

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat harus menyelenggarakan pelayanan secara baik kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Untuk itu sangat dibutuhkan pegawai yang memiliki kemampuan kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Dalam lingkungan pemerintahan, hasil kerja yang baik sangat penting karena hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas. Dengan demikian, betapa penting dan strategisnya pengembangan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam pemerintahan sesuai tuntutan akan pelayanan terhadap masyarakat. Berkaitan dengan tugas umum pemerintahan dalam suatu lembaga atau organisasi, maka diperlukan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kepemimpinan adalah merupakan elemen yang penting untuk memberikan pengarahan kepada pegawai, dalam era yang serba terbuka saat ini, yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang memberdayakan, kepemimpinan yang memberdayakan akan memberikan kenyamanan kepada pegawai untuk bekerja lebih keras, kepemimpinan tersebut akan menumbuhkan kepercayaan kepada

pegawai dalam melakukan pekerjaannya, karena memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk menyelesaikan tugasnya.

Kepemimpinan yang memberdayakan secara linear akan mendelegasikan beberapa tugasnya kepada karyawan. Indikator keberhasilan akan dirancang sendiri oleh karyawan dengan sepengetahuan pimpinan atau manajer puncak. Dengan demikian para karyawan dapat mengukur kemampuannya kemudian dikombinasikan dengan pekerjaannya sehingga akan meningkatkan kinerja kearah yang lebih baik. Selain kepemimpinan, kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi pegawai bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal. Keberhasilan peningkatan kinerja menuntut instansi mengetahui sasaran kinerja.

Disamping itu kemampuan pimpinan dalam menggerakkan dan memberdayakan pegawainya akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Perubahan lingkungan dan teknologi yang cepat meningkatkan kompleksitas tantangan yang dihadapi oleh organisasi, hal ini menimbulkan kebutuhan organisasi terhadap pemimpin yang dapat mengarahkan dan mengembangkan usaha-usaha bawahan dengan kekuasaan yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi.

Perilaku Kepemimpinan adalah fungsi dari kepintaran, karakter kepribadian, kepintaran emosional, nilai, sikap, ketertarikan pengetahuan, dan pengalaman. Perilaku kepemimpinan mempunyai peran yang sangat besar terhadap suatu organisasi. Seorang pimpinan dapat menjalankan perannya sebagai pemimpin yang baik, maka pemimpin akan mampu menciptakan lingkungan kerja

yang kondusif, menggerakkan, mengontrol dan mengarahkan pegawainya untuk menghasilkan suatu kepuasan kerja yang baik. (Hughes, 2012: 231).

Fakta di lapangan dari pengamatan penulis sehari-hari menunjukkan bahwa pimpinan pada Lingkungan Pemerintah Kota Tasikmalaya lebih banyak berada diluar kantor mengikuti atau menghadiri kegiatan-kegiatan kedinasan yang seharusnya bisa didelegasikan kepada Sekretaris atau Kepada Bidang seperti rapat rapat teknis maupun kegiatan-kegiatan seremonial.

Iklm organisasi merupakan satu kesatuan lingkungan kerja yang dirasakan langsung atau tidak langsung oleh pekerja, serta diduga punya pengaruh besar terhadap perilaku mereka dalam pekerjaan yang mereka lakukan itu. Iklm organisasi merupakan suasana yang terjadi dalam organisasi yang diciptakan oleh pola hubungan antar pribadi dalam organisasi tersebut. Iklm organisasi akan berbeda satu dengan yang lainnya. Hal ini disebabkan karena setiap organisasi mempunyai ciri-ciri khusus yang berbeda dan ikut mempengaruhi perilaku orang-orang di organisasi tersebut. Permasalahan lingkungan sosial yang ada yaitu masih kurangnya saling percaya antara sesama pegawai, adanya persaingan kerja yang kurang sehat antara sesama pegawai yang ditunjukkan dengan mencari perhatian yang lebih kepada pimpinan, rajin bekerja ketika pimpinan ada, tetapi jika pimpinan sedang tidak ada ditempat, kebanyakan pegawai meninggalkan kantor ketika jam kerja masih berlangsung.

Lingkungan kerja fisik yang berkaitan dengan sarana dan prasarana kantor seperti ruangan kantor, peralatan kantor, letak meja, kursi dan kebersihan kantor, serta penempatan peralatan penunjang kegiatan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang nyaman akan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang nantinya akan berpengaruh pula pada peningkatan komitmen organisasi karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang nyaman akan mengakibatkan turunnya kepuasan kerja karyawan yang nantinya akan berdampak pada menurunnya komitmen organisasi karyawan. (Nitisemito, 2002: 183)

Berdasarkan variable-variabel yang dikemukakan di atas, merupakan faktor penting dalam kemajuan suatu organisasi untuk mencapai kepuasan kerja yang baik dan meningkat dari pegawai. Untuk mendapatkan kepuasan kerja yang baik dan hasil kerja yang meningkat, seorang pegawai harus memiliki jiwa profesionalisme sebagai sikap mental dari pegawai yang senantiasa mendorong dirinya untuk menjadi pegawai yang profesional.

