

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan melakukan kegiatan operasionalnya pasti akan memerlukan beberapa faktor yang penting serta dimiliki oleh perusahaan guna mendukung jalannya kegiatan operasional, perusahaan sehingga perusahaan dapat mencapai kinerja karyawan optimal dan tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Capaian kinerja karyawan yang optimal harus memerlukan upaya-upaya atau strategi dimana dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dapat dilakukan oleh semua pihak yang ada di perusahaan atau organisasi dan mampu berkontribusi pada pencapaian perusahaan. Pencapaian perusahaan inilah yang merupakan tolok ukur bagi perusahaan dimana perusahaan harus mampu berkompetisi dengan perusahaan pesaing. Dalam hal ini peran SDM dalam menjalankan tugasnya secara optimal perlu menjadi perhatian oleh para pemimpin perusahaan, sehingga dengan adanya perhatian inilah kinerja karyawan akan tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Siagian (dalam akbar 2018) menyatakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu: kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, motivasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi, gaya kepemimpinan dan faktor lain sebagainya.

Banyak dari perusahaan yang mengharapkan kualitas kinerja pada karyawannya semakin hari semakin baik, karena dengan kualitas kinerja yang baik maka perusahaan dapat meningkatkan nilai perusahaan. Mangkunegara (2017:67) menyatakan istilah dari kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang bermakna bahwa hasil kerja atau kinerja sesungguhnya berasal dari pegawai/karyawan, maka kinerja karyawan yaitu hasil dari suatu proses penyelesaian pekerjaan maupun tanggung jawab yang dimiliki oleh karyawanb sehingga mencapai hasil yang diinginkan perusahaan maupun organisasi. Wirawan (dalam Rusdi dan Alam, 2017) berpendapat bahwa ada

beberapa faktor dapat mempengaruhi kinerja yaitu faktor internal karyawan, internal organisasi, dan eksternal organisasi. Faktor internal karyawan antara lain pengetahuan, keterampilan, pengalaman, etos kerja, dan motivasi kerja. Faktor internal organisasi yang meliputi: visi, misi, tujuan, kebijakan, strategi, sistem manajemen, kompensasi, dan budaya organisasi. Dan yang terakhir yaitu faktor eksternal organisasi yang mencakup kehidupan ekonomi, sosial, politik, budaya, agama, serta kompetitor. Supaya mencapai suatu kinerja optimal maka hal yang menjadi suatu penentu kinerja karyawan dari suatu organisasi adalah gaya kepemimpinan.

Sudaryo, Aribowo, dan Sofiati (2018:147) menyatakan bahwa keberhasilan dari seorang pemimpin dapat diukur dari pencapaian suatu tujuan organisasi. Seorang pemimpin dapat menyadari bahwa keberhasilan suatu perusahaan terletak pada kepemimpinan tersebut. Seorang pemimpin haruslah memiliki cara tersendiri agar mampu mengkoordinasi bawahannya. Gaya kepemimpinan yang tepat mampu membuat pemimpin bisa memimpin perusahaan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya. Sehingga gaya kepemimpinan ini bisa menjadi ciri khas dari seorang pemimpin. Ada beberapa gaya kepemimpinan yang dapat dianut oleh seorang pemimpin perusahaan agar hal ini bisa membuat dirinya konsisten dalam caranya memimpin perusahaan itu, adapun macam-macam gaya kepemimpinan menurut Zainal, Darmansyah, dan Ramly (2014) antara lain, gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan kendali bebas, dan gaya kepemimpinan demokratis. Dari beberapa gaya kepemimpinan ini dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif harus mampu memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan pada penelitian yang dilakukan oleh Setiyadi (2013) bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Pengadilan Negeri Boyolali, sedangkan Fatkar dan Melani (2019) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Universitas Winaya Bandung. Selain gaya kepemimpinan faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu motivasi.

Motivasi sangat dibutuhkan karyawan dalam meningkatkan kinerja, motivasi yang dapat diberikan perusahaan bisa berupa penghargaan apabila karyawan berprestasi, pemberian insentif yang layak sesuai standar. Menurut Robbins dan Judge (2015:128) motivasi merupakan proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Menurut Sutrisno (2016:111) pemberian motivasi oleh perusahaan maupun pimpinan sekecil apapun akan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan, pemberian motivasi yang baik oleh perusahaan kepada karyawan akan memicu semangat para karyawan untuk dapat bekerja dengan baik. Selain faktor motivasi yang dapat mempengaruhi kinerja, budaya organisasi juga memiliki pengaruh terhadap kinerja, sehingga budaya organisasi menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja. Hasil dari penelitian Setiyadi (2013) bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pengadilan Negeri Boyolali dan penelitian Fatkar dan Melani (2019) bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan di Universitas Winaya Bandung. Selain faktor motivasi yang dapat mempengaruhi kinerja, budaya organisasi juga memiliki pengaruh terhadap kinerja, sehingga budaya organisasi menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja.

Sudaryo, dkk (2018:106) menyatakan budaya organisasi merupakan sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan yang dilakukan dan cara karyawan berperilaku. Robbins (2015:355) budaya organisasi merupakan sebuah persepsi bersama yang diikuti oleh para anggota organisasi atau suatu sistem bersama yang dihargai oleh organisasi. Menurut Prihandayani (2017) budaya organisasi merupakan salah satu hal yang penting, karena budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki suatu organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota (karyawan). Budaya organisasi akan dapat mempengaruhi semua aspek organisasi dan perilaku anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja karyawan dan kinerja organisasi. Hasil yang diperoleh Setiyadi (2013), bahwa variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pengadilan Negeri Boyolali, sedangkan hasil penelitian Budiastuti Fatkar dan Rike Melani

(2019) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan di Universitas Winaya Bandung.

