

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Organisasi adalah sebuah wadah berkumpulnya sekelompok orang untuk bekerja sama guna mencapai tujuan yang sama. Sekelompok orang yang bekerja bersama dalam suatu organisasi menciptakan unit sosial atau kelompok yang sengaja diorganisasikan untuk terus bekerja demi mencapai tujuan organisasi. Sekelompok orang yang memiliki visi, misi, dan tujuan yang selaras untuk mencapai keberadaan dalam masyarakat memengaruhi eksistensi suatu organisasi. Suatu organisasi dapat berfungsi secara efektif jika sumber daya manusianya adalah sekelompok orang yang sangat terampil dalam mencapai tujuan perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu upaya guna merangsang, meningkatkan, menginspirasi, dan mempertahankan kinerja yang tinggi dalam suatu perusahaan, menurut (Ajabar, 2020). Sebagaimana yang dikemukakan oleh (Ni Kadek Suryani & John Foeh, 2019) Teknik mengomunikasikan tujuan perusahaan melalui penggunaan orang atau karyawan dikenal dengan istilah manajemen sumber daya manusia. Orang atau karyawan yang dikelola untuk memastikan bahwa mereka memiliki keterampilan dan bakat yang dibutuhkan untuk mendukung tugas tersebut. Para pimpinan dan bawahan suatu organisasi menciptakan struktur organisasinya sehingga yang terakhir dapat mengelola organisasi dan mencapai tujuannya. Sumber daya manusia ini para pemimpin dan bawahan diharapkan mampu mengelola perusahaan secara efektif dan untuk mencapai tujuan organisai..

Para pemimpin dan bawahan berperan sebagai sumber daya manusia yang diharapkan mampu menjalankan organisasi yang baik.

Pemimpin berperan penting dalam mengelola bawahan mereka agar dapat mencapai tujuan kelompok. Dalam pengelolaan kelompok, kepemimpinan sangat penting. Karena manusia memiliki keterbatasan tertentu, mereka membutuhkan kepemimpinan. Sebab pemimpin yang memberikan arahan kepada organisasi guna mencapai tujuan, faktor kepemimpinan sangat penting. Kepemimpinan mencakup berbagai aspek, seperti kebiasaan, cara memengaruhi orang lain, interaksi, peran dalam organisasi, serta pandangan terhadap pengaruh yang sah. Menurut (Zahratulfarhah, 2022) kepemimpinan dan pengaruh merupakan suatu interaksi antara pemimpin dan pengikut yang berusaha menciptakan perubahan serta mencapai hasil sesuai dengan tujuan bersama.

Kepemimpinan pada dasarnya merupakan sebuah usaha dalam mengubah interaksi antara pemimpin dan pengikut yang berupaya memujudkan suatu perubahan serta mencapai keberhasilan sesuai dengan tujuan bersama. Kepemimpinan adalah suatu proses yang mendukung usaha individu dan kelompok dalam mencapai tujuan bersama, sekaligus membantu orang lain mengerti serta menyepakati langkah-langkah yang harus diambil beserta metode pelaksanaannya dengan efektif. Pemimpin organisasi perlu mampu membangun hubungan sesuai pada karyawannya. Hal ini merupakan cara untuk membangun kerja sama dan semangat kerja karyawan untuk membangun motivasi yang kuat dan bersifat positif sehingga mendorong niat dan upaya secara optimal. Seorang pemimpin yang baik mampu memberikan penularan semangat positif dan membagi pengetahuan mereka kepada pekerja mereka untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Dalam organisasi, kepemimpinan berusaha

untuk mempengaruhi anggota staf mereka untuk bertindak sesuai dengan harapan dan arahan dari mereka yang mereka pimpin.

Motivasi kerja merupakan indikator seberapa lama seseorang dapat mempertahankan upaya mereka dalam menyelesaikan tugas. Individu dengan motivasi yang kuat akan terus berupaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Wibowo, 2017). Adanya motivasi ini memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan, terutama dalam konteks instansi pemerintah. Oleh karena itu, motivasi kerja sangat penting dalam peningkatan kualitas kerja pegawai sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan instansi pemerintah. Sementara itu, menurut pendapat lain, motivasi kerja dapat di ukur melalui beberapa indikator mencakup: (1) Ketekunan dalam bekerja, (2) Pandangan fokus ke depan, (3) Ambisi besar, (4) Fokus dalam menjalankan tugas dan keseriusan, (5) Keinginan untuk berkembang, (6) Konsistensi dalam bekerja, (7) Hubungan baik dengan rekan kerja, dan (8) Pengelolaan waktu yang efektif (Mangkunegara, 2017).

Motivasi kerja menurut (Susilo et al, 2023) adalah keadaan yang mungkin menghasilkan, memandu, dan mempertahankan perilaku yang terkait dengan tempat kerja. Sedangkan motivasi kerja menurut (Kurniawan, 2022) adalah sekelompok tindakan yang menjadi dasar bagi individu seseorang dalam bertindak secara terfokus pada pencapaian tujuan. Selain itu, motivasi kerja merupakan kekuatan rahasia yang dimiliki seseorang yang mungkin dipupuk oleh tekanan dari luar, ketidakseimbangan finansial dan non-finansial, serta kinerja (Chandra & Syardiansah, 2021). Menurut definisi di atas, motivasi kerja diartikan sebagai kekuatan internal yang secara psikologis mendorong seseorang untuk secara konsisten terlibat dalam tindakan dan perilaku yang gigih dalam upaya mencapai tujuan yang

diinginkan dalam pekerjaan. Motivasi mempersoalkan tentang bagaimana cara mereka memberikan arahan energi dan potensi bawahan supaya bersedia kerja sama secara efektif serta keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan? Motivasi merupakan faktor yang mendorong, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku seseorang agar bekerja dengan semangat dan tekun demi memperoleh hasil yang maksimal.

Kompensasi merupakan salah satu aspek di dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang berhubungan dengan berbagai bentuk imbalan yang diperoleh seseorang untuk hasil dari melaksanakan tugas dalam suatu keorganisasian. Karyawan mengerahkan tenaga mereka untuk memperoleh imbalan baik berupa finansial maupun nonfinansial. Dalam suatu perusahaan, karyawan memegang peranan sangat penting untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Setiap individu memiliki perbedaan dalam ketrampilan, kemampuan, kebutuhan serta jenis kelamin. Salah satu bentuk apresiasi perusahaan terhadap kinerja karyawan yaitu dengan memberikan kompensasi. Menurut (Elmi, 2018) kompensasi adalah bentuk imbalan yang diberikan dari perusahaan kepada tenaga kerja, baik berupa keuangan atau non keuangan, dengan jangka waktu yang ditetapkan.

Menurut (Hasibuan, 2017) Kompensasi mencakup segala bentuk pendapatan, baik dalam bentuk uang, barang, secara langsung maupun tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai balasan atas jasa yang mereka berikan kepada perusahaan, dan (Hamali, 2018) menyatakan kompensasi juga merupakan salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Menurut Handoko (Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, 2017) Kompensasi merupakan segala bentuk imbalan yang diterima karyawan sebagai penghargaan atas jasa mereka. Dalam hubungan kerja, sering kali muncul permasalahan yang berkaitan dengan kompensasi,

termasuk aspek-aspek seperti tunjangan, peningkatan kompensasi, struktur kompensasi, serta skala kompensasi.

Kinerja diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu maupun kelompok dalam sebuah organisasi, sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing, guna mewujudkan tujuan organisasi secara sah, tidak melanggar hukum, serta selaras dengan norma dan etika (Sinambela, 2019). Motivasi kerja berperan dalam menciptakan kinerja pegawai yang optimal dan berkualitas, yang pada akhirnya mendukung pencapaian tujuan pemerintah. Kinerja dalam suatu organisasi adalah elemen yang sangat penting dan tak terpisahkan, baik dalam sector publik maupun swasta. Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja pegawainya, sehingga untuk mengukur kinerja organisasi, sebaiknya dilihat dari hasil kerja para pegawainya. Istilah kinerja sendiri berasal dari "Job Performance" atau "Actual Performance," yang mengacu pada pencapaian nyata atau prestasi kerja individu.

## **B. Rumusan Masalah**

Penelitian ini merumuskan beberapa permasalahan utama sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor PDAM Kabupaten Pacitan?
2. Apakah motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor PDAM Kabupaten Pacitan?
3. Apakah kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor PDAM Kabupaten Pacitan ?

### **C. Batasan Masalah**

Penelitian ini menjadikan motivasi kerja sebagai variabel bebas, kinerja pegawai sebagai variabel terikat, serta kepemimpinan sebagai variabel perantara. Observasi dilakukan di Kantor PDAM Kabupaten Pacitan.

### **D. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengevaluasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor PDAM Kabupaten Pacitan.
2. Mengevaluasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor PDAM Kabupaten Pacitan.
3. Mengevaluasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor PDAM Kabupaten Pacitan.

### **E. Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak yang memiliki kepentingan, diantaranya:

1. Bagi Peneliti, Penelitian ini membantu peneliti memahami pentingnya motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai, yang pada akhirnya berkontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan.
2. Bagi STIM YKPN, Penelitian ini dapat menjadi tambahan referensi serta memberikan ide atau inspirasi bagi penelitian selanjutnya, khususnya bagi mahasiswa yang tertarik meneliti di bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi Pemimpin Perusahaan, Penelitian ini menyediakan informasi yang dapat membantu pemimpin perusahaan dalam meningkatkan motivasi pegawai, sehingga kinerja mereka semakin optimal dan mendorong perkembangan perusahaan.
4. Bagi Pembaca, Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dan bahan perbandingan dalam melakukan penelitian serupa, sehingga dapat memperluas wawasan bagi yang membacanya.