

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia merupakan faktor penting bagi suatu perusahaan dalam menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Karyawan sebagai sumber daya perusahaan merupakan perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan mensinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan perusahaan, bahkan dalam ilmu *human capital*, faktor yang terpenting dalam setiap perusahaan adalah sumber daya manusia. Sering juga dikatakan sumber daya manusia sebagai aset utama perusahaan bila dilihat dari fungsi dan kegunaannya.

Pentingnya sumber daya manusia dalam perusahaan pada saat ini sudah menjadi kebutuhan utama, terlebih lagi ketika tantangan yang dirasakan semakin kompleks. Keinginan suatu organisasi yang dalam hal ini perusahaan atau instansi pemerintah untuk memiliki keunggulan untuk terus berkembang, menuntut mereka untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, sedangkan kualitas sumber daya banyak ditentukan oleh sejauh mana sistem di bidang ini sanggup menunjang dan memuaskan keinginan karyawan maupun perusahaan itu sendiri. Pada dasarnya tujuan perusahaan adalah meningkatkan kinerja sebaik mungkin untuk tercapainya tujuan perusahaan, mampu bertahan dalam persaingan dengan perusahaan lain, serta dapat mencapai target laba, karena itu perusahaan harus dapat memanfaatkan sumber-sumber ekonomi terbatas secara efektif dan efisien.

Kinerja karyawan merupakan pelaksanaan kerja yang menjadi tugas yang harus dicapai sesuatu dengan target dan tanggung jawab seseorang maupun kelompok untuk mencapai sasaran dan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Kinerja seseorang merupakan gabungan dari kemampuan, usaha dan kesempatan, yang dapat diukur dari akibat yang dihasilkannya.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) merupakan perusahaan yang menyediakan air bersih dengan visinya yaitu terciptanya kontinuitas pelayanan yang efektif dan efisien dengan memanfaatkan sumber daya alam guna mendukung pendapatan asli daerah (PAD). Perusahaan ini mempunyai tugas menyelenggarakan pengelolaan air minum untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat yang menyangkut aspek sosial, kesehatan, dan pelayanan umum. Untuk mewujudkan visi dan tugas tersebut, perusahaan ini harus memiliki karyawan yang berkompeten dan memiliki kinerja yang baik agar semuanya bisa tercapai dengan sempurna. Perusahaan ini bertempat di Jl. Pengadilan Negeri No.1 Pamekasan yang mempunyai karyawan sebanyak 114 karyawan yang terbagi di beberapa bagian.

Perilaku pemimpin sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena dalam hal mengkoordinasikan semua kegiatan para karyawan tidak lepas dari peran pemimpinnya. Peran pemimpin sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi. Maka dari itu, tantangan dalam mengembangkan strategi organisasi yang jelas terutama terletak pada organisasi di satu sisi dan tergantung pada kepemimpinan. Jadi peran pemimpin juga sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dilakukan oleh karyawan, yakni dengan melihat kembali peran seorang pemimpin di dalam

pelaksanaan kepemimpinannya.

Melihat dari hasil pengamatan sederhana dan wawancara singkat dengan sejumlah karyawan, pemimpin PDAM Pamekasan memiliki perilaku kurang tegas terhadap para karyawannya. Hal ini dibuktikan ketika karyawan telat masuk kerja pemimpin hanya memberi teguran biasa tanpa memberikan sanksi yang memberatkan. Karyawan mengatakan bahwa, pemimpin juga kurang berkomunikasi dengan baik dan kurang meninjau para karyawannya saat bekerja. Hal ini dikarenakan pemimpin jarang keluar dari ruangnya, pemimpin terlalu sibuk dengan pekerjaannya sendiri. Sehingga menyebabkan karyawan seringkali bekerja tanpa pengawasan dari pemimpin yang menyebabkan ketika ada kesalahan dalam pekerjaan tidak ada yang memberikan arahan dan masukan untuk masalah yang dihadapi. Hal ini tentu berpengaruh terhadap kinerja para karyawan. Apabila hal ini terus berlanjut maka tujuan perusahaan akan terhambat.

Selain perilaku pemimpin, etos kerja juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Setiap organisasi atau perusahaan yang selalu ingin maju dan mencapai apa yang menjadi tujuan perusahaan tersebut peranan perilaku pemimpin dan etos kerja sangat penting. Etos kerja seseorang erat kaitannya dengan kepribadian, perilaku dan karakternya. Setiap orang memiliki *internal being* menetapkan respon atau reaksi terhadap tuntutan eksternal. Respon internal being terhadap tuntutan eksternal dunia kerja menetapkan etos kerja seseorang (Siregar, 2012: 25).

Faktor selanjutnya yang menjadi permasalahan di perusahaan ini adalah mengenai etos kerja. Sebagai perusahaan yang bergerak di pelayanan masyarakat, Perusahaan ini harus memiliki karyawan dengan etos kerja yang

tinggi. Kualitas karyawan akan semakin baik jika memiliki etos kerja yang tinggi. Etos kerja yang tinggi terlihat dari penilaian positif terhadap hasil kerja, menempatkan pandangan kerja sebagai suatu hal yang amat luhur, kerja sebagai aktivitas yang bermakna (Sinamo, 2013). Dengan demikian, kualitas karyawan yang baik akan mewujudkan etos kerja karyawan yang baik pula. Tingkat kinerja karyawan yang baik adalah hal yang penting bagi kemajuan perusahaan. Namun, data di bawah menunjukkan bahwa terdapat permasalahan di dalam kinerja karyawan PDAM Pamekasan:

Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Karyawan PDAM Pamekasan

Bulan	Skor Penilaian Kinerja (dalam%)							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Januari	0	2,63	1,75	14,05	15,74	21,92	31,57	12,28
Februari	0	1,75	3,5	18,42	14,91	23,68	27,19	10,52
Maret	0,87	2,63	4,38	22,8	30,7	13,15	18,42	7,01

Sumber: Data Bagian HRD, 2021

Keterangan:

1 = Gagal 5 = Cukup Baik 7 = Sangat Baik
 2 = Sangat Kurang 6 = Baik 8 = *Excellent*
 3 = Kurang 7 = Sangat Baik

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa kolom nomor 8 merupakan skor tertinggi dalam penilaian kinerja PDAM Pamekasan. Jika karyawan memperoleh skor 8 maka karyawan tersebut memiliki kinerja yang sangat baik. Pada bulan Januari, sebanyak 12,28% karyawan mendapatkan skor 8 dan pada bulan Februari, sebanyak 10,52% karyawan mendapatkan skor 8. Namun, pada bulan Oktober, hanya 7,01% karyawan yang mendapatkan skor 8. Bisa dikatakan jumlah karyawan yang memperoleh skor 8 dari bulan Januari sampai maret

sangat fluktuatif. Presentase karyawan yang memperoleh skor 8 mengalami penurunan.

Menurunnya kinerja karyawan ini diduga diakibatkan oleh etos kerja di lingkungan PDAM Pamekasan masih kurang baik. Karyawan mengatakan bahwa, penyebab rendahnya etos kerja di perusahaan ini adalah kurangnya semangat bekerja, dan kedisiplinan karyawan yang rendah. Karyawan mengatakan, masih ada beberapa karyawan yang telat masuk kerja dan juga karyawan kurang bersemangat dan kurang bersungguh-sungguh jika mendapatkan pekerjaan yang sulit untuk dilakukan, karyawan memilih menunda pekerjaan tersebut daripada menyelesaikannya secara cepat.

Jika hal ini tidak diatasi secara bersama, maka etos kerja karyawan akan rendah dan berdampak terhadap banyak aspek, baik masalah ekonomi, sosial, dan budaya. Oleh karena itu, Untuk meningkatkan etos kerja diperlukan keahlian interpersonal. Keahlian interpersonal sering kali berkaitan dengan hubungan kerja dengan orang lain atau di lingkungan kerjanya. Keahlian interpersonal meliputi kebiasaan dan sikap. Karyawan yang memiliki keahlian interpersonal akan mempunyai komitmen untuk bekerja keras

Dari beberapa permasalahan-permasalahan tersebut dapat disimpulkan bahwa pada perusahaan ini, perilaku pemimpin dan etos kerja yang ada pada perusahaan ini sangat perlu untuk ditingkatkan lagi, agar kinerja karyawan secara keseluruhan menjadi lebih optimal atau lebih baik lagi. Sehingga perusahaan ini tetap bisa bertahan dan semakin maju.

Berdasarkan fenomena yang telah dijelaskan diatas pada Perusahaan Daerah Air Minum Pamekasan, maka peneliti tertarik untuk meninjau lebih dalam mengenai pengaruh perilaku pemimpin dan etos kerja pada Perusahaan

Daerah Air Minum (PDAM) Pamekasan dengan judul “Pengaruh Perilaku Pemimpin dan Etos Kerja Terhadap Kinerja” dengan objek pada karyawan PDAM Pamekasan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah di uraikan di atas, maka dapat di rumuskan pokok permasalahannya adalah sebagai berikut:

1. Apakah Perilaku Pemimpin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Pamekasan?
2. Apakah Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Pamekasan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh positif dan signifikan perilaku pemimpin terhadap kinerja karyawan pada PDAM Pamekasan.
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh positif dan signifikan Etos Kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Pamekasan.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang bermanfaat bagi pihak PDAM Pamekasan berkaitan dengan perilaku pemimpin dan etos kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan perusahaan.

2. Bagi Pihak Akademis

Hasil penelitian diharapkan menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya pada bidang sumber daya manusia.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan pemikiran yang akan berguna bagi pihak-pihak yang membutuhkan dan sebagai tugas akhir dalam menempuh S1 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trunojoyo Madura.

4. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi peneliti selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.