BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu hal yang penting untuk diperhatikan di instansi sektor pemerintahan. Keberadaannya merupakan faktor penentu dalam keberhasilan suatu instansi. Apabila tidak ada SDM, maka instansi tidak akan dapat menjalankan seluruh aktivitas operasionalnya. SDM yang dimaksud adalah karyawan yang berdedikasi, yang memiliki kreativitas dan tenaga yang dibutuhkan instansi agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

Sumber daya manusia juga memiliki pengaruh dan andil yang besar dalam memajukan suatu instansi. Suatu instansi dapat dikatakan maju karena di dalamnya terdapat SDM yang senantiasa mengerahkan potensinya secara maksimal untuk menjadi berkualitas dan bermutu tinggi. Dan salah satu hasil yang hendak dicapai SDM atau karyawan tersebut adalah memiliki kinerja yang baik serta berguna bagi instansi terkait.

Kinerja merupakan hasil dari tingkah laku karyawan setelah melakukan kegiatan atau aktivitas kerja. Menurut Fahmi (2017: 176), kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi, baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Sedangkan menurut Roziqin (2010: 41), kinerja merupakan keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat

digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya.

Dalam penelitian ini, akan dibahas lima faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kelima faktor tersebut yaitu faktor *good corporate governance*, gaya kepemimpinan, motivasi, kompensasi, dan budaya organisasi.

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu *good corporate governance* (GCG) atau tata kelola pemerintahan yang baik. Dewasa ini, pemahaman dan penerapan prinsip-prinsip GCG seringkali masih kurang dilakukan karyawan dan para pemimpin. Akibatnya yaitu banyak terjadi kecurangan dan KKN. Oleh sebab itu, pemahaman dan penerapan prinsip-prinsip GCG merupakan hal yang penting untuk dilaksanakan suatu instansi agar dapat memajukan daerah di instansi terkait.

Good corporate governance merupakan suatu proses atau struktur yang penting untuk dilakukan instansi agar dalam menjalankan kegiatannya tidak terjadi konflik kepentingan. Menurut *Price Waterhouse Coopers* (PWC), Azheri (2011: 181), *corporate governance* terkait dengan pengambilan putusan yang efektif. Dibangun melalui kultur organisasi, nilai-nilai, sistem, berbagai proses, kebijakan-kebijakan, dan struktur organisasi yang bertujuan untuk mencapai bisnis yang menguntungkan, efisien, dan efektif dalam mengelola risiko dan bertanggung jawab dengan memerhatikan kepentingan *stakeholders*.

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan di setiap instansi akan berbeda-beda. Hal itu tergantung dari sifat seorang pemimpin di instansi tersebut. Apabila seorang pimpinan tidak memiliki gaya kepemimpinan yang khas, maka karyawan yang berada dibawahnya akan bekerja kurang maksimal dan bekerja semaunya sendiri. Maka dari itu, gaya kepemimpinan merupakan hal yang penting untuk dimiliki oleh suatu instansi agar karyawan dapat bekerja semaksimal mungkin.

Menurut Handoko (2016: 292), kepemimpinan merupakan kemampuan yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Sedangkan menurut Davis dan Newstrom (Hakim, 2014: 130), menyatakan bahwa pola tindakan pemimpin secara keseluruhan seperti yang dipersepsikan atau diacu oleh bawahan tersebut dikenal sebagai gaya kepemimpinan. Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu perilaku dari seorang individu yang digunakan untuk mempengaruhi suatu kelompok agar dapat bekerja untuk mencapai tujuan.

Faktor selanjutnya yaitu motivasi, motivasi yang timbul dari pimpinan akan sangat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Karyawan senantiasa membutuhkan dukungan berupa moril dan materiil demi terlaksananya pekerjaan yang dilakukan karyawan. Dari motivasi tersebut, karyawan akan lebih bersemangat dan lebih giat dalam melakukan pekerjaannya agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

Motivasi pada dasarnya adalah dorongan atau keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu (Hakim, 2014: 116). Menurut Ranupandojo dan Husnan (2011: 197), motivasi merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan yang diberikan pemimpin untuk mempengaruhi individu agar dapat melakukan aktivitasnya.

Faktor lainnya yaitu kompensasi, kompensasi memang sangat mirip dengan motivasi. Akan tetapi, kompensasi lebih mengacu pada sebuah materiil yang diterima oleh karyawan. Apabila kompensasi yang diberikan kepada karyawan kurang sesuai, maka karyawan akan melakukan pekerjaan semaunya sendiri dan menjadi tidak terselesaikan. Maka dari itu, kompensasi sangat mempengaruhi kinerja seorang karyawan di suatu instansi.

Menurut Riani (2011: 3), kompensasi adalah bentuk pembayaran yang diberikan kepada pegawai dalam bentuk pembayaran langsung (dalam bentuk uang) atau tidak langsung (dalam bentuk tunjangan dan insentif). Sedangkan menurut Ivancevich (Kadarisman, 2012: 6), kompensasi adalah fungsi *Human Resource Management* (HRM) yang berhubungan dengan setiap jenis *reward* yang diterima individu sebagai balasan atas pelaksanaan tugas-tugas organisasi. Pegawai menukarkan tenaganya untuk mendapatkan *reward* finansial maupun nonfinansial. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa yang diberikan suatu instansi kepada

karyawan karena telah melakukan pekerjaannya secara maksimal demi mencapai tujuan.

Faktor terakhir yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah budaya organisasi. Seperti halnya gaya kepemimpinan, setiap instansi memiliki budaya organisasi yang berbeda-beda. Budaya organisasi dibentuk melalui kesepakatan bersama antara pimpinan dengan karyawan. Dari kesepakatan tersebut akan menghasilkan budaya yang berkualitas untuk memudahkan karyawan dalam melakukan aktivitasnya. Oleh karena itu, budaya organisasi merupakan hal yang penting dalam suatu instansi.

Menurut Hakim (2014: 176), pada dasarnya budaya organisasi dalam perusahaan merupakan alat untuk mempersatukan setiap individu yang melakukan aktivitas secara bersama-sama. Sedangkan menurut Kreitner dan Kinicki (Hakim, 2014: 176), mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah perekat sosial yang mengingat anggota dari organisasi. Jadi, budaya organisasi adalah alat yang digunakan perusahaan untuk mempersatukan karyawan demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Putra (2017) dengan judul Pengaruh Prinsip-Prinsip *Good Corporate Governance*, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Putri dan Putra, dengan menambah dua variabel independen, yaitu kepemimpinan dan kompensasi dari penelitian yang dilakukan oleh Sukmawati (2008).

Berdasarkan uraian latar belakang, maka peneliti tertarik untuk melakukan peneltian dengan judul "PENGARUH *GOOD CORPORATE GOVERNANCE*, GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, KOMPENSASI, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BALAIKOTA SURAKARTA".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan, maka timbul beberapa perumusan masalah yaitu sebagai berikut:

1. Apakah *good corporate governance* (GCG) berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Balaikota Surakarta?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Balaikota Surakarta?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Balaikota Surakarta?
4. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Balaikota Surakarta?
5. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Balaikota Surakarta?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian yang akan dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *good corporate governance* (GCG) terhadap kinerja karyawan di Balaikota Surakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Balaikota Surakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Balaikota Surakarta.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja di Balaikota Surakarta.
5. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja di Balaikota Surakarta.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, manfaat yang diharapkan peneliti yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Instansi

   Penelitian ini diharapkan menjadi acuan bagi instansi terkait untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui *good corporate governance*, gaya kepemimpinan, motivasi, kompensasi, dan budaya organisasi.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan peneliti tentang pengaruh *good corporate governance*, gaya kepemimpinan, motivasi, kompensasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan bagi suatu instansi di sektor pemerintahan.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan dan referensi tentang *good corporate governance*, gaya kepemimpinan, motivasi, kompensasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

E. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah gambaran penelitian secara menyeluruh, peneliti membagi menjadi lima bab, yaitu sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

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

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini membahas tentang landasan teori yang menjadi acuan dalam penelitian, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran teoritis, dan pengembangan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini membahas tentang jenis dan data penelitian yang digunakan, penentuan populasi dan sampel yang diteliti, variabel penelitian yang akan digunakan, dan teknik analisis data yang akan digunakan.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Pada bab ini membahas tentang deskripsi objek dalam penelitian, analisis data, dan pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini akan membahas tentang kesimpulan dari hasil penelitian, keterbatasan dari penelitian yang dilakukan serta saran-saran yang diberikan untuk penelitian selanjutnya.