

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Semua perusahaan memerlukan manajemen yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk mencapai tujuan tertentu bagi perusahaan tersebut. Tidak hanya pada sektor swasta, sektor publik juga memerlukan manajemen yang baik agar memberikan pelayanan yang baik kepada publik atau masyarakat yang memerlukan. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, tergantung oleh keberhasilan individu pada organisasi itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka. Berbagai hambatan akan ditemui oleh para individu organisasi untuk bisa bekerja dengan baik sehingga kinerja mereka dapat diterima baik oleh perusahaan dan masyarakat yang memerlukan. faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, antara lain kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja (Setiawan 2013).

Organisasi yang memberikan pelayanan kepada publik, kinerja karyawan dapat dilihat dari cara organisasi tersebut dalam memberikan pelayanan kepada publik. Kinerja karyawan yang baik dapat memenuhi tujuan perusahaan dan karyawan dapat menumbuhkan rasa percaya diri dalam menjalankan tugasnya masing-masing.

Selain gaya kepemimpinan, disiplin kerja di perusahaan juga penting, jika karyawan disiplin maka akan mempengaruhi kinerjanya. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan

para karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku (Veithzal Rivai dan Ella Jauvani 2009:825).

PDAM Tirta Satria Purwokerto ini berperan besar dalam penyediaan air yang bersih, permintaan akan air bersih dari masyarakat kepada PDAM Tirta Satria tiap tahunnya semakin meningkat, Dengan meningkatnya jumlah penduduk yang semakin pesat maka semakin banyak pula masyarakat yang memerlukan fasilitas air bersih dari PDAM Tirta Satria Purwokerto. Berdasarkan pengamatan penulis dari kenyataan dan juga beberapa keluhan masyarakat di media massa yang ditunjukan ke PDAM Purwokerto, ternyata meningkatnya permintaan tidak diimbangi dengan kualitas pelayanan yang baik pula dari PDAM Tirta Satria Purwokerto, pelayanan dari dinas tersebut kurang memuaskan. Hal ini berdasarkan beberapa kritik maupun keluhan masyarakat sebagai pengguna jasa baik yang secara langsung maupun tidak langsung seperti kelambanan dalam menangani masalah, kurangnya tanggapan terhadap keluhan masyarakat, masalah air yang selalu macet di daerah-daerah tertentu.

Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan.

Dalam setiap organisasi, manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan organisasi tersebut. Hal ini harus didukung dengan kinerja yang baik pula karena tanpa kinerja yang baik, organisasi tidak akan mencapai tujuannya. Kinerja karyawan juga merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan 2009:5). Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Potu (2013) tentang “kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada kanwil Ditjen kekayaan Negara suluttenggo dan Maluku utara dimanado” menunjukan bahwa ada variabel X yang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting di dalam suatu organisasi. Menurut Handoko (2012:294) menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sari (2012) tentang “kepemimpinan, motivasi dan setres kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar” menunjukan hasil kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya pemimpin dalam merangsang dan menginspirasi (mentransformasi) pengikutnya untuk hasil yang luar biasa (Robbins 2009:98). Para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan penghormatan terhadap pemimpin,

serta mereka termotivasi untuk melakukan lebih daripada yang diharapkan mereka (Yuki 2009:98). Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dwiyekti Agung Nugroho (2011) tentang “Gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada kantor sekretariat daerah kota Samarinda” menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Motivasi merupakan masalah kompleks dalam suatu organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi berbeda satu dengan yang lainnya. Motivasi diperlukan dalam suatu organisasi, karena dorongan dari seorang pimpinan mengacu pada prestasi kinerja karyawan yang lebih baik, dan keberhasilan pengolahan organisasi atau perusahaan bisnis sangat ditentukan oleh aktivitas kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Dalam hal ini seorang manajer harus memiliki teknik-teknik untuk dapat memelihara kinerja karyawan, antara lain dengan memberikan motivasi kepada bawahan agar dapat melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Siagian (2007:287) menyatakan motivasi merupakan dorongan dalam diri pegawai untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarnya maka kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara pula. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sajangbati (2013) tentang “Motivasi, disiplin, dan kepuasan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai PT. POS Indonesia

(PERSERO) Cabang Bitung” menunjukkan bahwa motivasi, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Disiplin kerja merupakan hal yang penting dalam pertumbuhan organisasi/perusahaan, terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya baik secara perorangan maupun secara kelompok. Menurut Sinambella (2016:335) Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Riset ini dikuatkan dengan hasil penelitian dari (Meisy 2015) dengan judul *The Influence of Leadership style, Motivation, and Work Discipline on Employee Performance at Bank Sulut KCP Likupang*, Menyebutkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif Signifikan terhadap kinerja Karyawan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Nisyak (2013), dengan judul “Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Jago Diesel Surabaya” adalah terletak pada penambahan variabel, objek dan waktu penelitian. Penelitian terdahulu dilakukan kepada karyawan PT Jago Diesel Surabaya dengan menggunakan variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja, sedangkan penelitian ini menggunakan variabel X gaya kepemimpinan transformasional, motivasi, dan disiplin kerja. dilaksanakan pada karyawan PDAM Tirta Satria Purwokerto

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut di atas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul **“GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA**

TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM TIRTA SATRIA KOTA PURWOKERTO”.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Satria Purwokerto.
2. Apakah motivasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Satria Purwokerto.
3. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Satria Purwokerto.
4. Apakah gaya kepemimpinan transformasional, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Satria Purwokerto.

C. Pembatasan Masalah

Untuk menghindari ruang lingkup penelitian yang terlalu luas sehingga menghasilkan uraian yang sistematis, maka penulis membatasi masalah yang akan diteliti. Pembatasan masalah ditujukan agar lingkup penelitian dapat lebih jelas, terarah, sehingga tidak mengaburkan penelitian. Adapun pembatasan masalah yang akan diteliti adalah sebagai berikut :

- a. Responden adalah seluruh karyawan pada PDAM Tirta Satria Purwokerto.
- b. Penelitian ini dibatasi pada kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Satria Purwokerto

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Satria Purwokerto.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Satria Purwokerto.
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Satria Purwokerto.
4. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Satria Purwokerto.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi perusahaan PDAM

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan saran, pemikiran dan informasi yang bermanfaat yang berkaitan perencanaan strategi dalam kinerja karyawan pada PDAM Tirta Satria Purwokerto.

2. Bagi Peneliti

Syarat mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi Universitas Muhammadiyah Purwokerto dan penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana untuk menambah pengetahuan dengan menerapkan disiplin ilmu yang diperoleh dibangku kuliah.

3. Bagi Karyawan PDAM Tirta Satria

Hasil penelitian ini memberikan manfaat untuk membantu pemahaman karyawan dalam hubungan kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja, sehingga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan evaluasi kinerja karyawan.

