

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian yang memegang peranan penting dalam suatu organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, suatu organisasi tidak dapat menjalankan kegiatannya untuk mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas. Suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia (SDM) sebagai pengelola sistem untuk mencapai tujuan. Dea, (2020) “manajemen sumber daya manusia sebagai indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien”. Dengan demikian, karyawan dituntut untuk memiliki kemampuan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi ditentukan oleh kinerja karyawan. Kemampuan karyawan mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya menjadi tolak ukur pencapaian tujuan organisasi mempunyai tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh karyawan yang diberi tanggung jawab untuk menyelesaikannya. Dalam usaha peningkatan kinerja sumber daya manusia (karyawan) bukanlah suatu hal yang mudah karena kinerja mempunyai konsep yang beraneka ragam dan dapat di analisa dari berbagai sudut pandang serta dipengaruhi oleh berbagai sudut pandang serta dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain, faktor kemampuan karyawan itu sendiri dan adanya dorongan dari luar terutama pada atasan.

Upaya untuk memacu kinerja dalam kepuasan kerja itu tentu saja tidak lepas dari system kompensasi, pemantauan atau monitoring dan evaluasi kerja pada setiap akhir periode yang telah ditetapkan, misalnya pada akhir tahun, namun demikian tidak berarti dengan pemberlakuan sistem tersebut pada karyawan atau staf hanya berorientasi pada hasil kerja.

Motivasi berasal dari kata latin movere yang berarti dorongan, daya penggerakan atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan kata movere dala bahasa inggris , sering disebut dengan motivation yang berarti pemberian motif , penimbulkan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan (Suwanto, 2011). Motivasi seseorang karyawan dalam bekerja biasanya ditunjukan oleh aktivitas yang terus menerus dan diarahkan pada tujuan perusahaan serta tidak mudah terganggu oleh gejolak-gejolak yang terjadi dalam perusahaan dengan kata lainlain, motivasi merupakan sebuah determinan penting bagi prestasi kerja , karena seseorang sangat termotivasi akan melakukan upaya guna menunjang tujuan-tujuan hasil kerjanya dan organisasi dimana ia bekerja.

“Produktivitas kerja seseorang karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas, baik secara kualitas dan kuantitas sesuai tanggung jawab yang diberikan padannya atas dasar kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu” (Mangkunegara, 2001:67). Menurut Handoko, (2001:104) sebagai kekuatan pendorong yang dapat mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan dan kepuasan dirinya. Karena pentingnya motivasi maka dalam suatu organisasi maupun perusahaan diperlukan adanya motivasi yang baik demi tercapainya tujuan perusahaan.

Kepemimpinan Hanya dapat dilakukan oleh seseorang pemimpin.

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain dalam pencapaian tujuan dengan antusias. Kepemimpinan merupakan suatu kumpulan proses yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola

dan menginspirasi sejumlah pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi melalui aplikasi teknik-teknik manajemen.

Kepemimpinan merupakan proses pengaruh sosial dimana pemimpin mencari keikutsertaan sukarela dari pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan seseorang pemimpin juga menggambarkan arah dan tujuan yang akan dicapai dari sebuah organisasi sehingga dapat dikatakan kepemimpinan sangat berpengaruh bagi nama besar organisasi (Suwanto, 2019:5).

“Kepemimpinan adalah suatu kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal ini mungkin tidak disenangi”.

“Budaya organisasi pada umumnya dapat mengakomodir beberapa keragaman yang terdapat didalam sebuah organisasi serta dapat memberikan kenyamanan dan kepuasan dalam bekerja dari sisi seseorang pegawai” (Niam, 2019). Pelaku organisasi di tingkat kerja diperlukan. Selain itu, posisi sumber daya berada diposisi tertinggi berguna untuk membantu perusahaan menampilkan norma perilaku, nilai-nilai perilaku dan sebagai sarana penting dalam proses meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan sebagai asset vital suatu perusahaan karena melalui kinerja mereka sangat mempengaruhi efektivitas kinerja perusahaan karena melalui kinerja mereka sangat mempengaruhi efektivitas kinerja perusahaan. Oleh karena itu peningkatan kinerja karyawan menjadi fokus utama unit manajemen sumber daya manusia.

Sedarmayanti (2018:260) mengemukakan kinerja merupakan hasil kerja yang mampu diperoleh kerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, di mana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara nyata baik dari segi kualitas maupun dari segi kuantitas. Baik buruk hasil kerja karyawan dapat dilihat dari standar kerja yang telah ditetapkan, maka kinerja karyawan tergolong baik.

Unsur manusia mempunyai peranan yang dominan dalam meningkatkan suatu instansi kearah yang lebih maju dalam suatu instansi pemerintah. Kemajuan instansi tersebut dapat diketahui dari kinerja sumber daya manusiannya. Kinerja atau hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu kinerja juga dapat di artiakan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.

