

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan baik pemerintah atau swasta membutuhkan sumber daya manusia dalam melibatkan proses kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberadaan sumber daya manusia di dalam perusahaan memegang peranan sangat penting. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah para karyawan yang memiliki bakat, tenaga, kreativitas yang dibutuhkan perusahaan untuk mencapai tujuan. Potensi setiap sumber daya manusia di dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan baik untuk menghasilkan output yang optimal.

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan merupakan hasil kinerja karyawan yang baik. Kinerja karyawan meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja. Setiap perusahaan menuntut kinerja yang baik terhadap semua karyawan terutama perusahaan yang berhubungan dengan pelayanan masyarakat agar menjadi perusahaan yang kompetitif sesuai dengan harapan kebutuhan masyarakat. Untuk mencapai keadaan dan tuntutan maka perusahaan berupaya dengan melakukan berbagai cara untuk memperbaiki kinerja karyawan yang belum optimal supaya mau bekerja lebih giat dan antusias mencapai hasil.

Manusia merupakan makhluk ciptaan Tuhan yang paling tinggi derajatnya memiliki pikiran, perasan, harapan dan memiliki kebutuhan

yang kompleks dari makhluk hidup lainnya. Begitu juga dengan para karyawan mempunyai kebutuhan dan keinginan yang harus dipenuhi. Keinginan yang harus dipenuhi inilah yang memerlukan perhatian dan dipandang sebagai pendorong untuk melakukan sesuatu termasuk melakukan pekerjaan dan bekerja. Maka diperlukan kompensasi yang memadai untuk mendorong semangat kerja karyawan. Pemberian kompensasi merupakan kewajiban perusahaan dalam memberikan imbalan finansial dan tunjangan terhadap karyawan atas pekerjaannya. Program kompensasi sangat penting untuk diperhatikan karena untuk mempertahankan sumber daya manusia dan sebagai sumber kelangsungan hidup karyawan agar mempunyai kinerja yang tinggi pada perusahaan.

Dalam penetapan kompensasi, perusahaan harus memperhatikan asas keadilan. Kompensasi yang diterima merupakan cerminan dan ukuran dari apa yang mereka lakukan kepada perusahaan. Ketidakpuasan karyawan terhadap besarnya kompensasi sering diakibatkan perasaan tidak adil dan tidak layak dalam penerimaan kompensasi. Apabila kompensasi dikelola dengan baik dan dirasakan adil oleh karyawan maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial dan mempertahankan semangat kerja yang produktif agar lebih meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya, ketidaktepatan pengelolaan kompensasi dapat mengakibatkan ketidaksiplinan karyawan, memicu banyak keluhan karyawan, rendahnya produktifitas kerja dan kinerja karyawan akan turun secara drastis.

Motivasi kerja yang tinggi dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan, karena dengan adanya motivasi kerja dalam diri karyawan dapat menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi dan menguntungkan bagi perusahaan. Riyadi (2011) mengemukakan motivasi memiliki hubungan yang erat dengan sikap dan perilaku yang dimiliki seseorang. Sikap yang ada di setiap individu berinteraksi dengan nilai-nilai, emosi, peran, struktur sosial dan peristiwa-peristiwa baru yang dapat dipengaruhi dan diubah oleh perilaku. Perubahan sikap karena pikiran manusia adalah suatu kekuatan kompleks yang dapat mengadaptasi, mempelajari dan memproses setiap informasi dan perubahan baru yang diterimanya.

Lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan sangat penting dan perlu diperhatikan. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat pekerjaan dalam lingkungannya. Lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Perusahaan harus benar-benar mengetahui unsur-unsur penting apa saja yang akan menentukan lingkungan kerja untuk membuat nyaman karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan yang aman, tentram, bersih, terang, tidak bising dan bebas dari gangguan yang dapat menghambat kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang terpenting dalam mempengaruhi kinerja karyawan selain kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja adalah kepemimpinan. Kepemimpinan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan semangat kerja karyawan dan kinerjanya, karena keberhasilan

seorang pemimpin dalam menggerakkan karyawan tergantung pada kewibawaan dan bagaimana menciptakan semangat di dalam diri setiap karyawan. Kurang adanya peranan kepemimpinan dalam menciptakan komunikasi yang harmonis terhadap karyawan akan menyebabkan tingkat kinerja karyawan rendah. Maka pemimpin seringkali menjalin hubungan dan komunikasi kepada karyawan agar tujuan perusahaan yang telah dirumuskan di dalam visi, misi, rencana dan strategi perusahaan akan tercapai.

Penelitian ini merupakan replika dari penelitian Pramono (2012) dengan judul Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adi Mitra Pratama Semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan dan positif antara kompensasi, motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Ini mengindikasikan bahwa semakin baik pemberian kompensasi, motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan yang dilakukan di PT. Adi Mitra Pratama Semarang, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah lokasi yang dilakukan penelitian berada di tempat perusahaan yang berbeda yaitu pada PDAM Kota Surakarta tahun 2013.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk mengkaji masalah dan melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pemberian Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Kota Surakarta”.

B. Perumusan Masalah

Berdasar latar belakang masalah yang telah diuraikan maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan di kantor PDAM Kota Surakarta?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di kantor PDAM Kota Surakarta?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di kantor PDAM Kota Surakarta?
4. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di kantor PDAM Kota Surakarta?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian yang selaras dengan rumusan masalah, diantaranya sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan di kantor PDAM Kota Surakarta.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di kantor PDAM Kota Surakarta.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di kantor PDAM Kota Surakarta.
4. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di kantor PDAM Kota Surakarta.

D. Manfaat Penelitian

Setiap penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat. Penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

Dapat memberikan masukan bagi perusahaan mengenai pentingnya pemberian kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap karyawan dan dapat membantu pengambilan keputusan.

2. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat menjadi bahan acuan, referensi, menambah wawasan dan pengetahuan tentang pemberian kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan bagi suatu perusahaan.

3. Bagi akademis

Penelitian ini dapat dijadikan bahan informasi, literature dan menambah pengetahuan tentang pemberian kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan.

4. Bagi perpustakaan

Hasil penelitian ini dapat menambah bahan pustaka di perpustakaan.

E. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah memberikan gambaran secara menyeluruh dalam penelitian ini, peneliti membagi menjadi lima bab.

Bab I PENDAHULUAN

Bab pendahuluan membahas tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab tinjauan pustaka membahas landasan teori, penelitian terdahulu dan hipotesis, serta kerangka teoritis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab metode penelitian terdiri atas jenis penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, variabel dan definisi operasional, serta alat analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab pembahasan membahas hasil pelaksanaan penelitian, pengujian data, analisis data, hasil data dan pembahasannya.

BAB V PENUTUP

Bab penutup berisi kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran yang dapat dijadikan masukan untuk penelitian selanjutnya.