

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam mencapai tujuan organisasi. Peran sumber daya manusia dapat dilihat dari jasa atau usaha kerja yang dihasilkan. Sumber daya manusia memperlihatkan kualitas kerja yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Dengan demikian, kualitas sumber daya manusia dapat dinilai berdasarkan kinerja yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Sebagai aset paling berharga, perusahaan perlu memberikan perhatian khusus pada kualitas sumber daya manusia demi mencapai tujuannya. Semakin tinggi kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan, semakin baik pula kinerja para pegawainya.

Pengembangan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan merupakan usaha untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja guna mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kinerja optimal karyawan. Oleh karena itu, agar karyawan dapat bekerja secara efektif dan lebih produktif sesuai dengan visi perusahaan, diperlukan bimbingan yang terarah serta strategi pelatihan yang sistematis. Setiap karyawan pasti pernah merasakan kejenuhan akibat rutinitas kerja yang berulang. Pola kerja yang monoton dapat mengurangi semangat dan motivasi, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap kinerja perusahaan. Pemberian motivasi yang tepat kepada karyawan dapat membangkitkan semangat dan dorongan dalam bekerja, sehingga produktivitas kerja pun meningkat.

Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek fundamental dalam pencapaian tujuan organisasi. Kinerja bukan hanya hasil akhir pekerjaan, melainkan juga mencerminkan proses pelaksanaan tugas, perilaku kerja, dan konsistensi pelaksanaan tanggung jawab. Tanpa kinerja yang memadai dari sumber daya manusia, organisasi akan kesulitan dalam memanfaatkan modal, teknologi, dan sumber daya lainnya secara efektif sehingga tujuan organisasi menjadi sulit dicapai. Oleh karena itu, pengelolaan kinerja karyawan menjadi bagian penting dalam kebijakan manajemen sumber daya manusia. Rivai (2020) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok sesuai kewenangan dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi secara legal dan etis. Mangkunegara (2017) menegaskan bahwa kinerja meliputi aspek kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tugasnya. Hasibuan (2019) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu pelaksanaan tugas.

Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam menjalankan suatu perusahaan agar bisa tercapainya suatu tujuan. Untuk menilai kinerja penelitian Sutrisno (2016) menyebutkan indikator kinerja meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan kemampuan kerjasama. Hasibuan (2019) menambahkan indikator berupa prestasi kerja, kejujuran, kreativitas, serta loyalitas. Keberagaman indikator ini menunjukkan bahwa penilaian kinerja karyawan sebaiknya dilakukan secara menyeluruh, tidak hanya menilai jumlah pekerjaan, melainkan juga sikap, perilaku, dan tanggung jawab moral karyawan dalam melaksanakan tugas.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berasal dari dalam maupun luar diri individu. Armstrong (2009) menjelaskan bahwa faktor internal meliputi kompetensi, keterampilan, motivasi, dan kedisiplinan, sedangkan faktor eksternal mencakup gaya kepemimpinan, sistem kompensasi, budaya organisasi, lingkungan kerja, serta fasilitas kerja yang disediakan organisasi. Rivai (2020) juga menegaskan bahwa faktor yang memengaruhi kinerja mencakup kemampuan individu, dukungan organisasi, serta persepsi terhadap keadilan dan kepuasan kerja. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kualitas hidup kerja karyawan, mendorong semangat dalam menghadapi tantangan, serta meningkatkan ketekunan dalam mengatasi hambatan yang muncul di lingkungan kerja. Penelitian Arnaldo (2021) menjelaskan bahwa kinerja karyawan yang tinggi cenderung berjalan seiring dengan semangat dan dedikasi kerja karena motivasi mendorong pencapaian target dan meningkatkan kepuasan kerja. Senada dengan itu, Sylvia (2020) menyatakan bahwa karyawan yang termotivasi lebih mungkin untuk mengatasi tantangan yang dihadapi di tempat kerja sehingga berkontribusi pada pencapaian kinerja yang optimal.

Motivasi kerja merupakan dorongan atau semangat yang mendorong seseorang untuk melaksanakan tugas dengan maksimal dan bekerja secara efektif demi mencapai tujuan organisasi. Motivasi ini tidak hanya muncul dari keinginan individu untuk menyelesaikan pekerjaan, tetapi juga merupakan hasil interaksi antara faktor internal dan eksternal yang memengaruhi intensitas, ketekunan, dan konsistensi dalam bekerja. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih bersemangat, memiliki inisiatif tinggi, serta berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi. Menurut Subekti & Suhartini (2023), motivasi kerja adalah dorongan

yang membuat seseorang melakukan pekerjaan dengan segala upaya secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan. Mangkunegara (2017) menekankan bahwa indikator motivasi kerja meliputi kerja keras, orientasi masa depan, tingkat cita-cita yang tinggi, orientasi tugas dan keseriusan tugas, usaha untuk maju, ketekunan bekerja. Indikator-indikator tersebut mencerminkan sejauh mana karyawan terdorong untuk memberikan kinerja terbaiknya. Motivasi kerja muncul ketika karyawan merasa aman baik secara fisik maupun psikologis di lingkungan kerja, serta memperoleh pengakuan atas hasil kerjanya. Dengan motivasi yang tinggi, karyawan akan berusaha meningkatkan kinerja, mencapai standar organisasi, dan merasa bangga atas pencapaian yang diraih. Karyawan yang memiliki motivasi kuat cenderung bekerja dengan antusias, menunjukkan loyalitas terhadap organisasi, serta lebih berpartisipasi aktif dalam kegiatan kerja sehingga berdampak positif terhadap peningkatan kualitas layanan dan produktivitas perusahaan.

Penelitian Arnaldo (2021) menemukan bahwa karyawan yang memiliki motivasi tinggi menunjukkan dedikasi lebih besar dan mampu mencapai target kerja secara optimal, sedangkan Sylvia (2020) menegaskan bahwa motivasi membuat karyawan mampu menghadapi tantangan dan menyelesaikan pekerjaan dengan efektif. Di PDAM Buleleng, observasi lapangan menunjukkan bahwa pegawai yang termotivasi, baik melalui dorongan internal maupun dukungan eksternal seperti pelatihan dan penghargaan, memiliki tingkat kehadiran lebih tinggi, kualitas pelayanan yang lebih baik, serta hubungan kerja yang harmonis dengan rekan dan atasan. Hal ini membuktikan bahwa motivasi kerja bukan sekadar dorongan pribadi, tetapi faktor strategis yang menentukan efektivitas, produktivitas, dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan, sehingga pengelolaan motivasi menjadi bagian

penting dari manajemen sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan secara berkelanjutan.

Disiplin kerja mencerminkan sikap hormat dan kepatuhan seorang karyawan terhadap peraturan, kebijakan, serta norma yang berlaku di perusahaan. Menurut Hamali (2022), disiplin kerja adalah konsep dalam manajemen sumber daya manusia yang mencakup kesadaran, kesediaan, dan ketaatan karyawan terhadap aturan, norma sosial, serta tugas-tugas yang harus dijalankan dalam organisasi. Disiplin yang didasarkan pada kesadaran dan tanggung jawab individu bersifat positif karena tidak hanya memastikan pekerjaan berjalan tertib, tetapi juga mendorong karyawan untuk berperilaku profesional, mematuhi prosedur, dan menjaga kualitas layanan. Penerapan disiplin kerja yang konsisten membentuk budaya kerja yang produktif dan tertib, sehingga organisasi dapat beroperasi dengan efisien, mengurangi kesalahan operasional, serta memaksimalkan pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan yang disiplin menunjukkan dedikasi dan kesungguhan dalam menjalankan tugas, mampu menjaga konsistensi performa tanpa pengawasan langsung, serta berperan aktif dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan kondusif bagi produktivitas tim.

