

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dewasa ini perusahaan-perusahaan tumbuh dan berkembang dengan sangat dinamis karena di pengaruhi oleh adanya kemajuan teknologi yang semakin hari semakin berkembang selain itu dengan tumbuhnya suatu perusahaan membuat motivasi kinerja karyawan di perusahaan semakin meningkat karena di pengaruhi oleh teknologi-teknologi yang semakin canggih, dengan demikian perusahaan sangat memerlukan adanya sistem manajemen yang efektif dan efisien artinya dapat dengan mudah berubah atau menyesuaikan diri dan dapat mengakomodasikan setiap perubahan baik yang sedang dan telah terjadi dengan cepat, tepat dan terarah serta biaya yang murah. Dengan demikian, organisasi sudah tidak lagi dipandang sebagai sistem tertutup (*closed-system*) tetapi organisasi merupakan sistem terbuka (*openedsystem*) yang harus dapat merespon dan mengakomodasikan berbagai perubahan eksternal dengan cepat dan efisien. Krisis ekonomi yang berdampak pada lesunya iklim dunia usaha mengakibatkan banyak perusahaan harus melakukan upaya perampingan atau konsolidasi internal lainnya sebagai upaya penghematan keuangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup (*survive*) dan mencapai pertumbuhan (*growth*) melalui kinerja yang efektif dan efisien. Kelangsungan hidup dan pertumbuhan dari suatu perusahaan bukan hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola

keuangan yang berdasarkan pada kekuatan modal atau uang semata, tetapi juga ditentukan dari keberhasilannya mengelola sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah bahwa perusahaan harus mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan pimpinan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan antara lain melalui pembentukan mental bekerja yang baik dengan dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya, memberikan motivasi kerja, bimbingan, pengarahan dan koordinasi yang baik dalam bekerja oleh seorang pemimpin kepada bawahannya. Salah satu elemen yang bernilai penting dalam sistem manajemen perusahaan selain motivasi kerja kepada para karyawan adalah kepemimpinan (*leadership*). Hasil dari beberapa penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan sangat diperlukan untuk meningkatkan daya saing perusahaan secara berkelanjutan. Kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang dapat menjadi pemimpin (*leader*) melalui aktivitas yang terus menerus sehingga dapat mempengaruhi yang dipimpinnya (*followers*) dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Faktor motivasi yang akan mempengaruhi kinerja pegawai yang dimiliki seseorang adalah merupakan potensi, dimana seseorang belum tentu bersedia untuk mengerahkan segenap potensi yang dimilikinya untuk mencapai hasil yang optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang pegawai kantor mau menggunakan seluruh potensinya. (Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno, 2004)

Salah satu elemen yang bernilai penting dalam sistem manajemen perusahaan selain motivasi kerja kepada karyawan adalah kepemimpinan (*leadership*). Hasil dari beberapa penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan sangat diperlukan untuk meningkatkan daya saing perusahaan secara berkelanjutan. Kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang dapat menjadi pemimpin (*leader*) melalui aktifitas yang terus menerus sehingga dapat mempengaruhi yang dipimpinnya (*follower*) dalam rangka untuk mencapai tujuan.

Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2005). Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.

Kegiatan pengukuran dalam proses manajemen adalah sangat penting. Seperti yang tercermin dalam pengungkapan “Anda tidak bias mengendalikan apa yang tidak bias anda ukur”. Pengukuran kinerja adalah suatu proses mengkuantifikasi secara akurat dan valid tingkat efisiensi dan efektivitas suatu kegiatan yang telah terealisasi dan membandingkannya dengan tingkat prestasi yang direncanakan Susilo (2002:28). Berikut secara sederhana untuk menilai kinerja perorangan Prawirosentono (1999:193).

Penelitian yang dilakukan Wahyudin dan Djumino (2002) yang berjudul “Analisis Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat di Kabupaten

Wonogiri” menyimpulkan bahwa kepemimpinan dan motivasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan Suaedi (2009) menguji pengaruh struktur organisasi, budaya organisasi, kepemimpinan, aliansi strategis terhadap inovasi organisasi dan kinerja organisasi Hotel Bintang Tiga di Jawa Timur. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel struktur organisasi, budaya organisasi, kepemimpinan, dan aliansi strategi berpengaruh secara positif signifikan terhadap inovasi organisasi dan kinerja organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Brahmasari dan Suprayetno (2004) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi dan budaya berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja tetapi variabel kepemimpinan menunjukkan hasil yang negatif terhadap kepuasan kerja. Sedangkan variabel kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perusahaan, tetapi motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada mutu kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Bahkan alirannya dapat dikatakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam

keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya Siagian (2002). Pada penelitian ini penulis ingin mencoba melakukan pengujian terhadap pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas tersebut penulis tertarik untuk mengangkat judul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Se-Eks Karesidenan Surakarta)”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan penjabaran latar belakang diatas maka terdapat perumusan masalah, yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Kantor PDAM Se-Eks Karesidenan Surakarta?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Kantor PDAM Se-Eks Karesidenan Surakarta?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PDAM Se-Eks Karesidenan Surakarta?

C. Pembatasan Masalah

Mengingat luasnya ruang lingkup objek penelitian, maka penelitian ini membatasi hanya dilakukan pada manajer, staff dan karyawan yang terlibat di dalam lingkungan kantor PDAM Se-Eks Karesidenan Surakarta.

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang dapat diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Kantor PDAM Se-Eks Karesidenan Surakarta?
2. Mengetahui adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Kantor PDAM Se-Eks Karesidenan Surakarta?
3. Mengetahui adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Kantor PDAM Se-Eks Karesidenan Surakarta?

E. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian diatas peneliti berharap dapat memberikan manfaat bagi :

1. Pihak peneliti
 - a. Dapat memperoleh bukti empiris tentang pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

- b. Sebagai bahan untuk menanbah dan melengkap dari penelitian yang telah ada sebelumnya.
- c. Sebagai bahan rujukan dan informasi untuk penelitian sebelumnya.
- d. Untuk memperdalam dan menambah pengalaman dalam menerapkan pengetahuannya.

2. Pihak Lain

Dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi para praktisi sebagai masukan untuk penelitian sejenis ini dimasa sekarang dan masa yang akan datang.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini adalah sebagai berikut :

BAB I : Pendahuluan

Dalam bab ini berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, batasan penelitaian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : Tinjauan Pustaka

Dalam bab ini membahas mengenai tinjauan pustaka yang berisi tentang deskripsi teoritas variabel penelitian yang meliputi teori motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kinerja karyawan, hubungan variabel motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, kerangka berfikir, penelitian terdahulu dan perumusan hipotesis.

BAB III : Metode Penelitian

Dalam bab ini membahas mengenai jenis penelitian, populasi, sampel, dan pemilihan sampel, data dan teknik pengumpulan data, definisi operasional dan pengukuran variabel serta teknik analisis data.

BAB IV : Analisis Data dan Pembahasan

Dalam bab ini berisi gambaran umum objek penelitian, menjelaskan pengumpulan data, hasil penelitian serta pembuktian hipotesis dan jawaban atas pertanyaan dalam rumusan masalah.

BAB V : Penutup

Bab ini mengemukakan kesimpulan, keterbatasan penelitian serta saran-saran.