

**PENGARUH BUDAYA PERUSAHAAN DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN
PADA PDAM KOTA SURAKARTA**



Diajukan Untuk Memenuhi Tugas Dan Syarat-Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan Jurusan Pendidikan Akuntansi Pada Fakultas Keguruan
Dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Surakarta

Disusun oleh:

ASRI SADU SWANDARI
A 210 040 0566

**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2008

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Memasuki era globalisasi, perubahan terjadi begitu cepat. Begitu juga yang terjadi pada dunia usaha, khususnya perusahaan. Perubahan kondisi ekonomi, serta perkembangan teknologi menyebabkan banyak perusahaan melakukan langkah restrukturisasi.

Salah satu unsur penting dalam perubahan tersebut ialah peran manusia. Keadaan ini mendorong pihak manajemen perusahaan terus mengupayakan penyempurnaan berbagai sistem dalam pengelolaan sumber daya manusia secara luas yang mengarah pada tujuan organisasi.

Pengelolaan sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan efektifitas sumber daya manusia dalam organisasi, sehingga membentuk satuan kerja yang efektif. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan perlu mengevaluasi hal-hal yang berkaitan dengan masalah-masalah yang dapat memberikan motivasi, gairah dan keinginan bekerja lebih baik, yang akhirnya memberi kontribusi positif pada perusahaan.

Peningkatan motivasi kerja pada karyawan merupakan sebuah tugas dan kewajiban manajemen sumber daya manusia. Hal ini menyebabkan manajer sumber daya manusia melaksanakan langkah-langkah strategik. Langkah-langkah

tersebut diantaranya adalah, memberikan peluang karier, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, membentuk budaya organisasi yang baik, dan sebagainya.

Seperti diterangkan oleh Winardi (2001 :72), “Motivasi untuk bekerja merupakan sebuah istilah yang digunakan dalam bidang perilaku keorganisasian guna menerangkan kekuatan yang terdapat pada diri seorang individu, yang menjadi penyebab timbulnya tingkat, arah, dan persistensi upaya yang dilaksanakan dalam hal bekerja”.

Miller (1999 :270) menyatakan bahwa, “Budaya perusahaan adalah nilai-nilai dan semangat yang mendasari cara mengelola perusahaan dan mengorganisasikan perusahaan”. Ditegaskan bahwa budaya perusahaan yang kuat akan mempunyai sifat kompetitif. Kebudayaan yang kuat akan menuntun perilaku dan memberi makna pada kegiatan organisasi, hal ini merupakan dukungan yang sangat berarti dalam mencapai kesuksesan organisasi.

Para pekerja akan merasa lebih puas dan memegang teguh komitmennya jika nilai-nilai mereka sesuai dengan nilai perusahaan. Budaya organisasi yang kondusif sangat penting untuk mendorong tingkat kinerja karyawan yang paling produktif . Budaya organisasi yang merupakan sekumpulan nilai dengan sengaja diambil dan dikembangkan oleh pemilik untuk dijadikan pegangan dalam bersikap dan bertindak bagi seluruh karyawan.

Didalam interaksi sehari-hari, antara atasan dan bawahan kadang muncul berbagai asumsi dan harapan lain. Ketika atasan dan karyawan terus membentuk

serangkaian asumsi dan harapan mereka sendiri yang sering agak berbeda, akhirnya berpengaruh pada tingkat kinerja organisasi.

Apabila budaya organisasi bermanfaat bagi individu, misalnya memperhatikan individu dan berorientasi pada prestasi dan keadilan, maka dapat diharapkan adanya peningkatan motivasi kerja yang lebih baik dari pada sebelumnya. Hal ini berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Sebaliknya bilamana budaya organisasi yang ada bertentangan dengan tujuan dan kebutuhan, kemungkinan yang timbul adalah motivasi kerja berkurang, yang tentunya akan mengakibatkan penurunan produktivitas kerja.

Maka dari itu, peran seorang pemimpin sangat dibutuhkan. Karena kepemimpinan dalam organisasi merupakan suatu aspek yang penting. Sesungguhnya kemampuan untuk memimpin secara efektif merupakan salah satu kunci untuk manajer yang efektif. Melalui fungsi memimpin para manajer akan membantu individu-individu memuaskan kebutuhannya dan menggunakan potensi diri serta pada waktu yang sama memberikan sumbangan untuk mencapai tujuan perusahaan. Seperti yang dikemukakan Gibson (1995 :334) bahwa “Kepemimpinan itu sendiri merupakan suatu upaya penggunaan jenis pengaruh bukan pada paksaan (*cononercive*) untuk memotivasi orang-orang mencapai tujuan tertentu”.

Organisasi yang berhasil pastilah memiliki kepemimpinan yang dinamis dan efektif. Kepemimpinan yang efektif merupakan prasarat utama bagi kelangsungan hidup dan keberhasilan suatu organisasi. Tanpa kepemimpinan yang efektif maka hubungan antara tujuan perorangan dengan tujuan organisasi

menjadi renggang. Keadaan ini akan menimbulkan suatu situasi dimana perusahaan bekerja mencapai tujuannya sendiri, sementara itu keseluruhan organisasi menjadi tidak efisien.

Jadi, kepemimpinan yang efektif serta budaya perusahaan yang kondusif sangat diperlukan guna meningkatkan motivasi kerja karyawan. Hal ini berpengaruh terhadap produktifitas kerja. Sebaliknya, apabila kedua hal tersebut tidak saling mendukung, maka motivasi kerja karyawannya juga akan turun. Akibatnya produktivitas perusahaan juga akan mengalami penurunan.

Didasarkan pada latar belakang masalah tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian, dengan mengambil judul “PENGARUH BUDAYA PERUSAHAAN DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PDAM KOTA SURAKARTA”.

B. Pembatasan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang di atas, serta agar tidak terjadi pembiasan permasalahan, maka peneliti membatasi permasalahan pada:

1. Penelitian terbatas pada masalah budaya perusahaan, kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan pada PDAM kota Surakarta.
2. Budaya perusahaan dalam penelitian ini dibatasi pada budaya kerja.
3. Penelitian dilakukan pada tahun 2008.

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang, maka permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh antara budaya perusahaan terhadap motivasi kerja karyawan pada PDAM kota Surakarta?
2. Apakah ada pengaruh antara kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada PDAM kota Surakarta?
3. Apakah ada pengaruh antara budaya perusahaan dan kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan PDAM kota Surakarta?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan dalam melakukan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya perusahaan terhadap motivasi kerja karyawan pada PDAM kota Surakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada PDAM kota Surakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya perusahaan dan kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada PDAM kota Surakarta.

E. Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan dalam melakukan penelitian ini adalah:

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat memberikan masukan dan gambaran bagi PDAM kota Surakarta untuk dapat menerapkan budaya perusahaan serta kepemimpinan yang lebih efektif dalam rangka meningkatkan motivasi kerja karyawan. Dengan peningkatan motivasi kerja tersebut diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

2. Bagi Peneliti

Diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan pemahaman tentang pengaruh budaya perusahaan dan kepemimpinan terhadap motivasi kerja, serta dapat mempraktekan teori yang selama ini penulis dapatkan di bangku kuliah pada keadaan sebenarnya pada perusahaan.

3. Bagi Umum

Penelitian ini diharapkan dapat memberi gambaran yang lebih luas bagi pembaca mengenai ketenagakerjaan.

F. Sistematika Penyusunan Skripsi

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penyusunan skripsi.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini diuraikan teori yang relevan tentang motivasi kerja, budaya perusahaan, kepemimpinan, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini diuraikan tentang metode penelitian, penentuan objek penelitian, yang terdiri atas populasi, sampel, sampling, metode pengumpulan data, instrument penelitian, uji instrumen, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Dalam bab ini diuraikan tentang gambaran umum perusahaan, penyajian data penelitian, dan hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN

Bab ini berisi kesimpulan dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN