

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam suatu perusahaan diperlukan seorang pemimpin yang mampu menggerakkan dan mempengaruhi orang-orang yang terdapat dalam perusahaan. Agar terbina kerjasama yang efektif dalam menjalankan suatu perusahaan dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan dalam perusahaan. Seperti yang dijelaskan oleh Haiman dan Scoot (dalam Sutarto, 2006: 17) , bahwa kepemimpinan adalah proses – proses diarahkan, dipimpin dan dipengaruhi dalam pemulihan dan pencapaian tujuan.

Hal ini juga berlaku pula suatu organisasi pemerintah, suatu pemerintahan membutuhkan pemimpin yang bisa menjalankan suatu kepemimpinan dalam pemerintahan. Karena pemimpin dalam suatu perusahaan sangatlah penting untuk menentukan berhasil tidaknya suatu perusahaan, sebab pemimpinlah yang bertanggung jawab untuk mengawasi semua anggota dalam suatu perusakkkhaan sehingga menjadi satu kesatuan yang utuh dan selaras satu sama lain.

Oleh karena itu perusahaan sangat memerlukan pemimpin yang visionir, yaitu pemimpin yang mempunyai visi serta pemimpin yang mau melayani bukan dilayani. Dalam suatu perusahaan dibutuhkan seorang pemimpin yang mempunyai visi dan misi, sehingga dapat menjalankan tugasnya seorang pemimpin dalam membawa kepemimpinan kearah yang lebih baik guna mewujudkan pemerintahan yang baik.

Dalam menjalankan visi dan misi dari suatu perusahaan, pemimpin membutuhkan para bawahan yang mempunyai sumber daya manusia yang mampu

berkompetisi dalam meningkatkan produktivitas kinerja. Karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang menunjang suatu keberhasilan dari perusahaan dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan.

Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang – orang yang memiliki sifat – sifat yang jujur, disiplin, kreatif, dan yang memiliki prestasi kerja yang dapat memberikan suatu pencapaian target yang telah ditetapkan oleh organisasi sebelumnya.

Gibson (dalam Pasolong 2010 :197), mengatakan bahwa kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan. Jadi seorang karyawan dikatakan memiliki kinerja yang tinggi, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi dari pada yang ditetapkan oleh perusahaan. Tuntutan – tuntutan yang tidak mampu dikendalikan oleh setiap karyawan ini akan menimbulkan ketegangan dalam diri karyawan dan jika tidak dapat diatasi maka karyawan tersebut akan mengalami penurunan semangat kerja.

Oleh karena itu peran pemimpin dalam suatu perusahaan sangatlah penting untuk meningkatkan kinerja karyawan yang berada dalam suatu perusahaan sangatlah penting. Karena dengan meningkatnya kinerja karyawan yang berada dalam perusahaan, akan berguna dalam menjabarkan visi dan misi yang ada dalam perusahaan. Maka inilah yang menjadi tugas dari seseorang pemimpin untuk memotivasi bawahannya dalam meningkatkan kinerja mereka masing-masing.

Kinerja pada dasarnya sesuatu yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mereka mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada perusahaan termasuk hal produksi kualitas yang disajikan. Strategi peningkatan

kinerja adalah cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Agar strategi peningkatan kinerja tersebut dapat berhasil maka perusahaan perlu mengetahui sasaran kinerja.

Hal ini pula berlaku pada Perusahaan Daerah Air Minum Kab. Gorontalo yang merupakan wewenang dari pemimpin birokrasi yaitu Bapak Bupati Kab. Gorontalo. Perusahaan ini memiliki pegawai sebanyak 55 orang, jumlah sambungan air yang terpasang di perusahaan ini pada tahun 2012 sampai sebanyak 8832 jumlah sambungan yang aktif sebanyak 7145, sambungan yang non aktif 187 dan pelanggan yang tepat waktu membayar air hampir 70%.

Banyaknya tugas dan pekerjaan di perusahaan ini sangat tergantung pada kemampuan pemimpin dalam mengkoordinir pegawainya sehingga mereka mampu menunjukkan kinerja yang baik.

Berdasarkan observasi di Perusahaan Daerah Air Minum Kab. Gorontalo masih kurangnya pegawai yang mampu meningkatkan produktivitas kinerja mereka, terjadinya pelanggaran-pelanggaran disiplin kerja pada saat jam kerja, seperti melanggara peraturan waktu masuk kantor dan waktu pulang kantor, masih ada karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaan kantor tepat pada waktu yang telah diberikan oleh pimpinan.

Dari latar belakang yang ada di PDAM Kab. Gorontalo yang dikaitkan dengan masalah kepemimpinan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kab. Gorontalo “**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang pemikiran diatas peneliti dapat mengidentifikasi beberapa permasalahan yaitu :

1. Kurangnya karyawan yang mampu meningkatkan produktivitas kinerja
2. Pegawai di PDAM sering melanggar peraturan waktu masuk kantor dan pulang kantor
3. Dalam menyelesaikan karyawan biasanya tidak menyelesaikan pekerjaan kantor tepat waktu

1.3 Rumusan masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas masalah yang akan dibahas dalam penelitian proposal ini adalah “seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

1.4 Tujuan Penelitian

Yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengaruh kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

1. Melalui kegiatan penelitian ini, peneliti dapat memperoleh pengalaman dan gambaran dalam pelaksanaan penyusunan proposal
2. Sebagai sumbangan pemikiran bagi dunia pendidikan dan sumber informasi serta menjadi bahan acuan bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian yang ada relevansinya dengan penelitian ini.

1.5.2 Manfaat Praktis

1. Dapat membantu pimpinan dalam memecahkan permasalahan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai melalui penerapan gaya kepemimpinan
2. Sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan organisasi dalam mengambil kebijakan dalam rangka peningkatan kinerja karyawan melalui gaya kepemimpinan.