BUMD (Badan Usaha Milik Daerah) merupakan badan usaha yang didirikan oleh pemerintah daerah. Ini ditegaskan dalam Peraturan Pemerintah No. 25 Tahun 2000 tentang kewenangan pemerintah dan kewenangan provinsi sebagai daerah otonom. Salah satu Badan Usaha Milik Pemerintah adalah PDAM (Perusahaan Daerah Air Minum). PDAM atau Perusahaan Daerah Air Minum adalah salah satu unit usaha milik daerah yang bergerak dalam distribusi air bersih bagi masyarakat umum. PDAM terdapat di setiap provinsi, kabupaten, kotamadya diseluruh Indonesia. Sebelum PDAM didirikan, pelayanan untuk memenuhi kebutuhan air minum bagi masyarakat Magetan dikelola oleh Dinas Saluran Air Minum (SAM) yang secara teknis ditangani oleh Dinas Pekerjaan Umum Daerah (PUD) Kabupaten Magetan, sedangkan secara administratif berada dibawah Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Magetan. Saat ini PDAM Lawu Tirta Kabupaten Magetan merupakan perusahaan Daerah Air Minum yang diharapkan mampu memberikan pelayanan yang baik bagi pelanggan serta mampu mencukupi kebutuhan air khususnya di Kabupaten Magetan. PDAM Magetan memiliki 9 cabang yang berada di hampir seluruh kecamatan yang berada di kabupaten Magetan. Hal ini tentu membutuhkan karyawan yang berkompeten sehingga dapat meningkatkan kepercayaan pelanggan pada PDAM.

Adapun visi dari PDAM Lawu Tirta Kabupaten Magetan Visi PDAM Lawu Tirta Kabupaten Magetan yaitu “Menjadi Perusahaan Pelayanan Publik Yang Handal Dan Dinamis”. Sedangkan misi dari PDAM Lawu Tirta Kabupaten Magetan adalah “Peningkatan sinergitas dengan pemangku kepentingan, peningkatan pelayanan, peningkatan dan penguatan aspek manajerial dan sumber daya manusia, peningkatan manajemen aset infrastruktur”. Dalam mewujudkan visi dan misi PDAM Lawu Tirta disaat masa pandemi seperti saat ini, maka pihak perusahaan harus tetap memperhatikan kinerja karyawan di perusahaan agar stabil atau bahkan meningkat. Ada beberapa peran dalam proses peningkatan kinerja karyawan yaitu melalui gaya kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi. Disini gaya kepemimpinan yang dimaksud ialah bagaimana pemimpin dapat

memberikan arahan kepada bawahannya sehingga visi dan misi serta tujuan perusahaan bisa terwujud. Begitu pula dalam pemberian motivasi yang berupa gaji, hak untuk cuti dan tunjangan sehingga hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan, dalam hal ini selain gaya kepemimpinan dan motivasi faktor budaya organisasi juga dapat meningkatkan kinerja karyawan artinya dengan budaya organisasi maka karyawan mampu menyesuaikan diri dengan perusahaan dan membangun suatu komunikasi yang baik antar karyawan maupun pemimpin. Dengan semakin meningkatnya kinerja karyawan di PDAM Lawu Tirta maka hal ini dapat menciptakan peningkatan pelayanan publik terkait dengan budaya internal organisasi bisa stabil, kualitas pelayanan publik, etos kerja, dan birokrasi bisa lebih ditingkatkan untuk mewujudkan kinerja pelayanan yang optimal.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Tetap PDAM Lawu Tirta Kabupaten Magetan.**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan di PDAM Lawu Tirta Kabupaten Magetan?
2. Apakah motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan di PDAM Lawu Tirta Kabupaten Magetan?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PDAM Lawu Tirta Kabupaten Magetan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, maka tujuan diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PDAM Lawu Tirta Kabupaten Magetan.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PDAM Lawu Tirta Kabupaten Magetan.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PDAM Lawu Tirta Kabupaten Magetan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang terkait:

1. Bagi PDAM Lawu Tirta Kabupaten Magetan.
Sebagai masukan dan saran yang dapat digunakan dalam meningkatkan kinerja perusahaan serta sebagai bahan pertimbangan dalam menetapkan kebijakan dan strategi dalam bidang SDM.
2. Bagi Akademisi.
Sebagai bahan masukan untuk penelitian tentang masalah manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai permasalahan tentang kepemimpinan, motivasi, budaya organisasi, dan kinerja karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan Skripsi

Adapun sistematika penulisan dalam skripsi ini adalah sebagai berikut:

BAB 1 : PENDAHULUAN

Mengenai latar belakang masalah, identifikasi dan rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB 2 : TINJAUAN PUSTAKA

Teori yang relevan sebagai landasan dilakukannya

penelitian yang meliputi : gaya kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi, dan kinerja karyawan.

BAB 3 : METODE PENELITIAN

Mengenai lokasi dan sampel penelitian, langkah–langkah penelitian, pendekatan dan metodel penelitian, definisi operasional variabel, pengembangan instrumen dan pengumpulan data.

BAB 4 : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi mengenai hasil penelitian yang kemudian dibahas, dianalisis dan membahas hasil penelitian untuk menyampaikan jawaban atas masalah-masalah penelitian.

BAB 5 : SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian yang berguna sebagai rekomendasi bagi para karyawan dan Pemimpin di PDAM Lawu Tirta Kabupaten Magetan, keterbatasan penelitian dan saran-saran.