

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya melibatkan serangkaian langkah seperti perencanaan, perekrutan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan pemanfaatan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan, baik bagi individu maupun organisasi (Handoko, 2001). Pentingnya manajemen yang efektif dalam mengatur karyawan di perusahaan tidak dapat disangkal. Karyawan yang berkualitas dan berperilaku baik dapat menjadi aset berharga bagi kemajuan perusahaan, sementara karyawan yang kurang kompeten atau memiliki perilaku yang buruk dapat merugikan perusahaan secara signifikan. Oleh karena itu, manajemen yang baik diperlukan untuk memastikan bahwa tujuan perusahaan dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

Gaya kepemimpinan dan kondisi lingkungan kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang efektif memiliki kemampuan untuk memotivasi dan membimbing karyawan dalam mencapai target perusahaan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kondusif, termasuk dalam hal budaya organisasi, komunikasi, dan kerjasama antar rekan kerja, juga memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pemimpin yang efektif mampu memberikan arahan, motivasi, dan inspirasi kepada karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Mereka mampu mengkomunikasikan visi perusahaan, memberikan dukungan, dan memfasilitasi

perkembangan individu dalam tim, yang secara keseluruhan menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Kepemimpinan yang adil, transparan, dan memperhatikan kebutuhan serta aspirasi karyawan juga dapat meningkatkan loyalitas dan komitmen mereka terhadap organisasi. Namun, jika gaya kepemimpinan tidak sesuai dengan harapan karyawan, hal ini dapat berdampak negatif terhadap motivasi dan kinerja mereka. Gaya kepemimpinan seseorang merupakan pola perilaku yang ditunjukkan orang tersebut ketika mempengaruhi aktivitas orang lain sebagaimana yang dirasakan oleh orang lain. Harsey dan Blachard (dalam prayatna dan Subudi 2016)

Lingkungan kerja merujuk pada suasana di mana karyawan melakukan aktivitas mereka setiap hari. Dalam konteks pekerjaan, lingkungan kerja yang kondusif sangat penting untuk mendukung kinerja karyawan dalam menjalankan tugas mereka, sehingga hasil kerja yang dihasilkan dapat optimal. Kesesuaian dalam lingkungan kerja dapat memiliki dampak jangka panjang, sementara lingkungan kerja yang tidak baik dapat menghambat pencapaian sistem kerja yang efektif dan efisien.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu, terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, antara lain gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Syafii et al. (2015) pada Perum Perhutani menemukan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh Pramono (2011) menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan..

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Octaviana dan Ariefiantoro (2011) berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan", hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Sementara itu, dalam penelitian yang dilakukan oleh Sunarni dan Istanti (2007) dengan judul "Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan", ditemukan bahwa motivasi dan stres kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada 31 Maret 1915, diawali aktivitas penyediaan air minum buat Kota Malang di dasar kekuasaan colonial Belanda, yang diketahui selaku Verordening Seluncuran Air Kota Besar Malang. Pada awal mulanya, Pemerintah Belanda menggunakan air dari Sumber Karang buat penuhi kebutuhan air bersih warga Kota Malang. Bersamaan pertumbuhan teknologi pada masa itu, pada tahun 1928, mulai diterapkan sistem penyediaan air memakai Brom Captering. Sistem ini membolehkan pemindahan air dari sumber secara gravitasi ke reservoir Betek serta Dinoyo. Menjajaki perkembangan pesat jumlah penduduk serta kenaikan kebutuhan hendak air bersih, Pemerintah Wilayah Kota Malang merancang program pada tahun 1935 buat tingkatkan debit penciptaan air dengan menggunakan Sumber Binangun.

Dengan dikeluarkannya Peraturan Wilayah Nomor ymor 11 Tahun 1974 oleh Pemerintah Kota Malang pada bertepatan pada 18 Desember 1974, Unit Air Minum berganti statusnya jadi Industri Wilayah Air Minum. Semenjak itu, Industri Wilayah Air Minum Kota Malang mendapatkan status tubuh hukum serta otonomi

dalam mengelola pasokan air minum. Buat membenarkan kelancaran pelayanan air minum kepada pelanggan 24 jam satu hari, PDAM Kota Malang tingkatan kapasitas penciptaan dengan mengelola Sumber Air Wadit dan sebagian mata air yang lain di Kota Malang lewat sistem pompanisasi.

PDAM Kota Malang terus melaksanakan bermacam program, sistem, serta inovasi baru bersamaan waktu berjalan. Salah satunya merupakan pelaksanaan program Zona Air Minum Prima(ZAMP) dengan proyek pilot di Perumahan Pondok Blimbing Indah. Program ini secara teknis didukung oleh Perpamsi berkolaborasi dengan United States Agency for International Development(USAID).

Lewat program Zona Air Minum Prima(ZAMP), air saat ini bisa langsung diminum dari kran tanpa butuh lewat proses pengolahan konvensional ataupun dimasak terlebih dulu. Program ini sudah diterapkan buat wilayah layanan dari Tandon Mojolangu. Tidak hanya itu, program ini pula ialah upaya pelaksanaan Peraturan Pemerintah No 16 Tahun 2005, yang menetapkan kalau semenjak tahun 2008 air yang didistribusikan oleh PDAM kepada warga wajib penuh standar air minum. Buat menggapai sasaran 100- 0- 100, ialah 100% warga terlayani, 0% keluhan, serta 100% kepuasan pelanggan, PDAM Kota Malang dalam periode 2014- 2016 secara intensif membangun jaringan distribusi serta sebagian tendon air. Upaya ini bertujuan buat tingkatan jumlah pelanggan serta zona layanan.

