

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tupuhan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor penentu keberhasilan pelaksanaan organisasi yang efektif. Menurut Ricky W. Griffin (2003:414) semakin pentingnya sumber daya manusia berakar dari meningkatnya kerumitan hukum, kesadaran bahwa sumber daya manusia merupakan alat berharga bagi peningkatan produktivitas dan kesadaran mengenai biaya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia yang lemah. Melihat pentingnya sumber daya manusia, ada banyak karyawan yang bekerja dengan sungguh-sungguh atau perilaku baik (etis) dalam suatu perusahaan, tetapi ada juga yang bekerja diluar control sehingga dapat membawa karyawan kearah perilaku yang tidak baik atau perilaku tidak etis.

Perilaku tidak etis muncul karena karyawan merasa tidak puas dan kecewa dengan hasil yang didapat dari perusahaan. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang handal membutuhkan pengelolaan yang baik agar kinerja karyawan lebih optimal. Pencapaian tujuan perusahaan dipengaruhi oleh Kinerja Karyawan perusahaan itu sendiri. Maka dari itu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berpotensi dan berkualitas, baik dari segi pemimpin maupun karyawan pada pola tugas, tanggung jawab,

berdaya guna sesuai dengan peraturan dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar, 2003;13).

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal.

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global.

Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi.

Pemberian kompensasi sangat penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Kerugian yang didapat apabila kompensasi diberikan secara tidak tepat adalah perusahaan bisa kehilangan karyawan yang memiliki kinerja yang baik, dan perusahaan harus mengeluarkan biaya lagi untuk penarikan karyawan baru yang berkualitas (Yahyo, et al. 2013).

Motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kondisi atau tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin untuk berbuat dan memproduksi. Seorang yang memiliki motivasi yang rendah mereka cenderung untuk menampilkan perasaan tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya. Sehingga semakin besar motivasi yang dimiliki oleh individu sebagai karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri (Yahyo et al. 2013).

Lingkungan kerja juga merupakan aspek yang harus diperhatikan pihak perusahaan karena akan menumbuhkan semangat kerja karyawan. Secara umum lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melaksanakan tugas baik yang berupa fisik maupun non fisik. (Yahyo, et al. 2013).

Budaya organisasi dapat sangat mempengaruhi individu dan kinerja perusahaan, terutama dalam lingkungan yang bersaing. Tantangan baru yang dihadapi perusahaan mendorong diciptakannya cara baru melakukan sesuatu untuk perbaikan kinerja yang terus menerus (*continous improvement*). Budaya organisasi menembus kehidupan organisasi dalam berbagai cara untuk mempengaruhi setiap aspek organisasi. Telah banyak studi yang dilakukan

membuktikan bahwa budaya organisasi mempengaruhi berbagai *outcomes* seperti produktivitas, kinerja, komitmen, kepercayaan diri, dan perilaku etis (Ritchie dalam Brahmasari, I.A. 2008).

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh Yahyo (2013) dalam kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dan hasil studinya membuktikan bahwa terdapat pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif signifikan.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang sekarang adalah:

1. Obyek yang dilakukan penelitian terdahulu adalah karyawan karyawan bagian produksi CV. Putra Jaya Sahitaguna, Semarang. Dan obyek yang dilakukan penelitian sekarang adalah karyawan PDAM Boyolali.
2. Dalam penelitian ini terdapat variabel budaya organisasi karena variabel budaya organisasi dianggap sebagai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Oleh karena itu peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian ini karena cukup penting untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka peneliti melakukan penelitian yang berjudul **“ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGASASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Boyolali)”**.

B. Pembatasan Masalah

Penulis membatasi masalah hanya pada pengaruh kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai PDAM Boyolali.

C. Perumusan Masalah

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menguji adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menguji adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk menguji adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Secara umum hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi gambaran bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk

mencapai tujuan perusahaan. Secara khusus hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan dengan mempertimbangkan faktor-faktor yang ada, yaitu diantaranya kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan komitmen organisasi pegawai kantor PDAM Boyolali.

2. Manfaat praktis

a. Bagi pihak perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawai kantor PDAM Boyolali.

b. Bagi penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menamah wawasan dan pengetahuan tentang efisien dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan adanya pengaruh kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi pegawai kantor PDAM Boyolali.

c. Bagi almamater

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penulisan ini meliputi beberapa bab yang diuraikan menjadi beberapa sub bab. Sistematika tersebut adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan tentang tinjauan pustaka yang membahas mengenai konsep relevan yang mendukung dalam penelitian ini, antara lain : kompensasi, motivasi, lingkungan kerja budaya organisasi, kinerja pegawai, tinjauan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan perumusan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini membahas jenis penelitian, populasi, sampel, data, dan sumber data, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel, metode pengujian instrumen, serta teknik analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi penyajian dan analisis data. Bab ini akan disajikan dan dijelaskan tentang hasil pengumpulan, analisis data dan sekaligus merupakan jawaban atas hipotesis yang telah dikemukakan.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini mengemukakan tentang kesimpulan yang diperoleh, keterbatasan penelitian, serta saran untuk mengembangkan penelitian lebih lanjut.