

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor internal yang memegang peranan penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan, organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka organisasi tersebut akan menjadi suatu organisasi yang mampu bersaing, dan unggul karena akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Sumber daya manusia dalam setiap organisasi, meskipun telah melalui tahap seleksi yang baik namun dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya masih selalu menghadapi persoalan yang tidak dapat di selesaikannya sendiri. Oleh karena itu perlu dilakukan pembinaan sumber daya manusia, Wibowo (2007). Hal ini sumber daya manusia sangat dibutuhkan diperusahaan-perusahaan yang sangat pesat ini untuk bersaing didunia kerja untuk memenuhi kebutuhan suatu organisasi. Organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan organisasi dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi (Hartatik, 2014).

Manusia merupakan salah satu makhluk hidup di dunia. Dalam kehidupan manusia senantiasa selalu berhubungan dan berinteraksi dengan orang lain untuk memenuhi kebutuhannya. Salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan hidupnya adalah dengan menjadi anggota organisasi tertentu. Dengan menjadi anggota organisasi, maka seorang manusia dapat memenuhi kebutuhan pribadi dan juga sekaligus kebutuhan kelompoknya tersebut. Dalam sebuah organisasi harus mencakup rasa persamaan kepentingan yang dapat menimbulkan hubungan kerjasama diantara anggota organisasi. Secara umum dibentuknya suatu organisasi adalah untuk mencapai tujuan bersama sesuai dengan perencanaan yang telah ditentukan. Dalam proses pencapaian tujuan ini, menciptakan kepuasan kerja karyawan adalah suatu keharusan, menciptakan kepuasan karyawan tersebut dilakukan agar pencapaian tujuan organisasi dapat terwujud secara optimal. Berkaitan dengan upaya menciptakan kepuasan kerja, terdapat beberapa faktor

yang mempengaruhi kepuasan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Hasibuan (2005) antara lain adalah balas jasa, yang adil dan layak, penempatan yang tepat, sesuai keahlian, berat ringan pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menjaga pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, dan sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja yaitu kepemimpinan. 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 (Sunarsih, 2001). Begitu pentingnya peran kepemimpinan dalam sebuah organisasi menjadi fokus yang menarik perhatian para peneliti bidang perilaku keorganisasian. Kreitner dan Kinicki (2005) bahwa kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai suatu proses pengaruh sosial dimana pemimpin mengusahakan partisipasi sukarela dari para bawahan dalam suatu usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Sunarsih (2001) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu unsur kunci dalam keefektifan organisasi. Seiring dengan perkembangan teknologi informasi yang semakin cepat dan perekonomian Indonesia yang kurang stabil, hal ini bisa saja menjadi sumber, kendala organisasi namun bisa juga menjadi sumber keuntungan organisasi.

Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pemimpin berkewajiban untuk memberikan perhatian sungguh-sungguh dalam membina, menggerakkan dan mengarahkan seluruh potensi karyawan di lingkungannya agar dapat mewujudkan stabilitas organisasi dan peningkatan produktivitas yang berorientasi pada tujuan organisasi. Penjelasan diatas menyatakan secara jelas bahwa suatu organisasi atau perusahaan seorang pemimpin harus memiliki kemampuan dalam

mengelola, mengarahkan, mempengaruhi, memerintah dan memotivasi karyawan. Di dalam mengelolah karyawan yang ada dalam perusahaan harus selalu memperhatikan lingkungan kerja pegawainya, karena lingkungan merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan. Dengan meningkatnya kepuasan kerja para karyawan tersebut diharapkan akan mencapai prestasi yang tinggi di bidang pekerjaan mereka masing masing sehingga tujuan perusahaan akan tercapai dengan hasil yang memuaskan.

Sebuah perusahaan dalam berorientasi membutuhkan suatu lingkungan kerja yang baik. Telah disebutkan diatas selain kepemimpinan salah satu faktor dalam menciptakan kepuasan kerja yaitu faktor lingkungan kerja. Hal tersebut dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik, organisasi atau perusahaan menyediakan fasilitas-fasilitas kepada para karyawan diantaranya yaitu kondisi kerja yang baik dan sehat, hubungan kerja sama yang baik antar karyawan, penyediaan fasilitas kesehatan, fasilitas ibadah, rekreasi dan sebagainya Ahyari (2006). Dengan adanya penyediaan fasilitas tersebut diharapkan akan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga mereka akan dapat bekerja dengan lebih produktif, efektif dan efisien, agar dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi. Menurut Wursanto (2003) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai.

