

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam masa sekarang ini di era globalisasi dan teknologi ini segala aspek kehidupan tidak lepas dari berorganisasi, karena manusia itu sendiri pada kodratnya merupakan makhluk sosial yang cenderung untuk selalu hidup bermasyarakat. Hal ini nampak baik didalam kehidupan rumah tangga, organisasi kemasyarakatan, terlebih pada saat seseorang memasuki dunia kerja. Seseorang tersebut akan berinteraksi, dan masuk menjadi bagian dalam organisasi tempatnya bekerja.

Di dalam suatu organisasi sumber daya manusia memegang peranan utama yang berpengaruh terhadap setiap kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh organisasi dan dianggap sebagai ujung tombak untuk menjalankan aktivitas organisasi sehari-hari. Dalam mencapai tujuan organisasi, setiap organisasi memerlukan sumber daya untuk mencapainya. Sumber daya itu antara lain sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi, serta sumber daya manusia. Diantara sumberdaya tersebut, sumber daya yang terpenting ialah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang paling penting, dan membuat sumber daya organisasi lainnya menjadi bekerja upaya tersebut sangat erat kaitannya dengan sumber daya manusia terhadap pengaruh kinerja pegawai. Pelaksanaan penilaian kinerja berhubungan dengan tujuan dari organisasi, misalnya untuk menetapkan kebijakan serta mengevaluasi hasil kerja yang telah diselesaikan dalam periode

tertentu, atau untuk memenuhi keperluan lainnya.

(Gomez 2011) Menjelaskan bahwa sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan dan kerja. Betapa pun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, namun tanpa sumber daya manusia organisasi akan sulit untuk mencapai tujuan.

Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai salah satu sumber penentu dalam pencapaian suatu tujuan organisasi, sebab tanpa Sumber Daya Manusia (SDM) tujuan dan sasaran organisasi tidak akan tercapai sesuai yang direncanakan. Oleh karena itu, sebuah organisasi dituntut untuk mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi. Keefektifan dan keunggulan organisasi sangat tergantung pada kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki.

Masalah sumber daya manusia baik dalam aparatur pemerintahan maupun organisasi perusahaan yang mampu menghasilkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang cerdas inovatif dan mempunyai motivasi yang tinggi sebagai pegawai. Suatu instansi pemerintah dituntut untuk memiliki sumber daya yang semakin meningkat. Termasuk sumber daya manusia, agar bertahan dalam persaingan dan mampu mencapai tujuan.

Dengan demikian, tanpa sumber daya manusia sumber daya lainnya akan menganggur dan kurang bermanfaat dalam pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia memiliki peran penting bagi organisasi karena pegawai merupakan aset kantor yang berharga dan merupakan faktor sentral dalam pengelolaan

organisasi. Sumber Daya Manusia merupakan roda penggerak yang sangat penting untuk memperoleh kepuasan kerja yang baik di dalam perusahaan, dengan kata lain, tanpa Sumber Daya Manusia yang baik dan kompeten di dalam suatu perusahaan atau instansi, maka perusahaan tersebut akan mengalami ketertinggalan dengan perusahaan lain yang memiliki Sumber Daya Manusia yang baik dan kompeten.

Manajemen Sumber Daya Manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin, dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Manajemen Sumber Daya Manusia berkaitan dengan kebijakan dan praktek-praktek yang perlu dilaksanakan oleh manajer, mengenai aspek-aspek Sumber Daya Manusia dari Manajemen Kerja.

Manajemen SDM Pemerintahan bertujuan untuk mengoptimalkan kerja-kerja pegawai di sektor publik dari aspek fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pelaksanaan, pengoorganisasian, pengendalian atau pengawasan.

Kecamatan adalah pembagian wilayah administratif di Indonesia dibawah kabupaten atau kota. Kecamatan terdiri dari desa-desa atau kelurahan-kelurahan. Kecamatan atau sebutan lain adalah wilayah kerja camat sebagai perangkat daerah Kabupaten/Kota (PP. 19 Tahun 2008). Kedudukan kecamatan merupakan perangkat daerah kabupaten/kota. Sebagai pelaksana teknis kewilayahan yang mempunyai wilayah kerja tertentu dan dipimpin oleh camat.

