

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Adanya perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif, mengisyaratkan perusahaan untuk bersikap lebih responsif agar tetap bertahan. Dalam perubahan organisasi, baik yang terencana maupun tidak terencana, aspek yang terpenting adalah perubahan individu. Perubahan pada individu ini tidak mudah, tetapi harus melalui proses. Pemimpin sebagai contoh dan penggerak dalam organisasi, sehingga perubahan harus dimulai dari tingkat yang paling atas (pemimpin). Untuk itu organisasi memerlukan pemimpin yang profesional yang mampu menjadi motor penggerak perubahan organisasi menjadi lebih baik.

Semua perusahaan pasti memerlukan manajemen yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk mencapai tujuan tertentu bagi perusahaan tersebut. Tidak hanya pada sektor swasta, sektor publik juga memerlukan manajemen yang baik agar dapat memberikan pelayanan kepada publik atau masyarakat yang memerlukan dengan baik pula. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung oleh keberhasilan dari pada individu-individu organisasi itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka. Oleh karena itu bagi perusahaan yang bergerak dibidang jasa pelayanan yang mengandalkan tingkat kinerja karyawan di perusahaannya, maka perusahaan tersebut dituntut untuk mampu mengoptimalkan kinerja karyawannya. Salah

satu pendekatan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan tersebut dapat dilakukan melalui praktek kepemimpinan atau gaya kepemimpinan yang profesional dan motivasi kerja yang tinggi dan berprestasi.

Berbagai macam hambatan pasti akan ditemui oleh para individu organisasi untuk bisa bekerja dengan baik sehingga kinerja mereka dapat diterima dengan baik oleh perusahaan dan masyarakat yang memerlukan. Menurut Parlinda dan M. Wahyuddin (2004), banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, antara lain: motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, insentif, budaya kerja, komunikasi, jabatan, pemberian gaji karyawan, pelatihan, dan masih banyak yang lainnya.

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan, apalagi pada saat-saat sekarang ini di mana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan karyawannya. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi kerja karyawan adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing. Selain kepemimpinan, motivasi juga dapat memberikan sumbangan yang signifikan dalam peningkatan kualitas pelayanan. Seperti teori Maslow tentang motivasi adalah seperti kerucut, manusia akan termotivasi apabila kebutuhan yang menjadi sasaran hidup terpenuhi dengan baik mulai dari kebutuhan fisiologis sampai kebutuhan aktualisasi diri. Semakin kebutuhannya terpenuhi maka akan semakin besar kinerja pegawai dalam melakukan tugas dan kewajibannya di perusahaan. Kurang adanya

peranan kepemimpinan dalam menciptakan komunikasi yang harmonis serta memberikan pembinaan karyawan, akan menyebabkan tingkat kinerja karyawan rendah. Demikian halnya dengan kurangnya motivasi kepada karyawan seperti tidak disiplin masuk kerja, malas-malasan dalam bekerja akan menyebabkan kinerja karyawan rendah.

Pada dasarnya setiap pemimpin memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para karyawannya, perilaku para pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan. Kepemimpinan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan motivasi, karena keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung kepada kewibawaan dan juga pemimpin itu di dalam menciptakan motivasi didalam diri setiap orang bawahan, kolega maupun atasan pemimpin itu sendiri. Di samping faktor motivasi, kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena kepemimpinan yang efektif dapat menggerakkan, mengarahkan dan mendorong orang lain untuk berusaha mengarahkan semua kemampuannya dalam mencapai suatu tujuan organisasi.

Penelitian ini akan mengkaji bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Bagi organisasi yang memberikan pelayanan kepada publik, tentu saja kinerja karyawan itu dapat dilihat dari bagaimana organisasi tersebut memberikan pelayanan kepada publik, sebagaimana pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Sragen

yang memberikan pelayanan mengenai fasilitas air bersih untuk kebutuhan hidup sehari-hari.

Perusahaan Daerah Air Minum Sragen berperan besar dalam penyediaan air yang bersih. Dengan meningkatnya jumlah penduduk yang semakin pesat maka semakin banyak pula masyarakat yang memerlukan fasilitas air bersih dari Perusahaan Daerah Air Minum Sragen. Berdasarkan pengamatan penulis dari kenyataan dan juga banyaknya keluhan masyarakat yang ditujukan ke PDAM, ternyata kualitas pelayanan dari perusahaan tersebut kurang memuaskan. Hal ini berdasarkan banyaknya kritik maupun keluhan masyarakat sebagai pengguna jasa baik yang secara langsung maupun yang tidak langsung seperti kelambanan dalam menangani masalah, diskriminasi, kurangnya tanggapan terhadap keluhan masyarakat, dan lain sebagainya. Belum maksimalnya pelayanan itu tentu tidak lepas dari faktor kepemimpinan yang diterapkan, motivasi kepada karyawan, serta faktor-faktor yang lain.

Menurut Wahyuddin dan Djumino. A (2008) dalam penelitiannya tentang Analisis kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor kesatuan bangsa dan perlindungan masyarakat Di kabupaten Wonogiri, menunjukkan hasil penelitian dari variabel independen yaitu kepemimpinan, dan motivasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai pada kantor kesatuan bangsa dan perlindungan masyarakat Di kabupaten Wonogiri.

Menurut Parlinda dan M. Wahyuddin (2004) dalam penelitiannya tentang Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan & Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Surakarta. Variabel kepemimpinan dan motivasi menurut analisa, ternyata tidak signifikan sehingga tidak berpengaruh pada kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Surakarta.

Dengan mempertimbangkan penelitian Wahyuddin dan Djumino. A (2008) dan Parlinda dan M. Wahyuddin (2004), peneliti tertarik melakukan penelitian tentang Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi penelitian ini dilakukan pada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Sragen.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul:

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Survey Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Sragen)

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Sragen ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Sragen ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, tujuan peneliti yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai pihak, yaitu :

a. Bagi Praktisi

Dapat memberikan masukan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, guna mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan bersamaan dengan tercapainya sasaran-sasaran organisasi.

b. Bagi penulis

Dapat menambah pengetahuan penulis tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan daerah air minum Kabupaten Sragen.

c. Bagi Kalangan Akademis

Dapat menjadi acuan untuk mengembangkan penelitian-penelitian selanjutnya mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

E. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan dalam skripsi ini akan dibagi menjadi lima bab yaitu :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan tentang tinjauan pustaka yang membahas mengenai konsep relevan yang mendukung dalam penelitian ini, antara lain: gaya kepemimpinan, motivasi, kinerja karyawan, tinjauan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan perumusan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini membahas jenis penelitian, populasi, sampel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel, metode pengujian instrument, serta teknik analisis data.

BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi penyajian dan analisis data. Pada bab ini akan disajikan dan dijelaskan tentang hasil pengumpulan, analisis data, dan sekaligus merupakan jawaban atas hipotesis yang telah dikemukakan.

BAB V : PENUTUP

Dalam bab ini mengemukakan kesimpulan yang diperoleh, keterbatasan penelitian, serta saran untuk mengembangkan penelitian lebih lanjut.