

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Lembaga pemerintahan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Sumber daya manusia adalah faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Bentuk dan tujuan organisasi, berbagai visi dirancang untuk kepentingan manusia dimana dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Ini berarti, bahwa manusia merupakan sumber daya strategis dalam semua aktivitas organisasi. Untuk itu, sumber daya manusia perlu direncanakan, dirumuskan strategi-strategi yang relevan dengan tujuan yang telah ditetapkan, serta konsisten dalam mengimplementasikannya secara kontinyu sehingga dapat meningkatnya kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek yang penting di dalam praktek manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi. Ini dikarenakan kepuasan kerja dapat mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah-masalah personalia vital lainnya (Handoko, 2000). Kepuasan kerja yang tinggi sangat diharapkan karena hal itu berkaitan dengan hasil yang positif dan merupakan tanda organisasi yang dikelola dengan baik. Kepuasan kerja juga merupakan ukuran proses pembangunan manusia yang berkelanjutan. Selain itu, kepuasan kerja penting artinya bagi setiap organisasi karena kepuasan kerja merupakan kriteria untuk mengukur keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan

anggotanya. Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang sangat personal, artinya yang bisa merasakan hanyalah yang bersangkutan, dan mempunyai sifat tidak selalu sama antara orang yang satu dengan yang lainnya (George dan Jones, 2008).

Menciptakan kepuasan kerja karyawan adalah tidak mudah karena kepuasan kerja dapat tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhinya antara lain kepemimpinan, budaya organisasi/perusahaan dan lingkungan kerja dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di dalam suatu organisasi/perusahaan. Kinerja organisasi tergantung dari kinerja individu atau dengan kata lain kinerja individu akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi, artinya bahwa perilaku anggota organisasi baik secara individu maupun kelompok memberikan kekuatan atas kinerja organisasi sebab motivasinya akan mempengaruhi pada kinerja organisasi (Ermayanti, 2001).

Sampai saat ini, kepemimpinan masih menjadi topik yang menarik untuk dikaji dan diteleti, karena paling sering diamati namun merupakan fenomena yang sedikit dipahami. Fenomena gaya kepemimpinan di Indonesia menjadi sebuah masalah menarik dan berpengaruh besar dalam kehidupan politik dan bernegara. Dalam dunia bisnis, gaya kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap jalannya organisasi dan kelangsungan hidup organisasi. Peran kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi. Maka dari itu, tantangan dalam mengembangkan strategi organisasi yang jelas terutama

terletak pada organisasi di satu sisi dan tergantung pada kepemimpinan (Sunarsih, 2001).

Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam manajemen organisasi. Kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya keterbatasan-keterbatasan tertentu pada diri manusia. Dari sinilah timbul kebutuhan untuk memimpin dan dipimpin. Kepemimpinan didefinisikan ke dalam ciri-ciri individual, kebiasaan, cara mempengaruhi orang lain, interaksi, kedudukan dalam organisasi dan persepsi mengenai pengaruh yang sah. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dengan antusias (David, Keith, 1985). Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya lewat proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi (Rivai, 2004),. kepemimpinan adalah proses mengarahkan, membimbing dan mempengaruhi pikiran, perasaan, tindakan dan tingkah laku orang lain untuk digerakkan ke arah tujuan tertentu (Suyuti, 2001).

Pola tindakan pemimpin secara keseluruhan diartikan sebagai gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan mewakili keterampilan dan sikap dari seorang pemimpin. Kepemimpinan yang baik dalam suatu organisasi didukung oleh budaya organisasi yang baik pula. Pemimpin merupakan bagian dari budaya organisasi, tetapi seorang pemimpin juga memiliki kemungkinan untuk bertindak sebagai agen perubahan dalam budaya (Rivai, 2006). Semakin kuat gaya kepemimpinan yang diterapkan dan didukung oleh budaya organisasi yang baik, maka akan meningkatkan kepuasan karyawan.

Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukan dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh semua anggota organisasi. Hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai karena semakin nyaman pegawai dengan budaya organisasi tersebut maka kepuasan pegawai akan tercapai (David, 2004).

Dalam mencapai kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi namun lingkungan kerja juga memiliki peran penting dalam menciptakan kepuasan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, (Nitisemito, 2005). Dari pengertian tersebut lingkungan kerja adalah salah satu faktor penting penentu kepuasan pegawai karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan setiap tugas yang dibebankan kepadanya.

