

BAB I

PEDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada persaingan global saat ini, di dalam dunia kerja maupun organisasi sangat membutuhkan seseorang atau pekerja yang mampu berfikir dengan cerdas cermat, berfikir bagaimana untuk melangkah maju ke masa era modern, dan mampu berkarya setinggi nya dan berfikir dengan matang untuk menghadapi di kemajuan zaman dan teknologi. Teknologi dan Komunikasi media masa saat ini sudah sangat maju, karena media ikut serta dalam kehidupan kita serta menjadi unsur yang sangat penting dalam teknologi jaman ini. Oleh karena itu dalam perkembangan zaman di era modern ini informasi sangatlah penting guna mengetahui perkembangan dan kondisi yang akan datang dimasa depan. Seperti perusahaan yang membutuhkan kualitas dan faktor-faktor yang meningkat sehingga bisa bersaing dengan perusahaan lain. Perusahaan harus mampu memperbaiki persaingan di dalam Perusahaan mereka agar tujuan dari perusahaan tersebut dapat tercapai secara maksimal dan sesuai target yang di butuhkan.

Semua perusahaan ingin tujuan yang ada diperusahaan atau organisasi tersebut tercapai yaitu dengan cara mempertahankan kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Ada berbagai cara untuk meningkatkan Kinerja Karyawan sesuai dengan keinginan/target perusahaan sehingga perusahaan merasa puas dengan hasil kinerja yang telah dijalankan oleh karyawannya. Dalam Organisasi atau perusahaan baik bisnis maupun pemerintahan Sumber Daya Manusia (SDM) sangat berperan penting. Sumber Daya Manusia merupakan peranan yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Karena Sumber Daya Manusia mempunyai peran untuk mengelola bagaimana cara memperhatikan aspek-aspek yang penting yang ada didalam perusahaan.

Pada era globalisasi salah satu kebutuhan manusia yang sangatlah penting salah satunya adalah air. Air sangatlah penting di kehidupan sehari-hari. Hal ini menjadikan akses terhadap air bersih menjadi suatu urgensi yang harus dipenuhi, apalagi dengan pesatnya pertumbuhan penduduk di Indonesia semakin berkembangnya sentra industri di kelompok masyarakat. Air sangat dibutuhkan di dalam kehidupan dan sebagai pemicu untuk kebutuhan mereka, baik rumah tangga atau domestik sampai kegiatan produksi. Ketersediaan air bersih pun menjadi fokus pemerintah daerah di Indonesia, dan salah satu cara yang ditempuh adalah dengan mendirikan Perumda Air Minum. Sebagaimana banyak sekali kegunaan air untuk dimasa sekarang maupun untuk keberlangsungan hidup manusia.

Perumda Air Minum banyak sekali manfaat bagi perusahaan hingga masyarakat yakni untuk menyediakan air minum yang bersih, sehat dan memenuhi persyaratan kesehatan bagi masyarakat disuatu daerah, sekaligus untuk pelayanan yang diberikan oleh pemerintah terhadap masyarakat disamping itu juga memiliki fungsi ganda yaitu fungsi sosial dan profit dengan prinsip-prinsip ekonomi perusahaan. Salah satunya perusahaan yang berdiri di Kota Bandar Lampung yakni Perumda Air Minum Way Rilau Kota Bandar Lampung merupakan salah satu unit usaha milik daerah yang bergerak dalam distribusi air bersih bagi masyarakat umum. Perumda air minum terdapat di setiap provinsi, kabupaten, dan kotamadya di seluruh Indonesia. Salah satunya yang ada di kota Bandar Lampung yaitu Perumda Air Minum Way Rilau Kota Bandar Lampung. Perusahaan ini beralamat Jl. Pangeran Emir M. Noer No. 11 A Sumur Putri Teluk Betung Utara, Kota Bandar Lampung. Sebelum nama Perumda Air Minum Way Rilau Kota Bandar Lampung ini berganti, perusahaan memberi nama Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM).

