

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen terpenting didalam suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset yang perlu diperhatikan untuk menunjang kelangsungan hidup, efektifitas dan daya saing organisasi. Sumber daya manusia atau karyawan adalah penggerak dari segala aktivitas yang ada di dalam perusahaan. Perusahaan harus mampu mengembangkan dan menggali potensi yang ada dalam diri karyawan. Potensi itulah yang dapat dimanfaatkan oleh perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Robbins dalam Salutondok and Soegoto (2015) mengatakan organisasi adalah kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan yang ditentukan.

Pencapaian tujuan organisasi banyak aspek penting dalam pemenuhannya, diantaranya adalah unsur kepemimpinan atau pemimpin. Karyawan yang ada jika tidak dikelola dan diarahkan dengan baik, maka tidak akan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh sebab itu, pemimpin harus mampu mengelola sumber daya manusia dan setiap pemimpin mempunyai metode memimpin dalam mencapai tujuan organisasi.

Mulyadi dan Rivai dalam salutondok and soegoto (2015:73) menyatakan bahwa pemimpin dalam kepemimpinannya perlu memikirkan dan memperlihatkan

gaya kepemimpinan yang akan diterapkan kepada pegawainya. Gaya kepemimpinan yaitu norma perilaku yang digunakan oleh seorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain.

Kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai aturan bekerja. Selain kepemimpinan dari seorang pemimpin untuk memberikan arahan kepada bawahan, hal penting lainnya adalah motivasi yang menjadi pendorong atau yang menggerakkan karyawan, agar dapat bekerja sama secara produktif dan mencapai tujuan yang telah ditentukan. Seorang pemimpin dalam memimpin bawahan memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda, gaya kepemimpinan seorang pemimpin dapat berubah-ubah sesuai dengan kuantitas dan kualitas karyawan.

Menurut Hersey dan Blanchard dalam Tambunan (2015: 46) gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin dalam menggerakkan dan mengarahkan para bawahannya untuk melakukan tindakan-tindakannya yang bermanfaat untuk mencapai tujuan yang ditentukan. Gaya kepemimpinan yang digunakan seorang pemimpin tergantung pada kapasitas kepribadian, situasi yang dihadapinya dan pengalamannya.

Gaya kepemimpinan yang menarik yaitu bisa memotivasi karyawan bekerja lebih giat lagi. Hal pentingnya lainnya seorang pemimpin harus memberikan arahan kepada bawahan, memotivasi yang menjadi pendorong atau menggerakkan karyawan agar bekerja sama secara produktif dan mencapai tujuan yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

Menurut Culligan dalam Tambunan (2015: 195) Motivasi ialah dorongan batin seseorang yang menggerakannya untuk bertindak memenuhi sasaran-sasaran dan kebutuhan. Untuk mengelola motivasi, harus memahami bagaimana interaksi manusia. Dengan memahami interaksi manusia maka tentu akan mampu membentuk dan mengubah sikap-sikap dan dapat merangsang kreativitas, menolong anak buah untuk belajar dan berkembang, mengelola konflik secara produktif, dan menguasai sekumpulan topik lain yang dibutuhkan bagi interaksi dan kepemimpinan manusia yang efektif.

Menurut Mathis dan Jakson dalam Tambunan (2015: 195) menjelaskan motivasi ialah hasrat didalam diri manusia yang menyebabkan melakukan tindakan. Peran dan fungsi pemimpin dalam mendukung pengambilan keputusan yang terbaik bagi organisasi dan berbagai *stakeholders* lainnya menjadi penting.

Keberhasilan dan kegagalan suatu perusahaan atau organisasi ditentukan oleh kepemimpinan, bentuk kepemimpinan yang efektif akan berdampak pada kemajuan perusahaan atau organisasi dalam menghadapi tantangan dan perubahan yang terjadi. Seorang pemimpin yang baik adalah seorang yang mampu memanfaatkan seluruh sumber daya manusia yang ada, sehingga kepemimpinan merupakan bagian yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada sebuah perusahaan atau organisasi.

Definisi kinerja menurut Colquitt, Lepine, dan Wesson dalam Wibowo (2016: 2) mengemukakan bahwa kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Cascio dalam Wibowo (2016: 2) memandang bahwa kinerja sebagai cara untuk memastikan bahwa pekerja individual atau tim tahu apa yang diharapkan dari mereka tetap fokus pada kinerja efektif dengan memberikan perhatian pada tujuan, ukuran dan penilaian. Keberhasilan kinerja dari sebuah organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan secara individual maupun kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja karyawan semakin baik kinerja organisasi.

Studi empiris tentang variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya, diantaranya:

Penelitian yang dilakukan oleh Kaunang, Parengkuan, and Sepang (2018) dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan dengan hasil menunjukkan adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah signifikan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tampubolon (2018) dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai dengan hasil menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai.

Peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Sirait, Tamami, and Wibowo (2017) dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan hasil menunjukkan gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tampi (2014) dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan hasil menunjukkan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja karyawan.

PDAM Kabupaten Lumajang merupakan salah satu organisasi Badan Usaha Milik Daerah (BUMD), yang menyelenggarakan kegiatan penyediaan air bersih bagi masyarakat. Maka untuk menjamin terlaksananya seluruh tugas-tugas sesuai dengan apa yang telah direncanakan, peran seorang pemimpin diperlukan PDAM untuk memberikan dukungannya melalui gaya kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja kepada karyawan secara professional.

Strategi dari pimpinan PDAM salah satunya adalah berani mengambil program hibah air minum dari APBN dalam bentuk Program MBR untuk masyarakat berpenghasilan rendah, dengan jumlah peningkatan pelanggan sejak 2017 sampai dengan sekarang. Hal ini sekaligus sebagai bukti salah satu upaya dari seorang pemimpin untuk memajukan dan memberikan pelayanan yang bagus terhadap pelanggan.

Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda-beda dalam gaya kepemimpinannya didalam suatu organisasi seperti yang terjadi pada PDAM Kabupaten Lumajang muncul berbagai permasalahan, antara lain terkait gaya kepemimpinan, terutama masih minimnya keterbukaan atau transparansi informasi dan diskusi antara atasan dan bawahan. Beban kerja yang cukup besar, berdampak terhadap semangat dari karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, terlebih jika imbalan jasa yang diterima tidak sebanding dengan tugas yang harus

dikerjakan. Upaya pemberian motivasi dukungan kepada karyawan dalam melaksanakan tugas masih terbatas, minimnya dorongan dalam menanggapi suatu permasalahan, sehingga masih banyaknya keluhan pelanggan. Dari berbagai masalah yang ada pada latar belakang tersebut maka peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang.**

### **1.2. Batasan Penelitian**

Agar penelitian dapat dilakukan lebih fokus pada pokok pembahasan maka diperlukan adanya pembatasan masalah sebagai berikut:

- a. Penelitian khusus dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
- b. Topik penelitian yang dibahas tentang variable penelitian variable dependen dan independen terdiri dari gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja karyawan.
- c. Penelitian dilakukan terhadap karyawan PDAM Kabupaten Lumajang di seluruh bagian.

### **1.3. Rumusan Masalah**

PDAM Kabupaten Lumajang merupakan salah satu organisasi badan usaha milik daerah (BUMD), yang menyelenggarakan kegiatan penyediaan air bersih bagi masyarakat. Maka agar seluruh tugas-tugas dapat berjalan dengan baik, maka peran seorang pemimpin diperlukan PDAM untuk memberikan dukungannya melalui gaya kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja dan kepada karyawan secara professional. Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang

berbeda-beda dalam gaya kepemimpinannya didalam suatu organisasi seperti yang terjadi pada PDAM Kabupaten Lumajang muncul berbagai permasalahan, antara lain terkait gaya kepemimpinan, terutama masih minimnya keterbukaan atau transparansi informasi dan diskusi antara atasan dan bawahan.

Beban kerja yang cukup besar, berdampak terhadap semangat dari karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, terlebih jika imbalan jasa yang diterima tidak sebanding dengan tugas yang harus dikerjakan. Upaya pemberian motivasi, dukungan kepada pegawai dalam melaksanakan tugas masih terbatas, minimnya dorongan dalam menanggapi suatu permasalahan, sehingga masih banyaknya keluhan pelanggan.

Berdasarkan uraian diatas, maka perumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Apakah variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Lumajang?
- b. Apakah variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Lumajang?
- c. Apakah variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Lumajang?

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Lumajang.

- b. Untuk mengetahui motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- c. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Lumajang.

### **1.5. Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini bermaksud agar mempunyai kegunaan yang diharapkan oleh pihak-pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini. Adapun manfaat untuk pihak-pihak yang berkepentingan tersebut adalah:

- a. Bagi peneliti

Peneliti akan mendapat manfaat baik secara langsung maupun tidak langsung dapat membandingkan antara kenyataan dan teori yang telah didapat saat masa perkuliahan dan menjadi syarat untuk mendapatkan gelar sarjana (S1) di STIE Widya Gama Lumajang.

- b. Bagi STIE Widya Gama Lumajang

Sebagai bahan informasi bagi pihak manajemen STIE Widya Gama Lumajang dengan pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharap menjadi referensi dan pengembangan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan dengan sumber daya manusia.



- c. Bagi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang  
Penelitian ini diharap menjadi pedoman bagi pimpinan PDAM Kabupaten Lumajang untuk menetapkan kebijakan yang berkaitan dengan upaya perbaikan, mempertahankan serta meningkatkan kinerja karyawan.
- d. Bagi peneliti lain  
Sebagai bahan referensi dan informasi bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut terutama yang berhubungan dengan pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

