

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

Pada bab ini akan diuraikan tentang latar belakang yang mendasari penelitian tentang pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pada kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Sleman. Selain itu, pada bab ini juga akan diuraikan rumusan masalah, tujuan penelitian serta menjelaskan manfaat yang diperoleh dari hasil penelitian baik secara praktis maupun secara teoritis.

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

Seiring dengan bejalannya waktu perusahaan tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang cakap dan terampil, tetapi lebih penting lagi, perusahaan mengharapkan karyawannya mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Hal ini disebabkan karena keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan akan ditentukan oleh faktor manusia atau karyawan dalam mencapai tujuannya. Dalam perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin canggih mengharuskan perusahaan maupun instansi tertentu menyesuaikan diri agar mampu bertahan. Berbagai sumber daya yang baik sangat diperlukan untuk dimiliki dalam sebuah usaha sehingga mampu memenangkan persaingan.

Motivasi merupakan dorongan perilaku manusia yang mempengaruhi bawahannya untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. motivasi akan pemenuhan kebutuhan fisiologisnya, bisa saja kinerjanya tinggi jika tingkat kebutuhannya juga tinggi sehingga hal ini memungkinkan untuk diteliti.

Pengertian motivasi kerja menurut teori pengharapan yang dikemukakan oleh Vroom dalam Handoko (1999) dalam Murti dan Srimulyani, (2013) yaitu “Motivasi merupakan akibat dari suatu hasil yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya. Motivasi manusia yang telah dikembangkan oleh Maslow melalui penjelasan bahwa motivasi dipicu oleh usaha manusia untuk memenuhi kebutuhan Mathis dan Jackson (2001) dalam Murti dan Srimulyani (2013).

Gaya kepemimpinan menurut Brahmasari (2008) dalam Putra dan Subudi (2012) menyebutkan kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang dapat menjadi pemimpin melalui aktivitas yang terus menerus sehingga dapat mempengaruhi orang yang dipimpinya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Bentuk gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi dapat mempengaruhi kinerja setiap karyawan. Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi akan

mendorong karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.

Disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. (Sutrisno,2009).

Menurut Setiyawan dan Waridin (2006) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, tingkat absensi yang kurang, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, serta program kerja yang tidak tercapai.

Sistem penyediaan sarana air minum di wilayah Kabupaten Sleman dimulai sejak tahun 1974 dengan dibangunnya prasarana dan sarana infrastruktur oleh Departemen Pekerjaan Umum (sekarang Kementerian PU) bagi penyediaan air bersih sistem perpipaan. Sistem ini berfungsi untuk melayani kebutuhan air bersih khususnya kepada masyarakat. Pemerintah Pusat melalui

dana APBN telah melaksanakan proyek air bersih di Kabupaten Sleman mulai tahun anggaran 1978/1978. Selanjutnya berdasarkan Surat Menteri Pekerjaan Umum No.124/KPTS/CK/1981 tanggal 14 Desember 1981, didirikanlah Badan Pengelola Air Minum (BPAM) Kabupaten Daerah Tingkat II Sleman sebagai pengelola sistem air minum terbangun. Sesuai urgensinya, keberadaan Badan Pengelola Air Minum Kabupaten Sleman sangat didambakan masyarakat yang semakin lama semakin meningkat jumlahnya. Tahun 1988, Departemen PU menyetujui alih status BPAM menjadi PDAM.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Sleman Nomor 5 tahun 1990, maka sejak tahun tanggal 2 November 1992, BPAM beralih statusnya menjadi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM). Dengan terus berkembangnya perusahaan, maka Pemerintah Kabupaten Sleman menuntut PDAM dikelola lebih profesional dengan dikeluarkannya Peraturan Daerah Kabupaten Sleman Nomor 10 Tahun 2010 mengenai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Sleman. Menurut Perda tersebut, PDAM Kabupaten Sleman merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang penyediaan air bersih bagi masyarakat, yang tujuan pendiriannya adalah untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat dan sebagai salah satu sumber pendapatan asli daerah.

Hal yang mendasari peneliti mengangkat tema penelitian ini adalah untuk membuktikan bahwa apakah motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pada kinerja karyawan. Penelitian ini mengkaji motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pada kinerja karyawan Perusahaan PDAM kabupaten Sleman. Bagi perusahaan yang memberikan pelayanan kepada pelanggan, tentu saja kinerja karyawan dapat dilihat dari cara kerja karyawan dalam melayani pelanggan dan dari bagaimana perusahaan tersebut memberikan pelayanan yang baik kepada pelanggan dalam kesehariannya. Hal ini tentu tak lepas dari bagaimana peran seorang pemimpin yaitu kepala cabang yang memimpin para karyawan di PDAM.

Penelitian ini merupakan penelitian replikasi murni dari penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Aries Susanty dan Sigit Wahyu Baskoro (2012) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan (study kasus pada PDAM. Peneliti ingin menguji kembali dengan variabel penelitian yang sama dengan obyek yang berbeda yaitu pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja serta dampaknya pada kinerja.

## **B. Rumusan masalah**

Berdasarkan latarbelakang, maka rumusan masalah yang diajukan adalah sebagai berikut :

- a. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan ?
- b. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan ?
- c. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ?
- d. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
- e. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?

## **C. Tujuan penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah , maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Menganalisis pengaruh motivasi karyawan terhadap disiplin kerja .
2. Menganalisis gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja .
3. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
4. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

5. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan .

#### **D. MANFAAT PENELITIAN**

Hal penting dari sebuah penelitian adalah kemanfaatan yang dapat dirasakan dan bisa diterapkan setelah terungkapnya hasil penelitian. Adapun kegunaan yang diharapkan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis, penelitian ini dapat memberikan tambahan pengetahuan tentang pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan
2. Bagi perusahaan, diharapkan dapat menjadi bahan masukan terhadap pentingnya motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan.
3. Bagi pihak lainnya, diharapkan dapat menjadi bahan masukan untuk penelitian selanjutnya dan bahan referensi tambahan dalam penelitian berikutnya.