

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Di zaman yang semakin modern sekarang ini, makin banyak perusahaan yang terus berinovasi dan juga memiliki ide-ide tentang bisnis atau usaha mereka sehingga pasti akan terjadi suatu persaingan antar perusahaan. Maka dari itu, untuk menghadapi persaingan usaha yang ada saat ini, perusahaan dituntut untuk menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk melakukan suatu pengembangan usaha. Keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor tersebut adalah Sumber Daya Manusia, karena Sumber Daya Manusia adalah suatu usaha kerja atau jasa yang memang diberikan dengan tujuan dalam melakukan proses produksi (Sonny Sumarsono, 2003). Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya bergantung pada peralatan-peralatan modern, tetapi juga tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Setiap perusahaan atau organisasi akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan demi tercapainya tujuan dari perusahaan dan organisasi tersebut (Jandhika Hendrianto, 2015).

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan agar tetap bertahan. Sumber Daya Manusia menjadi elemen utama dalam perusahaan jika dibandingkan dengan modal, teknologi, dan uang, karena Sumber Daya Manusia berperan sebagai pengendali kegiatan perusahaan. Jika perusahaan tidak memiliki Sumber Daya Manusia yang memadai, maka perusahaan tersebut tidak akan bisa berkembang dengan baik (Kiki Rindy, 2015).

Menurut Sutrisno (2016), kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, dan lain-lain.

Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang air minum yang merupakan salah satu jasa layanan bagi masyarakat untuk konsumsi sehari-hari, Perumda Air Minum Tirta Moedal Kota Semarang dituntut untuk dapat senantiasa memberikan pelayanan yang prima. Karena hal tersebut, tentu saja dukungan dan kerjasama yang baik antara pimpinan dan juga karyawan dalam menjalani tugasnya sangat diharapkan bagi kemajuan perusahaan. Akan tetapi, berdasarkan data yang diperoleh oleh penulis di Perumda Air Minum Tirta Moedal Kota Semarang, menyatakan bahwa terdapat beberapa masalah yang berkaitan dengan komitmen organisasional karyawan Perumda Air Minum Tirta Moedal Kota Semarang. Hal tersebut tampak dari adanya tingkat kehadiran karyawan Perumda Air Minum Tirta Moedal Kota Semarang yang rendah yang disajikan pada Tabel 1.1

Tabel 1.1
Tingkat Kehadiran Karyawan Perumda Air Minum Tirta Moedal
di Kota Semarang
Bulan Januari 2021 s/d Juni 2021

No.	Bulan	Total Karyawan	Jumlah Hari Kerja (per bulan)	Alpha	Pulang Awal	Jumlah	Persentasi Absensi (%)
1.	Januari	390	20	52	20	72	3,6
2.	Februari	390	19	25	38	63	3,3
3.	Maret	390	21	52	39	91	4,3
4.	April	390	21	39	86	125	5,9
5.	Mei	390	18	54	220	274	15,2
6.	Juni	390	21	37	112	149	7,1
Rata-Rata							6,5

Sumber: Data Perumda Air Minum Tirta Moedal Kota Semarang Januari-Juni 2021

Dari tabel 1.1 dapat diketahui hasil perhitungan tingkat absensi karyawan Perumda Air Minum Tirta Moedal Kota Semarang bahwa rata-rata tingkat absensi yang terjadi di perusahaan sebesar 6,5%. Hal tersebut menunjukkan tingkat absensi lebih dari 3% dan ini mengindikasikan adanya masalah yang terjadi di dalam Perumda Air Minum Tirta Moedal Kota Semarang. Menurut Sanjaya (2015) rata-rata tingkat absensi sejumlah 2%-3% dalam satu bulan masih dapat dikategorikan baik. Namun jika lebih dari 3%, maka dapat dikategorikan perusahaan tersebut memiliki kepemimpinan yang kurang baik yang menyebabkan kurangnya kinerja karyawan.

Ada banyak cara untuk meningkatkan kinerja karyawan, seperti dengan memberikan contoh yang baik dari seorang pemimpin, memberikan motivasi kepada karyawan dan juga selalu memperhatikan lingkungan kerja karyawan. Rivai dan Mulyadi (2011) menyatakan bahwa kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Purnomo (2008) mengemukakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang dimana hal tersebut menunjukkan bahwa apabila kepemimpinan semakin baik, maka semakin baik pula kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Parlinda dan Wahyudin (2008) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang baik tidak dapat memicu kinerja karyawan yang baik pula.

Faktor yang menjadi penyebab menurunnya kinerja selain dari faktor kepemimpinan adalah faktor motivasi kerja. Menurut Hasibuan dalam (Sutrisno, 2017) mengemukakan bahwa motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Motivasi merupakan hal yang penting bagi karyawan, karena dengan termotivasinya seorang karyawan, maka karyawan akan merasa bahagia dan

juga bersemangat untuk bekerja. Kurangnya motivasi karyawan dapat berdampak serius bagi tingkat absensi dan keterlibatan karyawan. Listianto dan Setiaji (2007) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang baik dapat terjadi karena terdapat motivasi yang bagus atau baik. Berbeda dengan penelitian Resty Fawzia Anjani (2014) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa motivasi tidak meningkatkan kinerja karyawan.

Selain faktor motivasi kerja, lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Danang (2015), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang kondusif akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul kegairahan kerja dan semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya, yang berpengaruh pada kinerja karyawan yang meningkat (Dony Tri Prasetyo, 2015). Sesuai dengan penelitian (Wibowo, 2019) yang mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dimana hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Lain hal dengan penelitian Veronica Aprillia D.S (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan, maka peneliti akan melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan” (Studi Kasus pada Perumda Air Minum Tirta Moedal Kota Semarang).**

1.2. Rumusan Masalah Dan Pembatasan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Moedal Kota Semarang ?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Moedal Kota Semarang ?
3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Moedal Kota Semarang ?

Pembatasan masalah dalam penelitian ini memiliki tujuan untuk membatasi pembahasan pada pokok permasalahan penelitian saja. Batasan masalah penelitian sangat penting dalam mendekati pada pokok permasalahan yang akan dibahas. Hal ini agar tidak terjadi kerancuan ataupun kesimpangan dalam menginterpretasikan hasil penelitian. Ruang lingkup penelitian dimaksudkan sebagai penegasan mengenai batasan-batasan objek. Ruang lingkup dalam penelitian ini yaitu ada di Perumda Air

Minum Tirta Moedal Kota Semarang mengenai faktor kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan diadakan penelitian ini adalah:

- a.) Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terpersepsi terhadap kinerja
- b.) Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terpersepsi terhadap kinerja
- c.) Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja

1.4. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini saya berharap agar memberi manfaat bagi beberapa pihak, yaitu:

1.) Manfaat Teoritis

- a. Bagi perusahaan: Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sebagai bahan masukan dan juga pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi.
- b. Bagi pihak akademik atau universitas: Penelitian ini diharapkan dapat menambah kepustakaan dan informasi mengenai kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan

2.) Manfaat Praktis

- a. Bagi penulis: Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan penulis terutama yang berhubungan dengan kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi dan kinerja karyawan.
- b. Bagi pihak luar: Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam melaksanakan penelitian selanjutnya