

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

#### **1.1.1 Sejarah Singkat**



Gambar 1. 1 Logo PDAM Indramayu  
*Sumber: Data Internal Perusahaan (2023)*

Sejak tahun 1932, sistem penyediaan air minum sudah dibangun oleh pemerintah Belanda. Akan tetapi yang dapat menikmati air minum tersebut yaitu hanya kalangan tertentu seperti kalangan elit dan para penjajah Belanda. Penyerahan air minum yang diberikan Belanda kepada Indonesia (1945) yang dikelola oleh Dinas Air Minum Kabupaten Daerah Tingkat II Indramayu dan dalam pengembangan di tahun 1978 dibangun Instalasi Pengolahan Air (IPA) Berkapasitas 70 liter/detik yang dikelola oleh Badan Pengelola Air Minum (BPAM) Kabupaten Indramayu.

Berdasar pada peraturan yang dibuat pada Daerah Kabupaten Indramayu No. 08 tahun 1985 mengenai pendirian Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Indramayu serta melalui Surat Keputusan Bersama Menteri Pekerja Umum dan Menteri Dalam Negeri Nomor 552/KPTS/1988, tanggal 17 November 1988, menyerahkan kelanjutan pengelola Badan Pengelola Air Minum (BPAM) Kabupaten Indramayu. Sarana dan Prasarana tersebut diserahkan pada Bupati

Kepala Daerah Tingkat II Indramayu untuk dikembangkan menjadi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Daerah Tingkat II Indramayu.

IPA di kota Indramayu dibangun pada setiap tahun yang sumber dananya baik dari APBN maupun APBD I sehingga untuk total kapasitas yang terpasang sampai dengan tahun 2017 mencapai 1.135 liter/detik yang telah tersebar di 6 unit dan 7 cabang dengan jumlah langganan per Agustus 2017 sebanyak 104.437 sambungan rumah.

### 1.1.2 Visi dan Misi

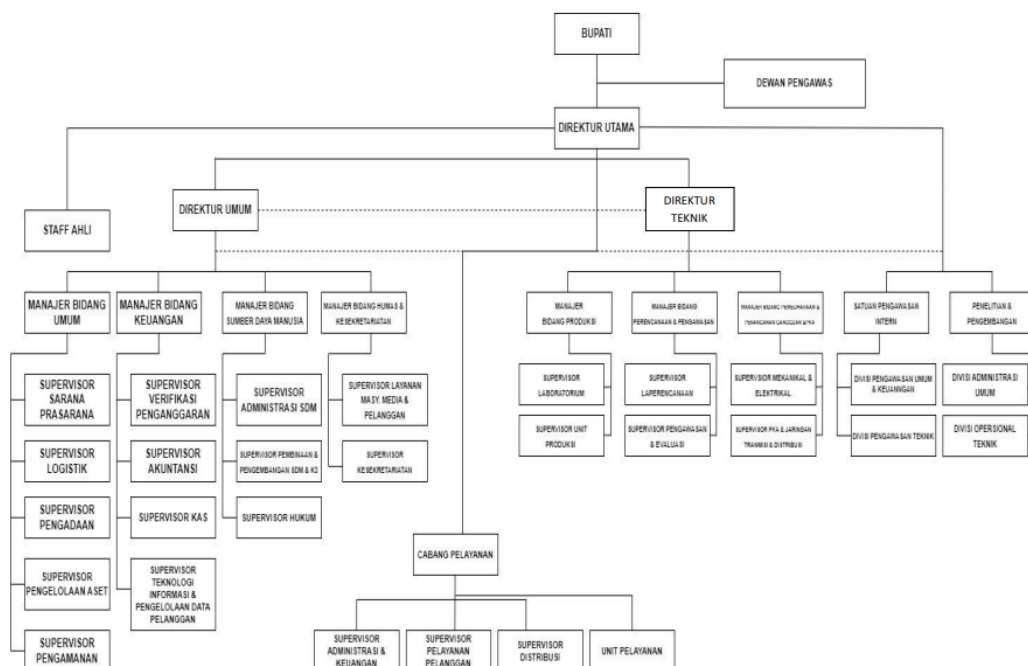
Visi : “Air Bersih dapat Meningkatkan Kesehatan Masyarakat”

