

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia memainkan peran utama pada perusahaan, dikarenakan produktivitas tenaga kerja karyawan memberikan kontribusi besar bagi perkembangan dan keberhasilan perusahaan dan organisasi. Ada banyak aspek dari dalam(internal) dan dan luar(eksternal) yang bisa membantu organisasi mencapai produktivitas tenaga kerjanya dengan efektif. Berbicara tentang isu globalisasi. Pada saat pandemi COVID-19 berakibat signifikan dengan produktivitas kerja karyawannya.

Pekerjaan pemimpin dalam organisasi dan perusahaan(industri) memberikan kontribusi luas bagi perkembangan perusahaan dan organisasi. Peran kepemimpinan juga sangat penting untuk mencapai kinerja yang baik, sehingga gaya kepemimpinan bisa memberikan dampak dan keberhasilan yang besar dalam mencapai tujuan bersama masyarakat.

Tindakan seorang pemimpin untuk mencapai tujuan perusahaan memerlukan diri kepemimpinan yang kuat dan merekat, juga para pengikutnya yang berawal dari dalam teknik organisasi perusahaan. Namun masalahnya adalah perusahaan memiliki kemampuan karyawannya yang buruk dan misi utama perusahaan terpengaruh.

PDAM Tirtanadi dicabang Sei Agul Medan merupakan perusahaan di daerah yang bergerak dibagian persediaan air bersih. Tugas utama PDAM adalah melayani warga kota Medan yang mana konsumen/pengguna jasa. Perusahaan PDAM terus merespon dengan cepat untuk melayani pelanggan dan konsumennya. PDAM mengeluarkan instruksi untuk menjaga ketahanan staf. Masalah umum serig terjadi di PDAM adalah banyaknya masalah yang dilaporkan pelanggan: Air mampet, air keruh, kurang air, bau, dll. Berdasarkan hasil yang diperoleh diketahui fenomena yang terjadi di PDAM Tirthanadi Sei Agul Cabang Medan yaitu pegawai yang sering terlambat masuk jam kerja juga menggunakan pakaian yang tak sesuai jadwal yang telah ditentukan. Banyak karyawan berpakaian tidak konsisten. Misalnya, jika Anda memakai seragam putih dari Senin sampai hari Rabu juga Kamis sampai hari Jumat, pakailah pakaian/seragam biru. Selain itu semua, beberapa manajer tidak memberikan arahan atau motivasi kepada karyawan mereka. Tabel di bawah ini menunjukkan kehadiran staf 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

Tabel tersebut menunjukkan bahwanya mean/rata-rata tingkat absensi pada periode 2 minggu dibulan September 2021 adalah 19,5%, yang menunjukkan kurangnya disiplin karyawan PT PDAM.

Penelitian sebelumnya (Purnama, 2017) mendapatkan bahwasanya kepemimpinan berdampak pada produktivitas tenaga kerja di area bengkel CV Mitra Denso yang di Bandar Lampung. Dikutip dari akademik (2015) terus membuktikan bahwanya budaya organisasi juga lingkungan kerjanya dengan bersamaan mempunyai dampak signifikan dengan produktivitas kerja di PT. Trubus Alami di kota Malang. Ini juga yang harus dipertimbangkan oleh para peneliti ketika melakukan studi produktivitas tenaga kerjanya.

1.2 Rumusan masalah

1. Apakah gaya kepemimpinannya mempengaruhi produktivitas kerjanya pegawai PDAM Tirthanadi diCabang Sei Agul Medan?
2. Apakah budayaorganisasi mempengaruhi produktivitas kerja pegawai PDAM Tirtanadi diCabang Sei Agul kota Medan?
3. Apakah kedisiplinannya karyawan mempengaruhi produktivitas kerjanya pegawai PDAM Tirthanadi

diCabang Sei Agul kota Medan?

