



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting bagi perusahaan karena banyak keberhasilan perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusia. Mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi sangat penting karena Sumber Daya Manusia (SDM) dibutuhkan untuk mewujudkan kemajuan organisasi tersebut. Agar tujuan perusahaan bisa tercapai maka perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan kunci pokok sehingga segala kebutuhannya harus diperhatikan. Dengan memperhatikan segala kebutuhan sumber daya manusia guna mendukung pekerjaannya diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan [1]. Kinerja karyawan bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja karyawan yang baik adalah harapan setiap perusahaan yang memperkerjakan karyawan tersebut. Jika kinerja karyawan baik maka kinerja perusahaan pun menjadi baik. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu : kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja.

Kesuksesan atau kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh banyak hal, yang salah satunya adalah kepemimpinan yang dimiliki perusahaan tersebut. Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan pemimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan [2]. Kepemimpinan merupakan bentuk strategi atau teori memimpin yang tentunya dilakukan oleh orang yang disebut sebagai pemimpin. Pemimpin adalah seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan pekerjaannya dalam mencapai tujuan. Hal ini berarti

bahwa seseorang yang sanggup mengarahkan atau mempengaruhi orang lain pada satu posisi yang berfungsi sebagai seorang pemimpin. Pemimpin perlu memperhatikan kepentingan bawahan yang ikut terlibat dalam kegiatan organisasi, karena keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh peran aktif karyawannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Selain kepemimpinan faktor lain yang mendukung peningkatan kinerja karyawan yaitu motivasi. Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan, sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan [3]. Dari definisi tersebut dapat dipelajari bahwa motivasi menjadi bagian yang sangat penting yang mendasari seseorang dalam melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu yang di inginkan. Motivasi yang diberikan bisa dalam bentuk memberikan semangat dan arahan kepada karyawan, atau pemberian reward terhadap karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang baik.

Selain kepemimpinan dan motivasi kepada karyawan, faktor lain yang mendukung kinerja karyawan yaitu disiplin kerja, Disiplin kerja adalah suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan [2]. Disiplin kerja merupakan salah satu aspek dalam sistem kerja yang harus diperhatikan oleh sebuah organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan kinerja atau produktivitas sebuah perusahaan. Sehingga baik atau tidaknya disiplin kerja yang dimiliki karyawan tersebut dipengaruhi oleh baik atau tidaknya sistem pendisiplinan yang dijalankan oleh sebuah organisasi atau perusahaan.

Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi (PDAM Tirtanadi) merupakan salah satu perusahaan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Provinsi Sumatera Utara yang beroperasi di Medan dalam rangka melayani sebagian masyarakat Sumatera Utara dalam penyediaan jasa air minum dan pengelolaan air limbah. Dalam pengelolaan bisnisnya, PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan Medan memiliki beragam permasalahan yang meliputi Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin kerja karyawan.

Pada PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan Medan tingkat kehadiran kurang mencerminkan disiplin kerja sebagaimana mestinya seperti terlihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1.1
Laporan Tingkat Kehadiran Karyawan
PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan Medan
Bulan Juli - November 2015

Bulan	Kehadiran	Ketidakhadiran	Cuti	Dinas Luar
Juli	89%	8% (4 karyawan)	1%	2%
Agustus	87%	9% (5 karyawan)	3%	1%
September	88%	8% (4 karyawan)	2%	2%
Oktober	89%	8% (4 karyawan)	1%	2%
November	90%	7% (3 karyawan)	2%	1%

Sumber : PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan Medan (Data diolah)

Pada tabel di atas dapat di lihat bahwa PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan Medan memiliki jumlah karyawan sebanyak 45 karyawan. Dimana pada bulan Agustus 2015 persentase ketidakhadiran karyawan meningkat dari bulan sebelumnya yaitu dari 8% dengan jumlah karyawan 4 orang karyawan yang tidak hadir menjadi 9% dengan jumlah karyawan 5 orang karyawan yang tidak hadir , pada bulan September persentase ketidakhadiran menurun menjadi 8% dan pada bulan Oktober menjadi 7% dengan jumlah karyawan 3 orang yang tidak hadir. Menurut Kepala Bagian Umum dan Personalia pada perusahaan PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan Medan persentase ketidakhadiran karyawan tidak boleh melebihi 3%. Pada Tabel 1 menunjukkan bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan dikatakan tidak baik.

Berdasarkan informasi yang didapat dari hasil wawancara dengan Kepala Bagian Umum dan Personalia dan beberapa orang karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan Medan, Fenomena mengenai kepemimpinan yaitu dimana pimpinan PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan Medan tidak menerapkan fungsinya sebagai seorang

pemimpin dalam memecahkan masalah. Contohnya kurang tegas dalam mengambil sebuah keputusan dengan cara sepihak tanpa berdiskusi dengan karyawan terlebih dahulu. Hal ini akan mempengaruhi kinerja karyawan. Hal lain juga disebabkan karena Kurangnya komunikasi antara pimpinan dengan karyawan yang membuat karyawan merasa bahwa kinerjanya tidak dihargai, padahal dalam suatu perusahaan peran karyawan sangatlah penting demi kemajuan suatu perusahaan tersebut. Kemampuan mengambil keputusan merupakan kriteria utama dalam menilai efektivitas kepemimpinan. Dalam mengambil keputusan sebaiknya pimpinan melibatkan karyawan karena mereka yang lebih mengetahui permasalahan yang sedang terjadi dalam perusahaan. Tujuan perusahaan itu akan menjadi lebih mudah di tuju apabila setiap karyawan melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinannya. Namun peranan pemimpin juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan Medan.

Selanjutnya fenomena mengenai Motivasi yaitu karyawan masih menganggap pekerjaan yang dilakukan sebagai suatu hal yang membebani diri, bentuk keterpaksaan, dan hanya sebagai bentuk rutinitas semata. Hal itu disebabkan masih kurangnya perhatian pimpinan terhadap karyawan yang berprestasi. Hasil kerja karyawan yang mencapai target tidak diberikan penghargaan (*reward*), sebaliknya jika target tidak maksimal maka perusahaan mengharuskan untuk memperbaikinya di bulan berikutnya. Menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja karena tidak adanya penghargaan dari perusahaan sehingga pekerjaan tidak meningkat maupun mencapai target. Kurangnya perhatian perusahaan menyebabkan karyawan sulit untuk mengembangkan karir, sehingga membuat karyawan bekerja karena status dirinya sebagai karyawan PDAM bukan untuk mengasah kemampuan atau meningkatkan kemampuannya. Maka, kurangnya motivasi yang diterima karyawan menyebabkan kinerja yang dihasilkan kurang optimal. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh kekuatan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah disebut dengan motivasi. Kinerja karyawan akan menjadi tinggi jika adanya dorongan motivasi, begitupun sebaliknya jika karyawan tidak didorong dengan motivasi akan

mengakibatkan kinerja yang buruk. Dengan adanya motivasi kerja maka dapat lebih mudah dalam menggapai kinerja yang diharapkan dalam organisasi tersebut sehingga mencapai kinerja yang baik.

Fenomena lainnya yaitu mengenai Disiplin kerja dimana masih adanya karyawan yang mangkir dalam bekerja seperti meningkatnya ketidakhadiran karyawan. Semakin meningkatnya jumlah ketidakhadiran karyawan maka secara otomatis beberapa pekerjaan pun tertunda dan tidak terselesaikan. Lalu masalah lainnya yang terjadi pada PDAM yaitu adanya keterlambatan dalam hal mengerjakan tugas yang diberikan. Jika hal ini terus terjadi tidak menutup kemungkinan karyawan akan semakin merasa tidak bertanggung jawab penuh atas pekerjaannya. Pelaksanaan kerja itu sendiri harus dikelola dengan baik oleh para karyawannya karena dengan kurangnya kedisiplinan para karyawan akan bekerja kurang baik, kurang maksimal yang mengakibatkan kinerja intansi menjadi turun. Pada dasarnya perusahaan pemerintah harus mengedepankan pelayanan publik. Dalam hal ini ada juga yang harus diperhatikan oleh perusahaan, yaitu kinerja karyawan. Oleh sebab itu, kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan Medan menyadari pentingnya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan hal tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian pada PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan Medan dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Kota Medan Kantor Cabang Padang Bulan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Kota Medan Kantor Cabang Padang Bulan ?
2. Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Kota Medan Kantor Cabang Padang Bulan ?
3. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Kota Medan Kantor Cabang Padang Bulan ?
4. Apakah Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Kota Medan Kantor Cabang Padang Bulan Medan ?

1.3 Batasan Masalah

1. Variabel Terikat : Kinerja Karyawan (Y)
2. Variabel Bebas : Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3)
3. Objek Penelitian : Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Kota Medan Kantor Cabang Padang Bulan
4. Periode Pengamatan : Tahun 2017

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Kota Medan Kantor Cabang Padang Bulan
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Kota Medan Kantor Cabang Padang Bulan.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Kota Medan Kantor Cabang Padang Bulan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Kota Medan Kantor Cabang Padang Bulan.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan atau informasi tambahan bagi perusahaan untuk menetapkan kebijakan perusahaan tentang kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Sebagai masukan bagi perusahaan PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan Medan dan perusahaan sejenis lainnya dalam memecahkan masalah-masalah yang berhubungan dengan kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

1.6 Originalitas Penelitian

Penelitian ini merupakan replikasi dan pengembangan dari penelitian sebelumnya oleh Elena Febri Nanda pada tahun 2014 dengan judul : **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan”**.

Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah :

1. Dari segi variabel penelitian, Penelitian terdahulu melakukan penelitian terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan dengan menggunakan variabel bebas Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja. Sedangkan penelitian ini melakukan penelitian terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Kota Medan

Kantor Cabang Padang Bulan dengan menggunakan variabel bebas Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja. Dalam penelitian ini peneliti menambah variabel Kepemimpinan, karna Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan.

2. Dari segi periode pengamatan, penelitian terdahulu melakukan penelitian pada karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan pada tahun 2014. Sedangkan, pada penelitian ini melakukan penelitian pada karyawan PDAM Tirtanadi Kota Medan Kantor Cabang Padang Bulan pada tahun 2017.

