

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Setiap perusahaan didirikan untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan modal, salah satunya yaitu sumber daya manusia atau yang lebih dikenal dengan karyawan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci pokok yang menjadi penentu akan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang handal diperlukan prestasi kerja karyawan yang baik. Kinerja (Prestasi Kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017:67).

Salah satu perusahaan yang perlu memperhatikan masalah prestasi kerja karyawan adalah Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDAM) Tirta Satria Banyumas yang beralamat di Jl Prof Dr. Suharso No. 52 Purwokerto Lor, Kecamatan Purwokerto Timur, Kabupaten Banyumas, yang sudah beroperasi selama 46 tahun sejak tahun 1974. PERUMDAM Tirta Satria Banyumas adalah perusahaan yang memberikan pelayanan umum air bersih kepada pelanggan yang mempunyai tugas pokok dalam mencukupi kebutuhan air untuk masyarakat dan dengan upaya meningkatkan kualitas, kuantitas, dan kontinuitas dalam penyedia air bersih secara merata. Perusahaan ini memiliki

4 Kantor cabang (Unit Purwokerto, Unit Ajibarang, Unit Wangon, dan Unit Banyumas).

PERUMDAM Tirta Satria Banyumas memiliki pegawai sejumlah 241 orang yang terdiri dari 233 pegawai tetap dan 8 pegawai kontrak. Sumber daya manusia PERUMDAM Tirta satria Banyumas diatur oleh peraturan direksi nomor 2 tahun 2016 yang salah satunya Bab V Pasal 29 mengenai hari dan waktu kerja pegawai yaitu hari senin sampai kamis pukul 07.15-16.25 WIB dan untuk hari jumat yaitu pukul 07.15-11.05 WIB. Visi dari PERUMDAM Tirta Satria Banyumas yaitu menjadi perusahaan professional yang berkinerja sangat baik, memuaskan dan terus berkembang (pdambanyumas.com).

Berdasarkan survey peneliti pada bagian humas PERUMDAM Tirta Satria Banyumas, terdapat 1.627 pengaduan pelanggan dari bulan Januari sampai bulan Oktober 2020. Pengaduan terbanyak yaitu mengenai keluhan kebocoran dan air mati. Oleh karena itu perlu adanya pembenahan sumber daya manusia agar dapat memberikan hasil kerja yang optimal bagi perusahaan. Kualitas sumber daya manusia yang baik didukung oleh prestasi kerja yang baik.

Prestasi kerja pegawai PERUMDAM Tirta Satria Banyumas memiliki pengaruh yang cukup penting untuk kemajuan perusahaan. Dalam Peraturan Direksi nomor 2 tahun 2016 Bab III Pasal 16 menyatakan pegawai yang memiliki prestasi kerja yang luar biasa baiknya selama satu tahun terakhir diberikan kenaikan pangkat setingkat lebih tinggi tanpa terikat pada jenjang pangkat maupun jabatan, dengan ketentuan sekurang-kurangnya telah satu tahun dalam pangkat terakhir dan rata-rata penilaian kinerja satu tahun terakhir bernilai sangat baik (skor sama dengan 5). Prestasi kerja tersebut

diberikan apabila pegawai mampu membuat sebuah hal baru, misalnya membuat program yang mendukung perusahaan untuk lebih maju tanpa diminta oleh perusahaan. Namun Berdasarkan survey peneliti tahun 2020, bagian SDM PERUMDAM Tirta Satria Banyumas mengatakan dalam beberapa tahun terakhir ini belum ada pegawai yang memiliki prestasi kerja yang luar biasa baiknya. Oleh karena itu perlu diketahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai PERUMDAM Tirta Satria Banyumas.

Faktor yang dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja adalah gaya kepemimpinan. Menurut Edison dkk (2018:91) Gaya kepemimpinan adalah perilaku cara pemimpin bertindak dan/atau bagaimana ia mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Berdasarkan survey pihak SDM yang telah dilakukan oleh peneliti, gaya kepemimpinan pada PERUMDAM Tirta Satria Banyumas diserahkan kepada masing-masing pemimpin yang terpenting dapat memimpin anak buahnya dengan baik dalam mencapai tujuan atau menyelesaikan suatu pekerjaannya. Dalam Peraturan Direksi no. 2 tahun 2016 Bab VI Pasal 37 (i) tercatat bahwa pemimpin bersedia menerima usul dan saran dari bawahan secara santun. Namun gaya kepemimpinan yang saat ini diterapkan belum diketahui pengaruhnya terhadap prestasi kerja dan belum ada bukti bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi prestasi kerja pegawai PERUMDAM Tirta Satria Banyumas. Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Widiartana (2016), Lumintang dkk (2016), Kumala dan Agustina (2018).

Sedangkan berdasarkan penelitian terdahulu oleh Susanto dan Cahyana (2017) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap prestasi karyawan.

Variabel lainnya yang dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja yaitu disiplin kerja. Menurut Hasibun (2013:193) Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja pada PERUMDAM Tirta Satria Banyumas cukup ketat. Salah satu contohnya yaitu ketika pegawai terlambat masuk kerja untuk kepentingan pribadi dikenakan potongan TKK (Tunjangan Kompensasi Kinerja) yang ditetapkan dengan keputusan direksi. Hal ini tercantum dalam Peraturan Direksi no. 2 tahun 2016 Bab V Pasal 31(5). Namun dari data yang didapat oleh peneliti masih terdapat pegawai yang tidak mentaati peraturan yang ada dalam perusahaan, seperti terlambat masuk kerja dan tidak masuk kerja tanpa keterangan. Data dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 1.1**  
**Data Presensi Pegawai PERUMDAM Tirta Satria Banyumas (2020)**

No.	Bulan	Terlambat	Tanpa Keterangan
1.	Januari	1,9%	0,02%
2.	Februari	1,8%	0,02%
3.	Maret	1,7%	0,06%
4.	April	2%	0,02%
5.	Mei	2%	0,04%
6.	Juni	1,1%	0,04%
7.	Juli	2,1%	0,09%
8.	Agustus	2,2%	0,04%
9.	September	1,8%	0%

**Sumber: PERUMDAM Tirta Satria Banyumas**

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Sumowo (2017), Sari dan Saleh (2019), Utami dkk (2016). Sedangkan berdasarkan penelitian terdahulu oleh Yanto dkk (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Faktor berikutnya yang mungkin berpengaruh terhadap prestasi kerja yaitu pelatihan kerja. Menurut Kaswan (2011:2) Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan dapat juga meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif. Berdasarkan peraturan direksi no. 2 tahun 2016 Bab IV Pasal 20 (1) PERUMDAM Tirta Satria Banyumas menyelenggarakan pelatihan kerja bagi pegawai untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja pegawai guna meningkatkan produktivitas. Selama ini PERUMDAM Tirta Satria Banyumas selalu memberikan pelatihan kepada pegawainya sesuai dengan *job description* masing-masing pegawai, namun belum ada bukti bahwa pelatihan kerja dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai PERUMDAM Tirta Satria Banyumas. Penelitian ini akan mengetahui apakah pelatihan kerja pada PERUMDAM Tirta Satria Banyumas memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja Pegawai. Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Welan (2018), Ardasanti (2019), Tarigan dan Nadapdap (2019).

Berkaitan dengan beberapa penelitian terdahulu di atas, masih terdapat beberapa kelemahan. Dalam penelitian terdahulu mengenai gaya kepemimpinan memiliki beberapa kelemahan seperti dalam penelitian Sulistyowati (2018), Kumala dan Agustina (2018) dan Madi dan Djuhari (2017) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja namun sampel yang digunakan masih sedikit yaitu dibawah 55 responden dan karakteristik sampel yang digunakan juga tidak dijelaskan. Oleh karena itu penelitian ini akan menguji kembali pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja dengan jumlah sampel 155 responden dan menjelaskan karakteristik sampel yang akan digunakan.

Kemudian dalam penelitian terdahulu mengenai disiplin kerja seperti penelitian Utami dkk (2016), Rahmi dan Aziz (2017), oetama (2016) menyebutkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja, namun penelitian tersebut memiliki kelemahan  $R^2$  yang masih rendah yaitu 0,128 sampai 0,300. Penelitian ini diharapkan akan memiliki  $R^2$  yang lebih baik dari penelitian sebelumnya.

Sedangkan dalam penelitian terdahulu tentang pelatihan kerja kelemahannya yaitu seperti dalam penelitian Lumintang dkk (2016), Rahmi dan Aziz (2017), Darmawati (2016) yang memiliki  $R^2$  masih rendah yaitu 0,128 sampai 0,336. Kemudian sampel pada penelitian ini juga tidak dijelaskan karakteristiknya. Penelitian ini diharapkan akan memiliki  $R^2$  yang lebih baik dari penelitian sebelumnya dan menjelaskan karakteristik sampel yang akan digunakan.

Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan dari penelitian Ajimat dan Nazara (2019) yang meneliti pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja. Perbedaan penelitian ini dengan sebelumnya yaitu menambahkan variabel independen disiplin kerja dan pelatihan kerja. Hal ini disebabkan karena adanya penelitian sebelumnya yang meneliti bahwa terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja oleh Hinaya (2018) dan terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja terhadap prestasi kerja oleh Armawansyah dkk (2016).

Berdasarkan dari latar belakang masalah dan kelemahan penelitian di atas maka peneliti tertarik mengambil judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PERUMDAM Tirta Satria Banyumas”**.

#### **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai PERUMDAM Tirta Satria Banyumas?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai PERUMDAM Tirta Satria Banyumas?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai PERUMDAM Tirta Satria Banyumas?
4. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai PERUMDAM Tirta Satria Banyumas?

### **C. Pembatasan Masalah**

Untuk lebih fokus pada isu penelitian maka dalam hal ini dilakukan pembatasan yaitu peneliti membatasi penelitian ini pada pengaruh Gaya kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai PERUMDAM Tirta Satria Banyumas.

### **D. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap prestasi kerja pegawai PERUMDAM Tirta Satria Banyumas.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai PERUMDAM Tirta Satria Banyumas.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai PERUMDAM Tirta Satria Banyumas.
4. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap prestasi kerja pegawai PERUMDAM Tirta Satria Banyumas.

### **E. Manfaat Peneliiian**

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Manajer/Pimpinan PERUMDAM Tirta Satria Banyumas

Untuk memberikan masukan dan informasi tambahan mengenai pentingnya gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap prestasi kerja pegawai dan dapat menjadi pertimbangan dalam

menyusun strategi untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai, sehingga produktivitas kerja pegawai akan optimal.

2. **Bagi Pengembangan Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia**

Penelitian ini juga diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan sebagai ilmu pengetahuan serta wawasan dan diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian dimasa yang akan datang.

3. **Bagi Peneliti**

- a. Penelitian ini dapat menjadi referensi dan bahan pertimbangan khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan upaya meningkatkan Prestasi Kerja karyawan.
- b. Sebagai syarat lulus dan untuk mengetahui aplikasi MSDM pada praktek di perusahaan.