

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Menghadapi persaingan global saat ini dan masa pandemi covid -19, sebuah lembaga usaha baik milik pemerintah maupun milik swasta dituntut untuk dapat lebih memaksimalkan kinerjanya dalam berbagai hal. Hal tersebut dapat terlihat dari prestasi kerja pegawai yang mengalami peningkatan atau penurunan. Dalam faktor prestasi kerja merupakan masalah yang sangat penting untuk pengaruh bagi setiap organisasi. Prestasi kerja yang sangat tinggi sangat diperlukan dalam setiap karyawan untuk mencapai tujuan sebuah organisasi, seperti diketahui bahwa pencapaian tujuan sebuah lembaga atau organisasi adalah sesuatu yang sangat di inginkan oleh setiap organisasi.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi. Adapun bentuk dan tujuannya sebuah organisasi didirikan berdasarkan visi untuk kepentingan bersama dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan di urus oleh sumber daya manusia yang berkualitas, Tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya yang berkualitas, paling sangat berpengaruh dan berharga dalam sebuah organisasi. Tanpa adanya campur tangan tenaga kerja atau karyawan yang berkualitas mustahil sebuah organisasi dapat mencapai tujuannya dengan baik.

Sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan sebuah organisasi, karena sumber daya manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu untuk terwujudnya sebuah tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif sumber daya manusia yang berkualitas meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu sangat

canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika tanpa adanya peran aktif sumber daya manusia yang berkualitas tidak diikuti sertakan.

Balai Sungai Sumatera II adalah sebuah perusahaan pemerintah yang mengurus untuk sumber daya air. Setelah terbentuknya Balai Sungai Sumatera II pada Tahun 2008, Balai Sungai Sumatera II merupakan unit pelaksana teknis Kementerian Pekerjaan Umum yang ada di Provinsi Sumatera Utara, yang bertugas menjamin terselenggaranya pengelolaan Sumber Daya Air dari hulu hingga ke hilir secara menyeluruh, terpadu dan berkelanjutan serta berwawasan lingkungan. Sebelum berdirinya Balai Sungai Sumatera II, Departemen Pekerjaan Umum khususnya Direktorat Jenderal Sumber Daya Air, memiliki satuan kerja yang berfungsi melaksanakan pekerjaan baik konstruksi maupun non konstruksi di masing-masing provinsi. Provinsi Sumatera dengan pengelolaan Bidang Sumber sDaya Air, terdiri dari beberapa Satuan Kerja Non Vertikal Tertentu (SNVT) antara lain SNVT. Irigasi dan Rawa Andalan Sumatera Utara dan SNVT Proyek Pengendalian Banjir Sumatera.

Berdasarkan Keppres no 12 tahun 2012 di Balai Sungai Sumatera II di indonesia di bagi dalam 131 Wilayah Sungai. Wilayah Sungai tersebut terbagi dalam 5 WS Lintas Negara, 29 WS Lintas Provinsi, 29 WS Strategis Nasional, 53 WS Lintas Kabupaten/kota, dan 15 WS dalam satu kabupaten/kota. Dari jumlah tersebut, yang merupakan kewenangan pemerintah (pusat) sejumlah 63 WS yang terdiri dari 5 WS lintas negara, 29 WS lintas provinsi dan 29 WS strategis nasional. Sebagaimana yang diamanatkan dalam Undang-undang tersebut, di Sumatera utara terbentuk Balai Sungai Sumatera II yang menangani Balai Sungai Strategis dan Wilayah Sungai Lintas Provinsi yaitu WS Belawan Ular Padang, WS Toba Asahan dan WS Batang Natal Batang Batahan.

Dalam hal ini, kinerja karyawan pada Balai Sungai Sumatera II masih kurang, hal ini dapat dibuktikan dengan masih banyaknya keluhan dari masyarakat, misalnya terjadi banjir akibat dredinase yang kurang baik. Sehingga masyarakat merasa dirugikan, belum lagi masalah kesalahan air bersih untuk masyarakat dan masih banyak keluhan lainnya dari masyarakat, Saat ini hal yang paling banyak dikeluhkan oleh masyarakat kota medan pada umumnya dan pada khususnya adalah seringnya terjadi banjir. Mendominasi keluhan masyarakat akan pelayanan air bersih di Medan. Selain itu Balai Sungai Sumatera II merupakan salah satu perusan pemerinta yang keuntungan dan kerugiannya berfluktuasi, tentu ini menjadi pertanyaan besar bagi semua kalangan.

Berkaitan dengan kepemimpinan dan motivasi, kepemimpinan pada kantor Balai Sungai Sumatera II senantiasa melibatkan karyawan dalam berbagai hal, hal ini terbukti bahwa pimpinan senantiasa memberikan wewenang dan tanggungjawab kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan dan senantiasa mengikutsertakan karyawan dalam pengambilan keputusan, serta pimpinan selalu meminta saran, bahkan selalu menanggapi dengan baik saran dan kritikan dari bawahannya, hanya saja karyawan membutuhkan perhatian dari pimpinan pada saat melakukan pekerjaannya.

Sementara itu, motivasi yang diberikan oleh perusahaan masih kurang, seperti pemberian penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi, dankurangnya motivasi dari rekan kerja saat melakukan pekerjaan.