Dengan dasar pemahaman tersebut, indikator-indikator disiplin kerja menurut Rivai (2020) menjadi acuan untuk menilai sejauh mana seorang karyawan menunjukkan kedisiplinan dalam praktik sehari-hari. Pegawai yang disiplin ditunjukkan melalui ketepatan waktu hadir, yaitu konsistensi mereka dalam datang dan memulai pekerjaan sesuai jadwal, yang mencerminkan tanggung jawab dan profesionalisme. Ketaatan terhadap standar kerja terlihat dari kemampuan mereka menjalankan prosedur dan SOP secara tepat, menjaga kualitas dan kesesuaian hasil

kerja dengan aturan organisasi. Selain itu, kepatuhan terhadap peraturan perusahaan menjadi bukti kesadaran karyawan akan pentingnya mengikuti kebijakan yang berlaku, sehingga tercipta lingkungan kerja yang tertib dan harmonis. Tingkat kewaspadaan menandai kesiapan dan ketelitian karyawan dalam menghadapi tugas, mengantisipasi kesalahan, dan memastikan pekerjaan selesai dengan akurat serta bekerja secara etis mencerminkan integritas, tanggung jawab moral, serta kepatuhan pada nilai-nilai profesional, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan kualitas pelayanan dan efektivitas operasional perusahaan. Bersama-sama, indikator-indikator ini menunjukkan bahwa disiplin kerja bukan sekadar kepatuhan formal, tetapi sikap komprehensif yang mendorong karyawan untuk bekerja optimal dan mendukung keberhasilan organisasi secara menyeluruh.

Pelatihan kerja merupakan salah satu strategi penting dalam pengembangan sumber daya manusia di perusahaan. Menurut Anggoro & Sibagariang (2020), pelatihan kerja adalah proses yang bertujuan untuk menjaga dan meningkatkan keterampilan karyawan agar mereka mampu bekerja lebih efektif dan efisien. Pelatihan tidak hanya berfungsi sebagai sarana transfer pengetahuan, tetapi juga sebagai upaya pengembangan kompetensi yang memungkinkan karyawan menghadapi tantangan pekerjaan, menyelesaikan tugas dengan kualitas tinggi, dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja. Kinerja karyawan yang tinggi, yang tercermin dari semangat, dedikasi, dan kemampuan mereka, sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki. Oleh karena itu, perusahaan memerlukan program pelatihan yang sistematis agar karyawan dapat memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang relevan, sehingga dapat berkontribusi maksimal dalam pencapaian tujuan organisasi.

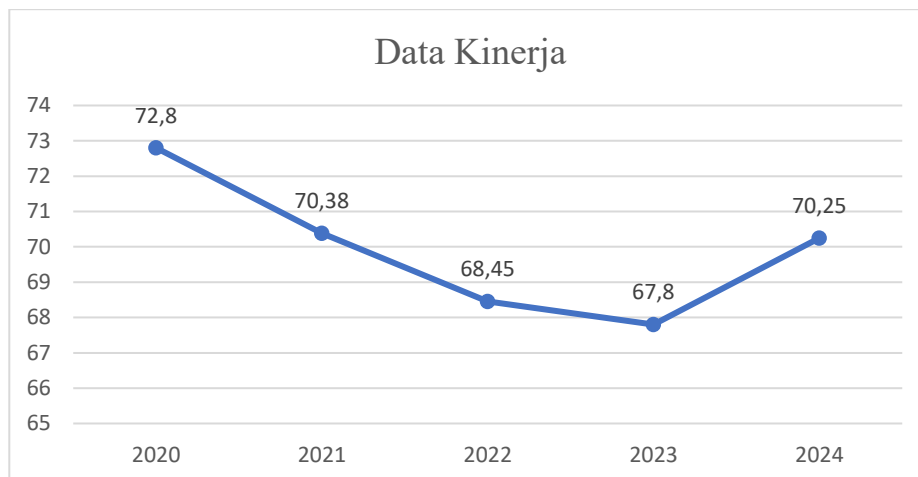
Menilai efektivitas pelatihan kerja dalam suatu perusahaan menurut Mangkunegara (2017) mengemukakan sejumlah indikator yang dapat dijadikan acuan dalam perencanaan dan evaluasi program. Salah satunya adalah infrastruktur, yang mencakup fasilitas, peralatan, dan sarana pendukung agar proses pelatihan berjalan lancar dan peserta dapat belajar secara optimal. Selanjutnya, peserta menjadi fokus penting, mencakup kesiapan, motivasi, dan kemampuan awal karyawan yang mengikuti pelatihan agar materi yang disampaikan dapat diterima dan diterapkan dengan baik. Materi pelatihan juga menjadi indikator krusial, karena relevansi isi pelatihan menentukan sejauh mana peserta memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan di tempat kerja. Selain itu, metode pelatihan menekankan pendekatan dan teknik yang digunakan dalam penyampaian materi, agar peserta tidak hanya memahami konsep tetapi juga mampu mengaplikasikannya secara praktis. Indikator berikutnya adalah tujuan pelatihan, yang menekankan hasil yang ingin dicapai, baik dari sisi peningkatan kompetensi individu maupun kontribusi terhadap kinerja organisasi serta sasaran pelatihan menandai kompetensi spesifik yang harus dikuasai peserta setelah mengikuti program, sehingga setiap pelatihan memiliki fokus yang jelas dan dapat diukur keberhasilannya.

