

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi telah bergulir, dominasi teknologi informasi sebagai infrastruktur menjadi sahabat bagi para pelaku bisnis. Ekonomi akan lebih berbasis pada pengetahuan. Aset ekonomi tidak lagi bersifat fisik seperti gedung, mesin atau property lainnya, tetapi bersifat mental intelektual, seperti persepsi pasar, hubungan, citra perusahaan, citra merk, hak paten, kredibilitas, visi dan pengetahuan khusus. Organisasi saat ini mengalami kelangkaan sumber daya yang berkualitas dan persaingan yang terus meningkat. Efektivitas organisasi tidak terlepas dari efektivitas pengelolaan sumber daya manusia. Organisasi yang berkembang memerlukan sumber daya manusia yang bias dikembangkan pula Robbins (2006).

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. Sumber daya manusia harus menjadi manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insaninya berkembang secara maksimal. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset terpenting dalam sebuah organisasi, yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. SDM secara tidak langsung dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas perusahaan. Hal tersebut yang membuat perusahaan sadar betul akan nilai investasi karyawan sebagai suatu SDM. Dimana saat ini, mengumpulkan tenaga kerja yang baik semakin sulit didapatkan, terlebih lagi dalam mempertahankan yang sudah ada. Oleh sebab itu, perusahaan harus memprioritaskan untuk menemukan, mempekerjakan, memotivasi, melatih dan mengembangkan karyawan yang dikehendaki perusahaan, serta mempertahankan karyawan yang berkualitas. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang diperlukan pada saat ini adalah sumber daya manusia yang mampu menguasai teknologi dengan cepat, adaptif dan responsif terhadap perubahan-perubahan teknologi. Dalam kondisi tersebut integritas pribadi semakin penting untuk memenangkan persaingan, Luthans (2006).

Manajemen sumberdaya manusia memiliki peranan besar dalam memenuhi kelancaran di bidang organisasi. Organisasi perlu sumber daya manusia guna mengembangkan usahanya. Pengelolaan sumber daya manusia ini dipengaruhi oleh banyak hal, selain kualitas sumberdaya manusia, sistem yang ada dalam organisasi, prosedur kerja, keterlibatan atau partisipasi merupakan salah satu faktor yang memberikan pengaruh bagi efektivitas organisasi, Robbins (2006).

Dewasa ini perkembangan teknologi maju dengan semakin pesat. Maka dari itu perlu dituntut untuk meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Perkembangan sumber daya manusia merupakan cara utama untuk meningkatkan kompetensi global, Gibson, Chevish dan Donelly (2001).

Seiring dengan perkembangan zaman, perusahaan-perusahaan pun terus membenahi diri mempersiapkan segala konsekuensi yang mungkin terjadi. Yakni dengan cara meningkatkan kedisiplinan terhadap para pegawai dan dengan adanya gaya kepemimpinan yang baik yang akhirnya akan memberikan motivasi terhadap karyawan itu sendiri, Church (2005). Atasan harus memimpin dengan kontrol yang amat cermat, baik, disiplin dan tegas dalam pengambilan keputusan, karena seorang pemimpin harus menjadi pemimpin yang baik untuk karyawannya. Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan itu bukanlah merupakan hal yang mudah, sebab pemimpin harus memahami perilaku bawahan yang berbeda-beda, Ghozali (2006). Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bias memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, dikatakan bahwa sukses atau tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas pimpinan. Mengingat bahwa apa yang di gerakan oleh seorang pemimpin bukan benda mati, tetapi manusia yang mempunyai perasaan dan akal serta beraneka ragam jenis dan sifatnya, maka masalah kepemimpinan tidak dapat dipandang mudah. Kemauan seorang pemimpin merupakan suatu sarana untuk mencapai tujuan. Hal ini berarti bawahan dalam memenuhi kebutuhan pada keterampilan dan kemauan pemimpin.

Pada setiap orang yang bekerja atau suatu dalam kelompok kerja, kinerja selalu diharapkan bisa senantiasa baik kualitas dan kuantitasnya. Untuk mendapatkan hasil itu sendiri haruslah didukung dengan penetaan tujuan dan diawali dengan perencanaan kerja yang rasional. Maksud penetapan tujuan kinerja adalah menyusun sasaran-sasaran yang berguna tidak hanya sebagai pedoman mencapai tujuan, tetapi juga bisa menjadisarana evaluasi kinerja pada akhir periode untuk mengelola keadaan pasca kerja selama periode tersebut Setyawan dan Waridin (2006).