Mengapa perusahaan Ini mengganti nama menjadi Perumda Air Minum Way Rilau Kota Bandar Lampung karena sekarang di dalam perusahaan tidak hanya memproduksi air saja akan tetapi perusahaan mereka sudah umum dan akan memproduksi barang mereka sendiri seperti air minum kemasan, atau tempat wisata. Perumda Air Minum Way Rilau Kota Bandar Lampung merupakan perusahaan daerah sebagai sarana penyedia air bersih yang diawasi dan dimonitor oleh aparat-aparat eksekutif maupun Legislatif Daerah. Perumda Air Minum “Way Rilau” adalah salah satu perusahaan yang di dirikan pada tahun 1917 dengan mengusahakan atau memanfaatkan Sumber Mata Air “Way Rilau” yang berkapasitas produksi 18 liter/detik, yang bertujuan untuk melayani kebutuhan air bersih bagi masyarakat Bandar Lampung dan sekitarnya. Perumda Air Minum Way Rilau Kota Bandar Lampung memiliki tenaga kerja baik yang tenaga kerja tetap, honor, dan kontrak. Tetapi peneliti akan memfokuskan pada karyawan tetap yang ada di Perumda Air Minum Way Rilau Kota Bandar Lampung. Berikut ini merupakan jumlah karyawan tetap di setiap Departemen pada Perumda Air Minum Way Rilau Kota Bandar Lampung pada Tahun 2022 :

Tabel 1.1
Data Jumlah Karyawan Perumda Air Minum Way Rilau Kota Bandar Lampung Kota Bandar Lampung Pada Tahun 2022

No	Bagian	Jumlah Karyawan
1	Direksi	3
2	Departemen Umum	30
3	Departemen Distribusi	40
4	Departemen Penelitian dan Pengembangan	8
5	Departemen Perencanaan	10

6	Departemen Humas dan Langganan	49
7	Departemen Keuangan	31
8	Departemen SPI	9
9	Departemen Produksi	39
Jumlah		219

Sumber : Perumda Air Minum Way Rilau Kota Bandar Lampung Tahun 2022

Berdasarkan Tabel 1.1 jumlah karyawan tetap yang ada di Perumda Air Minum Way Rilau Kota Bandar Lampung tahun 2022 ada 219 karyawan. Menunjukkan bahwa bagian direksi berjumlah 3 orang , departemen umum berjumlah 30 orang, departemen distribusi berjumlah 40 orang, departemen penelitian dan pengembangan berjumlah 8 orang, departemen perencanaan berjumlah 10 orang, departemen humas dan langganan berjumlah 49 orang , departemen keuangan berjumlah 31 orang, departemen SPI berjumlah 9 orang, departemen produksi berjumlah 39 orang. Setiap Departemen memiliki Kepala Bagiannya masing-masing yang dapat mengatur dan mengkoordinir karyawannya dan terdapat beberapa Kepala Sub Bagian yang tugasnya membantu dan menugaskan staf-stafnya. Setiap Departemen memiliki target kinerja yang baik untuk mencapai tujuan di perusahaan tersebut. Kinerja karyawan memiliki nilai yang sangat diharapkan oleh perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan, agar tujuan yang di tetapkan dapat di penuhi/dicapai oleh karyawan. Perumda Air Minum Way Rilau Kota Bandar Lampung sangat memerlukan sumber daya manusia yang mempunyai kinerja karyawan yang dalam menjalankan tugas pekerjaan diperusahaan.

Jika Perumda Air Minum Way Rilau Kota Bandar Lampung ini tidak ingin tersaingi oleh perusahaan lain yang bergerak dibidang air minum maka tidak boleh mengabaikan bagaimana peningkatan Sumber Daya Manusia dan kinerja nya. Karena Sumber Daya Manusia sangat berperan penting untuk

keberlangsung suatu perusahaan agar mencapai tujuan yang di inginkan. Oleh karena itu pihak manajemen atau perusahaan harus meningkatkan kinerja karyawan yang baik dan terus meningkat agar perusahaan mencapai tujuan yang di inginkan dan dapat bersaing dengan perusahaan yang lain. Menurut Bangun, (2012:104) Kinerja (*Performance*) adalah hasil pekerjaan seseorang yang dicapai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*Job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga dengan standar pekerjaan (*Job standart*). Menurut Samsuddin (2018:73) Menyatakan bahwa penilaian atas kinerja karyawan perlu dilakukan oleh suatu perusahaan. Hal ini bertujuan untuk memotivasi pegawai dalam memperbaiki kinerjanya maupun memberi kemudahan manajemen dalam menyalurkan reward dari organisasi pada karyawan. Kinerja yang baik sangat diperlukan pada perusahaan ini karena Perumda Air Minum Way Rilau Kota Bandar Lampung bertugas memberikan pelayanan dan kepercayaan kepada konsumen mereka, penilaian kinerja karyawan dapat menjadi tolak ukuran perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 15 Desember 2022 pada Kepala Bagian Umum penilaian kinerja Perumda Air Minum Way Rilau Kota Bandar Lampung ini di lakukan 1 kali dalam 1 tahun. Dimana penilaian kinerja karyawan di nilai oleh masing-masing tiap pimpinan bagian/ departemen, penilaian kinerja karyawan menggunakan unsur DP3 yang dimana unsur yang dinilai berupa kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerja sama, prakarsa, dan kepemimpinan. Di Perumda Air Minum Way Rilau Kota Bandar Lampung beberapa karyawan memiliki penurun kinerja yang dimana tidak mencapai standar penilaian kinerja karyawan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Berikut ini merupakan Tabel 1.2 mengenai Standar Penilaian Kinerja Karyawan dan beberapa kriteria yang perlu dipenuhi karyawan di Perumda Air Minum Way Rilau Kota Bandar

