kerja merupakan variabel yang sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Oleh karena itu, beban kerja yang diberikan kepada pegawai perlu diperhatikan dengan baik jangan sampai beban kerja yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki pegawai atau terlalu sulit untuk dipenuhi oleh pegawai sehingga mengakibatkan menurunnya kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya.

Selain beban kerja ada juga factor lain yang dapat memberikan dampak terhadap kepuasan kerja pegawai yaitu kompensasi. Kompensasi merupakan hal yang sangat penting dan sensitif yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Karena jika pegawai memandang kompensasi yang diterima tidak memadai atau tidak sesuai dengan seharusnya maka akan berpengaruh terhadap kepuasan mereka terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, kompensasi yang diberikan perusahaan kepada pegawai harus memadai dan adil.

Oleh karena itu perusahaan perlu memperhatikan keseimbangan beban kerja dan kompensasi yang diberikan kepada pegawai, karena hal tersebut dapat

berpengaruh terhadap kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya. Dengan pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya akan mengakibatkan pegawai memiliki motivasi dalam menjalankan pekerjaannya sehingga pegawai akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan optimal.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan dan hasil pra survei yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa Perumda Air Minum Tirta Raharja Kabupaten Bandung memiliki masalah pada motivasi kerja pegawai yang dipengaruhi oleh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu penting untuk dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Motivasi Kerja Pegawai Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Air Minum Tirta Raharja Kabupaten Bandung”**.

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Identifikasi masalah dan rumusan masalah digunakan untuk menjelaskan dan merumuskan mengenai permasalahan yang ada dalam penelitian. Permasalahan dalam penelitian tersebut meliputi beban kerja, kompensasi, kepuasan kerja dan motivasi. Identifikasi masalah merupakan pengkajian permasalahan yang akan diteliti, identifikasi masalah dalam penelitian ini diperoleh dari hasil pra survei yang telah dilakukan oleh penulis sebelumnya, sedangkan rumusan masalah menggambarkan permasalahan yang terdapat pada penelitian ini, yang nantinya akan dijawab dalam penelitian ini.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada hasil pra survei yang telah dilakukan, maka dalam penelitian ini dapat diidentifikasi masalah yang muncul di Perumda Air Minum Tirta Raharja Kabupaten Bandung sebagai berikut:

1) **Beban Kerja**

Pegawai kurang mampu mencapai target pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

2) **Kompensasi**

Pegawai kurang mendapat kompensasi langsung dari perusahaan atas keberhasilan pekerjaannya.

3) **Kepuasan Kerja**

a) Pegawai kurang merasa puas dengan kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki.

b) Pegawai kurang merasa puas dengan bantuan yang diberikan oleh supervisi ketika mengalami kesulitan dalam bekerja.

4) **Motivasi**

a) Pegawai kurang mendapatkan apresiasi atas pekerjaan yang diselesaikan dengan baik.

b) Pegawai kurang membutuhkan jabatan yang lebih tinggi.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan pada latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Bagaimana Beban Kerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Raharja Kabupaten Bandung.
- 2) Bagaimana Kompensasi pegawai Perumda Air Minum Tirta Raharja Kabupaten Bandung.
- 3) Bagaimana Kepuasan Kerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Raharja Kabupaten Bandung.
- 4) Bagaimana Motivasi Kerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Raharja Kabupaten Bandung.
- 5) Seberapa besar pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Raharja Kabupaten Bandung baik secara langsung maupun tidak langsung.
- 6) Seberapa besar pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Motivasi kerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Raharja Kabupaten Bandung.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis:

- 1) Beban Kerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Raharja Kabupaten Bandung.
- 2) Kompensasi pegawai Perumda Air Minum Tirta Raharja Kabupaten Bandung.
- 3) Kepuasan Kerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Raharja Kabupaten Bandung
- 4) Motivasi kerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Raharja Kabupaten Bandung.

- 5) Besarnya pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Raharja Kabupaten Bandung secara langsung maupun tidak langsung.
- 6) Besarnya pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Motivasi kerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Raharja Kabupaten Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam memperluas ilmu pengetahuan di bidang sumber daya manusia (SDM) bagi semua pihak yang berkepentingan yang akan menggunakan penelitian ini. Selain itu penulis berharap penelitian ini dapat memberikan kegunaan baik secara teoritis maupun praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan dan bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya. Serta memberikan informasi tambahan untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang manajemen yang berkaitan dengan beban kerja, kompensasi, kepuasan kerja dan motivasi.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Secara praktis manfaat dan kegunaan penelitian ini dapat menambah informasi dan masukan mengenai topik penelitian ini. Adapun kegunaannya adalah sebagai berikut:

1) Bagi Peneliti

- a) Hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan peneliti dalam memahami bagaimana beban kerja yang tidak seimbang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan motivasi kerja pegawai.
- b) Hasil penelitian ini dapat membuat peneliti mengetahui bagaimana kebijakan kompensasi yang adil dan efektif dalam meningkatkan kesejahteraan pegawai dan motivasi kerja.
- c) Hasil penelitian ini memberikan kontribusi terhadap penambahan literature bagi peneliti tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
- d) Penelitian ini menambah pengetahuan dan wawasan peneliti dalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai dalam suatu perusahaan.

2) Bagi Perusahaan

- a) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau masukan bagi perusahaan dalam menangani masalah yang berkaitan dengan penyesuaian beban kerja dengan kapasitas kerja pegawai.
- b) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbang pikiran yang dapat digunakan oleh perusahaan sebagai bahan pertimbangan kebijakan kompensasi terhadap pegawai.
- c) Penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi tambahan dalam mengambil keputusan dan merancang strategi dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai

- d) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan kepada perusahaan terkait permasalahan motivasi kerja pegawai yang terjadi, sehingga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk mengambil keputusan.
- 3) Bagi Pihak Lain
- a) Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumber sarana informasi dan menambah pengetahuan mengenai beban kerja, kompensasi, kepuasan kerja dan motivasi.
 - b) Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi yang bermanfaat untuk melakukan penelitian selanjutnya.