

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam sebuah organisasi, mengingat peran sumber daya manusia sebagai pendorong bagi sumber daya lain agar berfungsi dan dapat dijalankan. Begitu pentingnya peranan sumber daya manusia sehingga menjadi penentu bagi maju mundurnya suatu organisasi, melalui berbagai potensi seperti ide-ide dan pikiran, keahlian, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin dan lain-lain yang jika dibawa ke dalam organisasi dapat dimanfaatkan dan dioptimalkan potensinya untuk mencapai tujuan organisasi **(Runa, 2020)**.

Manajemen adalah pengelolaan berbagai sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, berbagai sumber daya yang ada harus ditetapkan dengan baik, diorganisasikan, digerakkan, dan diawasi sehingga penggunaannya tepat sebagaimana rencana yang ditetapkan, manajemen sumber daya manusia sebagai sumber daya atau asset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik **(Frimayasa & Lawu, 2020)**.

Dalam Era globalisasi, masalah sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan oleh sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan atau aktivitas perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Suatu perusahaan dalam melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perlu adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia karena sumber daya manusia merupakan modal utama dalam merencanakan, mengarahkan serta menggerakkan faktor-faktor yang ada dalam suatu perusahaan. Umumnya kinerja karyawan mengalami penurunan (**Issn et al., 2022**).

Transformasional leadership mampu menginspirasi pengikutnya untuk mencapai hasil yang luar biasa dengan memberikan makna dan pemahaman serta mengembangkan kemampuan dan kepemimpinan yang dimilikinya. Penerapan gaya kepemimpinan dapat memberikan pengaruh kepada bawahan terutama terhadap kepuasan kerja karyawan (**Darmawan & Putri, 2017**). Kepemimpinan transformasional merupakan model kepemimpinan bagi seorang yang cenderung untuk memberikan motivasi kepada bawahan untuk bekerja lebih baik serta menitikberatkan pada perilaku untuk membantu transformasi antara individu dengan organisasi (**Wahyuniardi & Nababan, 2018**).

Motivasi kerja tiap individu tidak sama, oleh karena itu atasan harus memperhatikan karyawan agar memiliki motivasi kerja yang tinggi karena motivasi kerja yang tinggi sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi individu bisa mencapai tujuan tertentu dan dapat dipengaruhi oleh faktor orang dan faktor situasi, termasuk hasil yang diantisipasi dari tindakan dan konsekuensinya (**Susanto, 2019**).

Kinerja (**Frimayasa & Lawu, 2020**), merupakan hasil kerja seseorang yang menggambarkan kualitas dan kuantitas atas kerja yang telah dilakukan. Kinerja antara satu orang dengan yang lainnya dapat saja berbeda, karena faktor-faktor pendorong yang berbeda. Kinerja karyawan sangat penting oleh karena kinerja seorang karyawan dalam sebuah instansi akan menentukan efektif tidaknya kinerja instansi tersebut. Lebih jauh faktor kinerja karyawan tersebut dapat mempengaruhi kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu dalam usaha pencapaian tujuan (**Frimayasa & Lawu, 2020**). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, dalam penelitian ini hanya dua faktor yang dikaji yaitu kepuasan kerja dan motivasi kerja. Kepuasan kerja dan motivasi kerja diduga menjadi dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan (**Frimayasa & Lawu, 2020**).

Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, pekerjaan menurut interaksi dengan rekan kerja sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang ideal dan hal serupa lainnya (**Nabawi, 2019**).

Menurut (**Runa, 2020**) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, antara lain pekerjaan itu sendiri, upah, promosi, pengawasan, rekan kerja dan kondisi kerja. Perusahaan perlu memperhatikan aspek-aspek tersebut agar karyawan merasa kebutuhannya terpuaskan. Kepuasan kerja mencerminkan tentang perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ketika

seseorang puas terhadap pekerjaannya maka mereka akan lebih berkomitmen terhadap organisasi (**Frimayasa & Lawu, 2020**).

Keberhasilan dari suatu perusahaan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan. Salah satu cara yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan adanya transformasional leadership (kepemimpinan transformasional) yang baik, motivasi kerja yang kuat, serta kepuasan kerja yang baik pula akan sangat berdampak pada kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai target yang telah ditetapkan.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang didirikan berdasarkan Peraturan Daerah Kota Padang No. 05/P.D/1974 tanggal 30 Desember 1974, tentang Pendirian Perusahaan Daerah Air Minum Tingkat II Padang. Tujuan perusahaan adalah turut serta melaksanakan pembangunan daerah khususnya serta pembangunan ekonomi nasional dalam rangka meningkatkan kesejahteraan dan memenuhi kebutuhan rakyat serta ketenangan kerja dalam perusahaan, menuju masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila.

Berdasarkan penelitian penulis di PDAM Kota Padang, ada beberapa permasalahan yang masih dirasakan pada perusahaan ini terkait dengan kinerja karyawan. Menurut data tahun 2017-2021 memberikan informasi bahwa data produksi mengalami kenaikan dan penurunan secara tidak stabil.

