

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi sekarang ini perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi yang semakin cepat telah membawa perubahan-perubahan dan menciptakan paradigma baru di dalam organisasi. Organisasi tidak hanya semata-mata mengejar pencapaian produktifitas yang tinggi saja, tetapi juga lebih memperhatikan kinerja dalam proses pencapaian. Dalam organisasi pemerintah maupun swasta pencapaian tujuan ditetapkan melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam mencapai tujuan organisasi, sebuah perusahaan memerlukan sistem manajemen yang efektif dan efisien. Perusahaan harus dapat menyesuaikan diri dan dapat melewati setiap perubahan, Dengan demikian, organisasi sudah tidak lagi dipandang sebagai sistem tertutup. Tetapi organisasi merupakan sistem terbuka yang harus dapat merespon setiap perubahan eksternal dengan cepat dan efisien.

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting didalam perusahaan. Pengembangan SDM dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah-satunya adalah melalui promosi jabatan. Dengan adanya target promosi, karyawan akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh atasan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (*output*) yang tinggi.

Setiap organisasi selalu menginginkan para karyawannya memiliki kinerja yang baik serta dapat mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien, organisasi memerlukan sumber daya

manusia yang baik dan professional (Sari & Hadijah, 2016: 205). Menurut Douglas dalam Nugroho (2016: 1), karyawan yang dapat bekerja dengan lebih baik dan lebih cepat merupakan kriteria karyawan yang dibutuhkan oleh perusahaan, sehingga karyawan yang memiliki kinerja (*job performance*) yang tinggi akan sangat diperlukan. Jika karyawan memiliki kinerja yang tinggi maka karyawan dapat melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik dan dapat melaksanakan tugas kerjanya dengan lebih cepat sehingga hasil yang lebih baik dapat dicapai. Kinerja karyawan tentu berkaitan erat dengan kinerja perusahaan itu sendiri, karena setiap kegiatan di dalam perusahaan tentu dikerjakan oleh sumber daya manusia yang berada di perusahaan tersebut yaitu para karyawan atau pegawai dalam setiap tingkatan perusahaan.

Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Meda Kabupaten Sumedang adalah perusahaan yang berada di bawah Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang bekerja dalam hal pengelolaan, produksi dan penyaluran air minum kepada masyarakat yang menjadi pelanggan PDAM. Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Meda Sumedang beralamat di Jln. Raya Sumedang – Cirebon KM 4,5 Desa Serang Cimalaka Kab. Sumedang. Perumda Air Minum Tirta Meda sangat mengandalkan peran tenaga kerja dalam melaksanakan tugasnya. Perusahaan juga mengharapkan karyawannya menghasilkan kinerja terbaik demi kemajuan perusahaan dimasa mendatang. Dengan terbitnya Peraturan Daerah Kabupaten Sumedang Nomor 5 Tahun 2020 tentang Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Meda Kabupaten Sumedang maka, perusahaan yang semula bernama Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) diubah menjadi Perusahaan Umum

Daerah (Perumda) Air Minum Tirta Medial Kabupaten Sumedang.

Penilaian kinerja BUMD Air Minum dilakukan dengan metode *Balance Score Card* dengan menerapkan prinsip skor berimbang yang mempertimbangkan karakteristik masing-masing BUMD Air Minum. Penilaian kinerja BUMD Air Minum menggunakan 18 (delapan belas) indikator yang terbagi atas 4 (empat) aspek, yaitu aspek keuangan, aspek pelayanan, aspek operasional, dan aspek sumber daya manusia. Bobot pada aspek keuangan adalah sebesar 25%, aspek pelayanan sebesar 25%, aspek operasional sebesar 35%, dan pada bobot aspek sumber daya manusia sebesar 15%. Pada aspek operasional diberikan bobot 35%, yaitu lebih tinggi dibandingkan aspek lainnya berdasarkan metode *Analitycal Hierarchy Process* yang telah disepakati bersama antara BPPSPAM, BPKP dan PERPAMSI. Nilai standar pada masing-masing indikator ditetapkan dengan memperhatikan perbedaan karakteristik BUMD Air Minum Kabupaten/Kota.