Disiplin merupakan kesanggupan menguasai diri sendiri yang teratur. Oleh karena itu setiap pegawai dituntut untuk belajar dari diri sendiri dan mengetahui siapa dirinya, sehingga akan tumbuh rasa percaya diri dalam mekaskan segala aktifitas yang dibebankan organisasi Moekijat (2009).

Gaya kepemimpinan suatu cara dan proses kompleks dimana seseorang memengaruhi orang-orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas atau suatu sasaran dan mengarahkan organisasi dengan cara yang masuk akal, Wijaya Supardo (2006:4). Gaya kepemimpinan kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang bawahan untuk bias melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

Motivasi merupakan pendorong atau penggerak seseorang untuk mau bertindak dan bekerja dengan giat sesuai dengan tugas dan kewajibannya. Kemudian pegawai yang termotivasi sangat mengerti tujuan atau tindakan mereka dan juga meyakini bahwa tujuan tersebut akan tercapai sesuai dengan apa yang sudah direncanakan. Motivasi menurut Hasibuan (1997) adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

PDAM (Perusahaan Daerah Air Minum) merupakan salah satu unit usaha milik daerah. Yang bergerak dalam distribusi air bersih bagi masyarakat. bagi masyarakat umum. PDAM terdapat di setiap propinsi, kabupaten, dan kotamadya

di seluruh Indonesia. PDAM merupakan perusahaan daerah sebagai sarana penyedia air bersih yang diawasi dan dimonitor oleh aparat eksekutif maupun legislatif daerah. PDAM merupakan Perusahaan air minum yang dikelola Negara secara modern sudah ada sejak zaman penjajahan belanda pada tahun 1920an dengan nama *waterleiding* sedangkan pada pendudukan jepang perusahaan air minum dinamai *sido syo*.

Pelayanan air minum di kota Banyuwangi sudah dimulai sejak tahun 1927 untuk memenuhi kebutuhan pemerintah Hindia Belanda yang dikelola oleh suatu badan pemerintahan Hindia Belanda dengan kapasitas 10 liter/detik sebagai bahan bakunya. Melalui broncaptering yang dibangun tahun 1927 untuk menangkap mata air di Sumber Gedor yang selanjutnya air di transmisikan ke bak pelepas tekan di Desa Boyolangu dan ditampung di Tandon Penataban dengan kapasitas 500 m³ yang kemudian siap didistribusikan kepada masyarakat perkotaan.

Pada masa kemerdekaan Indonesia tahun 1945 terjadi peralihan kekuasaan dari pemerintah Hindia Belanda kepada Pemerintah Republik Indonesia dimana pengelolaan air minum di Kabupaten Banyuwangi ditangani langsung oleh Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten (DPUK) dengan nama Saluran Air Minum (SAM)

Dalam upaya peningkatan pembangunan daerah dimana salah satu sumber pendapatan Asli Daerah bersumber dari Perusahaan Daerah maka perlu dilakukan peningkatan pembinaan dan pengawasan terhadap perusahaan daerah, sehingga Pemerintah Daerah menerbitkan Peraturan Daerah Kabupaten Banyuwangi nomor 1 Tahun 1969 tentang Pendirian Perusahaan Daerah Aneka Usaha Blambangan (PDAUB), dimana di dalam termasuk Saluran Air Minum.

Pemerintah Pusat memberikan bantuan pembangunan untuk meningkatkan kapasitas sumber dengan membangun broncaptering (bak penangkap air sumber) yang lebih besar sehingga kapasitas sumber Gedor yang semula 10 liter/detik menjadi 112 liter/detik yang disertai dengan pembangunan Tandon baru di Penataban dengan volume 1000 m³.

