

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Air merupakan sumber daya alam yang sangat berguna dan paling potensial dalam kehidupan manusia serta makhluk hidup lainnya sehingga dapat dikatakan bahwa air merupakan sumber kehidupan di bumi. Kebutuhan akan air terus meningkat dari waktu ke waktu. Hal ini tidak hanya disebabkan oleh faktor pertumbuhan jumlah penduduk, melainkan air juga digunakan dalam kegiatan industri dan pertanian ([www.academi.edu](http://www.academi.edu))

Meningkatnya pendapatan masyarakat dan pembangunan di segala bidang menuntut terpenuhinya kebutuhan akan air yang terus meningkat. Lama kelamaan ketersediaan air akan berkurang sehingga menyebabkan terjadinya krisis air bersih. Krisis air bersih ini dipicu oleh perilaku masyarakat yang cenderung boros dalam memanfaatkan air. Hal ini disebabkan karena air dianggap milik umum dan tidak terbatas. Disamping peningkatan pendapatan masyarakat dan pembangunan di segala bidang, kerusakan lingkungan hidup juga menjadi salah satu faktor yang menyebabkan terjadinya berkurangnya sumber air bersih ([etd.reposty.ugm.ac.id](http://etd.reposty.ugm.ac.id))

Sehubungan permasalahan diatas, pemerintah harus mengatur pemanfaatan sumber daya air sesuai dengan amanat Pasal 33 ayat (3) UUD 1945 yang menyebutkan bahwa bumi, air dan kekayaan alam yang terkandung didalamnya dikuasai oleh negara dan dipergunakan sebesar-besarnya untuk kemakmuran

rakyat. Berkaitan dengan pengelolaan sumber daya air dalam Pasal 3UU No. 7 Tahun 2004 disebutkan bahwa sumber daya air dikelola secara menyeluruh, terpadu dan berwawasan lingkungan hidup dengan tujuan mewujudkan kemanfaatan sumber daya air yang berkelanjutan untuk sebesar-besar kemakmuran rakyat.

Penelitian ini akan mengkaji bagaimana pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan transformasional, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Bagi organisasi yang memberikan pelayanan kinerja karyawan itu dapat dilihat dari bagaimana organisasi tersebut dalam memberikan pelayanan kepada publik, seperti pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Purbalingga yang memberikan pelayanan mengenai fasilitas air bersih untuk kebutuhan hidup sehari-hari.

Menurut Mulyadi (2015:63) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pekerjaan atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggungjawab mereka. Menurut Mangkunegara (2016:67) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *Actual Permormanse* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari dua pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti

yang diharapkan, melalui perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan.

Motivasi merupakan faktor yang menentukan bagi seorang karyawan dalam bekerja. Mulyadi (2015:89) mendefinisikan motivasi adalah dorongan baik dari orang lain maupun diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu. Menurut Berelson dan Steiner (dalam, Yusuf 2015:264) motivasi adalah suatu usaha sadar untuk memengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi. Proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan, dan imbalan. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil yang dikehendaki. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah keinginan dalam diri yang mendorong seseorang untuk dapat melakukan sesuatu dengan sebaik mungkin dan ingin mendapatkan hasil yang sebaik mungkin pula. Hasil penelitian Sari (2012) bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja yang baik terlihat dari cara pemimpin dalam memotivasi bawahannya dan menjalankan tugasnya sebagai pembuat keputusan (*Decision Maker*). Menurut Marshall dan Molly (2011:7) Kepemimpinan yang baik adalah mengerjakan sedikit dan menjadi semakin lebih baik. Dalam penelitian ini akan membahas lebih spesifik mengenai gaya kepemimpinan transformasional, karena gaya kepemimpinan tersebut sesuai dengan karakteristik objek yang akan dijadikan penelitian. Menurut Koehler dan Pankowski (dalam, Maulana

2012:97) gaya kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai proses menginspirasi perubahan dan memberdayakan pengikut untuk mencapai ketinggian yang lebih tinggi/keberhasilan yang lebih besar, untuk meningkatkan proses organisasi. Hal ini dapat menyebabkan pengikut untuk menerima tanggung jawab dan akuntabilitas untuk diri mereka sendiri dan proses dimana mereka ditugaskan. Menurut Novitasari (2016) gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerjabagi karyawan sangat penting untuk menunjang kinerja yang dihasilkan. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan suatu dorongan kepada karyawan agar dapat bekerja lebih baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Riset ini dikuatkan dengan hasil penelitian Munparidi (2012) menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Riset ini menggunakan acuan hasil penelitian Chandraningrum (2015) yang berjudul pengaruh lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Kapuas. Dalam penelitian ini peneliti mengambil semua variabel independen dengan menambahkan variabel gaya kepemimpinan transformasional yang merupakan hasil penelitian dari Maulizar (2012) yang berjudul pengaruh kepemimpinan transaksional dan transformasional terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Banda.

Perusahaan Daerah Air Minum Purbalingga berperan besar dalam penyediaan air bersih. Dengan meningkatnya jumlah penduduk yang semakin

pesat maka semakin banyak pula masyarakat yang memerlukan fasilitas air bersih dari Perusahaan Daerah Air Minum Purbalingga. Banyaknya keluhan masyarakat di media massa yang ditujukan ke PDAM, ternyata kualitas pelayanan dari dinas tersebut kurang memuaskan. Hal ini berdasarkan banyaknya kritik maupun keluhan masyarakat sebagai pengguna jasa baik yang secara langsung maupun yang tidak langsung seperti kelambanan dalam menangani masalah, kurangnya tanggapan terhadap keluhan masyarakat, dan lain sebagainya.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar **“Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Purbalingga”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Dharma di Purbalingga?
2. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Dharma di Purbalingga?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Dharma di Purbalingga?

4. Apakah motivasi, gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Dharma di Purbalingga?

### **C. Pembatasan Masalah**

Agar dapat mengarah pada permasalahan yang ada dan ruang lingkup yang jelas, maka dalam penelitian ini penulis membatasi masalah pada “Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Purbalingga.

### **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Dharma Purbalingga.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Dharma Purbalingga.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Dharma Purbalingga.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan transformasional, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Dharma Purbalingga.

## **E. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

### **1. Bagi PDAM Purbalingga**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan yang berguna terutama untuk meningkatkan kinerja karyawan PDAM Purbalingga.

### **2. Bagi Manajemen PDAM Purbalingga**

Meningkatkan kinerja untuk lebih bagus atau lebih unggul

### **3. Bagi Ilmu Pengetahuan**

Untuk menambah wawasan di bidang sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

### **4. Bagi Peneliti**

Penelitian ini diharapkan sebagai referensi dan bahan bacaan untuk menambah pengetahuan tentang pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Purbalingga.