Dari Hasil penilaian 4 (empat) aspek tersebut dikelompokkan dalam 3(tiga) kategori kinerja BUMD Air Minum yaitu:

1. **Sehat**, dengan nilai kinerja lebih dari 2,8.
2. **Kurang Sehat**, dengan nilai kinerja 2,2 sampai dengan 2,8.
3. **Sakit**, dengan nilai kinerja kurang dari 2,2.

Tabel 1. 1

Peringkat Nilai Kinerja BUMD Air Minum Tahun 2020 Nasional

No.	Nama BUMD Air Minum	Provinsi	Nilai Kinerja	Kinerja
251	PDAM Maja Tirta Kota Mojokerto	Provinsi Jawa Timur	2,71	Kurang Sehat
252	PDAM Tirta Sari Kota Binjai	Provinsi Sumatera Utara	2,70	Kurang Sehat

253	PDAM Kabupaten Kotabaru	Provinsi Kalimantan Selatan	2,68	Kurang Sehat
254	PDAM Tirta Wampu Kabupaten Langkat	Provinsi Sumatera Utara	2,66	Kurang Sehat
255	PDAM Tirta Medal Kabupaten Sumedang	Provinsi Jawa Barat	2,66	Kurang Sehat

Sumber: Buku Kinerja BUMD Air Minum tahun 2020

Dapat dilihat dari tabel peringkat nilai kinerja BUMD Air Minum tahun 2020 nasional bahwa Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Medal Kabupaten Sumedang berada di peringkat 255 dari 387 BUMD Air Minum dengan nilai kinerja sebesar 2,66. Peringkat PDAM Tirta Medal Kabupaten Sumedang ini menurun karena pada tahun 2019 PDAM Tirta Medal berada pada peringkat 112 dari 378 PDAM di seluruh Indonesia. Hal ini menandakan bahwa adanya penurunan kinerja pada PDAM Tirta Medal Kabupaten Sumedang. Direktur PDAM Bapak Muhammad Taufik mengatakan keinginannya agar Perumda Air Minum Tirta Medal Sumedang dapat mencapai skor nilai kinerja minimal 3,0 untuk dapat mencapai kinerja yang baik dan kinerjanya dapat stabil.

Untuk dapat mencapai tujuan PDAM tersebut, maka diperlukan SDM (Sumber Daya Manusia) yang merupakan salah satu aset berharga sekaligus mitra kerja untuk memajukan PDAM Tirta Medal. Hal ini dikarenakan SDM harus mampu bekerja secara optimal agar terwujudnya efektivitas organisasi. SDM akan bekerja secara optimal jika dikelola dengan baik melalui penerapan prinsip-prinsip MSDM yaitu Pertama, SDM adalah hal yang paling penting yang dimiliki organisasi. Kedua, keberhasilan sangat mungkin tercapai apabila peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur yang berkaitan dengan manusia dari organisasi tersebut saling berhubungan, memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan

organisasi serta perencanaan strategis. (Amstrong dalam Sedarmayanti, 2017:307).

Tabel 1. 2

**Daftar Jumlah Promosi Jabatan Perumda Air Minum Tirta Medal
Sumedang Tahun 2018-2021**

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah karyawan yang mendapat promosi (orang)
2018	100	5 orang
2019	100	0 orang
2020	100	5 orang
2021	100	3 orang

Sumber: Perumda Air Minum Tirta Medal Sumedang

Berdasarkan Tabel 1.2 pelaksanaan promosi jabatan yang dilakukan oleh Perumda Air Minum Tirta Medal Sumedang dari tahun 2018-2021 sebanyak 13 orang dari 50 karyawan. Sebab pada tahun 2018 hanya terjadi promosi jabatan sebanyak 5 orang, lalu pada tahun 2019 tidak ada pelaksanaan promosi jabatan, kemudian pada tahun 2020 terjadi promosi sebanyak 5 orang dan pada tahun 2021 terjadi promosi sebanyak 3 orang. Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 20 Maret 2022 dengan Ibu Widi, SE yang menjabat sebagai Staff di Sub.Bagian Sumber Daya Manusia, bahwa mengapa jarang dilakukannya promosi jabatan dikarenakan promosi yang tersedia pada Perumda Air Minum Tirta Medal Sumedang dalam mengisi posisi jabatan yang kosong tidaklah banyak, dan disebabkan karena perusahaan kurang mempunyai kejelasan dalam melakukan promosi jabatan terhadap karyawannya, selanjutnya untuk mendapatkan promosi jabatan juga dapat dilihat dari nilai kinerja karyawannya dan alasan lainnya yang tidak bisa disebutkan karena pelaksanaan promosi jabatan di Perumda Air Minum Tirta Medal Sumedang.

Hubungan promosi jabatan terhadap kinerja akan saling mempengaruhi karena dengan adanya kesempatan promosi yang diberikan oleh pihak instansi kepada pihak karyawan dengan demikian akan tercipta suatu keinginan dari karyawan untuk memotivasi dirinya sendiri untuk meningkatkan kinerjanya. Kemungkinan promosi yang lebih besar dapat dilihat bukan saja pada peningkatan penghasilannya, akan tetapi tanggung jawab dan kemampuan yang semakin meningkat, karena promosi memberikan peranan penting bagi setiap karyawan bahkan menjadi sebuah idaman dan tujuan yang selalu di harapkan.

Suatu organisasi dikatakan sukses jika organisasi dapat secara efektif dan efisien menggunakan sumber daya terutama para karyawannya dengan optimal dan profesional. Menggunakan sumber daya secara optimal dan profesional artinya menggunakan karyawan sejak perencanaan, organizing, actuating sampai controlling dengan tepat sasaran. Jadi dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia sebagai faktor utama dari suatu organisasi. Maka dari itu, dalam rangka mencapai tujuan organisasi diperlukan suatu motivasi kerja yang baik karena motivasi kerja sangat mendorong semangat kerja karyawan untuk memberikan hasil yang terbaik kepada perusahaan.

Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki motivasi yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Melalui kinerja akan diketahui seberapa baik karyawan telah melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga perusahaan dapat menetapkan balas jasa yang pantas atas kinerja karyawan tersebut.

Memperkuat hasil dari penilaian kinerja karyawan berdasarkan persepsi

karyawan, maka peneliti sebelumnya telah melakukan penyebaran kuesioner kepada responden sebanyak 40 responden karyawan yang menunjukkan hasil terendah. Berikut ini adalah tabel hasil penilaian kinerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Medal Sumedang pada tahun 2022.

Tabel 1. 3
Hasil Pra-Survey Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Tirta Medal Sumedang Tahun 2022

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah	Rata
		STS	TS	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5	Skor	Rata
Kinerja Karyawan	Kualitas Kerja	3	6	15	9	7	131	3,27
	Kuantitas Kerja	2	8	4	15	11	145	3,62
	Ketepatan Waktu	9	11	8	5	7	110	2,75
	Efektifitas	7	13	14	4	2	101	2,52
	Kemandirian	3	6	7	15	9	141	3,52
Jumlah							628	15,68
Skor Rata-Rata Kinerja Karyawan								3,13

Sumber: Hasil penelitian pra survey Perumda Air Minum Tirta Medal Sumedang

Berdasarkan tabel 1.3 Kinerja karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Medal Sumedang mempunyai skor rata-rata 3,13. Adapun dimensi kinerja yang masih dibawah rata-rata secara umumnya yaitu dimensi efektifitas. Rendahnya dimensi efektifitas karyawan dipengaruhi oleh perilaku manusianya, karena merupakan sumber daya yang umum bagi semua perusahaan/organisasi.

Menurut Wirawan (2015:21), tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk memastikan bahwa organisasi dapat sukses mencapai tujuannya melalui orang, karyawan, ataupun anggota organisasi. Perumda Air Minum Tirta

Medal sebagai salah satu perusahaan milik daerah yang bergerak dalam distribusi air bersih bagi masyarakat umum harus lebih fokus memperhatikan kinerja karyawannya dikarenakan perusahaan ini berinteraksi secara langsung dengan masyarakat dan itu akan menjadikan keberhasilan perusahaan bila dilakukan secara baik dan tepat.

Kinerja seorang karyawan tidak selalu berada pada posisi yang baik, karena hal ini dapat dipengaruhi oleh beberapa hal. Oleh karena itu, perusahaan dapat mengetahui beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya promosi jabatan, budaya organisasi, dan juga motivasi kerja. Tiga faktor tersebut perlu diperhatikan oleh seorang pimpinan perusahaan. Berikut ini hasil pra survey yang dilakukan oleh peneliti dengan menyebarkan kuisioner kepada 40 orang karyawan.

Tabel 1. 4

**Hasil Pra-survey Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan
Perumda Air Minum Tirta Medal Sumedang Tahun 2022**

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
		STS	TS	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
Promosi Jabatan	Kepercayaan	2	8	7	13	10	141	3,52
	Keadilan	4	12	9	8	7	122	3,05
	Formasi	0	5	12	15	8	146	3,65
Jumlah							409	10,22
Skor Rata-Rata Promosi Jabatan								2,04
Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
		STS	TS	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
Budaya Organisasi	Inisiatif individual	6	16	10	8	0	100	2,5

	Pengarahan	2	5	14	19	0	130	3,25
	Dukungan manajemen	0	10	10	8	12	142	3,55
	Kontrol	2	4	13	8	13	146	3,65
518							12,95	518
Skor Rata-Rata Budaya Organisasi								2,59
Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
		STS	TS	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
Motivasi Kerja	Kebutuhan fisiologi	6	11	14	9	0	106	2,65
	Kebutuhan keamanan	3	3	9	17	8	144	3,6
	Kebutuhan social	0	10	10	14	6	136	3,4
	Kebutuhan penghargaan diri	7	3	15	10	5	123	3,07
	Kebutuhan Aktualisasi diri	2	5	6	10	17	155	3,87
Jumlah							664	16,59
Skor Rata-Rata Motivasi Kerja								3,31
Keterangan: F = Frekuensi N = Frekuensi X Skor Rata-Rata= Total : Responden Jumlah Responden = 40 Orang								

Sumber: Hasil penelitian pra survey Perumda Air Minum Tirta Meda Sumedang 2022.

Berdasarkan hasil pra survey pada tabel 1.4 yang tertera diatas, dapat diketahui bahwa tanggapan karyawan mengenai (3) variabel bebas yang mempengaruhi kinerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Meda Sumedang beserta skor rata-ratanya yaitu : Promosi Jabatan dengan skor rata-rata 2,04, Budaya organisasi dengan skor rata-ratanya yaitu 2,59, dan Motivasi kerja dengan skor rata-

ratanya 3,31. Maka dapat diketahui bahwa yang mendapatkan rata-rata terendah yaitu variabel Promosi jabatan. Hal ini menunjukkan bahwa menurunnya kinerja karyawan di Perumda Air Minum Tirta Medang Sumedang dipengaruhi oleh kurangnya promosi jabatan yang menyebabkan kinerja karyawannya menurun.

Kinerja karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda - beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur kinerja karyawan dari masing-masing karyawan. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Hal ini dapat dilihat dari kinerja kerja karyawan dalam bekerja, untuk periode waktu tertentu dan penekanannya pada hasil kerja yang diselesaikan karyawan dalam periode waktu tertentu. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya yaitu melalui penciptaan budaya organisasi yang baik, dan dapat diterima oleh seluruh karyawan, dan memotivasi semangat kerja karyawan dalam bentuk promosi jabatan agar kinerjanya dapat meningkat.

Berdasarkan tabel 1.4 dapat dilihat dari hasil kuisioner pra survey variabel promosi jabatan memiliki skor rata-rata 2,04 dan belum memenuhi skor ideal yaitu dengan skor 100. Dari tiga dimensi promosi jabatan diatas yang perlu diperhatikan adalah keadilan bagi setiap karyawannya. Ketika kita membiarkan ketidakadilan, pada dasarnya pemimpin menciptakan lingkungan yang kurang sehat. Ketidakadilan ini, dapat menyebabkan motivasi kerja dan kinerja karyawan menjadi menurun. Hal ini tentu saja akan mengganggu aktifitas bisnis dan kinerja perusahaan. Dalam hal ini peran pimpinan perusahaan dapat memegang peran penting. Posisi kepemimpinan perlu diperkuat dalam hal pemahaman sistem nilai

organisasi khususnya tentang pentingnya rasa keadilan bagi karyawan.

Kemudian, dari hasil kuesioner pra survey variabel budaya organisasi memiliki skor rata-rata 2,59. Terdapat empat dimensi pada variabel budaya organisasi yaitu, dimensi inisiatif individual yang memiliki nilai terendah dengan total skor 2,5 , dimensi pengarahan dengan total skor rata-rata 3,25 , dimensi dukungan manajemen dengan total skor 3,55 ,dan nilai dimensi kontrol dengan skor rata-rata 3,65. Maka skor rata-rata dari hasil pra survey budaya organisasi didapatkan dengan skor rata-rata 2,59. dan belum memenuhi standar ideal dengan skor 100. Hal ini menunjukkan bahwa masih rendahnya penerapan budaya organisasi pada karyawan di karenakan kurangnya kesadaran yang timbul dari diri sendiri, di perkuat berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan dengan pihak staf SDM yang mengemukakan bahwa terdapat permasalahan mengenai penerapan budaya organisasi yaitu masih kurangnya inisiatif individual dari para karyawan dalam bekerja. Dan adanya para karyawan yang meninggalkan kantor pada jam kerja dengan alasan yang tidak dapat dipertanggungjawabkan, ada oknum karyawan yang tidak ikut apel, cepat pulang sebelum waktunya tanpa alasan yang jelas, karyawan yang mangkir kerja dengan alasan kesehatan atau keperluan keluarga atau saling menyalahkan diantara sesama karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan masih rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki karyawan. Selanjutnya dari hasil kuesioner pra survey variabel Motivasi Kerja memiliki skor rata-rata 3,31. Terdapat lima dimensi pada variabel motivasi kerja, dimensi kebutuhan fisiologi yang memiliki nilai terendah dengan skor 2,65 yang artinya para karyawan masih fokus untuk memenuhi kebutuhan primer mereka yaitu sandang, pangan, dan papan

sebelum mereka beranjak ke kebutuhan berikutnya.

Dengan didukung budaya yang baik diciptakan perusahaan untuk menjadi motivasi bagi karyawan, agar karyawan menghasilkan kinerja yang maksimal. Budaya organisasi penting di perhatikan oleh organisasi, karena menyangkut kebiasaan- kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh seluruh anggota organisasi. Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, dan bagi setiap insan yang terlibat didalam perusahaan karena budaya merupakan jati diri dari setiap insan yang terlibat meski mereka mempunyai tujuan yang berbeda-beda. Dengan adanya budaya yang kuat didalam perusahaan, maka semua yang terlibat akan memiliki motivasi yang tinggi dan tujuan yang sama, sehingga karyawan akan menjalankan tugasnya dengan baik dan dapat diapresiasi oleh perusahaan.

Salah satu bentuk penghargaan/apresiasi dari perusahaan terhadap para karyawannya adalah dalam bentuk promosi jabatan. Hal ini dilakukan guna memaksimalkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, dan berusaha untuk melakukan inovasi-inovasi bagi para karyawannya sehingga dapat bekerja dengan efektif dan efisien serta tidak menimbulkan kejenuhan dalam pekerjaan.

Selain promosi jabatan dan juga budaya organisasi, motivasi kerja juga menjadi salah satu variabel yang mempengaruhi tingkat kinerja seorang karyawan dan salah satu faktor yang menentukan bagi seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan. Seorang karyawan yang termotivasi akan bersifat energik dan bersemangat, dan sebaliknya seorang karyawan dengan motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya

yang mengakibatkan kinerja mereka menjadi buruk dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai. (Murty dan Hudiwinarsih 2012 dalam Ni Made, et al 2016)

Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Meda Sumedang yang beralamat di Jln. Raya Sumedang – Cirebon KM 4,5 Desa Serang Cimalaka Kab. Sumedang adalah badan usaha milik daerah (BUMD) yang bergerak di bidang penyediaan air bersih untuk kebutuhan masyarakat. Perumda Air Minum Tirta Meda sangat mengandalkan peran tenaga kerja dalam melaksanakan tugasnya. Perusahaan juga mengharapkan karyawannya menghasilkan kinerja terbaik demi kemajuan perusahaan dimasa mendatang.

Berdasarkan latar belakang, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Promosi Jabatan dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan di Perumda Air Minum Tirta Meda Sumedang.”**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi dan rumusan masalah penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang tercakup dalam penelitian. Permasalahan dalam penelitian ini merupakan faktor-faktor yang diindikasikan dapat memengaruhi kinerja karyawan di Perumda Air Minum Tirta Meda Sumedang berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan yaitu promosi jabatan, budaya organisasi, dan motivasi kerja.

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah di sampaikan maka masalah yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut :

1. Peringkat kinerja Perumda Air Minum Tirta Meda Sumedang berada pada peringkat ke-255 dari seluruh BUMD Air Minum di Indonesia dengan nilai kinerja sebesar 2,66. Peringkat kinerja ini ternyata menurun dari tahun 2019 yaitu peringkat ke 112.
2. Berdasarkan hasil pra survey variabel Promosi Jabatan, dimensi Keadilan memiliki skor terendah yaitu 3,05 dengan skor rata-rata promosi jabatan 2,04 merupakan skor paling rendah dari variabel lainnya.
3. Berdasarkan tabel 1.2 promosi yang tersedia pada Perumda Air Minum Tirta Meda Sumedang untuk mengisi posisi jabatan yang kosong/kenaikan jabatan tidaklah banyak, dan disebabkan karena perusahaan kurang mempunyai kejelasan dalam melakukan promosi jabatan dan juga dilihat dari kinerja para karyawannya.
4. Berdasarkan hasil pra survey variabel Budaya Organisasi, dimensi inisiatif individual memiliki nilai terendah dengan total skor 2,5. Hal ini menyebabkan rendahnya motivasi karyawan dalam bekerja karena kurangnya inisiatif individual. Dan juga berdasarkan hasil wawancara dengan staff SDM bahwa masih terdapat karyawan yang meninggalkan kantor pada jam kerja dengan alasan yang tidak dapat dipertanggungjawabkan, ada oknum karyawan yang tidak ikut apel, cepat pulang sebelum waktunya tanpa alasan yang jelas.
5. Berdasarkan hasil kuesioner pra survey variabel Motivasi Kerja memiliki skor rata-rata 3,31. Dimensi kebutuhan fisiologi yang memiliki nilai terendah dengan skor 2,65 yang artinya para karyawan masih fokus untuk memenuhi kebutuhan primer mereka yaitu sandang, pangan, dan papan sebelum mereka beranjak ke

kebutuhan berikutnya.

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Dari uraian latar belakang yang telah di kemukakan, maka hal ini menjadi rumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana promosi jabatan di Perumda Air Minum Tirta Meda Sumedang.
2. Bagaimana budaya organisasi di Perumda Air Minum Tirta Meda Sumedang.
3. Bagaimana motivasi kerja pada Perumda Air Minum Tirta Meda Sumedang.
4. Seberapa besar pengaruh promosi jabatan dan budaya organisasi secara parsial dan simultan terhadap motivasi kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan di Perumda Air Minum Tirta Meda Sumedang.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas penulis memiliki tujuan dari dilakukannya penelitian, untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Promosi Jabatan di Perumda Air Minum Tirta Meda Sumedang.
2. Budaya Organisasi di Perumda Air Minum Tirta Meda Sumedang.
3. Motivasi Kerja di Perumda Air Minum Tirta Meda Sumedang.
4. Seberapa besar pengaruh promosi jabatan dan budaya organisasi secara parsial dan simultan terhadap motivasi kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan di Perumda Air Minum Tirta Meda Sumedang

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Bagi Perumda Air Minum Tirta Meda Sumedang

Dapat memberikan saran dan masukan yang bermanfaat mengenai promosi jabatan dan budaya organisasi serta motivasi kerja pada Perumda Air minum Tirta

Medal Sumedang untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan tersebut.

2. Bagi Pihak lain

Menambah pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia, yang berkaitan dengan promosi jabatan dan budaya organisasi serta motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti

Memperluas wawasan dan pengetahuan penulis mengenai promosi jabatan dan budaya organisasi serta motivasi kerja dan pengaruhnya dalam meningkatkan kinerja pada suatu organisasi atau perusahaan.

4. Bagi Universitas Pasundan

Mempermudah universitas untuk memperkenalkan mahasiswa dalam mempraktekkan ilmunya selama kuliah dan menciptakan kualitas mahasiswa yang bertanggung jawab di dunia kerja di masa yang akan datang dan sebagai salah satu alat evaluasi terhadap kurikulum yang berlaku.