Misi : Mengutamakan Kepuasan Pelanggan, Meningkatkan Profesionalisme Manajemen, Meningkatkan Kinerja dan Kesehatan Pegawai, Menunjang Pembangunan Daerah dan Menjaga Kelestarian Lingkungan.

Motto : “Mengutamakan Pelayanan dan Kepuasan Pelanggan”

### 1.1.3 Struktur Organisasi

Berikut adalah struktur organisasi dari Perumda Tirta Darma (PDAM) Ayu Kabupaten Indramayu:



Gambar 1. 2 Struktur Organisasi PDAM Kabupaten Indramayu  
 Sumber: Data Internal PDAM Kabupaten Indramayu (2023)

Berdasarkan gambar 1.2 di atas, diketahui bahwa struktur organisasi dari PDAM Kabupaten Indramayu terdiri dari Badan Pengawas, Direksi PDAM dan bidang-bidang. Badan Pengawas bertugas untuk mengawasi pelaksanaan kegiatan di PDAM Kabupaten Indramayu yang terdiri dari lima orang yaitu ketua, sekretaris, koordinator dan dua orang anggota. Kemudian Direksi PDAM bertugas sebagai yang bertanggung jawab dalam kelancaran pelaksanaan kegiatan di perusahaan yang dipimpin oleh seorang direktur utama dan dibantu oleh direktur umum, dan direktur teknik serta kepala bidang. Sedangkan Bidang-bidang bertugas sebagai eksekutor pelaksanaan kegiatan PDAM Kabupaten Indramayu yang terdiri dari bidang umum, keuangan, SDM, humas dan kesekretariatan, peneliharaan, perencanaan dan pengawasan, penanganan gangguan & PKA, satuan pengawas internal dan bidang penelitian dan pengembangan.

## **1.2 Latar Belakang Penelitian**

Pada zaman yang semakin maju dan canggih di era modern ini, persaingan perusahaan semakin ketat. Dan keberhasilan suatu perusahaan tidak luput dari kinerja karyawan perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) sangatlah penting dalam perusahaan yang dapat menjadi pengendalian, pertahanan perusahaan, dan pengembangan perusahaan dalam menghadapi segala bentuk tuntutan (Siagian, 2018). SDM pada perusahaan tidak lepas dari pegawai yang nantinya yang diharapkan dapat menjadikan perusahaan mencapai tujuan atau visi dan misi nya. Kinerja SDM yang baik akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik pula pada akhirnya (Riyanda, 2017 : 16). “Organisasi dapat berkembang dan bertahan pada persaingan kompetitif apabila didukung oleh pegawai-pegawai yang berkompeten di bidangnya. Pegawai merupakan suatu aset organisasi yang vital karena dapat memberikan kontribusi besar sebagai penggerak roda organisasi dan aktor yang menjalankan tujuan organisasi (Kartika dan Sugiarto, 2014 : 73)”.

Kinerja karyawan yang baik berhubungan dengan kompetensi dan kedisiplinan kerja yang baik pula. Peningkatan kinerja pegawai baik individu maupun kelompok dapat memberikan kompetensi bagi kinerja SDM secara menyeluruh. Kompetensi merupakan suatu bagian penting yang harus dimiliki

pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik (Ardiansyah, 2018). Dengan disiplin kerja yang tinggi, dapat memudahkan perusahaan dalam mencapai suatu tujuan, dan jika pegawai memiliki disiplin kerja menjadikan pegawai dapat bekerja secara efektif dan dapat memiliki efisiensi waktu dalam bekerja sehingga tidak terjadi penyimpangan yang bisa merugikan perusahaan dan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin dapat membentuk karakter diri dan menjadikan keberhasilan dalam bekerja. Rivai (2017 : 221).