Manusia sebagai salah satu sumber daya yang dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang perlu mendapat perhatian dari perusahaan. Perhatian ini mengingat dalam menjalankan aktivitasnya, perusahaan akan selalu berhadapan dengan sumber daya yang dimilikinya. Hal ini didukung pendapat Hasibuan (2000) yang menyatakan bahwa manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi. Sebaik-baiknya program yang dibuat perusahaan akan sulit untuk dapat dijalankan tanpa peran aktif karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut. Sumber daya manusia juga harus terus dikembangkan, karena tak seperti mesin yang selalu melakukan aktivitas yang sama tiap waktu, manusia selalu mengalami perubahan dan perkembangan.

Perubahan dan perkembangan yang terjadi tersebut akan menimbulkan berbagai jenis tantangan yang harus dihadapi dan diatasi dengan baik. Pencapaian tujuan perusahaan akan terlaksana bila sumber daya manusianya menunjukkan performansi kerja yang tinggi. Performansi pekerja yang tinggi dapat dicapai jika sumber daya manusia yang ada memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi pula. Sebuah organisasi perusahaan tidak akan mencapai tingkat kompetensi yang tinggi jika para pekerjanya merasa tidak puas (Franek, M dan Vecera, J., 2008). Oleh karena itu karakteristik pekerjaan dari setiap karyawan tersebut perlu diperhatikan untuk menciptakan kepuasan kerja.

Karakteristik pekerjaan merupakan bagian dari pengayaan pekerjaan. Sejumlah teori karakteristik pekerjaan yang berusaha mengidentifikasi karakteristik tugas dari pekerjaan-pekerjaan, bagaimana karakteristik ini digabungkan untuk membentuk pekerjaan yang berbeda, serta hubungan dari karakteristik pekerjaan tersebut dengan kepuasan kerja telah dihasilkan. Menurut Panggabean (2004), karakteristik pekerjaan berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri dimana ia berkaitan dengan cara bagaimana karyawan menilai tugas-tugas yang ada dalam pekerjaannya. Oleh karena itu perhatian perusahaan terhadap karakteristik pekerjaan karyawan sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pekerjaan yang dikasih atasan dan berhasil melaksanakannya secara tidak langsung akan memberi kepuasan bagi karyawan dan perusahaan tersebut. Telah disebutkan diatas salah satu untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah karakteristik pekerjaan.

Kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau pegawai terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar rekan kerja, hubungan sosial ditempat kerja dan sebagainya (Koesmono, 2005). Kepuasan kerja menurut Handoko (2002) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaannya.

Penempatan pekerjaan yang sesuai bidang dan kemampuan karyawan berperan penting dalam memajukan suatu organisasi penempatan pekerjaan yang sesuai atau tepat dapat memuaskan bagi karyawan, perusahaan atau organisasi

yang bersangkutan akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan didalam perusahaan atau organisasi tersebut, karena seorang karyawan ketika memasuki dunia kerja masalah pertama yang akan dihadapi adalah kemampuan karyawan tersebut bisa beradaptasi dengan lingkungan kerja dimana dia bekerja, dan yang kedua berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan karyawan akan balas jasa dari tenaga yang telah diberikan.

Hal ini juga berlaku pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Jember, sebagai salah satu organisasi publik. Sesuai dengan Peraturan Bupati Nomor 63 Tahun 2008 tentang Tugas Pokok dan Fungsi Organisasi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa kabupaten Jember, maka tugas pokok Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Jember adalah membantu Bupati dalam merumuskan kebijakan, melaksanakan organisasi, perencanaan dan pelaksanaan kewenangan pemerintah kabupaten dibidang pemberdayaan kelembagaan dan pelatihan, bidang pengembangan perekonomian masyarakat, bidang sosial budaya dan partisipasi masyarakat, bidang pemberdayaan alam dan teknologi tepat guna dan tugas lain yang diberikan oleh Bupati.