Berikut ini data produksi di PDAM Kota Padang di tahun 2017-2021 dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini :

Tabel 1.1
Tabel Data Produksi Tahun 2017-2021

Tahun	Uraian			
	Produksi Air	Distribusi Air	Penjualan Air	Pemakaian Instalasi
2017	38.861.932,60	37.776.623,40	26.689.245	1.085.309
2018	41.477.486	40.351.663	26.364.894	1.125.823
2019	44.249.461	43.065.040	30.535.187	1.184.421
2020	45.042.620	41.136.011	29.537.286	3.906.609
2021	46.676.927	42.082.108	29.898.996	4.594.819

Sumber: Perumda Air Minum Kota Padang

Berikut data produksi di perusahaan PDAM Kota Padang pada tahun 2017-2021. Disana terlihat fluktuasi data pada produksi air tiap tahun mengalami kenaikan, pada data distribusi air pada tahun 2020 menurun menjadi 41.136.011 dan di tahun 2021 mengalami kenaikan lagi. Pada data penjualan air disana terlihat pada tahun 2018 mengalami penurunan sedikit sehingga berdampak ke kinerja karyawan tersebut dan di tahun 2019 mengalami kenaikan lagi dan di tahun 2020 mengalami penurunan lagi dan di tahun 2021 mengalami kenaikan sedikit dan di data pemakaian instalasi tiap tahun mengalami kenaikan yang stabil.

Fenomena-fenomena yang terjadi pada Kantor PDAM Kota Padang adalah belum tercapai kinerja karyawannya, ini dikarenakan kurangnya motivasi kerja dari karyawan sehingga dapat menurunkan efek kinerja karyawan. Motivasi kerja yang kurang dan penempatan kerja yang salah juga dapat mengakibatkan tidak tercapainya kinerja karyawan pada Kantor PDAM ini. Rendahnya kepuasan kerja dan juga kurang meningkat kepuasan kerja tersebut, transformasional leadership yang mungkin masih kurang serta gaya

pemimpin yang belum optimal sehingga terjadi kurangnya kepuasan kerja yang di rasakan. Hubungan pimpinan dengan karyawan yang belum tentu dapat meningkatkan kinerja serta tidak dapat mengembangkan potensi yang dimiliki mengakibatkan tingkat kepuasan kerja tidak stabil.

Berdasarkan penelitian terdahulu (**Wahyuniardi & Nababan, 2018**), menyimpulkan bahwa transformasional leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (**Lusri & Siagian, 2017**), menyimpulkan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (**Silitonga et al., 2020**), menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (**Parimita et al., 2018**), menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (**Sausan Salsabil, 2020**), menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis memerlukan penelitian lebih lanjut pada PDAM Kota Padang dengan memberi judul :

“Pengaruh Transformasional Leadership dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PDAM Kota Padang”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas dan keterangan yang telah di kembangkan maka dapat di identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Rendahnya kepuasan kerja karyawan pada PDAM Kota Padang
2. Motivasi kerja yang masih rendah mengakibatkan kinerja karyawan PDAM juga berdampak
3. Kurang meningkatnya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan PDAM
4. Gaya kepemimpinan yang belum optimal mengakibatkan karyawan tidak ada motivasi dalam bekerja
5. Masih kurangnya dorongan dari pemimpin dalam mengendalikan kinerja karyawan PDAM
6. Kurangnya kendali diri yang dirasakan karyawan PDAM terhadap pekerjaan
7. Kinerja karyawan PDAM yang masih kurang mengakibatkan rendahnya kepuasan kerja yang dirasakan
8. Kurangnya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan PDAM Kota Padang
9. Hubungan pimpinan dengan karyawan yang belum tentu dapat meningkatkan kinerja karyawan
10. Tidak dapat mengembangkan potensi yang dimiliki mengakibatkan tingkat kepuasan kerja tidak stabil

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, agar lebih terfokusnya penelitian ini maka perlu dibatasi masalah pada variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y), variabel bebasnya adalah transformasional *leadership* (X1), motivasi kerja (X2) dan variabel intervening kepuasan kerja (Z).

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi dan batasan masalah yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh Transformasional *leadership* terhadap kepuasan kerja pada PDAM?
2. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PDAM?
3. Bagaimana pengaruh Transformasional *Leadership* terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM?
4. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM?
5. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM?
6. Bagaimana pengaruh Transformasional *Leadership* terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening?
7. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Transformasional *leadership* terhadap Kepuasan Kerja di PDAM Kota Padang
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja di PDAM Kota Padang
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Transformasional *Leadership* terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Kota Padang
4. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Kota Padang
5. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Kota Padang
6. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Transformasional Leadership terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja di PDAM Kota Padang
7. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja di PDAM Kota Padang.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini untuk menerapkan dan menggunakan teori yang didapat dari perkuliahan dengan kenyataan yang ada di lapangan.

2. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan memperdalam ilmu pengetahuan serta dapat digunakan sebagai pembanding bagi pembaca yang ingin melaksanakan penelitian di bidang MSDM.

3. Bagi Institusi

Dapat mengetahui seberapa besar pengaruh transformasional leadership dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.