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari PDAM Buleleng menunjukkan bahwa pelatihan kerja sebenarnya sudah dilaksanakan secara rutin setiap tahun dan diikuti oleh seluruh karyawan. Walaupun program ini sudah berjalan secara berkala, pelatihan yang diberikan masih bersifat umum dan belum sepenuhnya menyesuaikan kebutuhan kompetensi teknis masing-masing bidang kerja. Selain itu, frekuensi pelatihan yang hanya satu kali dalam setahun sering kali belum cukup untuk mengimbangi perkembangan tugas operasional yang dinamis, terutama pada

bagian pelayanan dan teknis. Kondisi ini membuat peningkatan kemampuan pegawai berlangsung secara bertahap dan tidak selalu mampu mengikuti tuntutan pekerjaan yang terus berkembang. Situasi tersebut dapat berdampak pada efektivitas kerja di lapangan dan turut mempengaruhi fluktuasi kinerja karyawan. Oleh sebab itu, pelatihan kerja menjadi variabel yang penting untuk diteliti lebih lanjut guna melihat sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja pegawai PDAM Buleleng.

Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng merupakan salah satu Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang bergerak di bidang jasa penyediaan air bersih di wilayah lokal. Kantor pusatnya berlokasi di Jalan Melati No.10, Banjar Jawa, Buleleng, Bali. Dari hasil observasi awal, Perumda ini memiliki lima unit pelayanan yang tersebar di berbagai cabang di Kabupaten Buleleng, yaitu di Kubutambahan, Lovina, Seririt, Gerokgak, dan Busungbiu. Alasan penulis memilih Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng sebagai objek kajian karena jangkauan pelayanannya yang lebih luas, pengelolaan sumber daya air yang dilakukan secara rutin, struktur organisasi yang lebih terbuka dan harmonis, serta kemampuannya dalam melayani konsumen dalam skala besar. Selain itu, Perumda ini juga memiliki potensi untuk mendukung dan membantu PAM desa dalam hal pelayanan dan penyediaan pasokan air secara lebih optimal.

Gambar 1. 1
Data Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng



Sumber Data: Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng

Berdasarkan Gambar 1.1 merujuk pada data yang didapat dari bagian personalia Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng selama 5 tahun terakhir mengalami naik turunnya kinerja karyawan, dari tahun 2020 hingga 2023 tidak adanya kenaikan kinerja yang cukup baik untuk perusahaan. Penilaian kinerja dinilai dari susunan: keuangan, operasional dan administrasi. Dari data di atas menampilkan pada tahun 2020 kinerja perusahaan mencapai nilai 72,8, pada tahun 2021 kinerja perusahaan mencapai nilai 70,38, pada tahun 2022 kinerja perusahaan mencapai nilai 68,45, pada tahun 2023 kinerja perusahaan masih mengalami kemerosotan dengan nilai 67,8. dan pada tahun 2024 kinerja perusahaan mengalami kenaikan yang cukup signifikan dengan mencapai nilai 70,25. Dari data tersebut kinerja karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng mengalami penurunan dan ketidakstabilan kinerja.