PDAM Indramayu adalah salah satunya yang ingin menciptakan peningkatan kinerja karyawan. PDAM Kabupaten Indramayu merupakan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang menyediakan pelayanan air bersih untuk masyarakat Indramayu yang mengalami pertumbuhan dan perkembangan yang semakin meningkat, dan untuk memenuhi segala kebutuhan tersebut diperlukan kinerja karyawan PDAM Kabupaten Indramayu yang baik. Kinerja karyawan merupakan hal penting penentu keberhasilan perusahaan sehingga perlu untuk dinilai dan diukur. Dalam mengukur penilaian kinerjanya, PDAM Kabupaten Indramayu memiliki kriteria atau pedoman skala dalam penilaian kinerjanya sebagai berikut:

**Tabel 1. 1**

**Kriteria Penilaian Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Indramayu**

No	Range	Keterangan
1	91-100	Sangat Baik
2	76-90	Baik
3	61-75	Cukup
4	51-60	Kurang
5	<50	Sangat Kurang

*Sumber:* Data Internal Perusahaan (2023)

Berdasarkan Tabel 1.1 mengenai data tingkat keberhasilan perusahaan yang bersumber dari data internal PDAM Kabupaten Indramayu tentang pedoman penilaian kinerja PDAM Kabupaten Indramayu, yang digolongkan menjadi amat baik bila memperoleh nilai 91-100, tergolong baik bila mendapatkan nilai 76-90, tergolong cukup bila mendapatkan nilai 61-75, tergolong sedang bila mendapatkan

nilai 51-60 dan tergolong kurang bila mendapatkan nilai kurang dari 50.

Dengan menggunakan pedoman skala di atas, berikut adalah data penilaian kinerja karyawan tahun 2019-2021 yang telah dilakukan oleh Perumda Air Minum (PDAM) Tirta Darma Ayu Kabupaten Indramayu sebagai berikut:

**Tabel 1. 2**  
**Penilaian Kinerja Karyawan PDAM Kab. Indramayu**

Kategori	2019		2020		2021	
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
91-100	2	1%	5	3%	4	3%
76-90	139	96%	139	95%	132	94%
61-75	4	3%	2	1%	5	4%
51-60	0	0%	0	0%	0	0%
<50	0	0%	0	0%	0	0%
<b>Total</b>	145	100%	146	100%	141	100%

*Sumber:* Data Internal Perusahaan (2023)

Dapat dilihat pada tabel 1.2 di atas bahwa kinerja karyawan PDAM Kabupaten Indramayu mengalami penurunan di tahun 2019 ke 2020 dan ke 2021 pada kategori 76-90. Pada tahun 2019 ke 2020 mengalami penurunan sebanyak 1% dan pada tahun 2021 kembali menurun ke angka 94%. Penurunan kinerja yang terus terjadi perlu menjadi isu yang diangkat oleh pihak manajerial PDAM Kabupaten Indramayu agar segera ditangani.

Selain kinerja karyawan yang berperan penting untuk mencapai tujuan perusahaan, dibutuhkan juga kompetensi karyawan. Kompetensi karyawan merupakan salah satu hal yang menjadi dasar karyawan untuk mampu mengerjakan tugas atau tanggung jawab mereka menjadi lebih baik. Pada umumnya, terdapat tiga ranah dalam kompetensi yaitu *knowledge*, *skill* dan *attitude* atau yang biasa disingkat sebagai KSA. Berikut dilampirkan data pendidikan karyawan PDAM Kabupaten Indramayu untuk melihat kompetensi pegawai ditinjau dari segi *knowledge* atau pendidikannya sebagai berikut:

**Tabel 1.3**  
**Tingkat Pendidikan Karyawan PDAM Kabuoaten Indramayu**

No	Pendidikan	Teknis		Nonteknis	
		Laki-Laki	Perempuan	Laki-Laki	Perempuan
1	SLTP Sederajat	10	0	9	0
2	SLTA Sederajat	152	0	103	41
3	Diploma I / II / III	14	1	13	13
4	Sarjana / D IV	67	7	69	42
5	Pasca Sarjana /S2	1	0	5	2
6	Doktor / S3	0	0	1	0
<b>JUMLAH</b>		<b>244</b>	<b>8</b>	<b>200</b>	<b>98</b>

*Sumber: Data Internal Perusahaan (2023)*

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dilihat tingkat pendidikan karyawan PDAM Kabupaten Indramayu lebih didominasi oleh karyawan yang berada pada tingkat SLTA sebanyak 152 orang yang berada pada kategori pendidikan teknis dan 145 orang yang berada pada kategori pendidikan non teknis. Setelah itu tingkat pendidikan kedua paling banyak berada pada level Sarjana / D IV dengan jumlah 74 orang pada kategori teknis dan 111 orang pada kategori non teknis. Urutan ketiga berada pada level diploma I / II / III dengan jumlah 15 orang pada kategori teknis dan 26 orang pada kategori non teknis, urutan ke empat berada pada level SLTP dengan jumlah sepuluh orang pada kategori teknis dan sembilan orang pada kategori non teknis, urutan ke lima berada pada level pasca sarjana dengan jumlah satu orang pada kategori teknis dan tujuh orang pada kategori non teknis, dan urutan terakhir berada pada level doktor dengan jumlah satu orang pada kategori non teknis.

Berdasarkan data tingkat pendidikan yang sudah dipaparkan, maka dapat diasumsikan bahwa tingkat pendidikan karyawan PDAM Kabupaten Indramayu masih belum sesuai dengan kapabilitas yang seharusnya dimiliki oleh perusahaan karena 50% dari jumlah karyawan yang ada masih berada pada level SLTP dan

SLTA. Kondisi karyawan dengan pendidikan didominasi oleh level SLTA ini tentunya berpengaruh juga terhadap kompetensi dan performa yang diberikan oleh karyawan terhadap pekerjaannya. Karena menurut penelitian terdahulu milik Setiawan (2021) tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kompetensi seorang karyawan. Selain tingkat pendidikan, pelatihan yang diberikan juga berpengaruh terhadap kompetensi seorang karyawan. Karena kompetensi berkaitan dengan model KSA pada segi *skill*. Berikut adalah beberapa pelatihan karyawan yang telah dilakukan oleh PDAM Kabupaten Indramayu selama tahun 2022 guna meningkatkan skill karyawannya:

**Tabel 1. 4**  
**Pelatihan Karyawan PDAM Indramayu 2022**

No	Bulan	Pelatihan
1	Januari	-
2	Februari	Pelatihan dan Sertifikasi Ahli Manajemen Proyek Pelatihan Dasar Satpam Gada Pratama Ke-21
3	Maret	Pelatihan Manajemen Aset BUMD Sesuai Permendagri 47 Th 2021 dan PP No 28 Th 2020
4	April	Pelatihan Media Relation dan Pengelolaan Press Conference
5	Mei	Pelatihan Manajemen Air Minum Tk Muda Angkatan 121 Pelatihan Operasi dan Pemeliharaan Jaringan Perpipaan Pelatihan " Mudahnya menyusun SOP dan IK untuk PDAM/PERUMDAM Akreditasi PERHUMAS BATCH VII
		Pelatihan Teknis Regulasi dan Strategi Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah
6	Juni	Pelatihan Banser V Satkorcab Kab. Indramayu Pelatihan Asesmen Budaya Organisasi saat ini dan Masa Depan untuk meningkatkan kinerja Organisasi Pelatihan Online Strategi konferensi Pers yang sukses Pelatihan BIMTEK Perpajakan Sosialisasi & Pembelajaran
7	Juli	Pelatihan Bimtek Operasi dan Proses Bangun Instalasi Pelatihan Tata Naskah Dinas, Pemberkasan, Penyusutan, Pelatihan Diklatsar Satkorcab Banser Angkatan I Kec. Patrol Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) Tahap I Peningkatan Kapasitas Keg. National Urban Water Supply Project)