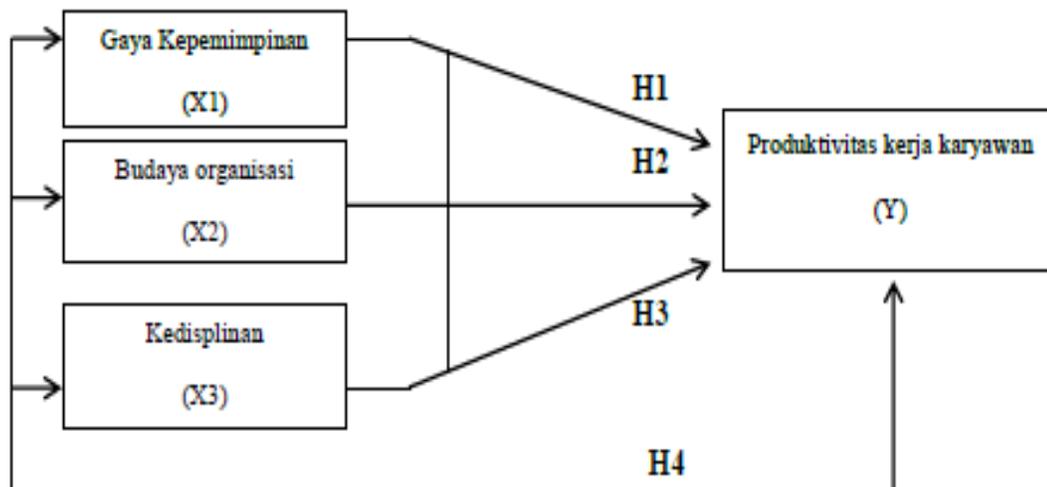
4. Apakah gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kedisiplinan mempengaruhi produktivitas kerjanya pegawai PDAM Tirtanadi diCabang Sei Agul kota Medan?.

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui gaya kepemimpinan mempengaruhi produktivitas kerjanya pegawai PDAM Tirtanadi Sei Agul diCabang kota Medan.
2. Mengetahui budaya organisasi bisa mempengaruhi produktivitas kerja pegawai PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan
3. Mengetahui disiplinnya karyawan bisa mempengaruhi produktivitas kerjanya pegawai PDAM Tirtanadi diCabang Sei Agul kota Medan.
4. Mengetahui gaya kepemimpinannya, budaya organisasinya, disiplin yang berdampak dengan produktivitas kerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan.

1.4 Kerangka Konseptual

Dari pembahasan diatas, bisa dideskripsikan kerangka konseptual seperti dibawah ini:



Gambar : Kerangka Konseptual

1.5 Peneliti Terdahulu

Peneliti mengambil referensi dari studi/penelitian sebelumnya. Rangkuman pada studi/penelitian sebelumnya bisa diperhatikan di tabel ini.

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.

1.6 Hipotesis Penelitian

Dari kajian diatas bisa disimplkan seperti berikut:

- H1: Kepemimpinan dapat berpengaruh atau berdampak dengan produktivitas kerja pegawai PDAM Tirtanadi diCabang Sei Agul kota Medan.
- H2: Budaya Organisasinya juga Berpengaruh atau berdampak dengan Produktivitas Kerjanya pegawai PDAM Tirtanadi diCabang Sei Agul kota Medan.
- H3: Kedisiplinannya mempengaruhi Produktivitas Kerjanya pegawai PDAM Tirtanadi diCabang Sei Agul kota Medan.
- H4: Kepemimpinannya, Budaya Organisasinya, Kedisiplinannya, sangat mempengaruhi atau berdampak dengan Produktivitas Kerja Karyawannya PDAM Tirtanadi diCabang Sei Agul kota Medan.

1.7 Teori Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Dikutip dari (Rivai, 2014) Gaya kepemimpinannya yaitu ciri-ciri yang digunakan guna membimbing karyawan menuju pencapaian tujuan organisasinya.

1.8 Pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan

Pendapat (Schein, 1992) terkait Budaya organisasi ialah yang mempunyai nilai-nilai khas yang memungkinkannya untuk berpartisipasi pada suatu organisasi dan lingkungan juga menyatukan seluruh anggota suatu organisasinya. Maka dari itu, instruksi tentu diberi pada semua anggotanya yang terlibat, baik anggota baru maupun bagaimana belajar, berpikir, dan mendapat masalah.

(Cushway dan Lodge GE, 2000) Ia berpendapat bahwa budaya organisasi yaitu nilai yang termasuk kedalam sistem organisasi yang bisa memengaruhi kemampuan dan perilaku pegawai dalam suatu organisasi. Dan dapat kita simpulkan bahwasanya budaya organisasi adalah suatu system/teknik nilai yang diterapkan kedalam suatu organisasi dan yang bisa mempengaruhi fungsi dan perilaku sistem tersebut bagi seluruh anggota organisasi.

1.9 Pengaruh kedisiplinan dengan produktivitas kerja karyawan

Menurut (Handoko, 2001), disiplin ialah kegiatan manajemen yang membantu menerapkan nilai-nilai organisasi. Disiplin yaitu standar organisasi guna menetapkan standarnya yang berlaku pada suatu organisasi. Dikutip dari Heid jrachman juga Husnan dalam Sinambela, 2012) Disiplin adalah perilaku terhadap individu atau kelompok yang bertanggung jawab, mengikuti 'perintah' dan bersedia melakukan tindakan yang diperlukan meskipun 'perintah' tidak diberikan.