

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam dunia pekerjaan atau dunia bisnis terdapat salah satu faktor yang sangat penting yaitu Sumber Daya Manusia (SDM). Kesuksesan yang dihasilkan oleh perusahaan, tidak terlepas dari sukses atau tidaknya perusahaan dalam mengoptimalkan Sumber Daya Manusiannya. Sumber Daya Manusia (SDM) inilah yang berpengaruh terhadap ujung tombak perusahaan atau lebih tepatnya gambaran sebuah perusahaan bagaimana menjalankan aktifitas dan apa saja pencapaian yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dan memang keadaan yang nyata jika perusahaan berkembang dengan pesat dan maju maka itu semua tidak terlepas dari kinerja karyawan. Kinerja yang baik tentunya adalah harapan semua perusahaan.

Kinerja adalah proses tingkah laku orang dalam melakukan pekerjaan yang menghasilkan sebuah pemikiran atau produk dalam mencapai atau produk dalam mencapai apa yang dikerjakan (Rinawati, 2016).Perusahaan dapat dikatakan sukses jika memiliki kinerja karyawan yang baik Dengan kinerja yang baik maka sangat dibutuhkan dan tidak terlepas dari peran pemimpin/atasan tentang bagaimana cara mengarahkan atau sikap pimpinan terhadap bawahan. Jika sebuah perusahaan mengalami kemajuan juga tergantung dari gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam perusahaan tersebut. Seorang pemimpin yang mampu mengarahkan bawahan menjadi lebih baik adalah keinginan semua bawahan.

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok yang ditujukan pada pencapaian tujuan (Wibowo dalam Meti, 2020). Dalam menerapkan kepemimpinan, setiap pemimpin memiliki cara atau gaya kepemimpinannya masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Salah satu gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi adalah gaya kepemimpinan servant leadership. Servant leadership atau Kepemimpinan yang melayani adalah suatu gaya kepemimpinan yang ditandai dengan melampaui

kepentingan pemimpin sendiri akan menitikberatkan pada kesempatan untuk membantu para pengikutnya agar bertumbuh dan berkembang

Salah satu gaya kepemimpinan yang diterapkan suatu perusahaan adalah gaya kepemimpinan *servant leadership*. *Servant Leadership* adalah pemimpin yang mengutamakan kebutuhan orang lain, aspirasi, dan kepentingan orang lain atas mereka sendiri. *Servant leader* memiliki komitmen untuk melayani orang lain (Sendjaya dan Sarros, dalam Meti, 2020). Orang yang memiliki perilaku *Servant leadership* akan dijadikan suri tauladan bagi para karyawan sehingga kinerja karyawan dapat terlaksana dengan baik. Jika seorang pemimpin tidak mampu memberikann suri tauladan yang baik bagi karyawannya seperti contoh bermalasan dalam menyelesaikan pekerjaan, datang terlambat, dan berbagai perilaku yang buruk dapat menurunkan kinerja karyawwan dan juga kinerja sebuah perusahaan

Komitmen organisasi termasuk hal terpenting dalam unsur Pembentukan kinerja, karena kinerja akan dihasilkan dari komitmen karyawan Untuk bekerja dalam organisasi. Karena komitmen organisasi menjadi unsur terpenting dalam membentuk kinerja maka banyak pakar manajemen yang menjelaskan tentang komitmen organisasi. Mathis dan Jackson (Dalam Ulum, 2019) memberikan definisi komitmen organisasi adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal dan tidak akan meninggalkan organisasi. Allen dan Meyer (Dalam Ulum, 2019) juga mempunyai pendapat yang sama, bahwa komitmen adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi dan keyakinan terhadap penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Setiap perusahaan memiliki komitmen kerja sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku dan para karyawan harus menerapkan komitmen kerja tersebut. Karyawan yang memiliki komitmen kerja yang tinggi pada organisasi atau sebuah perusahaan akan menunjukkan sikap dan perilaku yang positif didalam perusahaan tersebut dan karyawan juga akan memiliki semangat dalam pencapaian untuk meningkatkan prestasi juga memiliki keyakinan yang pasti dalam membantu mencapai tujuan perusahaan. Sebagai dasar melakukan

penelitian ini, peneliti mengambil rujukan pada penelitian sebelumnya, yang dilakukan oleh Marshita dan Saroyini (2019), penelitian tersebut menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dan memperoleh hasil penelitian yaitu bahwa variabel *Servant leadership* dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan secara positif terhadap kinerja karyawan,.