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti mendorong atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Motivasi sangat penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Dalam dunia kerja saat ini, motivasi menempati unsur terpenting yang harus dimiliki oleh semua karyawan. Sebab motivasi merupakan kemampuan berusaha yang dilakukan seseorang untuk meraih tujuan dan disertai dengan kemampuan individu untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhannya. Pada hakekatnya, manusia yang bekerja tidak saja hanya untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya, tetapi juga bertujuan untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik.

Dalam permasalahan kinerja, banyak sekali solusi yang hadir. Namun, untuk perusahaan Balai Sungai Sumatera II ini akar permasalahan biasanya adalah tergantung motivasi yang diberikan kepada pegawai dan perlakuan seorang pemimpin.

Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerja. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun hasil pekerjaan itu sendiri menunjukkan kinerja.

Kinerja dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja. Banyak sekali faktor yang mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya. Terdapat faktor yang berasal dari dalam diri sumber daya manusia sendiri maupun dari luar dirinya.

Disamping itu ada beberapa faktor lain yang dianggap mampu memengaruhi kinerja karyawan salah satu diantaranya ialah gaya kepemimpinan dalam organisasi.

Setiap pekerja mempunyai kemampuan berdasar pada pengetahuan dan keterampilan, kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Namun, pekerja juga mempunyai kepribadian, sikap, dan perilaku yang dapat memengaruhi kinerjanya.

Oleh karena itu mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang berbeda yang dibawa kedalam organisasi. Karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal, atau gedung. Dengan demikian dibutuhkan sosok pemimpin yang diharapkan mampu mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan Masyarakat. Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan.

Sukses tidaknya usaha mencapai tujuan, ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Mengingat bahwa apa yang digerakkan oleh seorang pemimpin bukan benda mati, tetapi manusia yang mempunyai perasaan dan akal, serta beraneka ragam jenis dan sifatnya, maka masalah kepemimpinan tidak dipandang mudah. Kemampuan seorang pemimpin merupakan suatu sarana mencapai tujuan. Hal ini berarti dalam memenuhi kebutuhannya tergantung pada keterampilan dan kemampuan pemimpin.

Kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinann merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang ada di Balai Sungai Sumatera II sebagai pengimplementasian teori yang telah di dapat di perkuliahan dan menuangkan dalam

bentuk laporan tugas akhir dengan judul “Pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Balai Sungai Sumatera II”.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah di atas, maka penulis mengajukan pokok permasalahan sebagai berikut :

- 1) Motivasi kerja karyawan di Balai Sungai Sumatera II masih rendah.
 - Kurangnya penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi
 - Kurangnya motivasi saat melakukan pekerjaan
- 2) Gaya kepemimpinan di Balai Sungai Sumatera II belum sepenuhnya berpihak kepada pengembangan dan kesejahteraan karyawan.
 - Kurang mau mendengarkan kritikan dan saran dari karyawan
 - Kurangnya perhatian pada kenyamanan kerja bagi para karyawan
- 3) Gaya kepemimpinan di Balai Sungai Sumatera II belum sepenuhnya mendukung kinerja karyawan.
 - Misalnya seperti pimpinan belum memenuhi fasilitas secara optimal kepada karyawan
- 4) Terdapat banyak kendala dalam upaya peningkatan kinerja karyawan di Balai Sungai Sumatera II
 - Misalnya seperti penerapan gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dengan keadaan karyawan
- 5) Kurang efektifnya pengawasan kinerja karyawan di Balai Sungai Sumatera II sehingga sering terjadinya penurunan kinerja.
 - Masih ada beberapa karyawan yang tidak disiplin dalam mengatur waktu

- Sanksi yang diberikan kepada karyawan yang melanggar aturan tidak tegas sehingga tidak memberi efek jera

1.3 Batasan Masalah

Agar tidak menyimpang dari tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dalam penelitian ini, maka penulis perlu membatasi penelitian ini pada motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Balai Sungai Sumatera utara II.

1.4 Rumusan Masalah

- 1) Apakah motivasi kerja berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan pada Balai Sungai Sumatera II?
- 2) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan pada Balai Sungai Sumatera II?
- 3) Diantara motivasi kerja dan gaya kepemimpinan, manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor Balai Sungai Sumatera II?

1.5 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

A. Tujuan penelitian :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Balai Sungai Sumatera II.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Balai Sungai Sumatera II.

- 3) Untuk mengetahui variabel manakah paling dominan berpengaruh antara motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada kantor Balai Sungai Sumatera II.

B. Kegunaan penelitian

Adapun kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini antara lain :

1. Kegunaan Teoritis. Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi semua kalangan dan memberi gambaran pengetahuan terhadap pimpinan Balai Sungai Sumatera II, sehingga diharapkan mampu untuk mencapai kinerja yang maksimal.
2. Kegunaan Praktis. Penelitian diharapkan dapat berguna untuk menjelaskan permasalahan yang berkaitan dengan penelitian ini. Sehingga dapat berguna untuk memberikan sumbangan pemikiran bagi civitas akademika yang akan melakukan penelitian selanjutnya. Dengan demikian penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi kalangan-kalangan seperti :
 - a. Bagi Pimpinan Balai Sungai Sumatera II . Dengan adanya penelitian ini diharapkan kepada pimpinan Balai Sungai Sumatera II sehingga mampu membangkitkan kinerja karyawan.
 - b. Bagi Penulis. Dengan adanya penelitian ini dapat menambah pengetahuan terhadap sesuai atau tidaknya teori motivasi kerja dan gaya kepemimpinan dengan yang terjadi di Balai Sungai Sumatera II.