Pada tahun 2016, PDAM Kota Malang mulai memakai Supervisory Control and Informasi Acquisition(SCADA) buat sistem kontrol serta monitoring jarak jauh.

Setelah itu, bersumber pada Peraturan Wilayah(Perda) Kota Malang No 11 Tahun 2019 yang diterbitkan pada bertepatan pada 27 Desember 2019, PDAM Kota Malang secara formal berganti status jadi Industri Universal Wilayah(Perumda) Air Minum Tugu Tirta Kota Malang. Pergantian ini tidak cuma sebatas pergantian nama serta bukti diri, tetapi pula mencakup ekspansi cakupan aktivitas usaha industri. Selaku Perumda Air Minum Tugu Tirta Kota Malang, industri mempunyai kemampuan buat membentuk serta meningkatkan aktivitas usaha yang lain, dengan senantiasa menjadikan pelayanan prima kepada pelanggan selaku prioritas utama. Dengan cakupan layanan menggapai 97, 95% dari jumlah penduduk Kota Malang sebesar 844. 401 jiwa, Tugu Tirta mengalami tantangan besar di masa depan cocok dengan visi industri buat jadi industri air minum yang sehat serta dihormati dengan pelayanan prima yang berkepanjangan, dengan motto Mengalir Tiada Henti, Melayani Sepenuh Hati.

Peningkatan jumlah pelanggan yang signifikan ialah tantangan besar untuk komitmen Perumda Air Minum Tugu Tirta Kota Malang dalam sediakan pelayanan air minum yang prima serta berkepanjangan. Sampai bertepatan pada 1 April 2021, jumlah pelanggan industri, yang berkantor di Terusan Danau Sentani No 100, sudah menggapai 170. 384 sambungan rumah, serta diprediksi hendak terus bertambah bersamaan dengan tingginya tingkatan kebutuhan hendak air minum di Bumi Arema.

Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tugu Tirta Kota Malang telah mengalami perkembangan pesat dalam beberapa tahun terakhir dan terus berupaya untuk mempertahankan serta meningkatkan kualitas serta kepercayaan

masyarakat terhadap air minum yang berkualitas. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan ini untuk memahami dan mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di dalamnya, sehingga manajemen dapat mengambil langkah-langkah yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan secara keseluruhan.

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, peneliti tertarik untuk menganalisis dengan mengambil judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA (PERUMDA AIR MINUM TUGU TIRTA KOTA MALANG)”**.

B. Permusan Masalah

1. Bagaimana dampak dari gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Perumda Air Minum Tugu Tirta Kota Malang?
2. Bagaimana gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan di Perumda Air Minum Tugu Tirta Kota Malang?
3. Bagaimana lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan di Perumda Air Minum Tugu Tirta Kota Malang?

C. Tujuan Penelitian

1. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dampak gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Perumda Air Minum Tugu Tirta Kota Malang secara bersamaan.
2. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menemukan dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pekerja di Perumda Air Minum Tugu Tirta Kota Malang.
3. Penelitian ini bertujuan untuk mempelajari bagaimana lingkungan kerja berdampak pada kinerja pekerja di Perumda Air Minum Tugu Tirta Kota Malang.

D. Kegunaan Penelitian

1. Manfaat Teoritis

a. Mengembangkan Pemahaman Teoritis:

Penelitian ini berpotensi untuk memperluas pemahaman teoritis mengenai hubungan antara gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penting pada literatur yang terkait dengan manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks perusahaan daerah air minum.

b. Validasi Teori yang Sudah Ada:

Penelitian ini diharapkan dapat berfungsi sebagai langkah pertama menuju validasi teori-teori yang sudah ada di bidang manajemen sumber daya manusia. Hasil penelitian ini dapat memverifikasi atau mengoreksi teori-teori yang sudah ada, sehingga memberikan dasar pengetahuan yang lebih solid di bidang akademis.

2. Manfaat Praktis

a. Mendukung Pengambilan Keputusan Manajemen:

Temuan penelitian ini dapat menjadi landasan bagi pengambilan keputusan manajemen di Perumda Air Minum Tugu Tirta. Manajemen dapat menggunakan hasil penelitian ini untuk merancang kebijakan yang lebih efektif dalam mengelola gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja karyawan.

b. Peningkatan Kesejahteraan dan Produktivitas Karyawan:

Dengan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, Perumda Air Minum Tugu Tirta dapat menerapkan program-program untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Hal ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan secara menyeluruh.

c. Memberikan Pedoman untuk Pengembangan Karyawan:

Hasil penelitian ini dapat menjadi pedoman berharga bagi pengembangan karyawan, termasuk program pelatihan dan pembinaan yang dapat membantu karyawan mengatasi dan meningkatkan keterampilan mereka dalam lingkungan kerja yang mendukung.