

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada umumnya Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) di Indonesia dalam menjalankan usahanya dibebankan pada tiga misi yaitu, sebagai pelayanan publik, sebagai sumber pendapatan daerah (PAD), dan juga sebagai agen pendorong pertumbuhan ekonomi daerah, namun dalam perkembangan saat ini kinerja BUMD masih rendah. Hal ini disebabkan oleh adanya campur tangan politis dalam aktivitas perusahaan, dan sifat kegiatan yang tidak dikelola dengan benar sebagai usaha bisnis.

PDAM merupakan salah satu perusahaan yang dikelola oleh daerah atau usaha milik Daerah. Dimana perusahaan ini dibentuk oleh Pemda yang bergerak pengadaan, pengelolaan dan pengembangan air bersih. PDAM diharapkan bisa berfungsi sebagai pelayanan publik atau masyarakat di setiap kabupaten/kota. Untuk mencapai target dalam pelayanan masyarakat harus meningkatkan perbaikan pelayanan. Hal ini diperlukan karyawan yang memiliki semangat kerja, disiplin kerja dan serta mempunyai tanggung jawab untuk mencapainya.

Dalam tercapainya pelayanan publik PDAM Kabupaten/kota harus memiliki Kinerja karyawan sangat baik, maka perlu diupayakan faktor-faktor yang baik untuk mendukung tenaga kerja agar dapat bekerja secara optimal. Setiap perusahaan maupun organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Berbagai cara

ditempuh untuk meningkatkan kinerja karyawan misalnya melalui motivasi kerja, kepemimpinan dan kesempatan pengembangan karir (Watimena, 2007) dalam Perdana dan Andriyani (2011).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja. Motivasi kerja sangat mempengaruhi semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan yang berpotensi untuk mencapai hasil yang optimal, sehingga diperlukan adanya pendorong agar karyawan mau mengerahkan seluruh potensinya. Pekerjaan dapat lebih cepat dan tepat diselesaikan tanpa mengurangi kedisiplinan yang ada jika didukung oleh peran serta seorang pimpinan. Dalam hal ini direktur harus selalu memberikan arahan, membina, dan memotivasi bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Hal tersebut selalu diupayakan oleh pimpinan dengan memberikan motivasi dan keseimbangan upah atas hasil pekerjaan karyawan. Dengan demikian, semakin tinggi motivasi kerja akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan (Listianto dan Setiaji, 2005).

Faktor kepemimpinan yang diharapkan oleh karyawan juga mempengaruhi kinerja karyawan tersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kepemimpinan yang handal sangat dibutuhkan organisasi demi tercapainya tujuan, karena kepemimpinan adalah suatu proses dalam mempengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok dalam usaha pencapaian tujuan. Pemimpin yang mempunyai karakteristik selalu memiliki upaya untuk menciptakan hal yang baru. Gagasan-gagasan yang dimiliki oleh pemimpin merupakan gagasan sendiri yang tidak meniru ataupun menjiplak. Kepemimpinan yang efektif

dapat menggerakkan, mengarahkan dan mendorong orang lain untuk berusaha mengarahkan kemampuannya dalam mencapai suatu tujuan organisasi. (Toyib, 2005).

Salah satu bentuk organisasi yang baik harus mempunyai sosok pemimpin yang memiliki mutu atau kualitas yang diharapkan. Kualitas pemimpin yang baik bisa memiliki peran untuk meningkatkan keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan kegiatan-kegiatannya terutama dalam kinerja karyawan.

Keberhasilan dalam meningkatkan kinerja karyawan yang baik harus memiliki disiplin kerja. Karyawan yang memiliki disiplin kerja tidak baik bisa mengakibatkan kerugian bagi perusahaan tersebut. Menurut Prawirosentono (1999: 30) disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

Pada penelitian ini penulis ingin mencoba melakukan pengujian terhadap pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas tersebut penulis tertarik untuk mengangkat judul

“PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi empiris dibagian Keuangan Kantor PDAM Se-Eks Karesidenan Surakarta)”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di kantor PDAM Se-Eks Karesidenan Surakarta.
2. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di kantor PDAM Se-Eks Karesidenan Surakarta.
3. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di kantor PDAM Se-Eks Karesidenan Surakarta.
4. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di kantor PDAM Se-Eks Karesidenan Surakarta.

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh :

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di kantor PDAM Se-Eks Karesidenan Surakarta.
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di kantor PDAM Se-Eks Karesidenan Surakarta.
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan di kantor PDAM Se-Eks Karesidenan Surakarta.

4. Untuk mengetahui adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di kantor PDAM Se-Eks Karesidenan Surakarta.

D. Manfaat penelitian

Dari hasil penelitian diatas berharap dapat memberikan manfaat bagi :

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan bagi perusahaan dalam upaya mencapai kinerja karyawan yang baik dan profesional.

2. Bagi Peneliti

Dapat memperoleh bukti empiris tentang pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

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

E. Sistematika Penulisan

Adanya sistematika penulisan adalah untuk mempermudah pembahasan dalam penulisan. Sisitematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini membahas tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, maksud dan tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini membahas tentang landasan teori yang digunakan, penelitian terdahulu, hubungan antar variabel, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan dibahas variabel penelitian beserta definisi operasionalnya, penentuan sampel penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan membahas mengenai gambaran umum obyek penelitian, analisis data, dan pembahasan dari analisis data.

BAB V PENUTUP

Berisi kesimpulan-kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian dan saran-saran, sebagai masukan bagi perusahaan dan penelitian selanjutnya.

