BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor sumber daya manusia merupakan masalah utama yang ada dalam setiap kegiatan yang ada didalamnya.Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat strategis dan fundamental dalam organisasi.Sumber daya manusia berperan menentukan berhasil atau tidaknya organisasi dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan.

Instansi pemerintah merupakan suatu organisasi yang terdiri dari sekumpulan orang dimana mereka saling bekerja sama dalam melakukan kegiatan-kegiatan yang telah direncanakan. Suatu organisasi dapat berjalan efektif apabila fungsi-fungsi manjemen seperti perencanaan, pengorganisasian, motivasi kerja, kedisiplinan dan pengawasan yang ada didalamnya berfungsi dengan baik, serta unsur-unsur penunjangnya tersedia dan memenuhi persyaratan (Dzulkifli, 2013)

Sebuah organisasi dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuannyamemiliki beberapa faktor yang saling terikat dan berpengaruh.Salah satu faktortersebut yang sangat penting yang digunakan untuk menggerakan faktor lainnyayaitu sumber daya manusia.Oleh karena itu organisasi dituntut untuk mengeloladan mengoptimalkan sumber daya manusia. Menurut Marihot (2014),Pengelolaan sumber daya manusia sendiri sangat penting dalam suatu perusahaandi samping faktor lainnya seperti modal. Karena pengelolaan SDM sendiri untukmendapatkan karyawan-karyawan yang handal dan mampu melaksanakantugasnya secara benar dan tanggung jawab yang dapat meningkatkan efektifitasorganisasi dalam rangka mencapai tujuan.Menurut Wirawan (2014), sumber daya manusia penting karenaberperan untuk menggerakan dan menyinergikan sumber daya lainnya untukmencapai

tujuan organisasi. Di dalam pengelolaan SDM, apabila individu dalamorganisasi yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka organisasitetap berjalan efektif.Beberapa kegiatan pengelolaan SDM misalnya pengadaan,penilaian, perlindungan, memotivasi karyawan, memberdayakan pegawai,peningkatan disiplin, bimbingan, dll.Pengelolaan dan pengoptimalan sumberdaya manusia tidak lepas dari faktor karyawan.Organisasi harus mempunyaikaryawan-karyawan mempunyai kinerja yang baik. Dengan kata lainkelangsungan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Organisasi dalam usaha menciptakan kinerja karyawan yang maksimal, maka diperlukan suatu jajaran pimpinan yang bertugas pokok untuk mengelola dan memimpin instansi yang bersangkutan. Keberadaan pemimpin dalam instansi sangat penting karena memiliki peranan yang strategis dalam mencapai tujuan instansi, sebab tanpa kepemimpinan yang baik dan berkualitas, akan sulit untuk mencapai tujuan instansi, selain itu, peranan pemimpin juga sangat penting dalam mempengaruhi moral pegawai (Dewi, 2015). Seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi bawahanya untuk bertindak sesuai dengan visi, misi dan tujuan instansi.Pemimpin harus mampu memberikan wawasan, membangkitkan kebanggan, serta menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan dari bawahannya.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepada karyawan (Nitisemito, 2013). Keadaan lingkungan kerja kurang baik, seperti ruang kerja yang sempit, kotor, panas, maka itu tidak menutup kemungkinan untuk para karyawan bekerja kurang optimal, membuat karyawan susah fokus dalam pekerjaannya bahkan sangat mungkin bisa mengakibatkan stres para karyawan meningkat, tingkat absensi akan semakin tinggi, emosional karyawan menjadi tidak terkontrol, sehingga kinerja para karyawan pun menurun dan menyebabkan perusahaan menjadi sulit untuk berkembang. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan, sehingga setiap perusahaan

haruslah mengusahakan lingkungan kerja yang sedemikian rupa agar memberikan pengaruh positif terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan (Mulyana, 2013).

Motivasi adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan dan mengarahkan perilakunya untuk memenuhi tujuan-tujuan tertentu.Kinerja karyawan tidak terlepas dari motivasi,yaitu suatu sikap membangkitkan semangat (Setiawan, 2018). Seorang karyawan yang memiliki motivasi rendah akan menampilkan perasaan tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaan, akibatnya kinerja menjadi buruk dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai (Murty, 2018). Motivasi sangat mempengaruhi karyawan, karena jika karyawan termotivasi maka mereka akan melakukan pekerjaan dengan lebih banyak upaya dan kinerja mereka pada akhirnya akan meningkat (Azar, 2013). Motivasi juga sangat penting dalam mendorong kinerja karyawan,dengan adanya motivasi yang tinggi pada karyawan maka diharapkan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan tujuan yang ingin dicapai (Anggraeni, 2018).

Kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2009). Dalam suatu organisasi, kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakan dan mengarahkan organisasi untuk mencapai tujuan. Organisasi dalam usaha menciptakan kinerja karyawan yang maksimal, maka diperlukan suatu jajaran pimpinan yang bertugas pokok untuk mengelola dan memimpin instansi yang bersangkutan. Keberadaan pemimpin dalam instansi sangat penting karena memiliki peranan yang strategis dalam mencapai tujuan instansi, sebab tanpa kepemimpinan yang baik dan berkualitas, akan sulit untuk mencapai tujuan instansi, selain itu, peranan pemimpin juga sangat penting dalam mempengaruhi moral pegawai (Dewi, 2009). Seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi bawahanya untuk bertindak sesuai dengan visi, misi

dan tujuan instansi.Pemimpin harus mampu memberikan wawasan, membangkitkan kebanggan, serta menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan dari bawahannya.

Kinerja merupakan salah satu patokan untuk menilai perkembangan prestasi dari karyawan. Kinerja merupakan hasil dari tugas-tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Oleh karena itu kinerja karyawan dapat mempengaruhi kualitas perusahaan (Dena, 2018). Kinerja merupakan kulminasi dari tiga elemen yang saling berkaitan, yakni keterampilan, tingkat upaya, bersifat eksternal. Tingkat keterampilan merupakan bahan baku yang dibawa oleh seseorang ketempat kerjanya, seperti pengetahuan, kemampuan, kecakapan interpersonal serta kecakapan-kecakapan teknis. Tingkat upaya dapat digambarkan sebagai motivasi yang diperlihatkan oleh seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan.Sedangkan kondisi-kondisi eksternal adalah tingkat sejauh mana kondisi-kondisi eksternal mendukung kinerja seseorang. Tinggi rendahnya kinerja para karyawan dapat dipengaruhi beberapa faktor antara lain: “kemampuan dan kemauan kerja, fasilitas kerja yang digunakan, disamping itu juga tepat tidaknya cara yang dipilih instansi dalam memberikan motivasi kepada karyawan. Apabila caranya tepat dalam memotivasi karyawan untuk bekerja, maka diharapkan ada peningkatan kinerja sesuai keinginan perusahaan.

Perusahaan Daerah Air Mnum (PDAM) Kota Surakarta merupakan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang bergerak dibidang penyediaan air minum sehat dan bersih untuk mencukupi kebutuhan air minum penduduk Kota Surakarta.oleh karena itu, PDAM Kota Surakarta dalam melaksanakan tugasnya untuk melayani kebutuhan pelanggan harus menjadi satu kesatuan yang bersinergi, serasi, dan berkesinambungan dalam koordinasi yang efektif dan efesien guna terciptanya pelayanan yang baik kepada masyarakat.dalam pengerjaannya, maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul ”PENGARUH

LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KEPEMIMPINAN KERJA TERHDAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KARYAWAN PDAM KOTA SURAKARTA)".

B. Perumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Surakarta?
2. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Surakarta?
3. Apakah ada pengaruh kepemimpinan kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Surakarta?
4. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepemimpinan kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Surakarta?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Surakarta.
2. Untuk menganalisispengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Surakarta.
3. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Surakarta.
4. Untuk menganalis pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepemimpinan kerja secara bersama terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi pihak perusahaan PDAM Kota Surakarta dalam menentukan langah yang diambil teutama dalam bidang personalia yang berkaitan dengan lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepemimpinan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan PDAM Kota Surakarta

2. Bagi Peneliti

Dengan penelitian ini diharapan peneliti dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan menambah pengalaman, wawasan serta belajar sebagai praktisi dalam menganalisis suatu masalah kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini dapat dijadikan tambahan informasi dengan referensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sejenis.

E. Sistematika Skripsi

Penulisan dalam penelitian ini memiliki 5 bab dan juga memiliki sistematika sebagai berikut :

1. BAB I PENDAHULUAN

Penulisan penelitian pada bab 1 ini terdiri atas latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat dalam penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

2. BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Penulisan penelitian pada bab 2 ini menjelaskan tentang landasan teori dari para pakar ahli berdasarkan kutipan jurnal ilmiah, dan buku selain teori juga terdapat penelitian terdahulu dan hipotesis penelitian.

3. BAB III METODE PENELITIAN

Penulisan penelitian pada bab 3 ini berisikan tentang desain penelitian, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel, pengukuran, dan teknik analisis data.

4. BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penulisan penelitian pada bab 4 ini berisikan tentang hasil dari analisis data dan pembahasannya yang terdiri dari deskripsi data, analisis data, pembahasan.

5. BAB V KESIMPULAN

Penulisan penelitian pada bab 5 ini berisikan tentang hasil dari kesimpulan penelitian yaang telah dibuat dan berisikan saran-saran dari penelitian.