Pengukuran kinerja, suatu proses mengkuanlifikasikan secara akurat dan valid tingkat efisiensi dan efektifitas suatu kegiatan yang telah terealisasi dan membandingkanya dengan target yang direncanakan. Untuk itu seseorang atasan perlu mempunyai ukuran kinerja karyawan sehingga timbul suatu masalah. Informasi tentang kinerja karyawan juga diperlukan bila seorang atasan ingin mengubah sitem yang ada. Optimal tidaknya kinerja karyawan suatu instansi pemerintah dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya etos kerja dan disipli kerja. Kinerja berasal dari kata *job performance* yang memiliki arti prestasi kerja atau prestasi seseungguhnya yang dicapai oleh seseorang/organisasi. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai melaksanakan fungsinnnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Perumda Tugu Tirta Kota Malang merupakan perusahaan air minum yang memenuhi kebutuhan air bersih masyarakat kota malang. Dari observasi awal yang dilakukan di Perumda Tugu Tirta Kota Malang

menunjukkan bahwa ada upaya yang dilakukan pimpinan dalam upaya memotivasi karyawannya dalam meningkatkan kinerjanya. Hal ini dilakukan dengan adanya program pelatihan guna meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu proses penilaian kinerja Perumda Tugu Tirta Kota Malang dilakukan secara otomatis, dengan system aplikasi informasi, dengan membandingkan antara realisasi pencapaian dengan target sasaran kerja pegawai/*key performance indicator* (KPI). Target sasaran kerja pegawai / *key performance incicator* (KPI) di evaluasi setiap tiga bulan sekali dan penilaian kinerja dinyatakan dalam Nilai Kinerja Pegawai (NKP). Namun demikian meskipun ada upaya yang dilakukan Perumda Tugu Tirta Kota Malang dalam meningkatkan kinerja karyawan, pada kenyataannya kinerja karyawan perumda tugu tirta kota malang masih kurang baik , hal ini dilihat dari permasalahan yang sering terjadi dikutip dari Sumber Malang Times 19 Oktober 2021, kebocoran pipa menjadi permasalahan yang sering terjadi sehingga mengakibatkan masyarakat kurang mendapatkan air bersih salah satunya di beberapa wilayah di kedungkandang. Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian apakah, Motivasi, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi mempengaruhi kinerja setiap karyawan di Perumda Tugu Tirta Kota Malang dengan judul “PENGARUH MOTIVASI,KEPEMIMPINAN,DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN UMUM DAERAH (PERUMDA) TUGU TIRTA KOTA MALANG”.

Penilaian tentang kinerja karyawan telah banyak dilakukan oleh peneliti sebelumnya, baik dalam indikator maupun variabel lainnya.

Kajian penelitian yang relevan merupakan bagian yang menguraikan tentang beberapa pendapat mengenai hasil peneliti yang dilakukan oleh (Saragi,2021) dengan judul penelitian "Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Serta Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Kesehatan Pegawai Telkom Medan" Berdasarkan hasil penelitian ini, diperoleh bahwa budaya organisasi, motivasi, dan kepemimpinan dapat memengaruhi kinerja karyawan Yayasan Telkom Medan secara signifikan. Berdasarkan uraian diatas , dijelaskan bahwa Motivasi, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi memiliki peran penting bagi kinerja karyawan , sehingga tingginya kinerja karyawan disebabkan oleh Motivasi, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi, akan membawa dampak baik bagi perusahaan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas sebelumnya maka rumusan masalah yang akan diteliti adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Motivasi, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Mempengaruhi Kinerja Karyawan Secara Simultan DI Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Air Minum Tugu Tirta Kota Malang?
2. Bagaimana Motivasi Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Air Minum Tugu Tirta Kota Malang?
3. Bagaimana Kepemimpinan Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Air Minum Tugu Tirta Kota Malang?
4. Bagaimana Budaya Organisasi Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Air Minum Tugu Tirta Kota Malang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan masalah ini adalah:

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Air Minum Tugu Tirta Kota Malang
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Air Minum Tugu Tirta Kota Malang
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Air Minum Tugu Tirta Kota Malang
4. Untuk Mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Air Minum Tugu Tirta Kota Malang

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Bagi akademis, penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan mengenai pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Di harapkan penelitian ini sebagai literature dan acuan untuk penelitian lebih dalam tentang pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi
- b. Hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam memperkaya wawasan konsep mengenai sumber daya manusia terutama tentang motivasi, kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

2. Manfaat Praktis

- a. Memberikan sumbangan pemikiran bagi pihak perusahaan dalam rangka perbaikan proses manajemen sumber daya manusia sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan yang berkualitas. Selain itu, dapat meningkatkan terjalinnya kerjasama dalam lingkungan perusahaan.
- b. Memperluas wawasan bagi perusahaan tentang strategi pengembangan sumber daya yang memudahkan perusahaan dalam kesulitan kerja karyawan dan sebagai umpan balik dari perusahaan
- c. Agar dapat dijadikan referensi bagi mahasiswa dalam pengembangan ilmu manajemen khususnya dalam pengembangan pusat sumber belajar yakni perpustakaan, terutama pemanfaatan

respository sebagai media untuk memeperlancar penyelesaian menukis skripsi.

- d. Bagi peneliti diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat sebagai cara mengamalkan ilmu pada kuliah dengan melakukan penelitian dalam rangka menyelesaikan pendidikan