Berdasarkan pengamatan penulis 1 tahun terakhir pada Lingkungan Pemerintah Kota Tasikmalaya, fakta menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai masih relatif rendah. Hal ini ditunjukkan dengan banyak pegawai yang masih malas-malasan dan belum optimal untuk memenuhi standar kepuasan kerjanya. Secara kualitas yang dihasilkan, pemmasalahan kepuasan kerja pegawai pada Lingkungan Pemerintah Kota Tasikmalaya adalah adanya pegawai yang menumpuk pekerjaan atau tidak cepatnya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, adanya pegawai yang kurang bertanggung jawab dalam pekerjaan dan lebih mementingkan kepentingan diri sendiri, masih banyaknya pegawai yang tidak mematuhi jam masuk kantor. Dalam mewujudkan suatu profesionalisme maka

dibutuhkan perilaku kepemimpinan yang efektif, lingkungan kerja yang kondusif dan iklim organisasi yang baik guna terciptanya suatu kepuasan kerja pegawai yang baik dan hasil kerja yang meningkat pada Dinas Lingkungan Pemerintah Kota Tasikmalaya. Melihat kenyataan dalam implementasinya dilapangan sejumlah kewajiban dan tanggung jawab tidak bisa terselesaikan sebagaimana mestinya sehingga tidak mencapai kepuasan kerja yang maksimal. Kepuasan kerja yang kurang baik begitu terasa di lingkungan Lingkungan Pemerintah Kota Tasikmalaya.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Yopie Kurniawan Dan Efrizal Syofyan, tahun 2014. Mahasiswa Magister Manajemen Universitas Negeri Padang dengan judul Pengaruh Perilaku Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Payakumbuh. Hasil penelitian ini menemukan bahwa : 1) Perilaku kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja fisik. Semakin baik perilaku kepemimpinan dalam menerapkan atribut kepemimpinannya tentunya akan membuat lingkungan kerja fisik menjadi baik, 2) Perilaku kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap iklim organisasi. Semakin baik perilaku kepemimpinan tentu akan membentuk iklim organisasi menjadi lebih baik, 3) Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap iklim organisasi. Semakin baik lingkungan kerja fisik tentunya akan menciptakan iklim organisasi yang baik, 4) Perilaku kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin baik pimpinan dalam melaksanakan fungsinya tentunya akan meningkatkan kinerja pegawai, 5) Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan

positif terhadap kinerja pegawai. Semakin baik lingkungan kerja fisik yang ditasakan oleh pegawai tentunya akan meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari, 6) Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin baik iklim organisasi tentunya akan meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, penulis tertarik untuk membahasnya lebih lanjut dalam bentuk Tesis dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Survei pada Pegawai Dinas di Lingkungan Pemerintah Kota Tasikmalaya).

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka permasalahan dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana Kepemimpinan, Iklim Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja pada Pegawai Dinas di Lingkungan Pemerintah Kota Tasikmalaya.
2. Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Organisasi dan Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Dinas di Lingkungan Pemerintah Kota Tasikmalaya.
3. Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Organisasi dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Dinas di Lingkungan Pemerintah Kota Tasikmalaya

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Kepemimpinan, Iklim Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja pada Pegawai Dinas di Lingkungan Pemerintah Kota Tasikmalaya.
2. Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Organisasi dan Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Dinas di Lingkungan Pemerintah Kota Tasikmalaya.
3. Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Organisasi dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Dinas di Lingkungan Pemerintah Kota Tasikmalaya

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Secara teoritis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau masukan bagi perkembangan ilmu manajemen dan menambah kajian ilmu manajemen khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Dinas di Lingkungan Pemerintah Kota Tasikmalaya. Hasil penelitian mengukuhkan penelitian terdahulu (Yopie Kurniawan Dan Efrizal Syofyan, 2014).

1.4.2 Kegunaan Praktis

Sedangkan aspek praktis dari penelitian ini adalah untuk mengembangkan wawasan keilmuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya kepuasan kerja pegawai, dan memberikan manfaat :

1. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan, menambah sumber pemikiran tentang pelaksanaan kepemimpinan, penciptaan iklim organisasi dan lingkungan kerja yang kondusif yang dapat menimbulkan kepuasan kerja sehingga instansi dapat mengambil keputusan dalam memecahkan masalah yang dihadapinya.

2. Bagi Program Pasca Sarajana

Dari hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan kepustakaan dalam pengembangan dan inovasi ilmu pengetahuan dan teknologi bagi penelitian selanjutnya.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya masalah pelaksanaan kepemimpinan, penciptaan iklim organisasi dan lingkungan kerja hubungannya dengan kepuasan kerja, maupun untuk mengetahui bagaimana praktek sebenarnya di lapangan dengan menerapkan teori yang didapat diperkuliahan.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak lain yaitu menambah pengetahuan dan informasi mengenai ku pelaksanaan

kepemimpinan, penciptaan iklim organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja serta dapat dijadikan sebagai salah satu referensi bagi yang berkepentingan.

1.5. Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1. Lokasi

Lokasi yang ditentukan penulis untuk melakukan penelitian yaitu pada Lingkungan Pemerintah Kota Tasikmalaya.

1.5.2. Jadwal Penelitian

Waktu dan kegiatan penelitian dilaksanakan selama 8 (delapan) bulan mulai bulan Januari 2019 sampai dengan bulan Agustus 2019 dengan jadwal terlampir.