8	Agustus	Bimtek Perencanaan dan Evaluasi Jaringan Perpipaan Air Minum Memanfaatkan Quantum Epanet PD Quantum GIS
		Pelatihan Community Development For CSR
		Bimtek Pengembangan Perkara, Perdir, SOP dan Eprocurement
9	September	Pelatihan Customer Service Management
		Pelatihan Penyusunan Rencana Bisnis (Corporate Plan) PDAM
10	November	Pelatihan Dasar Satpam Gada Pratama ke 2
11	Oktober	-
12	Desember	Training Online Fungsi Teknis Kehumasan Perumdam

*Sumber:* Data PDAM Kab. Indramayu dan Olahan Peneliti (2023)

Berdasarkan data pelatihan PDAM Kabupaten Indramayu pada tahun 2022 di atas, dapat dilihat bahwa usaha guna peningkatan kompetensi pada PDAM Kabupaten Indramayu sudah cukup baik, namun pada bulan Januari dan Oktober sama sekali tidak diadakan pelatihan sebagai upaya untuk meningkatkan kompetensi karyawan sehingga tetap perlu peningkatan lebih lanjut lagi terkait usaha untuk meningkatkan *skill* dan kompetensi karyawan pada PDAM Indramayu. Selain itu, kompetensi karyawan PDAM Kabupaten Indramayu juga dapat ditinjau dari segi *attitude*. Peneliti melakukan wawancara secara *online* terkait *attitude* karyawan kepada Bapak Aam Hamdan selaku *Supervisor* Administrasi SDM di PDAM Kabupaten Indramayu. “Menurut saya pribadi *attitude* itu nomor satu di atas kepintaran dan walaupun dia (karyawan) bisa bekerja namun jika *attitudenya* kurang baik, bisa berdampak menjadi pribadi yang egois, sombong dan tidak menerima kritikan.” Ucapnya. Kemudian beliau menambahkan, bahwa *attitude* karyawan PDAM Kabupaten Indramayu sudah cukup baik meskipun begitu, *attitude* karyawan perlu untuk ditingkatkan lagi.

Berdasarkan hal-hal yang telah dijabarkan di atas, penurunan kinerja yang terus menerus terjadi diasumsikan karena kurangnya kompetensi karyawan yang ditinjau dari tingkat pendidikan, pelatihan dan *attitude* yang diberikan oleh PDAM Kabupaten Indramayu.



Selain kompetensi, disiplin kerja juga menjadi salah satu faktor penting sebagai penunjang kinerja karyawan yang perlu diperhatikan. Berikut adalah data keterlambatan karyawan PDAM Kabupaten Indramayu pada bulan Oktober 2022 hingga bulan Januari 2023 yang dapat mencerminkan kedisiplinan karyawannya sebagai berikut:

**Tabel 1. 5**  
**Data Jumlah Keterlambatan Karyawan PDAM Kab. Indramayu**

Bulan	Oktober	November	Desember	Januari
Persentase Keterlambatan	39%	40%	40%	42%
Jumlah Keterlambatan	1035	1054	1059	1264

*Sumber:* Data PDAM Kab. Indramayu dan Olahan Peneliti (2023)

Angka pada tabel 1.5 di atas merupakan rangkuman data yang menunjukkan jumlah keterlambatan setiap karyawan PDAM Kabupaten Indramayu untuk masuk kerja dari bulan Oktober 2022 hingga Januari 2023. Absensi karyawan dilakukan melalui aplikasi yang akan merekam presensi karyawan secara otomatis setiap kali karyawan submit absen di pagi hari setiap harinya. Data keterlambatan ini dihitung dan diperoleh dengan cara menghitung secara manual (satu persatu) setiap kali karyawan melakukan absen di atas jam 7.30 pagi. Jika karyawan absen di jam 7.31 pagi ke atas, maka karyawan dihitung terlambat sebanyak 1 perharinya.

Dapat dilihat pada bulan Oktober, karyawan masuk selama 23 hari kerja dalam sedangkan pada bulan lainnya karyawan masuk selama 20 hari kerja dalam satu bulan. Dapat dilihat pada tabel di atas, bahwa jumlah persentase keterlambatan karyawan terus meningkat setiap bulannya. Terutama pada bulan Januari 2023 jumlah keterlambatan mencapai 1264 dengan persentase 42% atau hampir mencapai setengah dari keseluruhan kehadiran karyawan. Bahkan, angka keterlambatan seluruh divisi cukup tinggi terutama pada divisi Prod dan Keuangan yang mencapai angka lebih dari 50% dengan jumlah keterlambatan di atas 250 kali terlambat. Bahkan, angka keterlambatan setiap karyawan cukup fantastis setiap individunya, ada yang mencapai 21 kali terlambat dari 23 hari kerja, artinya, karyawan tersebut hanya hadir tepat waktu selama dua kali selama satu bulan.

Kedisiplinan ini perlu menjadi isu yang diangkat oleh PDAM Kabupaten Indramayu agar segera dicari solusinya karena menurut Hasibuan (2017: 194-198) kehadiran tepat waktu adalah salah satu dimensi dalam disiplin kerja.

Menurut Jepry dan Mahardika (2020) kedisiplinan dalam bekerja merupakan sebuah bentuk rasa tanggung jawab dan kewajiban karyawan untuk mentaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tempatnya bekerja. Kemudian menurut Onsardi dan Putri (2020) disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan, semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerjanya. Diasumsikan keterlambatan yang terjadi disebabkan oleh faktor kedisiplinan dan motivasi kerja karyawan. Data keterlambatan yang dipaparkan di atas telah cukup menunjukkan dan mengindikasikan bahwa adanya masalah kedisiplinan dan motivasi pada karyawan PDAM Kabupaten Indramayu. Diasumsikan oleh peneliti, karyawan menjadi tidak disiplin karena kehilangan motivasi kerja. Menurut Surbakti (2014) penyebab kehilangan motivasi adalah kondisi karyawan itu sendiri. Hal ini mengindikasikan masih kurangnya tingkat disiplin kerja dan motivasi karyawan di PDAM Kabupaten Indramayu yang diasumsikan juga menjadi salah satu faktor turunnya nilai kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Indramayu. Hal ini didukung oleh pernyataan dari McClelland dalam Hasibuan (2017:95) yang menyatakan bahwa salah satu dimensi dari motivasi kerja adalah kebutuhan berprestasi (*N-Ach*) atau *Need for Achievement* yang merupakan dorongan untuk melakukan tanggungjawab dari diri seorang karyawan dan melakukan pemecahan masalah di tempat kerjanya. Kebutuhan akan prestasi ini merupakan suatu dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar dan aturan, bergulat untuk sukses. Tentunya, hal ini bertentangan dengan kondisi pada karyawan PDAM Kabupaten Indramayu yang terindikasi memiliki masalah kedisiplinan dan motivasi pada setiap individunya sehingga belum mencerminkan adanya kebutuhan berprestasi.

