

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Terjalannya kerja sama yang harmonis antar sumber daya manusia di dalam suatu instansi atau organisasi, dapat mempengaruhi kinerja instansi. Kinerja instansi dipengaruhi oleh kinerja dari sumber daya manusia yang bekerja di dalamnya. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Seperti halnya pendapat dari Rivai (2011 : 309) kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Banyak hal yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan di dalam suatu instansi atau perusahaan, diantaranya dipengaruhi oleh faktor motivasi kerja, kepuasan kerja karyawan, budaya organisasi, kompensasi, kedisiplinan, kepemimpinan, dan sebagainya.

Kantor Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo sebagai salah satu organisasi pemerintah yang berhubungan langsung dengan pelayanan pengairan pada masyarakat, berkewajiban untuk terus meningkatkan kualitas pelayanannya kepada masyarakat. Semakin besarnya tuntutan masyarakat terhadap kualitas pelayanan, maka mendorong pihak manajemen Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo secara terus menerus untuk melakukan berbagai

upaya dalam meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat, maka Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo harus selalu berupaya meningkatkan kinerja karyawannya dalam rangka memberikan pelayanan yang lebih baik lagi untuk masyarakat luas.

Kinerja karyawan di Kantor Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya adalah peningkatan motivasi kerja karyawan, kepuasan kerja karyawan, budaya organisasi, kompensasi, kedisiplinan, lingkungan kerja, dan sebagainya. Permasalahan yang sering terjadi di lingkungan Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo dalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya adalah beberapa bulan terakhir motivasi, kedisiplinan, dan kepuasan kerja karyawan yang semakin menurun. Hal ini terlihat dari beberapa karyawan yang merasa enggan dan malas-malasan dalam bekerja tidak ada gairah atau semangat dalam bekerja. Sehingga mengakibatkan motivasi kerja karyawan menjadi menurun dan terkadang berakibat pada tidak selesainya pekerjaan tepat waktu.

Menurunnya motivasi kerja karyawan mungkin disebabkan karena kurang adanya mental juara tertanam dalam diri para karyawan itu sendiri. Ada beberapa karyawan yang merasa kurang puas dalam bekerja. Hal ini disebabkan adanya pekerjaan yang monoton tanpa variasi sehingga mereka merasa bosan karena mereka tidak dapat menikmati pekerjaan yang sudah menjadi tugas dan kewajibannya. Pemberian *reward* atau penghargaan dalam bentuk bonus dan tunjangan bagi karyawan yang berprestasi juga kurang diperhatikan pihak kantor.

Kinerja karyawan yang menurun dapat disebabkan kurang disiplinnya karyawan dalam bekerja menyelesaikan tugasnya masing-masing. Disiplin kerja menurut Sinungan (2005: 143) adalah sebagai sikap mental tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu. Kedisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya (Sinungan, 2005: 143).

Selain motivasi kerja, kepuasan kerja dan kedisiplinan karyawan, ada hal lain yang dapat mempengaruhi meningkatnya kinerja seorang karyawan, yaitu kepemimpinan dari seorang pimpinan. Seorang pemimpin yang baik mampu memimpin, mengatur dan mengelola bawahannya agar kinerja karyawan secara umum stabil bahkan mengalami peningkatan. Menurut Wahab (2008: 97), dalam pencapaian tujuan perusahaan banyak unsur-unsur yang menjadi hal penting dalam pemenuhannya, diantaranya adalah unsur kepemimpinan. Peran seorang pemimpin sangat penting, dimana mereka dapat mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mencapai suatu tujuan perusahaan. Dengan gaya kepemimpinan yang dimiliki seorang pemimpin mampu mengarahkan bawahan dan menggunakan semua kemampuannya dalam mencapai kinerja karyawan yang baik.

Melihat beberapa permasalahan di Kantor Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo terhadap upaya peningkatan kinerja para karyawannya dengan lebih memfokuskan perhatian terhadap aspek motivasi kerja, kepuasan kerja, kedisiplinan dan kepemimpinan. Oleh karena itu, penulis ingin melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kedisiplinan dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo?
2. Apakah kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo?
3. Apakah kedisiplinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo?
4. Apakah kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Menganalisis signifikansi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo.

2. Menganalisis signifikansi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo.
3. Menganalisis signifikansi pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan di Kantor Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo.
4. Menganalisis signifikansi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Kantor Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan terhadap teori ekonomi manajemen khususnya tentang sumber daya manusia, terutama yang terkait dengan pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, kedisiplinan dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran dan referensi untuk penelitian-penelitian sejenis, serta dalam rangka mengembangkan literatur secara empiris, mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di suatu instansi.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi Kantor Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu pertimbangan yang dapat dijadikan referensi untuk menetapkan kebijakan-kebijakan sehubungan dengan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan khususnya terkait

tentang motivasi kerja karyawan, kepuasan kerja karyawan, kedisiplinan karyawan dan kepemimpinan.

- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kemampuan penulis untuk mengimplementasikan teori yang ada pada kehidupan yang nyata sekaligus dengan adanya penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi dalam memberikan gambaran konkrit berkaitan dengan upaya peningkatan kinerja karyawan melalui peningkatan motivasi kerja karyawan, kepuasan kerja karyawan, kedisiplinan karyawan dan peran kepemimpinan seorang pimpinan.