Lampung. Berikut penilaian Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Way Rilau Kota Bandar Lampung :

Tabel 1.2
Standar Penilaian Kinerja DP3 Karyawan Perumda Air Minum Way
Rilau Kota Bandar Lampung Tahun 2022

Kriteria	Kriteria Nilai	Kategori
Kesetiaan	91-100 76-90 61-75 51-60 50 kebawah	Sangat baik Baik Cukup baik Buruk Sangat buruk
Prestasi kerja		
Tanggung jawab		
Ketaatan		
Kejujuran		
Kerja sama		
Prakarsa		
Kepemimpinan		

Sumber : Perumda Air Minum Way Rilau Kota Bandar Lampung 2022

Tabel 1.2 merupakan standar penilaian kinerja DP3 karyawan Perumda Air Minum Way Rilau Kota Bandar Lampung tahun 2022, standar penilaian kinerja tersebut terdapat kriteria diantara lain kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerja sama, prakarsa dan kepemimpinan yang dimana kriteria tersebut yang akan dinilai berdasarkan unsur-unsur yang telah ditetapkan perusahaan, selanjutnya ada kriteria nilai yang dimana 91-100 ditempatkan berdasarkan kategori sangat baik, 76-90 ditempatkan berdasarkan kategori baik, 61-75 ditempatkan berdasarkan kategori cukup baik, 51-60 ditempatkan berdasarkan kategori buruk, dan 50 kebawah ditempatkan berdasarkan sangat buruk. Dimana penilaian tersebut harus memenuhi target penilaian yang sudah di tentukan oleh perusahaan maka dari itu kinerja karyawan akan tergolong baik . Hasil wawancara pada tanggal 15 Desember 2022 dengan Kepala Bagian Umum, beberapa karyawan di

berbagai departemen masih memiliki kinerja yang kurang bagus dan maksimal sehingga menyebabkan penurunan kinerja baik di departemen maupun di perusahaan tersebut. Kinerja yang baik apabila karyawan dapat memenuhi kriteria penilaian sebagai karyawan yang memiliki kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa dan kepemimpinan. Terdapat data target dan rata-rata penilaian realisasi pada karyawan Perumda Air Minum Way Rilau Kota Bandar Lampung. Berikut ini adalah target penilaian dan rata-rata realisasi penilaian kinerja Perumda Air Minum Way Rilau Kota Bandar Lampung :

Tabel 1.3
Target dan Rata-rata Penilaian Realisasi Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Way Rilau Kota Bandar Lampung Tahun 2022

No	Departemen	Target Penilaian	Rata-rata Realisasi Pencapaian	Kategori
1	Direksi	90	75,5	Cukup Baik
2	Departemen Umum	90	72,50	Cukup Baik
3	Departemen Distribusi	90	80,01	Baik
4	Departemen Penelitian dan Pengembangan	90	69,50	Cukup Baik
5	Departemen Perencanaan	90	77	Baik
6	Departemen Humas dan Langgan	90	70,5	Cukup Baik
7	Departemen Keuangan	90	82	Baik

