

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kelangsungan hidup pemerintah daerah bergantung pada sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah investasi paling berharga dan dasar yang paling kokoh untuk mendukung keberhasilan pemerintahan. Kontribusi atau kontribusi lainnya, seperti fasilitas dan sistem, mungkin sama di tempat lain, tetapi sumber daya manusia adalah yang berbeda. Salah satu bentuk organisasi adalah perintah, yang melakukan tugas manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, dan pengarahan. Dalam situasi seperti ini, pemerintah akan mencari sumber daya manusia yang potensial dan membangun mereka menjadi individu yang memiliki banyak kemampuan untuk membantu kinerja pemerintah daerah di masa depan, Hasibuan (2016).

Menurut Hasibuan (2016) yang mengatakan “manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan pemerintahan, pegawai dan masyarakat”. Dengan adanya sumber daya manusia tenaga kerja mempunyai peranan penting dalam sebuah organisasi yaitu sebagai pelaksana dari fungsi-fungsi manajemen. Pencapaian tujuan suatu organisasi merupakan fokus utama dibentuknya organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi tersebut diperlukan seorang pemimpin yang mampu bekerja secara efektif. Semakin pandai pemimpin dalam melaksanakan peranannya, tentunya semakin cepat tujuan Pemerintah Daerah akan tercapai.

Motivasi adalah dorongan atau alasan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau mencapai tujuan tertentu. Ini bisa berasal dari berbagai faktor, baik internal maupun eksternal, yang mempengaruhi perilaku dan keputusan seseorang. Motivasi sering dianggap sebagai kunci utama dalam mencapai kesuksesan, baik dalam kehidupan pribadi maupun profesional.

Hamadamim & Atan (2019) mendefinisikan motivasi sebagai keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang di kondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Pada dasarnya motivasi terdiri dari 2 unsur, yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi diperlukan untuk memacu individu karyawan agar lebih produktif dalam melaksanakan pekerjaan guna mencapai tujuan dan hasil yang optimal. Dengan adanya motivasi kerja, seorang karyawan akan memberikan perhatiannya secara penuh untuk meningkatkan produktivitasnya yang selanjutnya berdampak pada pencapaian target dan tujuan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2017) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin memengaruhi bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi agar mencapai tujuan perusahaan yang maksimal.

Menurut Indiyati *et al.*, (2018) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaannya. Lingkungan kerja merupakan suatu keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja yang akan memengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung serta

berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai.

Sebuah organisasi yang baik tidak tumbuh sesaat, atau layu dan mati. Tujuan organisasi mudah dicapai jika memperkerjakan orang-orang berbakat dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan untuk mencapai target kinerja yang memuaskan.

Berdasarkan survey awal fenomena yang terjadi pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat adalah bahwa kurangnya motivasi pegawai dalam bekerja. Motivasi pegawai akan meningkat jika seorang pemimpin dapat membuat suasana kerja yang nyaman serta dapat membangun hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan. Untuk mencapai hal tersebut maka perlu gaya kepemimpinan yang sesuai dengan harapan pegawai serta pegawai merasa kebutuhannya terpenuhi dan juga mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai. Gaya kepemimpinan yang diberikan sudah baik namun motivasi pegawai yang masih sangat kurang yang di antara lain disebabkan oleh persaingan antar pegawai yang membuat tekanan untuk semua pegawai yang menimbulkan lingkungan kerja yang kurang nyaman dan mempengaruhi motivasi kerja pada setiap pegawai.

Dari hasil Pra survey yang telah saya lakukan pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat, saya menemukan bahwa beberapa pegawai tidak puas dengan gaya kepemimpinan tersebut. Hal ini karena interaksi antara atasan dan bawahan kurang baik dan pegawai merasa tidak nyaman dengan gaya kepemimpinan yang dibawa oleh atasannya.

Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat memiliki pegawai yang Sebagian besar pegawainya bangga sudah menjadi bagian dari Dinas

Perhubungan Provinsi Sumatera Barat. Tetapi ada sebagian pegawai merasa kurang nyaman oleh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang terjadi di Dinas Perhubungan ini. Gaya kepemimpinan seperti pemimpin sering memberikan perintah tanpa melibatkan masukan dari bawahannya. Seharusnya seorang pemimpin yang baik tidak hanya mengatur dan selalu menyuruh para bawahan, tetapi juga bisa melakukan komunikasi yang baik terhadap bawahan. Selain itu lingkungan kerja tentunya berkaitan dengan motivasi kerja pegawai oleh karena itu berdasarkan survey awal yang saya lakukan di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat adanya lingkungan kerja yang kurang nyaman yang akan berdampak terhadap motivasi kerja pegawai salah satunya beberapa pegawai merasa hubungan antar rekan kerja kurang harmonis dan tidak saling mendukung. Sehingga dapat menyebabkan kurangnya kenyamanan dalam bekerja yang akan berdampak kepada motivasi kerja pegawai.

Penelitian ini dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai gaya kepemimpinan yang paling berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di Dishub Sumbar. Misalnya, apakah gaya kepemimpinan yang lebih demokratis atau otoriter yang lebih efektif di lingkungan tersebut. Dengan hasil penelitian ini, pimpinan di Dishub Sumbar bisa mendapatkan wawasan yang lebih baik tentang cara memimpin yang dapat meningkatkan motivasi pegawai, mengurangi tingkat stres, dan meningkatkan keterlibatan mereka dalam pekerjaan. Hal ini akan berpengaruh pada pengambilan keputusan strategis di tingkat manajerial.

Penelitian ini bisa mengidentifikasi faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang perlu diperbaiki, seperti fasilitas fisik (ruang kerja, peralatan, dsb.) atau hubungan interpersonal antar pegawai. Perbaikan ini dapat menciptakan

suasana kerja yang lebih kondusif bagi pegawai untuk lebih produktif. Hasil penelitian dapat memberikan wawasan tentang budaya kerja yang harus diubah untuk meningkatkan motivasi pegawai, seperti meningkatkan komunikasi, memperkuat hubungan antar tim, atau meminimalisir konflik. Pembinaan budaya kerja yang positif akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik.

Penelitian ini bisa mengungkapkan pentingnya komunikasi yang terbuka antara pimpinan dan pegawai. Dengan mengetahui bahwa komunikasi yang buruk atau gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dapat menurunkan motivasi, Dishub Sumbar dapat memperbaiki hubungan ini untuk menciptakan iklim kerja yang lebih harmonis. Dengan pemahaman yang lebih baik mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja, Dishub Sumbar dapat mengurangi ketegangan atau konflik antar pegawai, yang sering kali menjadi penghambat motivasi kerja. Hal ini akan meningkatkan kolaborasi antar tim dan memperkuat sinergi kerja.

**Tabel 1.1 Survey awal gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja
terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi
Sumatera Barat**

Kategori	Pertanyaan	Setuju (%)	Tidak setuju (%)
Motivasi Kerja	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima setiap bulan	10%	0%
	Saya mendapatkan fasilitas kerja yang cukup untuk mendukung pekerjaan saya	60%	55%
	Saya merasa cukup waktu istirahat yang diberikan oleh perusahaan	70%	60%
	Saya merasa memiliki keamanan kerja diperusahaan ini	65%	65%
	Perusahaan memberikan jaminan sosial yang cukup, seperti asuransi Kesehatan dan pensiun	50%	70%
	Saya merasa aturan kerja diperusahaan ini adil dan tidak membahayakan saya	60%	60%
	Saya merasa dihargai oleh atasan atas kontribusi saya ditempat kerja	45%	80%
	Pekerjaan saya memberikan peluang untuk mengembangkan keterampilan dan potensi saya	65%	60%
	Saya merasa puas dengan kesempatan yang diberikan untuk	40%	75%

	berkarir di perusahaan ini		
Gaya Kepemimpinan	Atasan saya sering memberikan perintah tanpa melibatkan masukan dari bawah	75%	50%
	Atasan saya menetapkan tujuan dan tugas secara sepihak tanpa konsultasi	20%	45%
	Keputusan ditempat kerja dibuat sepenuhnya oleh atasan tanpa diskusi	35%	15%
	Saya merasa kurang diberi kebebasan untuk menyampaikan pendapat kepada atasan	30%	40%
	Atasan saya terlalu terbuka untuk menerima masukan dari bawahan	25%	70%
	Saya merasa dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan ditempat kerja	80%	55%
	Atasan saya memberikan kesempatan kepada tim untuk berdiskusi sebelum keputusan diambil	60%	65%
	Komunikasi antara atasan dan bawahan berjalan dengan baik dan saling menghargai	50%	65%
	Atasan saya memberikan kebebasan kepada saya untuk menyelesaikan tugas sesuai cara saya sendiri	50%	60%
	Saya merasa dipercaya oleh atasan untuk	55%	70%

	mengambil keputusan dalam pekerjaan		
	Atasan saya memberikan tugas yang sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab saya	55%	70%
	Atasan saya memberikan ruang bagi bawahan untuk belajar dan mengembangkan diri	85%	50%
Lingkungan Kerja	Ruang kerja saya memiliki fasilitas yang memadai untuk mendukung pekerjaan saya	50%	70%
	Pencahayaan di tempat kerja saya cukup baik untuk kenyamanan bekerja	40%	70%
	Ventilasi dan suhu di ruang kerja saya cukup nyaman	80%	50%
	Peralatan kerja yang disediakan perusahaan berfungsi dengan baik dan mendukung efisiensi kerja	75%	50%
	Kebersihan lingkungan kerja saya selalu terjaga	45%	75%
	Hubungan antar rekan kerja di tempat kerja saya harmonis dan saling mendukung	60%	70%
	Atasan saya menciptakan suasana kerja yang kondusif dan nyaman	60%	65%
	Saya merasa mendapatkan dukungan moral dari rekan kerja Ketika menghadapi kesulitan dalam pekerjaan	55%	55%

	Sistem komunikasi di tempat kerja saya berjalan dengan baik	70%	65%
	Saya merasa dihargai dan diakui atas kontribusi saya di lingkungan kerja	50%	65%

Sumber : Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat

Dari Hasil survey awal yang telah dilakukan, sebagian pegawai merasa kurang nyaman dengan gaya kepemimpinan Namun, tidak semua merasa puas dengan gaji yang diterima. Serta Banyak pegawai merasa bahwa atasan lebih sering memberi perintah sepihak tanpa banyak konsultasi, meskipun mereka merasa dilibatkan dalam pengambilan keputusan dan diberikan kebebasan dalam menyelesaikan tugas. Ini menunjukkan ada kebutuhan untuk meningkatkan komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan. Dan sebagian pegawai juga merasa lingkungan kerja mereka kurang nyaman karena adanya hubungan antar sesama pegawai yang kurang harmonis walaupun dengan fasilitas yang memadai, pencahayaan yang baik, dan kebersihan yang terjaga. Namun, ada beberapa yang merasa perlu lebih banyak dukungan moral dan ruang untuk belajar dalam lingkungan kerja.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah adalah:

1. Bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat?
2. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat?

3. Bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada dinas perhubungan provinsi sumatera barat
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat

1.4 Manfaat Penelitian

penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi berbagai pihak yaitu sebagai berikut:

1. Bagi peneliti

Sebagai implementasi yang telah dipelajari oleh penulis selama kuliah di Universitas Dhama Andalas jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Diharapkan penelitian ini akan menambah pengetahuan, pengalaman, dan cara penerapan informasi dibangku perkuliahan serta bisa digunakan untuk menerapkan teori-teori yang diperoleh selama bangku perkuliahan.

2. Bagi Perusahaan

Untuk Perusahaan: Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam menentukan dan meningkatkan kemajuan mereka, terutama dalam hal motivasi kerja karyawan.

3. Untuk Peneliti Selanjutnya

Dapat digunakan sebagai bahan perbandingan bagi pihak yang, serta sebagai referensi untuk penelitian lanjutan dan mengadakan penelitian dalam bidang yang sama.

1.5 Batasan Penelitian

Adapun Batasan masalah berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi pada pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat.