

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di dalam suatu organisasi terdapat sekelompok orang yang bekerja sama guna mencapai tujuan, berbagai kegiatan diupayakan dan dilakukan agar tujuan tersebut benar-benar dapat tercapai, harus pula ditunjang dengan sumber daya manusia yang mempunyai tingkat motivasi yang tinggi untuk mencapainya.

Seorang pemimpin perusahaan atau manager adalah orang yang bekerja dengan bantuan orang lain yang dalam hal ini adalah para pekerja atau karyawan. Dalam menjalankan semua pekerjaan tidak sendirian, tetapi meminta bantuan karyawannya untuk menjalankan pekerjaan dengan cara memberikan tugas-tugas, wewenang dan pendelegasian kepada bawahannya untuk membantu melaksanakan tugas-tugas demi kepentingan perusahaan.

Seorang karyawan sangat diharapkan mampu menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan baik, namun apabila tugas yang dibebankan kepadanya itu tidak terlaksana dengan baik, maka pihak pimpinan atau manajer harus segera mengetahui sebab-sebabnya. Mengapa ia tidak mampu menjalankan pekerjaan tersebut dan faktor apa yang menyebabkan karyawan tidak dapat melaksanakan tugas secara optimal. Salah satu jalan untuk mengatasi masalah tersebut adalah dengan memberikan tambahan

motivasi kepada karyawan agar mereka berusaha kembali meningkatkan produktivitas kerjanya.

Hal inilah yang menjadi pertimbangan bagi Perusahaan Air Minum Kota Surakarta, di mana PDAM selaku sebuah perusahaan yang mengabdikan diri ke masyarakat sehingga setiap karyawan PDAM dituntut untuk selalu menerapkan profesionalitas kerja dalam melayani para pelanggannya. Sehingga pimpinan perusahaan harus berusaha menjaga bahkan meningkatkan kinerja karyawannya agar karyawan dapat bekerja dengan baik. PDAM juga berusaha memberikan dorongan ke arah kinerja yang lebih baik kepada para karyawan serta mampu memberikan rangsangan-rangsangan baik yang bersifat materi maupun non materi yang sering disebut dengan motivasi.

Kinerja atau performance juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja atau penampilan kerja (Sedarmayanti, 2001 dalam Christiati, 2003: 5) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan. Dengan kata lain kinerja ialah hasil kerja karyawan dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang sudah ditentukan. Suprihanto, (1996: 26) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal standar, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama.

Apabila kinerja dilakukan secara benar, para karyawan, penyelia-penyelia mereka, departemen sumber daya manusia, dan akhirnya organisasi

bakal diuntungkan dengan pemastian bahwa upaya-upaya individu memberikan kontribusi kepada fokus strategik organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka penulis mengambil judul PENGARUH INSENTIF, LINGKUNGAN KERJA, PENDAPATAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PDAM KOTA SURAKARTA

B. Perumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan insentif, lingkungan kerja, pendapatan, dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Surakarta?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan insentif, lingkungan kerja, pendapatan, dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Surakarta?
3. Dari keempat faktor (insentif, lingkungan kerja, pendapatan, dan motivasi kerja), faktor mana yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Surakarta?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh insentif, lingkungan kerja, pendapatan, dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Surakarta.

2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh insentif, lingkungan kerja, pendapatan, dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Surakarta.
3. Untuk mengetahui faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Surakarta.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi PDAM Kota Surakarta

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan masukan bagi PDAM Kota Surakarta dalam meningkatkan kinerja karyawan dan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi pihak manajemen perusahaan untuk mengevaluasi kembali kekurangan yang ada terutama untuk perbaikan di masa yang akan datang.

2. Bagi pihak lain

Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan bagi peneliti lain yang akan mengadakan penelitian di bidang yang sama di masa yang akan datang.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini disusun untuk mengetahui hubungan dan tujuan dari penelitian, dimana sistematika penulisan ini terdiri dari :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang: Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian dan Sistematika Skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini dikemukakan beberapa teori yang berhubungan dengan permasalahan yang diambil.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini berisi tentang Kerangka Pemikiran, Hipotesis, Data dan Sumber Data, Teknik Pengumpulan Data, Teknik Pengambilan Sampel, Definisi Operasional Variabel, dan Teknik Analisa Data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi tentang Gambaran Umum Perusahaan Daerah Air Minum, Uji Kelayakan Instrumen, Deskripsi Responden, Uji Hipotesis, dan Uji Asumsi Klasik.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini penulis mengutarakan penutup yang menyangkut diantaranya: Kesimpulan, Keterbatasan Penelitian dan Saran-saran yang berkaitan dengan penelitian tersebut di atas.