Dimasa Pemerintahan Bupati Djoko Supaat Slamet maka terbitlah Peraturan Daerah (Perda) no. 08 Tahun 1974 tentang Pendirian Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM), sebagai upaya pemisahan dari perusahaan Daerah Aneka Usaha Blambangan (PDAUB) dengan maksud memberikan otonomi yang lebih besar untuk pengelolaan perusahaan dan meningkatkan pelayanan kepada masyarakat Banyuwangi. Maka sebagai tanggung jawab yang lebih besar PDAM harus mengembangkan diri dengan dana pinjaman Bank Dunia pada tanggal 31 Oktober 1974, melalui perjanjian pinjaman antara Pemerintah Indonesia dengan International Bank for Recontruction and Development yang menyetujui untuk:

1. Pembangunan/pemasangan pia distribusi diseluruh kota khususnya kota Banyuwangi.
2. Pembangunan bak peleas tekan di Boyolangu.
3. Pemandian/kran-kran umum dan hidran umum (pemadam kebakaran).
4. Pembangunan laboratorium dan peralatannya.
5. Pembangunan gedung kantor serta perumahan dinas.

Peningkatan pelayanan terus dikembangkan oleh PDAM dengan membuka cabang di Rogojampi yang pembangunannya oleh Departemen Pekerjaan Umum Jawa Timur melalui Proyek Peningkatan Sarana Air Bersih (PPSAB) meliputi Pembangunan gedung dan instalasi/jaringan air minum dengan debit air 20 liter/detik.

Berdasarkan kondisi geologi dan tipologi daerah kota rogojampi, terletak 89 meter dari permukaan laut. Dengan kondisi wilayah yang relative miring ke arah laut, keadaan tanah tanah kecamatan Rogojampi yang pada umumnya berupa tanah berbatu/padas dan sebagian tanah biasa.

Dengan kondisi tanah berbatu/padas seperti ini sehingga air tanah sangat sulit diperoleh. Di kawasan Rogojampi sumur dangkal karena kondisi tanah berbatu/padas ,apabila dibuat sumur untuk mencapai sumber air yang baik dengan kondisi tanah padas tersebut mencapai kedalaman 30 meter dengan waktu pembuatan atau penggalian memakan waktu 2 tahun.

Dengan kondisi wilayah kota yang sedemikian ini, makapara pejabat PDAM Banyuwangi merasa tergugah dan memberikan proyek pembangunan sistem air minum yang merupakan paket untuk Ibu kota kecamatan yang sulit air, sistem air minum di kota ini di bangun pada tahun 1981 sampai 1983 dengan sumber dana dari pemerintah pusat melalui Ditjen. Cita Karya Departemen Pekerjaan Umum yang dilaksanakan oleh proyek Air Bersih (PAB) Jawa Timur.

Sedangkan dalam pengolahannya diserahkan kepada Perusahaan Daerah Air Minum Cabang Rogojampi sejak Tahun 1983 dan merupakan cabang dari PDAM Kabupaten Banyuwangi. Dengan pengolahan air yang di ambil dari sungai Rajek dan dinaikan dengan pompa Sumbersible dengan kapasitas 20liter/detik menuju instalasi penjernihan yang terbuat dari 2 bejana baja lengkap dengan kisi-kisi pembuat flog, jaringan pasir, dan perlengkapan lainnya. Kemudian disalurkan melalui pipa kepada konsumen yang meliputi 6 desa yang luas wilayahnya 1.694.870 m², yang meliputi: Desa Rogojampi, Pengantigan, Lemahbang, Kedaleman, Karangbendo dan Gitik dengan jumlah pelanggan kurang lebih 305 dengan jumlah pegawai 30 orang.

Kemudian pada tahun 1995 perusahaan mengganti dari sistem pengolahan air berkekuatan 20liter/detik (dengan pompa mesin) menjadi sistem sumber Lungun di Desa Balak kecamatan Songgon yang kekuatan airnya 40liter/detik. Sehingga penyediaan air lebih banyak dan lebih efisien dibandingkan dengan sistem yang lama, karena sistem yang lama operasionalnya lebih besar, dan proyek tersebut selesai pada tahun 1996 diresmikan oleh Bupati Kepala Daerah Tingkat II Banyuwangi dan operasionalnya mulai bulan februari, yang visi, misi, pedoman koordinasi, motto dan tujuan PDAM Cabang Rogojampi sebagai berikut:

1. Visi PDAM Cabang Rogojampi

Menjadi perusahaan yang profesional dalam memenuhi kebutuhan air bersih dan air minum masyarakat Banyuwangi.

