

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia atau yang sering disebut dengan karyawan adalah aset penting yang dimiliki perusahaan. Karyawan merupakan sumber daya yang berperan besar dalam perusahaan yaitu sebagai penggerak aktifitas operasional yang ada di perusahaan. Untuk itu pada PDAM Tirta Patriot Bhagasasi Bekasi karyawan menjadi salah satu dari faktor keberhasilan bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan juga harus memberi perhatian pada keinginan, harapan dan kebutuhan dari tenaga kerja terhadap tugas-tugasnya. Sebagai pengambil kebijakan, peranan pemimpin sangat menentukan arah perusahaan (Yunita & Wijayanti, 2020). Adanya kesesuaian antara harapan yang diinginkan oleh karyawan dengan kenyataan yang ada dapat berpengaruh baik kepada perusahaan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia di perusahaan perlu di kelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Manajemen sumber daya dapat didefinisikan sebagai suatu pengelola dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pemberdayaan tersebut dikembangkan secara maksimal didalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu. Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi, harus diakui dan di terima manajemen. Peningkatan produktifitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Sebaliknya, sumber daya manusia pula dapat menjadi penyebab terjadinya pemborosan dan efisiensi dalam berbagai bentuknya.

Perkembangan yang sangat pesat membawa perubahan dalam kehidupan dan perkembangannya tidak dapat dihindarkan. Didalam organisasi, manusia merupakan unsur yang terpenting dalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor-faktor yang dibutuhkan oleh karyawan PDAM Tirta Patriot Kota Bekasi itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan dengan baik karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalan suatu organisasi di perusahaan. Oleh karena itu hendaknya komunikasi memberikan arah yang positif demi berlangsungnya suatu kegiatan. Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak dan

bagaimana ia memengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. (Edison E. , 2017) Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang lebih ditetapkan.

Gaya kepemimpinan akan mendorong peningkatan kinerja karyawan / pegawai karena gaya kepemimpinan yang tepat akan mendorong semangat kerja, kreativitas dan sikap kinerja karyawan. Pimpinan perlu menciptakan situasi kerja yang nyaman bagi setiap karyawan. Pemahaman atas perilaku karyawan di perlukan agar pimpinan perusahaan dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang dapat menciptakan kenyamanan kerja bagi karyawan sehingga karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam teori ini berkaitan dengan pengaruh atau kekuasaan, hubungan kerjasama, komunikasi serta usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Lingkungan kerja merupakan faktor yang paling banyak mempengaruhi perilaku karyawan terutama dalam lingkungan pekerjaan yang secara tidak langsung maupun langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan sarana penopang kelancaran dalam prosedur kerja, dimana keselamatan serta kenyamanan saat bekerja juga sangat diperhitungkan dalam mewujudkan keadaan kerja yang memuaskan untuk karyawan (Iryani, 2022).

Lingkungan kerja yang kondusif dan komunikasi yang lancar berkaitan sekali untuk peningkatan kinerja masing-masing karyawan di PDAM Tirta Patriot Kota Bekasi. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktifitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja.

Menurut (Afandi, 2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Lingkungan kerja juga dapat dikatakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Oleh karena itu, perusahaan haruslah mengusahakan agar lingkungan kerjanya baik dan memenuhi standar. Seorang karyawan mengharapkan kondisi kerja yang baik dan tidak membosankan. Bila kondisi kerja tidak seperti yang diharapkan, maka hal ini akan berpengaruh besar terhadap

kinerja karyawan. kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Berkaitan dengan permasalahan mengenai komunikasi, bahwa terjadi masalah komunikasi antara atasan dan bawahan dan sesama karyawan terlihat bahwa komunikasi masih kurang antara karyawan satu dengan yang lainnya. Terdapat juga masalah komunikasi yang kurang baik antara pemimpin dan bawahan, dalam berkomunikasi pemimpin masih kurang memperhatikan perubahan sikap bawahannya, masih kurangnya perhatian pemimpin terhadap hubungan dengan bawahan pada saat berkomunikasi, dan tidak adanya papan pengumuman untuk memberikan informasi kepada semua karyawan, maka yang terjadi kurang adanya komunikasi antara staf dengan sub bagian yang akan pengaruhinya menurunkan produktifitas kerja karyawan.

Berbicara mengenai komunikasi, maka terlintas secara spontan bahwa manusia adalah makhluk sosial, tentunya yang memiliki komunikasi antar manusia lainnya. Di era perkembangan sekarang, komunikasi merupakan suatu hal yang paling penting seiring dengan adanya kemajuan teknologi yang ada. Saling adanya interaksi untuk tujuan tertentu dengan konsep pemahaman yang sama, maka di dirikanlah organisasi.