Berdasarkan hasil prasurevei yang dihimpun melalui aplikasi keluhan pelanggan PDAM Buleleng, ditemukan sejumlah permasalahan yang berkaitan langsung dengan kualitas kinerja karyawan. Keluhan yang banyak diterima

mencakup keterlambatan dalam proses penanganan aduan, minimnya kepedulian terhadap respons cepat atas keluhan masyarakat, serta ketidakefisienan dalam pelaksanaan tugas-tugas administrasi. Fakta ini mengindikasikan adanya kesenjangan antara harapan pelanggan terhadap pelayanan yang seharusnya diberikan oleh karyawan. Pelayanan publik tidak hanya bergantung pada ketersediaan infrastruktur dan sistem, tetapi juga sangat ditentukan oleh kualitas kinerja sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya. Oleh karena itu, variabel kinerja karyawan perlu mendapatkan perhatian khusus dalam penelitian ini. Melalui analisis maupun kajian mendalam terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, penelitian ini diharapkan dapat mendukung peningkatan efektivitas kinerja karyawan sehingga pelayanan publik PDAM Buleleng optimal.

Berdasarkan temuan dari hasil prasurvei dan wawancara, kinerja PDAM masih menghadapi sejumlah tantangan yang memerlukan perhatian. Dalam aspek kualitas pelayanan, teridentifikasi berbagai keluhan pelanggan mengenai gangguan distribusi air, khususnya di wilayah dengan tekanan air yang cenderung rendah. Penanganan laporan gangguan seperti kebocoran pipa atau air yang tidak mengalir pun kerap memerlukan waktu penyelesaian lebih lama daripada standar pelayanan yang seharusnya, sehingga memengaruhi kepuasan pelanggan secara keseluruhan. Di sisi lain, dari segi kuantitas pelayanan, masih terdapat masyarakat yang belum memperoleh akses optimal terhadap layanan PDAM. Kondisi ini diperparah dengan keterbatasan jumlah pegawai teknis yang bertugas di lapangan, sehingga proses perbaikan jaringan maupun penanganan kebocoran pipa sering mengalami keterlambatan. Keseluruhan temuan ini menggambarkan bahwa peningkatan baik dalam kualitas maupun kuantitas kinerja menjadi langkah penting agar pelayanan

PDAM dapat memenuhi ekspektasi dan kebutuhan masyarakat secara lebih merata dan berkesinambungan.

Berdasarkan masalah tersebut, perusahaan harus melakukan upaya dalam peningkatan nilai kerja yang telah dilakukan oleh pihak manajemen perusahaan serta menyejahterakan perusahaan melalui peningkatan kinerja karyawan dengan pemberian motivasi. Penelitian yang dilakukan oleh Basyid (2024) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan studi oleh Fatahuddin (2024), yang juga menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, berbeda dengan penelitian oleh Septa dan Erdiansyah (2024), yang menyatakan bahwa meskipun motivasi kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja, namun tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kemudian disiplin kerja merupakan sikap atau perilaku karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan aturan, standar, dan etika yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi atau tempat kerja. Penelitian oleh Astuti (2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh Pebrianti (2024), yang juga menemukan bahwa disiplin kerja berkontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, berbeda dengan penelitian oleh Hidayat dan Suryani (2024), yang menyatakan bahwa meskipun disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, namun pengaruhnya tidak signifikan secara statistik.

Pelatihan kerja merupakan proses pendidikan dan pembelajaran yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi individu agar siap bekerja atau meningkatkan kinerja dalam pekerjaan tertentu. Oleh karena itu, dapat disimpulkan pelatihan kerja sangat berdampak untuk kinerja karyawan yang lebih maksimal. Penelitian yang dilakukan oleh Putra (2022) menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan manufaktur. Hal ini disebabkan pelatihan meningkatkan kompetensi, pemahaman tugas, dan keterampilan karyawan sehingga mereka lebih produktif. Sebaliknya, penelitian oleh Rahman (2023) menemukan bahwa pelatihan yang diberikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di sektor jasa, kemungkinan karena materi pelatihan kurang relevan dengan kebutuhan pekerjaan.