8	Departemen SPI	90	73	Cukup Baik
9	Departemen Produksi	90	78,5	Baik
Total Nilai rata-rata		90	75,4	Cukup Baik

Sumber : Perumda Air Minum Way Rilau Kota Bandar Lampung 2022

Tabel 1.3 di atas merupakan data kinerja karyawan Perumda Air Minum Way Rilau Kota Bandar Lampung. Hasil nilai rata-rata pencapaian tersebut di dapatkan dari penilaian DP3 yang dinilai kriteria/unsur penilaian diantaranya kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kerjasama, kejujuran, prakarsa dan kepemimpinan. Dapat dilihat Direksi memperoleh nilai sebesar 75,5 yang dimana dikategorikan masih cukup baik, departemen umum memperoleh nilai sebesar 72,50 dimana dikategorikan masih cukup baik, departemen distribusi memperoleh nilai sebesar 80,01 dimana dikategorikan sudah baik, departemen penelitian dan pengembangan memperoleh nilai sebesar 69,50 dimana dikategorikan masih cukup baik, departemen perencanaan memperoleh nilai sebesar 77 dimana dikategorikan sudah baik, departemen humas dan langganan memperoleh nilai sebesar 70,05 dimana dikategorikan masih cukup baik, departemen keuangan memperoleh nilai sebesar 82 dimana dikategorikan sudah baik, departemen SPI memperoleh nilai sebesar 73 dimana dikategorikan masih cukup baik, dan departemen produksi memperoleh nilai sebesar 78,5 dikategorikan sudah baik. Rata-rata realisasi pencapaian yang terendah berada pada departemen sebesar 69,50 dan rata-rata realisasi pencapaian yang paling tinggi berada pada departemen keuangan sebesar 82.

Berdasarkan total rata-rata nilai kinerja Perumda Air Minum Way Rilau Kota Bandar Lampung masih dikategorikan cukup baik dikarenakan belum mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan yaitu sebesar 90 dan hasil total nilai rata-rata yang diperoleh hanya sebesar 75,4 sehingga pada tahun 2022 ini kinerja karyawan masih dikatakan kurang optimal yang dimana

kinerja menurun di beberapa departemen yang mendapat nilai di bawah rata-rata dan perlu perbaikan di beberapa bagian. Mengidentifikasi bahwa terdapat masalah pada kinerja karyawan ada nya tidak kesesuaian penilaian yang sudah ditetapkan target oleh perusahaan terhadap pihak perusahaan mengenai terjadinya permasalahan terkait kinerja karyawan Perumda Air Minum Way Rilau Kota Bandar Lampung.

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 15 Desember 2022 Kepala Bagian Umum menjelaskan bahwa indikasi permasalahan kinerja karyawan masih dikatakan kurang optimal yang dimana kinerja karyawan menurun dipengaruhi beberapa departemen yang mendapat nilai dibawah target penilaian dan nilai pencapaian rata-rata, karyawan masih ada yang kurang giat saat sedang bekerja, kurangnya komunikasi yang baik antar pemimpin dan karyawan, beberapa karyawan datang tidak tepat waktu, dan tidak menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal dan tepat waktu. Sehingga Hasil dari target dan realisasi penilaian terjadi ketidaksesuaian dengan target yang sudah ditetapkan, sehingga mengindikasikan terdapat masalah kinerja karyawan untuk dapat memenuhi standar penilaian dan mencapai nilai target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Ketika kinerja karyawan semakin memburuk dan menurun akan berdampak negatif dan buruk pada perusahaan hal ini dapat merugikan perusahaan.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan manajer atau pemimpin harus mampu memberikan masukan dan motivasi kepada karyawannya dalam memperhatikan kebutuhan yang di inginkan karyawan agar kinerja terus meningkat. Dalam mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan untuk menjadi lebih baik ada banyak yakni lingkungan kerja ,motivasi kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, stress kerja, dan komitmen organisasi. Banyak sekali penyebab kinerja karyawan menjadi lebih baik, akan tetapi peneliti ini memfokuskan ke gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini sudah melakukan wawancara untuk menanyakan tentang Gaya Kepemimpinan transformasional, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi serta kinerja karyawan kepada Kepala Bagian Umum Perumda Air Minum Way Rilau Kota Bandar Lampung.

Peneliti ini sudah melakukan wawancara pada Kepala Bagian Umum dan beberapa karyawan untuk menanyakan tentang Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi serta Kinerja. Berdasarkan penjelasan Kepala Bagian Umum Gaya Kepemimpinan sudah diterapkan pada karyawan akan tetapi belum sepenuhnya mempengaruhi karyawan. Untuk budaya yang ada sudah coba diterapkan tetapi beberapa karyawan belum melakukan secara keseluruhan. Sedangkan untuk komitmen kurangnya menumbuhkan rasa komitmen pada masing-masing diri karyawan. Untuk kinerja diminta agar karyawan selalu sikap optimis, loyalitas dan setia terhadap pekerjaan, akan tetapi beberapa departemen masih belum mencapai target yang sesuai dengan perusahaan ditetapkan.