Setiap orang anggota maupun kelompok dalam organisasi tersebut saling berkomunikasi untuk tujuan yang sama. Gagasan maupun ide yang muncul dikomunikasikan secara baik, meskipun terkadang terjadi kesalahpahaman di dalam perbedaan pendapat, tujuan, namun itu merupakan suatu proses dari komunikasi yang ada untuk kelancaran karyawan dalam komunikasi kerja. Untuk mencapai kinerja yang baik, karyawan harus mengeluarkan sejumlah energi fisik maupun mental. Kemampuan dan sifat merupakan karakteristik yang tercakup melalui kinerjanya. Cara-cara yang diyakini individu tentang usaha mereka terhadap pekerjaannya yang harus diserahkan akan membentuk persepsi terhadap peran. Suatu perusahaan harus memiliki kepemimpinan dan sumber daya yang mampu menunjang faktor keberhasilan dalam tercapainya kinerja yang maksimal. Menurut Rivai dalam (Busro, 2018) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

Kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien, sebab semua itu berhubungan dengan keberhasilan karyawan dalam suatu organisasi. Oleh sebab itu upaya dalam peningkatan

kinerja karyawan akan menjadi tantangan bagi pihak manajemen karena keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang terdapat pada perusahaan tersebut. Dalam meningkatkan kinerja karyawan akan membutuhkan waktu, tenaga dan proses yang panjang. Dengan demikian dalam suatu perusahaan juga harus dilakukan penilaian terhadap peningkatan kinerja individu.

Salah satu permasalahan yang terjadi di PDAM Tirta Patriot Kota Bekasi mengenai gaya kepemimpinan, yaitu dalam pengambilan keputusan, pemimpin memberikan karyawan berpendapat dan menampung pendapat tersebut. Tetapi pada pelaksanaannya, masih terdapat beberapa karyawan yang pendapatnya tidak di dengar oleh pemimpin. Hal tersebut membuat semangat karyawan dalam bekerja menjadi berkurang. permasalahan mengenai lingkungan kerja, yaitu terdapat permasalahan lingkungan kerja non-fisik yang dihadapi karyawan akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan yaitu berkaitan dengan prosedur kerja, karyawan merasakan dalam menjalankan tugas kurangnya hubungan koordinasi dari pimpinan susana lingkungan kerja yang kurang kondusif dan fasilitas kantor yang belum memadai, seperti komputer yang masih di pakai bergantian yang akan menjadi lambat dalam pekerjaan menjadi tertunda-tunda dan diharapkan juga kepada peneliti selanjutnya untuk dapat menambah serta melengkapi teori-teori untuk kesempurnaan penelitian ini. Kemudian permasalahan mengenai komunikasi, Terdapat permasalahan komunikasi kerja yang dihadapi karyawan akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan yaitu berhubungan dengan komunikator atau sumber komunikasi, kurangnya informasi yang diberikan dalam evaluasi pekerjaan yaitu tidak adanya papan pengumuman untuk memberikan informasi kepada semua karyawan, maka yang terjadi kurang adanya komunikasi antara staf dengan sub bab bagian yang akan mempengaruhi menurunnya kinerja pegawai. Selanjutnya permasalahan mengenai kinerja karyawan, yaitu karyawan memiliki sifat yang berbeda-beda sehingga dibutuhkan motivasi agar dapat memahami dan mengerti sifat karyawan antara satu sama lain.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “ **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi** “

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM ?

2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM ?
3. Apakah Komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang ada, maka tujuan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini, yaitu :

1. Manfaat bagi penulis
Diharapkan dari penelitian ini dapat menjadi kemampuan berfikir dalam menjalankan karya ilmiah dan menjadi sumber informasi serta menambah pengetahuan yang digunakan dalam pengerjaan penelitian.
2. Manfaat bagi perusahaan
Hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi masukan serta saran bagi perusahaan yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan komunikasi sehingga perusahaan dapat melaksanakannya dengan baik.
3. Manfaat bagi pihak lain
Diharapkan memberikan referensi atau sebagai data pertimbangan bagi peneliti selanjutnya yang melakukan penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi.

1.5. Batasan Masalah

Dari pemaparan di atas maka penulis perlu membatasi masalah pada penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Patriot Kota Bekasi. Populasi yaitu sebesar 130 responden karyawan PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi

1.6. Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan

BAB II : Tinjauan Pustaka

Bab ini menguraikan teori-teori tentang gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan . Gaya kepemimpinan meliputi definisi gaya kepemimpinan dan peran gaya kepemimpinan dalam organisasi, beberapa pendekatan teori gaya kepemimpinan . Lingkungan kerja meliputi definisi lingkungan kerja dan beberapa pendekatan teori lingkungan kerja. Komunikasi meliputi definisi komunikasi, proses komunikasi, faktor yang mempengaruhi komunikasi, rintangan dalam berkomunikasi.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan mengenai desain, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel penelitian, deskripsi variabel penelitian dan cara pengukurannya, serta cara pengolahan dan menganalisis data.

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Penjelasan bab ini berisikan hasil yang telah di analisis, profil organisasi atau perusahaan, struktur maupun deskripsi data responden, membahas hasil data dari penelitian dan pengujian.

BAB V : PENUTUP

Penjelasan bab ini berisikan keseluruhan penelitian yang diambil kesimpulannya dan implikasi manajerial bagi perusahaan maupun peneliti.