2. Misi PDAM Cabang Rogojampi

1. Pemanfaatan teknologi tepat guna secara profesionalisme untuk menyediakan kebutuhan air bersih dengan kuantitas, kontinuitas

dan kualitas air minum dengan harga terjangkau dengan keuntungan yang wajar untuk menunjang kegiatan pembanguna Kabupaten Banyuwangi.

2. Turut berperan aktif dalam melestarikan sumber-sumber air dan melaksanakan penghijauan daerah tangkapan air baku untuk menunjang produksi, transmisi dan distribusi dalam rangka memberikan pelayanan prima kepada masyarakat.
3. Meningkatkan kualitas dan kesejahteraan sumber daya manusia serta menciptakan hubungan harmonis antar personal internal dan eksternal.

3. Pedoman Koordinasi

1. Koordinasi Terpusat

Dengan adanya koordinasi terpusat ada unsur pengendalian guna menghindari tiap-tiap bagian yang menggerakkan sendiri-sendiri merupakan kodrat yang telah ada dalam setiap sebagian.

2. Koordinasi Terpadu

Keterpaduan pekerjaan menunjukkan keadaan yang saling mengisi dan memberi.

3. Koordinasi Kesenambungan

Rangkaian tindakan yang saling menyambung selalu terjadi, selalu diusahakan dan ditugaskan adanya keterkaitan dengan kegiatan sebelumnya.

4. Motto PDAM Cabang Rogojampi

“ Senyum Pelanggan adalah Senyum Kami “.

5. Tujuan PDAM Cabang Rogojampi

Loyalitas adalah tujuan Kami

Tabel 1.1 Tabel sampel pengujian target kerja tahun 2012 s/d 2016

Tahun	Posisis (Direksi)	Data motivasi Kerja		
		Target	Hasil survey	Hasil %
2012	Direk. Umum	70	63	90%
	Direk. Teknik	70	65	93%
2013	Direk. Umum	75	75	100%
	Direk. Teknik	75	65	87%
2014	Direk. Umum	80	78	97,5%
	Direk. Teknik	75	71	95%
2015	Direk. Umum	85	79	93%
	Direk. Teknik	80	80	100%
2016	Direk. Umum	85	82	96%
	Direk. Teknik	90	89	99%

Sumber: arsip tahunan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) cabang Rogojampi.

Keterangan:

- a. Direktur Umum membawahi:
 1. Bidang Langganan.
 2. Bidang Keuangan.
 3. Bidang Aset.
- b. Direktur Teknik Membawahi:
 1. Bidang Produksi.
 2. Bidang Transmisi dan Distribusi

Dapat diketahui dari tabel diatas bahwa adanya persamaan hasil presentase pada target. Diketahui pada tahun 2013 pada bagian direktur umum dan pada tahun 2015 pada bagian direktur teknik, memenuhi target yang diharapkan sebesar 100%.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang disampaikan di atas, maka dapat dirumuskan pokok-pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah disiplin berpengaruh terhadap motivasi kerja?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja?
3. Apakah Disiplin dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap motivasi kerja karyawan perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Rogojampi?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penulis melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh disiplin dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Rogojampi.
- b. Untuk mengetahui variable yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Rogojampi.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

- a. Bagi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Rogojampi

Memberikan masukan kepada pemimpin dan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Rogojampi, agar mampu mengambil langkah dan tindakan yang tepat dalam menerapkan Disiplin dan gaya kepemimpinan guna meningkatkan motivasi kerja karyawan.

- b. Manfaat bagi pengembangan ilmu.

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi dan kontribusi pemikiran bagi perkembangan ilmu pengetahuan, serta dapat dijadikan dasar dan perbandingan untuk penelitian-penelitian selanjutnya terutama dibidang Sumber Daya Manusia (SDM), khususnya tentang masalah disiplin dan gaya kepemimpinan.

- c. Bagi penulis

Untuk menerapkan dan mentransformasikan ilmu yang telah didapat dibangku kuliah kedalam dunia kerja nyata dan untuk mengetahui keadaan kondisi yang sesungguhnya mengenai disiplin dan gaya kepemimpinan.

