

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam sebuah perusahaan produktivitas kerja karyawan sangat membantu untuk kemajuan dan kesuksesan sebuah perusahaan ataupun sebuah organisasi maka dalam perusahaan pengelolaan sumber daya manusia sangat berandil besar. Terdapat banyak dari segi aspek internal dan juga eksternal yang dapat mendukung agar terwujudnya produktivitas kerja yang efektif didalam sebuah perusahaan. Apabila kita kaitkan Dengan persoalan globalisasi. Di masa pandemi covid 19 juga berdampak besar terhadap produktivitas kerja karyawan

Tugas kepemimpinan pada sebuah organisasi ataupun sebuah perusahaan memiliki andil yang besar untuk dapatnya berkembang nya sebuah perusahaan ataupun organisasi tersebut, tugas kepemimpinan sangat utama untuk terwujudnya pencapaian kinerja yang baik pula, maka gaya kepemimpinan dapat memberikan pengaruh serta pencapaian yang sangat besar untuk mencapai tujuan bersama dalam perusahaan.

Tindakan seorang pimpinan agar tercapainya tujuan perusahaan adalah adanya jiwa kepemimpinan yang sangat kuat dan melekat dan pendukung nya juga berasal dari adanya sistem organisasional perusahaan. Akan tetapi permasalahan muncul adalah pada perusahaan dengan rendahnya tingkat kinerja karyawan perusahaan serta akan menghambat tujuan utama perusahaan

PDAM Tirtanadi cabang Sei Agul Medan adalah perusahaan daerah beroperasi dalam pelayanan bidang pelayanan penyediaan air bersih. Melakukan pelayanan kepada masyarakat kota Medan yang dimanakonsumen atau pengguna jasa merupakan pekerjaan utama PDAM. perusahaan PDAM akan selalu siap tanggap dalam memberikan layanan kepada pelanggan dan konsumen, pihak PDAM akan memberikan arahan untuk menjaga stamina ara karyawan. Persamalahan utama yang sering terjadi pada PDAM yaitu banyaknya permasalahan yang muncul dari pelangganseperti air macet, air keruh,air kecil dan berbau tak sedap.Berdasarkan hasil yang terjadi maka fenemona yang muncul akan menjadi bahan peneliitian pada PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan adalah sering terlambatnya karyawan ketika masuk jam kerja, menggunakan seragam yangtidak sesuai dengan jawdal yang diberikan, hal tersebut sering terlihat setiap hari yang dimana banyaknya karyawan memakai baju yang tidak seragam contoh nya disaat meraka memakai pakaian seraga putih pada hari senin-rabu dan kamis-jumat menggunakan seragam biru. Selain itu terdapat juga pimpinan yang kurang memberikan pengarahan dan motivasi kepada karyawannya.Berikut adalah tabel presensi pegawai PDAM Sei Agul Medan :

Tabel 1. Daftar Presensi Pegawai PDAM Sei Agul Medan September 2021

| No. | Hari\Taggal | Jumlah Karyawan | Jumlah Absensi | Persentase |
|---|---------------------|-----------------|----------------|------------|
| 1 | 16 s\d 20 September | 60 | 10 | 17% |
| 2 | 21 s\d 25 September | 60 | 13 | 22% |
| Rata – rata persentase yang tidak hadir | | | | 19,5 % |

Sumber: Data sekunder yang diolah 2021

Pada tabel menunjukkan bahwa rata rata presentase tingkat ketidakhadiran untuk periode dua minggu pada september 2021 sebesar 19,5% hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan pada PT PDAM kurang disiplin.

Penelitian terdahulu, (Purnama, 2017) menemukan bahwa adanya pengaruh yang terjadi pada kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pada bagian bengkel CV Mitra Denso Di Bandar Lampung. Dalam kutipan Ilmiah (2015) membuktikan satu persatu dan bersama-sama budaya organisasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan kepada produktivitas kerja pada PT.Trubus Alami Malang. Hal ini juga menjadi pertimbangan peneliti untuk melakukan penelitian terhadap produktivitas kerja.

1.2 Rumusan masalah

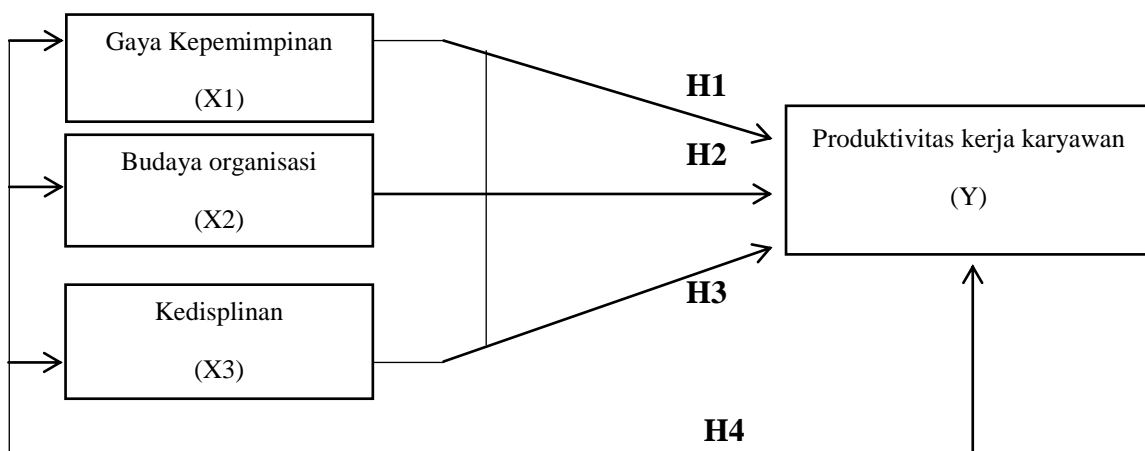
1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerjakaryawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan.
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerjakaryawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan
3. Apakah kedisiplinan karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan.
4. Apakah gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kedisiplinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Pada PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan.

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerjakaryawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan.
2. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerjakaryawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan
3. Untuk mengetahui apakah kedisiplinan karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan.
4. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kedisiplinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Pada PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan.

1.4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan pembahasan diatas, dapat digambarkan kerangka konseptual yaitu sebagai berikut:



Gambar : Kerangka Konseptual

I.5 Peneliti Terdahulu

Sebagai bahan referensi penelitian, peneliti mencanumkan beberapa peneliti terdahulu. Berikut ini adalah penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang telah di rangkum dalam tabel yaitu :

Tabel I.1 Penelitian Terdahulu

| No | Peneliti | Judul | Variabel | Hasil |
|----|-----------------------------------|--|--|--|
| 1 | Husna Purnama (2012) | Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Produktifitas kerja bagian bengkel Pada CV Mitra Denso di Bandar Lampung | X1 = Gaya Kepemimpinan Y = Produktivitas Kerja | Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Adalah positif |
| 2 | Fitrotul Ilmiah (2015) | Pengaruh budaya organisasi dan Lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan | X1 = Budaya organisasi X2 = Lingkungan kerja Y = Produktivitas kerja | Hasil analisis membuktikan bahawa terdapat pengaruh secara signifikan dan positif baik secara simultan, parsial dan dominan antara variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Trubus Alami Malang |
| 3 | Lin Puspika, Dewi Nur Aeni (2012) | Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai pada Rutan Klas 1 di Bandar Lampung | X1 = Disiplin kerja Y = Produktivitas pegawai | Pengaruh Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai diketahui dari besarnya nilai koefisien determinasi berganda sebesar 0,563 yang berarti 56,3% dipengaruhi oleh disiplin kerja.dengan demikian disiplin mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktifitas kerja yang dapat dilihat dari besarnya nilai koefisien regresi yang bertanda positif sebesar 0,868. |

I.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian dari atas kita dapat menyimpulkan bahwa :

- H1 : Kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan.
- H2 : Budaya Organisasi Berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan Pada PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan.
- H3 : Kedisiplinan Berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan.
- H4 : Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kedisiplinan, Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan.

1.7 Teori Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Mengutip pendapat (Rivai, 2014) gaya kepemimpinan adalah karakteristik yang dipergunakan untuk memberikan pengaruh kepada para karyawan agar target organisasi tercapai. Mengutip pendapat (Rivai, 2014) gaya kepemimpinan adalah karakteristik yang dipergunakan untuk memberikan pengaruh kepada para karyawan agar target organisasi tercapai.

1.8 Pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan

Pendapat dari (Schein, 1992) budaya organisasi memiliki nilai-nilai karakteristik sehingga dapat berpartisipasi dalam organisasi atau lingkungan serta mempersatukan setiap anggota organisasi. Oleh karena itu harus diberikan pengarahan kepada seluruh anggota yang terlibat baik anggota baru atau salah satu cara dalam mengkaji, berpikir dan dapat menerima permasalahan.

(Cushway dan Lodge GE, 2000) mengemukakan budaya organisasi adalah nilai yang terkandung pada sistem organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja dan cara para karyawan bersikap dalam organisasi. Serta ditarik kesimpulan budaya organisasi merupakan suatu sistem yang memiliki nilai-nilai yang dijalankan pada organisasi serta dapat memberikan pengaruh bagaimana sistem kerja dan berperilaku pada setiap anggota organisasi.

I.9 Pengaruh kedisiplinan terhadap produktivitas kerja karyawan

Menurut pendapat (Handoko, 2001) disiplin adalah kegiatan didalam manajemen yang berfungsi untuk melaksanakan standar-standar nilai organisasional. Yang dimana disiplin adalah acuan organisasi untuk menentukan standar-standar yang diberlakukan di dalam organisasi.

Mengutip dari pendapat Heidjrachman dan Husnan dalam Sinambela, 2012) disiplin suatu tindakan setiap perindividu atau pun kelompok/group yang memiliki tanggung jawab serta memiliki kepatuhan kepada “perintah” serta bersedia untuk melaksanakan sebuah tindakan yang dibutuhkan apabila tidak ada “perintah” diberikan.