Pembentukan kecamatan adalah pemberian status pada wilayah tertentu sebagai kecamatan di kabupaten/kota. Penghapusan kecamatan adalah pencabutan

status sebagai kecamatan di wilayah kabupaten/kota. Penggabungan kecamatan adalah penyatuan kecamatan yang dihapus kepada kecamatan lain. Dalam konteks otonomi daerah di Indonesia, kecamatan merupakan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten atau Kota yang mempunyai wilayah kerja tertentu yang dipimpin oleh seorang camat. Semua organisasi atau lembaga pastinya memiliki strategi-strategi khusus untuk mencapai tujuan organisasinya. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan kerja sama dan keahlian antara individu untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawainya, untuk mencapai sasaran tersebut hendaknya organisasi harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Secara etimologis kantor berasal dari Belanda: "*kantoor*", yang maknanya: ruang tempat bekerja, tempat kedudukan pimpinan, jawatan instansi dan sebagainya. Dalam bahasa Inggris "*office*" memiliki makna yaitu: tempat memberikan pelayanan (*service*), posisi, atau ruang tempat kerja. Pengertian kantor dapat dibedakan menjadi 2, yaitu kantor dalam arti dinamis dan kantor dalam arti statis. Kantor dalam arti dinamis merupakan proses penyelenggaraan kegiatan pengumpulan, pencatatan, pengolahan, penyimpanan, dan penyampaian/pendistribusian data/informasi.

Atau dapat dikatakan kantor dalam arti dinamis merupakan kegiatan ketatausahaan atau kegiatan administrasi dalam arti sempit. Sedangkan kantor dalam arti statis bisa berarti Ruang kerja, kamar kerja, markas, biro, instansi, lembaga, jawatan, badan, perusahaan, serta tempat atau ruangan penyelenggaraan

kegiatan pengumpulan, pencatatan, pengolahan, penyimpanan/pendistribusian data/informasi.

Di dalam organisasi kepuasan kerja merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para pihak atasan biasanya kurang atau sering tidak memperhatikan kecuali sudah memburuk atau segala sesuatu menjadi serba salah, terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan atau instansi menghadapi krisis yang serius. Untuk mencapai tujuan organisasi, tentunya pegawai dituntut untuk memaksimalkan kinerja yang dia miliki.

Menurut Hasibuan (2016), Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Berdasarkan observasi yang dilakukan penulis dilapangan didapat beberapa fenomena di Kantor Camat Siulak Kabupaten Kerinci dari tingkat kedisiplinan pegawai masih rendah yang dapat berakibat dari menurunnya prestasi kerja pegawai sehingga kepuasan kerja tidak dapat terwujudkan, ini dapat dilihat dari tingkat keterlambatan pegawai yang masih tinggi, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 1.1 dibawah ini:

Tabel 1.1
Tingkat Kemangkiran Pegawai Kantor Camat Siulak Kabupaten Kerinci
2021

Bulan	Jumlah pegawai	Hari Kerja	Total Hari Kerja	Ketidak hadiran	Tingkat Kemangkiran (%)
Januari	22	24	528	7	1,68
Februari	22	21	462	5	1,01
Maret	22	21	462	8	1,57
April	22	20	440	7	1,32
Mei	22	20	440	6	1,14
Juni	22	19	418	6	1,00
Juli	22	22	484	8	1,45
Agustus	22	21	462	5	0,92
September	22	20	440	8	1,41
Oktober	22	23	506	7	1,42
November	22	21	462	5	0,92
Desember	22	18	396	8	1,23

Sumber: Sekrtariat Kantor Camat Siulak Kabupaten Kerinci, 2021

Berdasarkan Tabel 1.1 terlihat adanya peningkatan angka kemangkiran dari bulan Februari ke Maret 2021 yaitu dari 1,01 % menjadi 1,57 %. Artinya bahwa dari 22 pegawai yang bekerja pada bulan tersebut, 1,57 % diantaranya tidak masuk kerja dan bisa diduga ada masalah yang berkaitan dengan kepuasan kerja. Pada bulan Maret ini lah tingkat kemangkiran tertinggi sepanjang tahun anggaran 2021.

Mullin dalam Wijono (2010) menjelaskan tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja meliputi beberapa faktor (Wijono, 2010) yaitu: Faktor pribadi, Faktor social, Faktor budaya, Faktor organisasi, Faktor lingkungan. Sedangkan Menurut Hasibuan (2013) Faktor-faktor yang dapat

mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan adalah Balas jasa yang adil atau kompensasi, Penempatan Karyawan, Beban Kerja, Suasana dan lingkungan kerja, Sikap pimpinan

Menurut Hasibuan (2016) menyatakan kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Selanjutnya, faktor kepemimpinan penulis duga juga berkontribusi pada menurunnya kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Siulak Kabupaten Kerinci. Berdasarkan tabel 1.1 dapat di lihat tingginya tingkat kemangkiran pegawai merupakan wujud dari ketidakhadiran tidak ditanggapi secara serius oleh pimpinan. Pimpinan yang merupakan penentu arah dan kebijakan dari sebuah organisasi seharusnya dapat mengontrol dan mengawasi serta memberikan punishment kepada pegawai yang tidak hadir tersebut. Fenomena ini tentu jika dibiarkan dapat merugikan instansi Kantor Camat Siulak Kabupaten Kerinci. Pemiaran dan tidak diberikannya sanksi tentu akan melemahkan kewibawaan pimpinan itu sendiri.

Menurut Robbins & Judge (2015) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah suatu sistem yang positif, dominan dan kuat dilakukan oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya, seperti suatu budaya yang menekan pada pertumbuhan individu, mengekspresikan nilai luhur yang diberikan serta secara intensif dianut dan disebarkan secara luas. Selain hal tersebut di atas, budaya organisasi juga dapat membuat kepuasan kerja menjadi rendah. Misalkan saja seperti fenomena yang terjadi pada Kantor Camat Siulak

Kabupaten Kerinci ini, banyaknya yang tidak hadir namun tanpa diberikan sanksi sehingga akhirnya akan menjadi sebuah kebiasaan dan menjadi nilai negatif yang mengikat menjadi sebuah budaya organisasi.

Menurut Sutrisno (2016) Seluruh sarana dan prasarana yang berada di sekitar pegawai baik fisik maupun non fisik dapat dikatakan sebagai lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan rasa nyaman terhadap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya yang mempengaruhi kinerja. Selain budaya organisasi, lingkungan kerja juga mempengaruhi kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang tidak kondusif berdampak pada kondisi kerja yang tidak optimal dikarenakan pegawai malas untuk hadir serta tidak semangat dalam bekerja. Lingkungan kerja pada Kantor Camat Siulak Kabupaten Kerinci yang tidak kondusif disebabkan karena letak kantor yang berdekatan dengan jalan raya menyebabkan suara bising sehingga mengganggu konsentrasi pegawai dalam bekerja. Selain itu kondisi ruangan yang berukuran kecil dan sempit yang tidak sebanding dengan banyaknya pegawai menyebabkan tidak leluasnya pegawai dalam bekerja.

Dari fenomena di atas dapat disimpulkan peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Camat Siulak Kabupaten Kerinci.**

1.2 Rumusan Masalah

- 1) Apakah terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja secara parsial pada Pegawai Kantor Camat Siulak Kabupaten Kerinci dan berapa besar pengaruhnya ?
- 2) Apakah terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja secara parsial pada Pegawai Kantor Camat Siulak Kabupaten Kerinci dan berapa besar pengaruhnya ?
- 3) Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja secara parsial pada Pegawai Kantor Camat Siulak Kabupaten Kerinci dan berapa besar pengaruhnya ?
- 4) Apakah terdapat pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja secara simultan pada Pegawai Kantor Camat Siulak Kabupaten Kerinci dan berapa besar pengaruhnya ?

1.3 Tujuan Penelitian

- 1) Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Kantor Camat Siulak Kabupaten Kerinci secara parsial dan besarnya pengaruh.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Kantor Camat Siulak Kabupaten Kerinci secara parsial dan besarnya pengaruh.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Kantor Camat Siulak Kabupaten Kerinci secara parsial dan berapa besarnya pengaruh.

- 4) Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Kantor Camat Siulak Kabupaten Kerinci secara parsial maupun secara simultan dan berapa besar pengaruhnya.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Akademis

- 1) Dengan penelitian ini diharapkan dapat diharapkan bagi penulis untuk menambah perbendaharaan ilmu pengetahuan yang penulis peroleh selama kuliah pada sekolah tinggi ilmu ekonomi sakti alam kerinci.
- 2) Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan dan digunakan sebagai bahan referensi perusahaan akademis.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Sebagai bahan masukan serta pertimbangan bagi pihak yang terkait dalam menentukan langkah kebijakan yang diambil yang berkaitan dengan penelitian ini.
2. Hasil dari penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai sumber acuan atau sebagai bahan referensi bagi pihak yang membutuhkan informasi yang terkait dengan penelitian.