Berdasarkan permasalahan yang dipaparkan di atas, terdapat kesenjangan antara kenyataan di lapangan yang tidak sesuai dengan teori yang seharusnya. Meskipun telah banyak dilakukan penelitian mengenai variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan, tetapi banyak penelitian yang memiliki hasil yang berbeda. Pada dasarnya perusahaan memiliki tujuan untuk meningkatkan kinerja yang optimal khususnya sumber daya manusianya. Berdasarkan permasalahan tersebut, maka peneliti akan mengungkap judul **"Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Buleleng"**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian, dapat diidentifikasi sejumlah permasalahan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Kinerja karyawan masih belum stabil dan cenderung mengalami penurunan dalam beberapa tahun terakhir. Data kinerja Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng pada periode 2020–2023 menunjukkan adanya tren penurunan sebelum sedikit meningkat kembali pada tahun 2024. Fluktuasi kinerja ini menunjukkan bahwa produktivitas dan efektivitas karyawan belum konsisten dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu, berdasarkan hasil prasurvei ditemukan bahwa banyak pelanggan mengeluhkan keterlambatan penanganan aduan, rendahnya responsivitas dalam menghadapi gangguan distribusi air, serta keterlambatan dalam proses administrasi. Kondisi tersebut mengindikasikan adanya kesenjangan antara standar pelayanan yang diharapkan dengan realitas kinerja yang diberikan karyawan, sehingga menunjukkan perlunya perhatian serius pada aspek kinerja sumber daya manusia.
2. Penerapan disiplin kerja belum berjalan secara konsisten di kalangan karyawan. Beberapa pegawai masih menunjukkan perilaku kerja yang kurang sesuai dengan standar perusahaan, seperti keterlambatan hadir, kurang patuh terhadap prosedur kerja, serta rendahnya konsistensi dalam menjaga kualitas pelayanan. Hal ini mengindikasikan bahwa kedisiplinan belum sepenuhnya menjadi budaya kerja yang melekat, sehingga efektivitas operasional perusahaan sering kali terganggu.
3. Banyaknya keluhan pelanggan menunjukkan bahwa kualitas pelayanan dan kinerja karyawan masih perlu ditingkatkan. Keluhan yang disampaikan pelanggan umumnya berkaitan dengan keterlambatan penanganan gangguan distribusi air, lambatnya respons terhadap aduan, serta kurang

maksimalnya pelayanan administrasi. Fenomena ini memperlihatkan bahwa kinerja karyawan belum sepenuhnya memenuhi harapan masyarakat sebagai pengguna layanan, sehingga menimbulkan citra kurang positif terhadap perusahaan.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, maka kajian ini akan dibatasi hanya pada tiga faktor yaitu motivasi, disiplin kerja dan pelatihan kerja. Hal ini bertujuan untuk menghindari kemungkinan terjadinya interpretasi atau pemahaman yang menyimpang dari konsep, prinsip, serta teori-teori yang digunakan. Dengan demikian, fokus kajian diarahkan agar tercipta kesatuan makna pada aspek-aspek fundamental yang menjadi inti pembahasan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PDAM Buleleng?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PDAM Buleleng?
3. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PDAM Buleleng?
4. Apakah motivasi kerja, disiplin kerja, dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PDAM Buleleng?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis :

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PDAM Buleleng
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PDAM Buleleng
3. Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di PDAM Buleleng
4. Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di PDAM Buleleng

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini dapat diharapkan memberikan manfaat teoritis dan praktis sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi dalam pengembangan sumber daya dan manajemen pengetahuan terkait motivasi kerja, disiplin kerja, serta pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Buleleng.

2. Manfaat Praktis

Dapat memperdalam pengetahuan penulis tentang masalah yang berkaitan dengan motivasi kerja, disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

1.7 Rencana Publikasi

Sebagai bagian dari pemenuhan standar akademik, mahasiswa Program Magister (S2) Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha memiliki kewajiban untuk menghasilkan karya ilmiah berupa tesis dan artikel ilmiah. Tesis disusun

melalui proses penelitian yang mengikuti prinsip dan metode ilmiah yang telah ditetapkan. Selanjutnya, sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada jenjang magister, hasil penelitian tersebut dikembangkan menjadi artikel ilmiah yang ditujukan untuk dipublikasikan pada jurnal terakreditasi SINTA 3, yaitu Jurnal Manajemen Motivasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Pontianak, https://openjurnal.unmuhpnk.ac.id/index.php/jm_motivasi.