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Jember dipilih sebagai lokasi penelitian karena dalam melaksanakan tugas-tugasnya, Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Jember memiliki kinerja pegawai yang baik.

Tabel 1.1: Penilaian Prestasi Kerja PNS pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Jember tahun 2016

No	Keterangan	Jumlah PNS	Prosentase (%)
1	Sangat Baik	9	25,7%
2	Baik	26	74,3%
3	Cukup	-	-
4	Kurang	-	-
5	Buruk	-	-
	Jumlah	35	100%

Sumber: Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Jember

(2017)

Pada tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa nilai Penilaian Prestasi Kerja Tahun 2016 dari 35 PNS pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Jember menyatakan baik maka PNS tersebut menunjukkan berprestasi, sehingga karakteristik pekerjaan atau jabatan yang diduduki saat ini sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.

Kinerja yang baik dan tinggi diperlukan agar Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Jember dapat melaksanakan program-program yang telah direncanakan secara optimal. Selain itu, sebagai salah satu lembaga yang bergerak dibidang keswadayaan masyarakat, hampir seluruh aktivitas Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabuptaen Jember berhubungan dengan masyarakat, sehingga dalam memberikan pelayanan harus selalu memperhatikan kepuasan masyarakat, yaitu apakah kebutuhan masyarakat yang berkaitan dengan pemberdayaan sudah terpenuhi atau belum. Oleh karena itu dituntut adanya kinerja pegawai yang baik dan profesional dalam pelaksanaan tugas-tugasnya. Dalam kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Jember ini tidak hanya kepuasan masyarakat saja yang diterima tetapi juga kepuasan bagi karyawan itu sendiri.

Kepuasan kerja karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Jember dirasakan tidak hanya dari kerjanya tetapi juga dari cara kepemimpinannya yang mempengaruhi sebuah tujuan organisasi, lingkungan kerja yang mendukung dan pekerjaan-pekerjaan yang membuat para karyawan merasa puas dan nyaman dengan apa yang sudah diberikan disetiap bidangnya.

Tabel 1.2: Data Survey Kepuasan Kerja Karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Jember

Indikator	Jumlah Responden	Jawaban Responden				
		Sangat Setuju	Setuju	Kurang setuju	Tidak Setuju	Sangat tidak setuju
Penempatan yang sesuai dengan keahlian	35	3	7	2	9	14
Pekerjaan itu sendiri	35	7	10	6	3	12
Rekan kerja	35	2	9	-	9	15
Promosi pekerjaan	35	-	17	-	-	18
Ganjaran yang pantas	35	3	7	10	6	9
PERSENTASE		8%	28%	10%	15%	38%

Sumber: Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Jember 2017

Dilihat dari tabel 1.2 diatas menunjukkan bahwa tingkat ketidak puasan karyawan mencapai 38%. Dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja mengalami ketidak puasan kerja dalam perusahaan sehingga hal tersebut dapat memengaruhi kinerja karyawan. Maka dapat dikatakan sebagian besar responden merasa tidak puas yang mungkin bisa dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan karakteristik pekerjaan.

Peneliti merasa perlu dilakukannya penelitian dengan judul **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Jember.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas terdapat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Jember?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Jember?
3. Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Jember?
4. Apakah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Jember?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang serta rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Jember.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Jember.
3. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Jember.

4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Jember.

2. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian terhadap analisis gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan di diharapkan dapat memberikan sejumlah manfaat, antara lain :

1. Manfaat akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan penulis mengenai analisis pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan dan dapat memberikan masukan bagi mereka yang akan meneliti hal ini lebih lanjut dengan menggunakan sampel yang lebih banyak dan penelitian yang berbeda.

2. Manfaat praktis

Untuk memberikan sumbangan pemikiran bagi pimpinan dan seluruh karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Jember tentang keefektifan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

3. Manfaat selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi atau informasi dalam penelitian yang sama dikemudian hari. Perbandingan antara teori yang diperoleh selama kuliah dengan kenyataan yang ada.