

A. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting bagi suatu perusahaan karena manusia adalah yang membuat rencana, mengatur, mengolah serta mengendalikan setiap kegiatan yang ada pada perusahaan sehingga sumber daya manusia harus memiliki kualitas kinerja yang baik untuk mencapai keuntungan perusahaan yang maksimal. Sejak berdirinya suatu perusahaan baik itu sadar ataupun tidak, seorang pemimpin pasti meletakkan suatu dasar budaya organisasi yang digunakan sebagai dasar dalam melaksanakan kinerjanya (Lita, dkk 2012). Peran kepemimpinan merupakan suatu karakteristik penting dalam sebuah organisasi. Perubahan yang semakin pesat, radikal, dan serentak, menuntut pemimpin untuk memiliki kompetensi dalam memimpin organisasinya (Kamaliah, dkk 2010).

Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya atau anak buah. Jadi, seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat mempunyai pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya ke arah pencapaian tujuan organisasi.

Bass dan Avolio (1993) dan Schein (2004) menyatakan bahwa seorang pemimpin membentuk budaya dan pada gilirannya dibentuk oleh budaya yang dihasilkan. Schein (2004) mengobservasikan bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan adalah saling berhubungan. Ia mengilustrasikan interkoneksi ini dengan melihat hubungan antara kepemimpinan dan budaya dalam konteks siklus

kehidupan organisasi. Luthans (2006) mendefinisikan budaya sebagai ilmu pengetahuan yang diperoleh untuk menginterpretasikan pengalaman dan menghasilkan perilaku sosial. Sedangkan menurut Robbin (2006) budaya organisasi adalah suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Suatu organisasi selain membutuhkan budaya organisasi yang baik dan membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya atau anak buah yaitu komunikasi internal.

Komunikasi merupakan faktor yang penting dalam suatu organisasi, karena setiap organisasi harus melakukan komunikasi dengan berbagai pihak untuk mencapai tujuannya. Sebuah organisasi adalah sebuah masyarakat dalam bentuk kecil. Hubungan antara anggota organisasi direkatkan dengan komunikasi sehingga terbentuk kebersamaan yang memungkinkan organisasi dapat menjalankan fungsinya. Dengan adanya komunikasi yang baik suatu organisasi dapat berjalan lancar dan berhasil dan begitu pula sebaliknya, kurangnya atau tidak adanya komunikasi organisasi dapat macet atau berantakan, karena seperti yang dikatakan Katz & Kahn (2002) bahwa komunikasi sebagai proses penyampaian informasi, dan pengertian dari satu orang ke orang lain merupakan satu-satunya selain gaya kepemimpinan dan budaya organisasi.

Komunikasi internal atau komunikasi yang berlangsung di dalam suatu organisasi pada hakikatnya untuk menjalin hubungan baik dikalangan publik internal, diantara berbagai subsistem, sehingga memungkinkan tercapainya sinergi kerja. Pemikiran yang menganggap komunikasi internal hanya mencakup upaya

menjelaskan kebijakan perusahaan atau membuka forum penampungan keluhan merupakan pemikiran yang kelewat sederhana dan gegabah, karena terlalu menyederhanakan atau menggampangkan kondisi yang sebenarnya. Kasus-kasus yang terjadi seperti perselisihan antara karyawan dengan manajemen, mangkir kerja, tidak disiplin, motivasi rendah, produktivitas rendah, dan lain sebagainya menunjukkan bahwa masalah tersebut tidak dapat dipecahkan dengan kegiatan manajerial semata (misalnya: kontrak kerja, sistem penggajian), tetapi memerlukan keahlian berkomunikasi untuk menyelesaikannya. Gibson, et all (1992) mengemukakan bahwa motivasi merupakan konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang memulai dan mengarahkan perilakunya pada tujuan tertentu. Motivasi tidak akan ada jika seseorang tidak merasakan adanya dorongan atau kebutuhan yang berasal dari dirinya sendiri.

Motivasi merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi dan kinerja adalah dua elemen yang konstruktif dan korelatif. Keduanya saling mensyaratkan dan tidak bisa dilepaskan dengan yang lain. Prestasi kerja pegawai akan rendah apabila tidak mempunyai motivasi untuk melaksanakan pekerjaannya itu. Sebaliknya kalau pegawai tersebut mempunyai motivasi yang tinggi untuk kemulai pekerjaannya tersebut maka pada umumnya tingkat kinerja pegawai sangat tinggi.

Penelitian ini mengacu pada penelitian yang dilakukan Kamaliah,dkk (2012) dalam penelitiannya menguji gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja terhadap kinerja akuntan pemerintah. Hasil penelitian ini

menunjukkan bahwa secara parsial dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja ketiga variabel ini semuanya berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja akuntan. Perbedaan dengan penelitian tersebut, penelitian sekarang menambah variabel komunikasi internal dan tempat penelitian yang berbeda dengan penelitian sebelumnya yaitu di Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan, dan Aset Daerah Surakarta.

Atas dasar latar belakang diatas peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMUNIKASI INTERNAL, GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Survei terhadap Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan, Dan Aset Daerah Surakarta).”**

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang diatas rumusan masalah yang dapat digambarkan dalam penelitian ini yaitu

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan DPPKA Kota Surakarta ?
2. Apakah komunikasi internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kota DPPKA Surakarta?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan DPPKA Kota Surakarta?

4. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan DPPKA Kota Surakarta?

C. TUJUAN PENELITIAN

Berdasar Perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan DPPKA Kota Surakarta.
2. Untuk mengetahui apakah komunikasi internal berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan DPPKA Kota Surakarta.
3. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh dalam kinerja karyawan DPPKA Kota Surakarta.
4. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh dalam kinerja karyawan DPPKA Kota Surakarta.

D. MANFAAT PENELITIAN

Manfaat yang diharapkan oleh penulis dengan adanya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Kebijakan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan terhadap Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan, Dan Aset Daerah Surakarta untuk

pengambilan keputusan dan dapat digunakan dalam menentukan kebijakan-kebijakan dalam mencapai tujuannya.

2. Manfaat Teori

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sarana mempraktikkan teori-teori yang didapat selama perkuliahan dan menambah ilmu serta wawasan masalah-masalah yang terjadi dalam Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan, Dan Aset Daerah Surakarta

3. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan, Dan Aset Daerah Surakarta sebagai sumbangan pemikiran dan sebagai bahan pertimbangan dalam mengatasi permasalahan yang berhubungan dengan usaha peningkatan kinerja karyawan, khususnya akibat pengaruh motivasi kerja, komunikasi internal, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi.

E. SISTEMATIKA PENULISAN

Sistematika penulisan hasil penelitian ini dibagi dalam 5 bab, yaitu :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, pembatasan dan rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini berisi landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, kemudian hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi variabel penelitian dan definisi operasional variabel, penentuan populasi dan sampel, jenis dan sumber data yang digunakan, metode pengumpulan data, serta metode analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi hasil dan pembatasan penelitian yang menguraikan analisis menyeluruh atas penelitian yang dilaksanakan beserta pembahasan hipotesisnya.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan serta saran dan keterbatasan dari penulis yang merupakan hasil dari penelitian yang dapat memberikan manfaat bagi pihak yang membutuhkan.