

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN
DAERAH AIR MINUM KABUPATEN SUKOHARJO**



SKRIPSI

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

Oleh :

SRI LESTARI

B 200 060 110

**FAKULTAS EKONOMI JURUSAN AKUNTANSI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2010

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Semua perusahaan pasti memerlukan manajemen yang berkaitan dengan usaha- usaha untuk mencapai tujuan tertentu bagi perusahaan tersebut. Tidak hanya pada sektor swasta, sektor publik juga memerlukan manajemen yang baik agar dapat memberikan pelayanan kepada publik atau masyarakat yang memerlukan dengan baik pula. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung oleh keberhasilannya dari para individu organisasi itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka.

Berbagai macam hambatan pasti akan ditemui oleh para individu organisasi untuk bisa bekerja dengan baik sehingga kinerja mereka dapat diterima dengan baik. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain: motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, insentif, budaya kerja, komunikasi, jabatan, pemberian gaji karyawan, pelatihan. Semua faktor itu pasti berpengaruh, ada yang dominan ada juga yang tidak. Tetapi faktor yang paling penting dan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kepemimpinan dan lingkungan kerja.

Kepemimpinan secara teoritis diposisikan sebagai faktor sentral yang mendominasi, menggerakkan dan mengkoordinasikan faktor lain dalam organisasi. Keberadaan pemimpin dalam organisasi adalah sangat penting karena ia memiliki peranan yang strategis dalam mencapai tujuan organisasi (dalam Pujiati,

2008). Pemimpin dibutuhkan untuk menentukan kelangsungan dan perkembangan usaha karena adanya situasi ketidak pastian yang setiap saat mengancam usaha dan mempengaruhi pengikutnya.

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan dan merupakan pola- pola perilaku konsisten yang diterapkan pemimpin dengan dan melalui orang lain pada saat mempengaruhi karyawan. Kepemimpinan bukan merupakan pendapat pemimpin tentang perilaku mereka, tetapi bagaimana persepsi orang lain terutama karyawan tentang perilaku kepemimpinannya. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi kerja karyawan adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para karyawan dalam menjalankan tugasnya masing- masing.

Kepemimpinan juga merupakan suatu norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Kepemimpinan tidak hanya membiasakan berperilaku tetapi justru membiasakan proses berpikir untuk bertindak yang akan memberikan hasil yang lebih nyata. Menurut Hardini dalam Pujiati (2008) kepemimpinan yang tepat akan meningkatkan kinerja karyawan. Kepemimpinan yang tepat adalah cara memimpin yang mampu memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaannya lebih dari apa yang seharusnya serta mampu menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan sehingga para karyawan menjadi bersemangat dalam melakukan pekerjaannya, dengan demikian kinerja karyawan akhirnya akan meningkat.

Selain kepemimpinan, lingkungan kerja juga penting bagi para karyawan. Karena mempengaruhi kinerja yang dilaksanakan oleh karyawan. Lingkungan kerja ini terdiri atas fisik dan nonfisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang segar, nyaman dan memenuhi standar kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja nonfisik meliputi keramahan sikap para karyawan dan sikap saling menghargai diwaktu berbeda pendapat adalah syarat wajib terus membina kualitas pemikiran karyawan yang akhirnya bisa membina kinerja mereka secara terus- menerus.

Beberapa pengertian kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Kinerja adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu pada pekerjaannya
- b. Kinerja adalah dapat dinilai melalui hasil kerja periode sebelumnya dibandingkan dengan kinerja sesungguhnya masa sekarang, serta dengan periode yang akan datang dalam lingkup tertentu, misalnya: kinerja operasi, kinerja keuangan, kinerja sumber daya manusia, serta kinerja perusahaan secara keseluruhan.
- c. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika.

Kinerja karyawan pada dasarnya dipengaruhi oleh kondisi- kondisi tertentu, yaitu kondisi yang berasal dalam individu yang disebut dengan faktor individual, dan kondisi yang berasal dari luar individu yang disebut dengan faktor situasional. Faktor individual meliputi jenis kelamin, kesehatan, pengalaman dan karakteristik yang terdiri dari motivasi dan kepribadian. Adapun faktor situasional meliputi kepemimpinan, prestasi kerja, hubungan sosial dan budaya organisasi.

Faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah pertama, efektifitas dan efisiensi. Menurut Prawirosentono (1999:27) bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan mempunyai nilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan ketidakpuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien, begitu juga sebaliknya.

Kedua, otoritas (wewenang). Arti dari otoritas menurut Barnard (dalam Prawirosentono, 1999:27) adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dari suatu organisasi formal yang dimiliki (diterima) oleh seorang anggota organisasi kepada anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya (sumbangan tenaganya).

Ketiga, disiplin. Menurut Prawirosentono (1999:30) disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

Keempat, inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Jadi, inisiatif adalah daya dorong kemajuan yang bertujuan untuk mempengaruhi kinerja organisasi.

Penelitian ini akan mengkaji bagaimana pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Bagi organisasi yang memberikan pelayanan kepada publik tentu saja kinerja karyawan itu dapat dilihat dari bagaimana organisasi tersebut dalam memberikan pelayanan kepada publik seperti pada perusahaan daerah air minum kabupaten Sukoharjo yang memberikan pelayanan mengenai fasilitas air bersih untuk kebutuhan hidup sehari-hari.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM KABUPATEN SUKOHARJO”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan yang akan diteliti, antara lain:

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Mengetahui adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Mengetahui adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah pelaporan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis, yang diantaranya:

1. Peneliti.

Dapat meningkatkan dan memperdalam pengetahuan serta pemahaman penulis mengenai pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. PDAM.

Dapat digunakan sebagai masukan bagi para karyawan perusahaan daerah air minum untuk lebih meningkatkan kepemimpinan dan lingkungan kerja, sehingga kinerja karyawan akan lebih baik.

3. Pihak lain.

Sebagai bahan untuk menambah dan melengkapi dari penelitian yang telah ada sebelumnya.

E. Sistematika Skripsi

Penelitian ini membahas mengenai pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk mencapai maksud tertentu, pembahasan dalam penelitian ini dibagi menjadi lima bab dengan urutan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan pustaka memuat teori-teori yang melandasi penelitian ini, antara lain tentang kinerja karyawan, kepemimpinan, lingkungan kerja, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan penentuan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini dibahas tentang jenis penelitian, populasi dan sampel penelitian, data dan sumber data, definisi variabel, metode analisis data, dan teknik pengujian hipotesis.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi gambaran umum perusahaan secara garis besar, deskripsi responden atau karakteristik responden, pengujian instrumen penelitian, dan uji asumsi klasik.

BAB V PENUTUP

Bab ini terdiri dari simpulan dari serangkaian pembahasan, keterbatasan penelitian, serta saran-saran yang diperlukan.