

**PENGARUH KOMPENSASI, PERILAKU KEPEMIMPINAN
DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PDAM KOTA SURAKARTA**



Skripsi

**Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Syarat-syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Surakarta**

Oleh :

**DEWI PRANITA
B100 060 243**

**FAKULTAS EKONOMI JURUSAN MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2010**

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini perhatian terhadap sumber daya manusia mendapatkan prioritas dari perusahaan, mengingat aspek sumber daya merupakan komponen yang sangat vital terhadap kelangsungan usaha perusahaan. Perusahaan dalam melakukan kegiatan aktivitasnya untuk menghasilkan barang dan jasa bertujuan untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan dengan cara mendapatkan keuntungan yang semaksimal mungkin, tujuan tersebut dapat dicapai dengan selalu memperbaiki manajemen perusahaan, terutama dalam kaitannya dengan peningkatan kemampuan sumber daya manusia perusahaan tersebut dan memperhatikan segala aspek yang terkait pada organisasi perusahaan tersebut. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari manajemen pada umumnya, yakni merupakan kunci utama dalam pencapaian tujuan.

Sebagai faktor produksi utama, keberadaan sumber daya manusia pantas dihargai dan tidak lagi dianggap sebagai suatu barang, suatu benda mati yang dapat diperlakukan sekehendak hati majikan, melainkan benar-benar sebagai sumber daya yang memiliki keinginan dan kebutuhan manusiawi dan mendapatkan perhatian mendalam dari pihak majikan agar prestasi mereka selaku sumber daya manusia dapat dilipatgandakan.

Terkait hal di atas, peningkatan kesejahteraan merupakan hal yang fundamental bagi pekerja dalam meningkatkan produktivitas kerja, disamping

peran pimpinan perusahaan yang merupakan panutan bagi pekerja didalam melakukan aktivitasnya. Faktor yang terpenting dalam menunjang keberhasilan suatu organisasi adalah faktor sumber daya manusia. Bagaimanapun sempurnanya perencanaan, kebijaksanaan, maupun peralatan yang dimiliki perusahaan, semua itu tidak dapat berjalan apabila tidak ada faktor sumber daya manusia yang menggerakkannya.

Disisi lain pihak pimpinan juga harus bertanggung jawab meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja akan meningkatkan semangat dan kegairahan kerja. Hal ini akan membawa dampak baik langsung maupun tidak langsung terhadap efektivitas organisasi dan akhirnya akan mengakibatkan pencapaian produksi yang optimal. Pimpinan yang efektif harus berusaha mencari faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan pada akhirnya akan berdampak terhadap kinerja yang semakin baik bagi karyawan.

Keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan agar bersedia bekerja sama mempunyai disiplin yang tinggi, dan bekerja dengan semangat yang tinggi demi tercapainya tujuan perusahaan dipengaruhi gaya kepemimpinan yang diterapkan pada bawahan dan basis kuasa yang tersedia bagi pimpinan. Blau (1990 : 226) menyatakan : dalam meningkatkan kinerja karyawan perlu basic kuasa dan gaya kepemimpinan yang tepat sehingga dapat mempengaruhi orang yang terlibat dalam situasi baru secara efektif. Seorang pemimpin yang ideal adalah pemimpin yang dapat menggunakan gaya kepemimpinan dan basic kuasa yang sesuai dengan situasi,

kondisi, lingkungan perusahaan dan bawahannya. Kuasa merupakan sumber daya yang memungkinkan pemimpin dapat menimbulkan kepatuhan dari suatu pengaruh atas orang lain. Seorang pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat untuk situasi tertentu, gaya itu boleh jadi tidak maksimal apabila tidak mencerminkan basis kuasa yang sesuai.

Berdasarkan pemberian kompensasi yang semakin baik kepada karyawan, perilaku pimpinan yang baik dan ditunjang oleh komitmen organisasi yang semakin tinggi dari karyawan diharapkan akan tercapai kinerja yang baik, dan hal ini akan berpengaruh terhadap kemajuan organisasi.

Mempertimbangkan alasan-alasan tersebut di atas maka penyusun tertarik untuk mengetahui dan meneliti penulisan skripsi ini diberikan judul **“Pengaruh Kompensasi, Perilaku Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Surakarta”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas maka yang menjadi pokok permasalahan adalah:

1. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Surakarta secara parsial.
2. Bagaimana pengaruh perilaku Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Surakarta secara parsial.
3. Bagaimana Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Surakarta secara parsial.

4. Bagaimana Pengaruh Kompensasi, Perilaku Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Surakarta secara serentak

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan dalam rangka penyusunan skripsi ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Surakarta secara parsial.
2. Mengetahui pengaruh Perilaku Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Surakarta secara parsial.
3. Mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Surakarta secara parsial.
4. Mengetahui pengaruh Kompensasi, Perilaku Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Surakarta secara serentak.

D. Manfaat Penelitian

Pada dasarnya penyusunan skripsi yang akan dilakukan ini akan memberikan manfaat kepada:

1. Organisasi

Dapat dijadikan sebagai bahan masukan atau pertimbangan bagi pihak manajemen untuk lebih memperhatikan karyawan dan terhadap perubahan yang terjadi serta untuk meningkatkan kebijaksanaan yang berkaitan dengan upaya pemberian motivasi dan penerapan perilaku pimpinan.

2. Peneliti

Merupakan sarana untuk menerapkan teori-teori yang telah diperoleh selama duduk di bangku kuliah pada masalah yang nyata, yaitu masalah-masalah yang terdapat dalam organisasi.

3. Pembaca / Pendidikan

Hasil dari penulisan ini dapat digunakan sebagai ilmu pengetahuan atau informasi yang berkaitan dengan bidang manajemen sumber daya manusia.