

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia dalam organisasi sangat penting bagi keberhasilan pencapaian tujuan. Karyawan tidak dipandang hanya sebagai modal atau biaya (*expense*), tetapi karyawan dianggap sebagai salah satu bentuk *organizational resource* yang dapat meningkatkan daya saing organisasi. Oleh karena itu, agar karyawan dapat menjadi sumber daya utama dan menentukan suksesnya tugas-tugas, maka harus dikembangkan kemampuannya atau ditingkatkan kinerjanya.

Bagi setiap organisasi, penilaian terhadap kinerja merupakan suatu hal yang penting untuk mengetahui sampai seberapa jauh tujuan organisasi itu sudah berhasil diwujudkan dalam kurun waktu atau periode tertentu. Kinerja dapat didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil atau *degree of accomplishment*. (Ibnu Syamsi, 1994:73).

Informasi tentang kinerja tersebut akan sangat bermanfaat untuk menilai dan mengevaluasi tidak saja tentang kinerja organisasi, apakah sudah sesuai dengan tujuan yang diharapkan, melainkan juga tentang proses kerjanya, apakah sudah berjalan baik atau masih perlu perbaikan. Artinya, penilaian terhadap kinerja dapat dipakai sebagai ukuran keberhasilan organisasi dan dijadikan input bagi perbaikan atau peningkatan kinerja organisasi selanjutnya.

Kinerja karyawan tidak dapat dilepaskan dari peran pemimpinnya. Menurut Bass (1990), peran kepemimpinan memberikan kontribusi pada karyawan untuk pencapaian kinerja yang optimal. Keefektifan kepemimpinan berdampak pada kinerja/prestasi dan kepuasan para pengikutnya. Pengaruh pimpinan sangat menentukan pekerjaan bawahan, artinya pekerjaan bawahan tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya kepemimpinan dan partisipasi bawahan.

Untuk mengembangkan dan memberdayakan kinerja sumber daya manusia, diperlukan motivasi kerja. Seperti yang dikemukakan oleh Heider yang dikutip oleh As'ad (1998 : 57) bahwa *performance* (kinerja) adalah hasil interaksi antara motivasi dan *ability* (kemampuan). Oleh karena itu dengan memberikan motivasi kerja kepada karyawan, berarti akan memberikan kepada karyawan dorongan untuk mengerahkan kemampuan, keahlian dan ketrampilannya dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Motivasi kerja yang tinggi merupakan penunjang bagi terwujudnya kinerja yang tinggi pula. Sebaliknya motivasi kerja yang rendah akan berdampak pada kinerja yang menjadi buruk

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Gunungkidul sebagai suatu organisasi satu-satunya di daerah yang mengelola dan melayani masyarakat akan pemenuhan kebutuhan air minum, dituntut untuk senantiasa memberikan pelayanan yang berkualitas, disamping memperoleh keuntungan.

Pengaruh kepemimpinan yang efektif dan motivasi kerja yang tinggi sangatlah penting dalam rangka pencapaian kinerja karyawan yang

baik pula, sehingga Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Gunungkidul bisa memberikan pelayanan berkualitas terhadap masyarakat/pelanggan akan kebutuhan air minum. Sebaliknya jikalau pemimpin yang buruk dan motivasi kerja yang rendah akan menimbulkan kinerja karyawan yang buruk pula, sehingga masyarakat/pelanggan tidak puas atas pelayanan yang diberikan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Gunungkidul. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan juga perlu diketahui sehingga pihak manajemen dapat menentukan skala prioritas dalam pengelolaan sumber daya manusia di Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Gunungkidul.

Dari permasalahan tersebut diatas, peneliti tertarik untuk mengadakan kajian terhadap pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Gunungkidul.

B. Lingkup Penelitian

Menganalisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Gunungkidul.

C. Rumusan Permasalahan

1. Apakah kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja

2. Variabel manakah yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Gunungkidul ?

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Gunungkidul.
2. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Gunungkidul.
3. Menganalisis variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Gunungkidul.

E. Manfaat Penelitian

1. Memberikan kontribusi khususnya kepada manajemen Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Gunungkidul, mengenai pentingnya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Gunungkidul adalah agar memperoleh solusi dan wawasan dalam meningkatkan kinerjanya.
3. Bagi dunia akademis, penelitian ini merupakan bahan bacaan untuk menambah pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya tentang kepemimpinan, motivasi dan kinerja.