Peneliti tertarik untuk melakukan mengembangkan model penelitian tersebut dengan penelitian yang sama dengan penambahan variabel disiplin kerja dan melakukan pengujian pengembangan model tersebut dengan pengambilan objek penelitian dilakukan di perusahaan PDAM kota Surabaya karena merupakan Salah satu perusahaan besar yang bergerak dalam bidang pelayanan dan jasa yang mendistribusikan, mengelola dan memproduksi air untuk seluruh warga kota Surabaya. Namun saat peneliti melakukan observasi secara langsung di perusahaan PDAM kota Surabaya, ada beberapa karyawan yang saat masih jam kerja pergi keluar tanpa melakukan izin dan juga ditemukan beberapa karyawan sering izin baik cuti maupun sakit. Hal ini membuat penilaian kinerja karyawan yang dimiliki perusahaan PDAM kota Surabaya dinilai buruk dan juga berarti pimpinan disana dinilai gagal dalam mengarahkan dan memimpin karyawannya. Mengenai permasalahan diatas, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam terkait : **“PENGARUH *SERVANT LEADERSHIP*, KOMITMEN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM KOTA SURABAYA”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah *servant leadership* berpengaruh signifikan Secara parsial terhadap kinerja karyawan PDAM kota Surabaya ?
2. Apakah komitmen kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PDAM kota Surabaya ?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PDAM kota Surabaya ?

4. Apakah *Servant Leadership*, Komitmen kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama (Simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di PDAM kota Surabaya

1.3 Batasan Masalah

Sedikitnya dalam penelitian ini membuat keterbatasan menjadi jelas :

1. Penelitian ini hanya memfokuskan hanya karyawan PDAM.
2. Hanya menggunakan 3 variabel bebas yaitu *servant leadership*, komitmen kerja, dan disiplin kerja serta 1 variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis *servant leadership* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM kota Surabaya.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM kota Surabaya.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM kota Surabaya.
4. Untuk Mengetahui dan menganalisis *servant leadership*, komitmen kerja, dan Disiplin Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan PDAM Surabaya

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun hasil tersebut diharapkan sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti
Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan rujukan atau referensi dalam penelitian yang akan datang
2. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan oleh manajemen tempat peneliti mengadakan penelitian dalam menganalisis kinerja karyawan PDAM Surabaya

1.6 Sistematika Penulisan Skripsi

Didalam penyusunan proposal skripsi ini terdiri dari 3 bab yang tertuang dalam proposal skripsi ini.

Sistematika penulisan adalah sebagai berikut :

1. BAB I PENDAHULUAN

Bagian bab pertama memuat latar belakang masalah dan rumusan masalah. Selanjutnya terdapat batasan masalah digunakan untuk analisis tidak melenceng kerumusan masalah. Tujuan serta manfaat analisis memiliki beberapa manfaat yang perlu diambil.

2. BAB II LANDASAN TEORI

Bagian bab kedua memuat atas banyaknya konsep yang menunjang terhadap penelitian ini. Teori-teori tersebut diteliti lagi dengan menunjukkan hasil penelitian sebelumnya. Sumber tidak hanya dari buku-buku referensi, tetapi juga dari sumber-sumber yang berhubungan dengan analisis tersebut.

3. BAB III METODE PENELITIAN

Bagian bab ketiga memuat metode yang yang digunakan dalam penelitian dan kerangka berpikir yang peneliti gunakan, serta hipotesis analisis penelitian.

4. BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Metodedan teknik yang digunakan dalam analisis terdapat dalam bagian ini. Bagian ini menjelaskan populasi dan sampel yang digunakan, serta metode kuantitatif yang digunakan

5. BAB V PENUTUP

Berisi tentang kesimpulan dan saran penelitian yang telah dilakukan oleh penulis