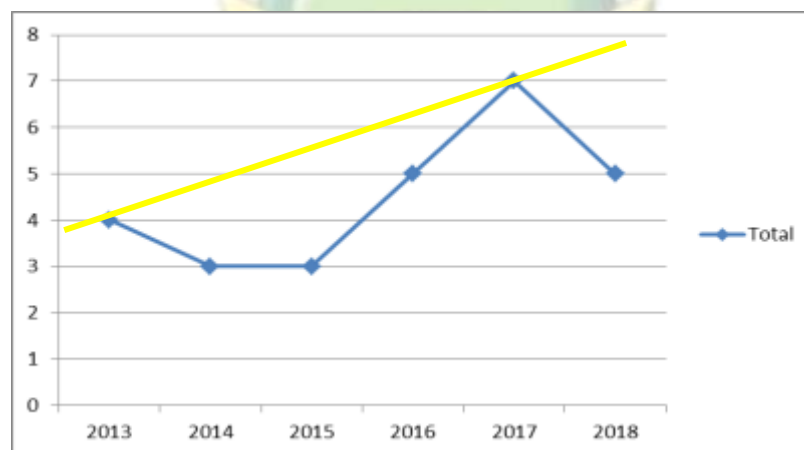
Dari data yang diperoleh peneliti menunjukkan bahwa tingkat kepuasan pegawai masih sangat rendah hal tersebut dapat dilihat dari jumlah pegawai harlep yang keluar pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Jepara, rendahnya kepuasan kerja tersebut dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, budaya organisasi serta lingkungan kerja. Lingkungan kerja mencakup lingkungan tempat karyawan tersebut bekerja sedangkan budaya organisasi menunjukkan cara karyawan bekerja dan berperilaku dalam mencapai tujuan organisasi. Jika lingkungan kerja mencakup lingkungan tempat karyawan itu

bekerja maka budaya organisasi lebih mengarah kepada sistem dan nilai yang berlaku dalam organisasi tersebut. Adapun data yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Tabel.1.1  
Data Harleb Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Jepara

| Tahun | Keluar | Jumlah |
|-------|--------|--------|
| 2013  | 4      | 63     |
| 2014  | 3      | 81     |
| 2015  | 3      | 90     |
| 2016  | 5      | 95     |
| 2017  | 7      | 97     |
| 2018  | 5      | 97     |

Sumber: Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Jepara



Gambar 1.1.  
Data Harlep Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Jepara

Dari data diatas dapat dilihat bahwa tingkat pegawai harian yang keluar cenderung mengalami peningkatan dari tahun ketahun terutama di tahun 2017 sebanyak 7 pegawai harian lepas yang keluar. Banyaknya pegawai yang keluar menjadi indikasi ketidakpuasan pegawai. Ketidakpuasan ditandai dengan adanya sikap bosan karyawan ditempat kerja, karyawan menghindari pimpinan serta

karyawan tidak memiliki antusiasme atau sikap percaya diri, dan dampak negatif yang ditimbulkan akan meningkat jumlah karyawan yang keluar (Tukimin, 2014).

Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh temuan eksplanatif yang teruji tentang hal mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Jepara. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dalam pengembangan Ilmu ekonomi pada bidang manajemen sumber daya manusia mengenai kepemimpinan, budaya kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja pegawai dan secara praktis diharapkan dapat memberikan saran dan masukan pada Pemerintah Kabupaten Jepara guna meningkatkan kinerja pegawai yang berfokus pada gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja.

Pemenuhan sumber daya manusia dan fasilitas untuk meningkatkan tingkat kepuasan pegawai juga merupakan suatu permasalahan yang dihadapi oleh Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Jepara. Sumber daya manusia yang tersedia harus difasilitasi dengan sarana dan prasana yang mendukung, sehingga kepuasan pegawai dalam melaksanakan tugasnya dapat terpenuhi.

Mengingat pentingnya masalah tersebut, maka penulis melakukan telaah ilmiah tentang “Gaya kepemimpinan, budaya kerja dan Lingkungan Kerja dalam membangun kepuasan kerja Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Jepara”.

## 1.2. Ruang Lingkup Penelitian

Agar dalam pembahasan lebih terarah dan berjalan dengan baik maka perlu adanya ruang lingkup penelitian, yaitu:

1. Objek penelitian ini adalah pegawai dinas pariwisata dan kebudayaan Kabupaten Jepara.
2. Variabel yang ditentukan adalah gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

## 1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan rendahnya kepuasan kerja pegawai harian lepas Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Jepara yang disebabkan gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja?

## 1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Jepara.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Jepara.

3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Jepara.

### **1.5. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

#### **1.5.1. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau masukan bagi penelitian selanjutnya yang melakukan penelitian dengan topic yang sama yaitu pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

#### **1.5.2. Kegunaan Praktis**

Bagi Pemerintahan Kabupaten Jepara hasil penelitian ini dapat menjadi bahan masukan bagi pemerintah daerah Kabupaten Jepara dalam membuat rencana dan regulasi tentang pengelolaan pegawai agar kepuasan kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai yang ada di instansi pemerintahan Kabupaten Jepara dapat meningkat.