Berdasarkan wawancara pada tanggal 15 Desember 2022 pada Kepala Bagian Umum dan beberapa karyawan pada Perumda Air Minum Way Rilau Kota Bandar Lampung yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Gaya Kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang mengacu pada Perumda Air Minum Way Rilau Kota Bandar Lampung ini adalah Gaya Kepemimpinan Transformasional merupakan Gaya Kepemimpinan yang menginspirasi karyawan untuk mengerjakan sesuatu sesuai dengan target. Menurut Insan (2019:13) menyatakan bahwa Kepemimpinan Transformasional merupakan Gaya Kepemimpinan yang mengilhami (mempengaruhi) para pengikutnya untuk tidak mementingkan kepentingan diri mereka sendiri demi kebaikan organisasi, dan mampu memberikan efek yang mencolok dan luar biasa pada diri pengikut. Menurut Northouse (2013:176) Kepemimpinan Transformasional adalah proses dimana orang terlibat dengan orang lain, dan menciptakan hubungan yang menciptakan motivasi dan moralitas dalam diri

pemimpin dan pengikut. Gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung kinerja karyawan yang ada di perusahaan karena dapat memberikan arahan kepada karyawan menjadi lebih baik.

Saat wawancara diketahui bahwa adanya masalah Gaya kepemimpinan transformasional di Perumda Air Minum Way Rilau Kota Bandar Lampung pemimpin sudah menjadi bagian di perusahaan tetapi sikap gaya kepemimpinan di perusahaan ini masih kurang. Kendala yang terjadi diantaranya masih kurang komunikasi antara karyawan, pemimpin kurang memberikan arahan kepada karyawan, kurangnya inspirasi pada karyawan, kurang memperhatikan karyawan sehingga kurang baik dalam menjalankan tugas mereka di perusahaan, pemimpin juga kurang terbuka kepada karyawannya dan hanya ingin tahu karyawan mereka bekerja dengan maksimal dan sesuai dan kurangnya pujian atau dukungan dari pimpinan terhadap karyawan. Diperkuat dari penelitian Satriatama (2020), Diantara, Desmawati & Tamrin (2022), Sidik dan Sutoyo (2020), Humaidi, Rahmawati & Irawansyah (2022), Rahayu, Widnyana & Gunadi (2022), Fauzan et al., (2023), Dewi, Tobing & Setyanti (2018) dan Kristiadi, Asmu'I & Arrifin (2019) dimana gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Jika karyawan dapat bekerja dengan giat atau bekerja sesuai dengan aturan yang ada, maka kinerja akan berjalan dengan baik tetapi kenyataannya tidak selalu berjalan dengan kondisi normal pasti akan ada masalah yang terjadi.

Di perusahaan itu sendiri terdapat gaya kepemimpinan, seperti apa atasan memimpin kepada karyawannya. Pemimpin yang baik seharusnya mengayomi karyawan dengan sikap bijak dan bisa menjadi panutan bagi bawahannya agar kinerja di perusahaan tersebut bisa tercapai. Tentunya Gaya kepemimpinan yang baik dapat mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi jika

sebaliknya jika seorang pemimpin tidak memiliki perilaku yang baik ataupun tidak dapat mengayomi karyawannya maka akan menurunkan kinerja perusahaan.

Tabel 1.4

Motto dan isi Konten Budaya Organisasi pada Perumda Air Minum Way Rilau Kota Bandar Lampung :

Motto	Isi Konten
Kepuasan anda Kebahagiaan kami	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adil 2. Saling tolong menolong dan menghormati 3. Sabar, Ikhlas, dan berakhlak 4. Ramah dan tegas 5. Loyal, jujur

Sumber : Perumda Air Minum Way Rilau Kota Bandar Lampung 2022

Tabel 1.4 merupakan Motto dan isi konten Perumda Air Minum Way Rilau Bandar Lampung. Terdapat Motto yang merupakan pedoman atau motivasi bertujuan memberikam semangat pada suatu organisasi. Motto Perumda Air Minum Way Rilau Kota Bandar Lampung yang berisi “Kepuasan Anda Kebahagiaan Kami” yang artinya kepuasan pelanggan adalah kebahagiaan perusahaan, apabila suatu perusahaan dapat menargetkan suatu kebutuhan konsumen dengan maksimal maka konsumen akan merasa puas. Begitu pula dengan Perumda Air Minum Way Rilau Bandar Lampung memfasilitasi air bersih bagi pengguna/konsumen yang memakai jasa air diperusahaan tersebut. Oleh sebab itu Perumda Air Minum Way Rilau harus memfasilitasi dan menargetkan kebutuhan konsumen agar konsumen merasa puas, semakin giat karyawan tersebut bekerja maka kinerja karyawan akan semakin bagus. Selanjut nya ada isi konten yang berisi adil, saling tolong menolong & menghormati, sabar , ikhlas, berakhlak, ramah, tegas, loyal dan jujur. Isi konten yang diterapkan pada Perumda Air Minum Way Rilau Kota Bandar

Lampung ini bertujuan untuk memotivasi atau menginspirasi karyawan agar mereka mempunyai pedoman sendiri disuatu perusahaan tersebut dan menjalankan peraturan-peraturan yang ada diperusahaan.

Budaya Organisasi sudah di terapkan di Perumda Air Minum Way Rilau Kota Bandar Lampung berguna untuk membantu kinerja karyawan agar lebih baik, akan tetapi penerapan ini belum seluruhnya karyawan melakukan seperti adil, loyal, jujur, saling tolong menolong. Menurut Afandi (2018:97) Budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi yang ada dalam suatu organisasi. Menurut Robbins (2017:355) Budaya Organisasi Merupakan mengacu pada suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lainnya. Budaya Organisasi yang diterapkan agar karyawan menjadi profesional dan juga kreatif. Budaya organisasi yang diterapkan masih kurang dan hanya dijalankan oleh beberapa karyawan saja. Sehingga Karyawan yang berada pada Perumda Air Minum Way Rilau kurang terkendali.

Berdasarkan wawancara Pada tanggal 15 Desember 2022 kepada Kepala Bagian Umum dan beberapa karyawan, Masalah Budaya Organisasi yang terjadi di perusahaan yaitu, Budaya Organisasi diperusahaan sudah terbentuk untuk membantu kinerja karyawan menjadi lebih baik, akan tetapi tidak sepenuhnya karyawan menerapkan budaya tersebut seperti loyal, jujur, maupun baik dalam bekerja. beberapa karyawan masih memiliki jiwa yang tidak loyal dalam bekerja di perusahaan seperti kurangnya patuh dalam aturan yang ada atau kurang efektif pada perusahaan akibatnya menimbulkan sifat kurang jujur, seperti datang terlambat dan tidak tepat waktu, beberapa karyawan ada yang tidak mengerjakan tugasnya dengan tepat waktu sehingga beberapa pekerjaan mereka menumpuk dan tidak terkontrol dan beberapa karyawan kurang peduli terhadap hal yang berhubungan dengan rekan kerja karena tidak ingin menimbulkan perbedaan. Hasil wawancara juga

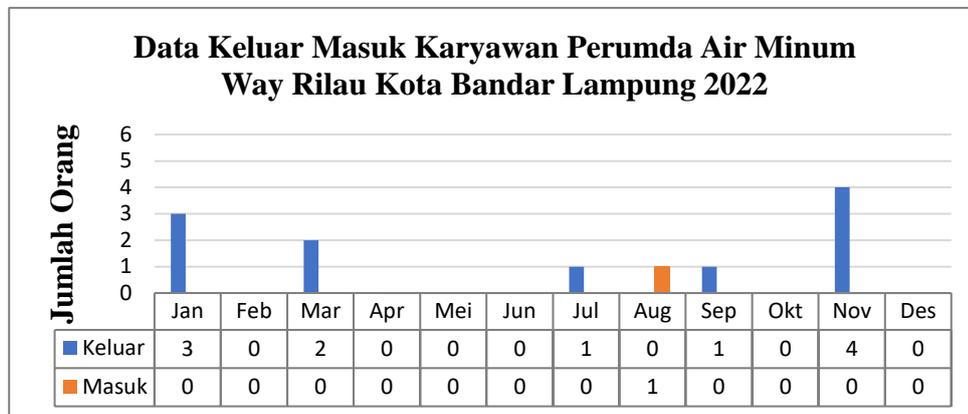
menyatakan bahwa terdapat beberapa karyawan belum mengetahui mengenai moto dan isi konten yang terdapat di budaya organisasi tersebut, hal ini dapat dikatakan sosialisasi budaya organisasi terhadap karyawan masih dikatakan kurang sehingga karyawan kurang mengetahuinya.

