

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan menuntut kinerja yang baik terhadap semua karyawan. Untuk mencapai keadaan dan tuntutan maka perusahaan berupaya dengan melakukan berbagai cara untuk memperbaiki kinerja karyawan yang belum optimal supaya mau bekerja lebih giat.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti: standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama Rivai (2005: 16).

Menurut Wirawan (2009: 5) kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu dan kinerja karyawan merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor yaitu faktor internal karyawan (meliputi disiplin kerja, motivasi kerja, pengetahuan dan keterampilan), lingkungan internal organisasi (meliputi kepemimpinan, strategi organisasi, visi dan misi, struktur organisasi, pendidikan dan pelatihan dan kebijakan organisasi) dan faktor lingkungan eksternal organisasi.

Sementara Simanjutak (2005: 79) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompetensi individual, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen (terkait dengan kemampuan manajerial para

manajemen atau pimpinan). Kepemimpinan memegang peranan penting karena pimpinan adalah seseorang yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam pencapaian tujuan dan seorang pemimpin perusahaan harus memiliki kemampuan mempengaruhi dan memberi motivasi pada karyawannya, yang berdampak pada peningkatan kinerja (Sutrisno,2011: 213). Efektivitas kepemimpinan tergantung pada hubungan pemimpin dengan bawahan, dan berbagai gaya kepemimpinan yang digunakan dalam situasi dan kondisi tertentu (Timpe,2000: 127).

Menurut Ardana (2011: 91) selain kepemimpinan, pengembangan karyawan juga penting untuk memenuhi tuntutan pekerjaan atau jabatan karena sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan diantara perusahaan sejenis, perlu dilakukan pengembangan baik demi tujuan karier maupun non karier bagi para karyawan baru atau lama melalui pendidikan dan pelatihan (diklat).

Menurut Husein (2005: 12) diklat adalah program yang bertujuan untuk memperbaiki keterampilan dan teknik pelaksana kerja pegawai untuk memperbaiki keterampilan dan teknik pelaksana kerja pegawai untuk kebutuhan sekarang, peningkatan dalam keilmuan, pengetahuan, kemampuan, sikap dan kepribadian untuk menyiapkan karyawan memangkuk tugas di masa yang akan datang.

Disiplin menurut Sutrisno (2011: 96) adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang dan kerelaan seseorang untuk memenuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya, dan disiplin karyawan yang baik akan

mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Penelitian ini merupakan replikasi dari Wiratama dan Sintaasih (2013). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu objek penelitian dan periode penelitian dilakukan. Pada penelitian sebelumnya meneliti pada PDAM Tirta Manguntama Kabupaten Badung, sedangkan penelitian ini meneliti pada PDAM kota Madiun.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk mengkaji masalah dengan melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Diklat dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Kota Madiun”.

(Survei di Perusahaan Daerah Air Minum Kota Madiun)

B. Perumusan Masalah

Berdasar latar belakang masalah yang telah diuraikan maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di kantor PDAM Kota Madiun?
2. Apakah terdapat pengaruh diklat terhadap kinerja karyawan di kantor PDAM Kota Madiun?
3. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di kantor PDAM Kota Madiun?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian yang selaras dengan rumusan masalah, diantaranya sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di kantor PDAM Kota Madiun
2. Untuk menganalisis pengaruh diklat terhadap kinerja karyawan di kantor PDAM Kota Madiun
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja di kantor PDAM Kota Madiun

D. Manfaat Penelitian

Setiap penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat. Penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan
Dapat memberikan masukan bagi perusahaan mengenai pentingnya kepemimpinan, diklat dan disiplin kerja terhadap karyawan dan dapat membantu pengambilan keputusan.
2. Bagi peneliti
Penelitian ini dapat menjadi bahan acuan, referensi, menambah wawasan dan pengetahuan tentang kepemimpinan, diklat dan disiplin kerja bagi suatu perusahaan.

3. Bagi akademis

Penelitian ini dapat dijadikan bahan informasi, literature dan menambah pengetahuan tentang kepemimpinan, diklat dan disiplin kerja.

E. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah memberikan gambaran secara menyeluruh dalam penelitian ini, peneliti membagi menjadi lima bab.

Bab I PENDAHULUAN

Bab pendahuluan membahas tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II TINJAUAN PUSTAKA

Bab tinjauan pustaka membahas landasan teori, penelitian terdahulu dan hipotesis, serta kerangka teoritis.

Bab III METODE PENELITIAN

Bab metode penelitian terdiri atas jenis penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, variabel dan definisi operasional, serta alat analisis data.

Bab IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab pembahasan membahas hasil pelaksanaan penelitian, pengujian data, analisis data, hasil data dan pembahasannya.

Bab V PENUTUP

Bab penutup berisi kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran yang dapat dijadikan masukan untuk penelitian selanjutnya.