Dengan tujuan untuk mencapai keoptimalan kinerja perusahaan, PDAM Kabupaten Indramayu harus mampu meningkatkan kinerja karyawannya karena baik secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Pengadaan pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi

karyawan pun perlu dilakukan, karena menurut Dwiyanti dkk (2019) kompetensi karyawan berpengaruh secara positif terhadap motivasi karyawan yang akan berdampak pada hasil kerjanya. Hal inipun sesuai dengan pernyataan Hakim dan Alfiah (2018) bahwa atasan kerja memiliki peran penting untuk menumbuhkan motivasi karyawannya sehingga memberikan dorongan baik secara moral maupun materi yang akan memacu karyawan meningkatkan hasil kerjanya. Selain itu, menurut Susanto (2019) disiplin kerja dapat dibentuk oleh pimpinan untuk diterapkan kepada bawahannya sehingga dapat menciptakan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya karena karyawan menyadari akan kewajibannya dan tentu akan mengutamakan hasil kerja yang baik sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri.

Berdasarkan berbagai fenomena yang telah dipaparkan di atas, maka hal tersebut dapat menjadi dasar untuk melakukan penelitian lebih lanjut. Maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Indramayu”**.

### **1.3 Perumusan Masalah**

Berikut adalah identifikasi permasalahan dari latar belakang di atas:

1. Bagaimana tingkat kompetensi karyawan PDAM Kabupaten Indramayu?
2. Bagaimana tingkat disiplin kerja PDAM Kabupaten Indramayu?
3. Bagaimana tingkat motivasi karyawan PDAM Kabupaten Indramayu?
4. Bagaimana tingkat kinerja karyawan PDAM Kabupaten Indramayu?
5. Bagaimana pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan di PDAM Kabupaten Indramayu?
6. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PDAM Kabupaten Indramayu?
7. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PDAM Kabupaten Indramayu?
8. Bagaimana pengaruh antara kompetensi karyawan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Indramayu?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan masalah yang telah dirumuskan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui tingkat kompetensi karyawan PDAM Kabupaten Indramayu
2. Mengetahui tingkat disiplin kerja PDAM Kabupaten Indramayu
3. Mengetahui tingkat motivasi karyawan PDAM Kabupaten Indramayu
4. Mengetahui tingkat kinerja karyawan PDAM Kabupaten Indramayu
5. Mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Indramayu
6. Mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Indramayu
7. Mengetahui bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Indramayu
8. Mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi karyawan, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PDAM Kabupaten Indramayu

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

##### **1.5.1 Aspek Praktis**

Bagi PDAM Kabupaten Indramayu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran serta gambaran lebih detail yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi PDAM Kabupaten Indramayu terkait adanya pengaruh kompetensi karyawan, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

##### **1.5.1 Aspek Akademis**

1. Memberikan pengetahuan tambahan serta menjadi referensi pengembangan ilmu pengetahuan mengenai sumber daya manusia khususnya kompetensi, disiplin kerja, motivasi dan kinerja karyawan.
2. Sebagai bahan referensi untuk peneliti selanjutnya guna mengembangkan penelitian yang akan dilakukan selanjutnya.

#### **1.6 Sistematika Penulisan Tugas Akhir**

Skripsi yang disusun ini akan terdiri dari 5 bab yang akan dijelaskan sebagai berikut:

## **BAB I PENDAHULUAN**

Menjelaskan mengenai latar belakang masalah, tujuan, manfaat, batasan masalah dan sistematika penulisan dari topik yang sedang kami bahas.

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Menjelaskan teori motivasi, kepuasan, serta pembelajaran daring. Selain itu mencantumkan kerangka penelitian terdahulu dan dilanjut dengan menyusun kerangka penelitian dan hipotesis.

## **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Menjelaskan metode serta pendekatan penelitian yang akan kami gunakan untuk menjawab permasalahan penelitian yang akan kami laksanakan.

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Memaparkan hasil serta uraian pembahasan sesuai dengan tujuan penelitian. Selain itu menjelaskan analisis yang kami lakukan untuk penelitian ini.

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Menjelaskan kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan dan saran-saran yang direkomendasikan berdasarkan pengalaman di lapangan untuk perbaikan proses pengujian selanjutnya.