Diperkuat dari penelitian Herdiyanto & Andjarwati (2022), Mukminin, Semmaila & Ramlawati (2020), Sidik & Sutoyo (2020), Satriatama (2020), Fauzan et al., (2023), Dewi, Tobing & Setyanti (2018) dan Diantara, Desmawati & Tamrin (2022) dimana budaya organisasi budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Kejujuran sangat diutamakan di perusahaan karena penting. Kurang membantu atau kurang ikut serta rekan kerja untuk menyelesaikan tugas yang sulit hal ini menyebabkan kurangnya rasa kebersamaan antar karyawan, dan ada yang beberapa karyawan tidak ikut serta membantu bekerja sama untuk mencapai visi dan misi. Beberapa karyawan tidak menerapkan budaya organisasi yang dimana memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga budaya kurang diterapkan dapat kurang juga memenuhi budaya organisasi di Perumda Air Minum Way Rilau Kota Bandar Lampung. Hal ini mencakup nilai-nilai, komunikasi, ide, moralitas, kode perilaku dan lainnya. Budaya organisasi sangat mempengaruhi karyawan walaupun dilihat secara tidak langsung maupun langsung. Budaya Organisasi yang baik akan menciptakan lingkungan kerja dan karyawan yang terlatih. Jika Budaya Organisasi tidak berjalan dengan baik akan mempengaruhi kinerja karyawan dan pekerjaan karyawan tersebut juga mempengaruhi nilai bagi Perumda Air Minum Way Rilau Kota Bandar Lampung.

Berdasarkan wawancara tanggal 15 Desember 2022 pada Kepala Bagian Umum dan beberapa karyawan pada Perumda Air Minum Way Rilau Kota Bandar Lampung, komitmen organisasi karyawan yang sudah lama dikatakan sudah baik akan tetapi komitmen untuk karyawan yang baru dalam waktu 1 sampai 3 tahun belum dikatakan memiliki komitmen terhadap perusahaan, dan kurang setia pada perusahaan. Menyatakan bahwa karyawan sangat kurang dalam komitmen organisasi hal ini menyatakan beberapa karyawan bukan hanya mereka ingin memiliki komitmen yang tetap pada perusahaan tetapi mereka bertahan diperusahaan tersebut karena keberlangsungan pada usia mereka dan terpaut pada kondisi mencari pekerjaan yang masih susah di zaman modern ini. Menurut Busro (2018:75) komitmen organisasional merupakan perwujudan dari kerelaan, kesadaran dan keikhlasan seseorang untuk terikat dan selalu berada di dalam organisasi yang digambarkan oleh besarnya usaha, tekad, dan keyakinan dapat mencapai visi, misi dan tujuan bersama. Menurut Priansa (2017:234) Menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan loyalitas pegawai terhadap organisasi yang tercermin dari keterlibatannya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, loyalitas pegawai tercermin melalui kesediaan dan kemauan pegawai untuk selalu berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginannya yang kuat untuk bertahan dalam organisasi.

Masalah komitmen organisasi yang lain nya terjadi pada Perumda Air Minum Way Rilau Kota Bandar Lampung ini karyawan enggan meningkatkan keefektifan kerjanya, kurangnya partisipasi atau inovasi. Sehingga karyawan mulai terlihat kurang optimal, pulang kerja sebelum waktunya sehingga akan berdampak pada rendahnya kinerja karyawan yang terjadi di Perumda Air Minum Way Rilau Kota Bandar Lampung dan juga menjadi salah satu penyebab keluarnya karyawan dari organisasi.

Berikut data keluar masuk nya karyawan Perumda Air Minum Way Rilau Kota Bandar Lampung :



Gambar 1.1 Grafik Data Keluar Masuk Perumda Air Minum Way Rilau Kota Bandar Lampung

Sumber : Perumda Air Minum Way Rilau Kota Bandar Lampung 2022

Dapat dilihat dari Gambar 1.1 Grafik data keluar masuk karyawan selama tahun 2022 mendefinisikan bahwa Komitmen Organisasi karyawan di Perumda Air Minum Way Rilau Kota Bandar Lampung dapat dikatakan masih kurang, dalam satu tahun bulan Januari 2022 sebanyak 3 karyawan yang keluar, dibulan Maret 2022 yaitu 2 karyawan yang keluar, dibulan Juli dan September 2022 yaitu 1 orang karyawan yang keluar. Karyawan yang paling banyak keluar terjadi pada bulan November sebanyak 4 orang. Dalam beberapa waktu satu tahun hanya 1 karyawan yang masuk pada bulan Agustus 2022, untuk total karyawan yang keluar pada Perumda Air Minum Way Rilau Kota Bandar Lampung berjumlah 11 orang dan yang masuk hanya 1 orang pada tahun 2022. Sehingga dapat dilihat beberapa karyawan masih ada keinginan untuk bekerja ditempat lain dan tidak menjadikan Perumda Air Minum Way Rilau Kota Bandar Lampung sebagai tempat kerja dalam waktu yang lama, sehingga komitmen organisasi karyawan dapat dikategorikan cukup rendah. Di perkuat dari penelitian Rahayu, Widyana & Gunadi (2022), Satriatama (2020), Humaidi, Rahmawati & Irwansyah (2019), Herdiyanto &

Andjarwati (2022), Sidik & Sutoyo (2020), Fauzan et al., (2023), Dewi, Tobing & Setyanti (2018) dan Diantara, Desmawati & Tamrin (2022) dimana hasil penelitian ini komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Komitmen organisasi dari diri karyawan menjadi hal yang penting bagi karyawan karena dengan komitmen yang baik maka karyawan akan memiliki loyalitas terhadap organisasi yang berdampak terhadap kinerja yang dihasilkan, namun apabila komitmen organisasi kurang atau buruk maka akan menyebabkan kurang optimalnya kinerja yang dihasilkan serta menjadi salah satu penyebab keluarnya karyawan dari organisasi. Ada beberapa karyawan yang masih setia dan ada beberapa juga yang tidak setia pada perusahaan. Sehingga komitmen organisasi dikatakan cukup rendah pada Perumda Air Minum Way Rilau Kota Bandar Lampung. Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik mengambil judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUMDA AIR MINUM WAY RILAU KOTA BANDAR LAMPUNG”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang pada perusahaan Perumda Air Minum Way Rilau Bandar Lampung yang akan menjadi inti dari permasalahan tersebut adalah :

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Perumda Air Minum Way Rilau Kota Bandar Lampung?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Perumda Air Minum Way Rilau Kota Bandar Lampung?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Perumda Air Minum Way Rilau Kota Bandar Lampung?

4. Apakah gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Perumda Air Minum Way Rilau Kota Bandar Lampung?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Agar pembahasan penelitian ini tidak meluas, adapun ruang lingkup dalam penelitian ini adalah :

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek penelitian ini adalah Karyawan Direksi Perumda Air Minum Kota Bandar Lampung.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Objek dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan transformasional, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Karyawan

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Jl. Pangeran Emir M. Noer No. 11 A Sumur Putri Teluk Betung Utara, Kota Bandar Lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan pada kebutuhan penelitian yang dimulai dilaksanakan pada bulan Oktober 2022 sampai dengan Februari 2023.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah bidang keilmuan Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Karyawan Pada Perumda Air Minum Way Rilau Kota Bandar Lampung.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan Transoformasional terhadap Kinerja karyawan pada Perumda Air Minum Way Rilau Kota Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada Perumda Air Minum Way Rilau Kota Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan pada Perumda Air Minum Way Rilau Kota Bandar Lampung.
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perumda Air Minum Way Rilau Kota Bandar Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan untuk menambahkan ilmu tentang Manajemen Sumber Manusia Khususnya tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Way Rilau Kota Bandar Lampung.

1.5.2 Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan memberikan bahan pertimbangan serta referensi dibidang Sumber Daya Manusia, khususnya yang berhubungan dengan Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan kinerja yang ada di Perumda Air Minum Way Rilau Kota Bandar Lampung.

1.5.3 Bagi Akademis dan Institusi

Penelitian ini diharapkan menambah bahan pembelajaran serta referensi dibidang Sumber Daya Manusia, khususnya permasalahan yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dibuat untuk memudahkan pemahaman dan memberi gambaran kepada pembaca tentang penelitian yang diuraikan oleh penulisa dengan tiap bab sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi mengenai latar belakang permasalahan, perumusan masalah, ruang lingkup, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Perumda Air Minum Way Rilau Kota Bandar Lampung”.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi memuat tentang teori-teori yang mendukung penelitian, kerangka pikir dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab tiga mencakup metode penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variable penelitian, definisi operasional variable, persyaratan analisis data, teknik analisis data, dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini penulis menguraikan tentang hasil dan pembahasan mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perumda Air Minum Way Rilau Kota Bandar Lampung.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Berisi simpulan dan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN