

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia saat ini mempunyai peranan yang sangat krusial (penting) di suatu perusahaan ataupun organisasi. Jika dahulu *financial* merupakan aspek terpenting selain *men*, *method*, *machine*, *market*, dan *material* untuk mewujudkan cita-cita perusahaan, maka saat ini sumber daya manusia ialah aspek yang krusial dalam sebuah perusahaan. Pada manajemen sumber daya manusia (MSDM) dijelaskan bahwa dunia usaha dan Industri saat ini sedang berkembang pesat dan penuh persaingan, oleh karena itu sumber daya manusia yang memiliki semangat kerja, keterampilan, dan dapat menyelesaikan tugas – tugas dengan baik dapat menjadi faktor penentu perusahaan agar dapat unggul dalam bersaing dan berkembang.

Agar dapat menjadi perusahaan yang unggul dalam bersaing dan berkembang banyak variabel yang mempengaruhinya, salah satunya adalah kepuasan kerja karyawan atau pegawai. Menurut Wexley dan Yukl (2012:327), kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya, bermacam-macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan.

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia hingga saat ini masih menjadi sorotan utama dalam perusahaan dan juga dalam instansi pemerintahan, seperti Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Jakarta Timur. Hal ini menunjukkan bahwa Sumber Daya Manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Karena, Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan ataupun kegagalan suatu perusahaan ataupun instansi pemerintah untuk mencapai tujuan. Pengelolaan sumber daya yang baik akan mendorong organisasi ke arah pencapaian tujuan..

Manajemen sumber daya manusia dapat dikatakan baik ketika menghasilkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi serta memiliki kinerja yang baik untuk setiap karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan atau organisasi perlu untuk memperhatikan berbagai faktor seperti masalah mengenai kompensasi dan lingkungan kerja. Menurut Yudianto, (2018: 2197), kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima oleh pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja merupakan sebuah kunci utama untuk membantu sebuah perusahaan demi mencapai tujuan-tujuannya.

Menurut Siagian (2014: 2), menegaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah kompensasi dan lingkungan kerja, sedangkan menurut Lussier (2013: 64), meningkatkan kepuasan kerja

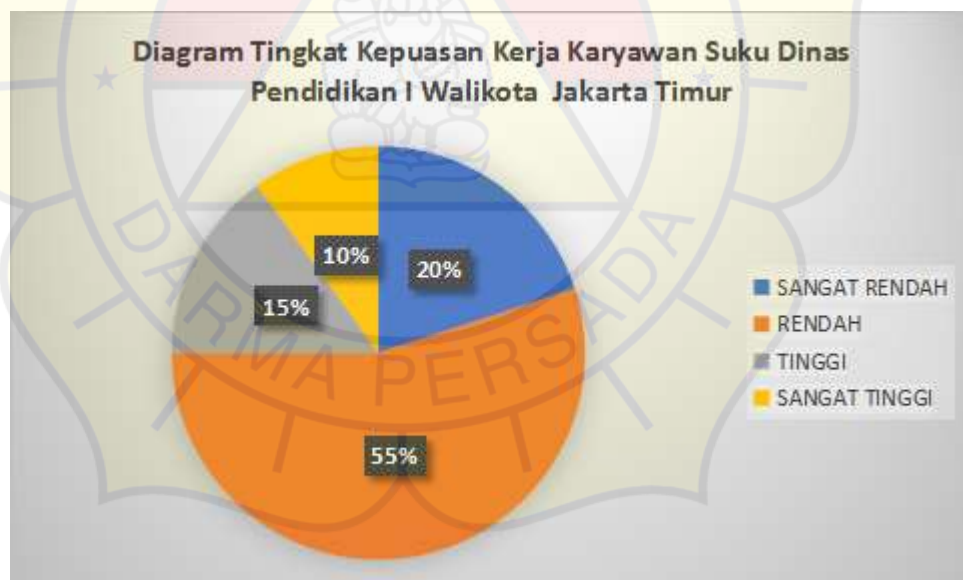
dapat menyebabkan hubungan manusia dan kinerja organisasi menjadi lebih baik.

Tugas Pokok Dinas Pendidikan adalah melaksanakan urusan Pemerintah Daerah Bidang Pendidikan berdasarkan asa otonomi dan tugas pembantuan yang meliputi kesekretariatan, Bidang Pembinaan PAUD dan Pendidikan Non Formal, Bidang Pembinaan Pendidikan Dasar, Bidang Guru dan Tenaga Pendidik, UPT Pendidikan PAUD Dikdas dan SKB. Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi merupakan unit kerja Dinas Pendidikan pada Kota, dalam pelaksanaan kegiatan Pendidikan di Wilayah Kota Administrasi. Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi dipimpin oleh seorang Kepala Suku Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas serta secara operasional dikoordinasikan oleh Walikota.

Setiap Kota Administrasi dibentuk oleh dua Suku Dinas Pendidikan, untuk Wilayah Kota Administrasi Jakarta Timur sendiri terdapat dua Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi yaitu, Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Kota Administrasi Jakarta Timur, dan Suku Dinas Pendidikan Wilayah II Kota Administrasi Jakarta Timur. Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Kota Administrasi Jakarta Timur memiliki tujuan untuk pemerataan atau perluasan akses dan pencapaian standar layanan Pendidikan. Untuk peningkatan mutu, relevansi, dan daya saing pendidikan. Selain itu, untuk penguatan tata kelola, pencitraan dan akuntabilitas publik.

Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Kota Administrasi Jakarta Timur juga memiliki harapan yaitu selalu menaikkan kualitas sumber daya manusia. Dalam rangka mewujudkan hal tersebut diperlukan adanya rasa kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai. Hal yang dapat menjadi faktor kepuasan kerja pegawai diduga seperti kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi yang dirasakan oleh pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara dengan *Human Resources Development* (HRD) didapati masalah dalam kepuasan kerja di Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Kota Administrasi Jakarta Timur dan hal tersebut di dukung dengan hasil dari pra kuisisioner dengan 20 karyawan pada gambar 1.1.



Sumber: Diolah Penulis Pada Tahun 2022

Gambar 1.1 Diagram pra survey Kepuasan Kerja Karyawan

Diagram hasil pra kuesioner dan wawancara semangat kerja pada gambar 1.1 menunjukkan bahwa semangat kerja karyawan Suku Dinas

Pendidikan I Walikota Jakarta Timur tergolong rendah, dan hasil dari wawancara kepada Kepala Bagian Tata Usaha Suku Dinas Pendidikan I Walikota Jakarta Timur terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja para karyawan, diantaranya adalah kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja yang menunjukkan variabel tertinggi penyebab pengaruh kepuasan kerja karyawan pada Suku Dinas Pendidikan I Walikota Jakarta Timur yang ditunjukkan oleh gambar grafik 1.2 sebagai berikut:



Sumber: Diolah Penulis Pada Tahun 2022

Gambar 1.2 Variabel Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Pada Pra Survey ini responden yang terdiri dari 20 orang diminta untuk mengurutkan variabel – variabel yang paling kepuasan kerja pada Suku Dinas Pendidikan I Walikota Jakarta Timur. Dari gambar diatas menunjukkan bahwa ada 3 faktor yang paling dominan mempengaruhi semangat kerja karyawan yaitu, kepemimpinan, budaya organsiasi dan motivasi kerja.

Pemimpin merupakan variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai karena, pemimpin mempunyai peranan penting di dalam kehidupan dimana dia dapat mempengaruhi orang lain untuk menunaikan misi, tugas, dan tujuan untuk mengarahkan organisasi yang membuatnya lebih kohesif dan koheren. Diantara banyak kriteria pemimpin yang sukses salah satu diantaranya ialah apabila pemimpin tersebut mampu jadi pencipta dan pendorong bagi perusahaannya dengan menciptakan suasana dan budaya kerja yang dapat memacu peningkatan kinerja karyawannya. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Suku Bagian Tata Usaha di Kantor Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Kota Administrasi Jakarta Timur, masih didapati beberapa masalah kepemimpinan yaitu, pemimpin yang jarang berada di kantor mengakibatkan banyak karyawan kesulitan dalam bertugas untuk tercapainya visi misi dalam organisasi. Selain itu faktor dari kepemimpinan dapat berupa komunikasi antara pimpinan dengan annggotanya, cara pemimpin mengatasi suatu masalah, dan arahan dari pimpinan mengenai suatu masalah.

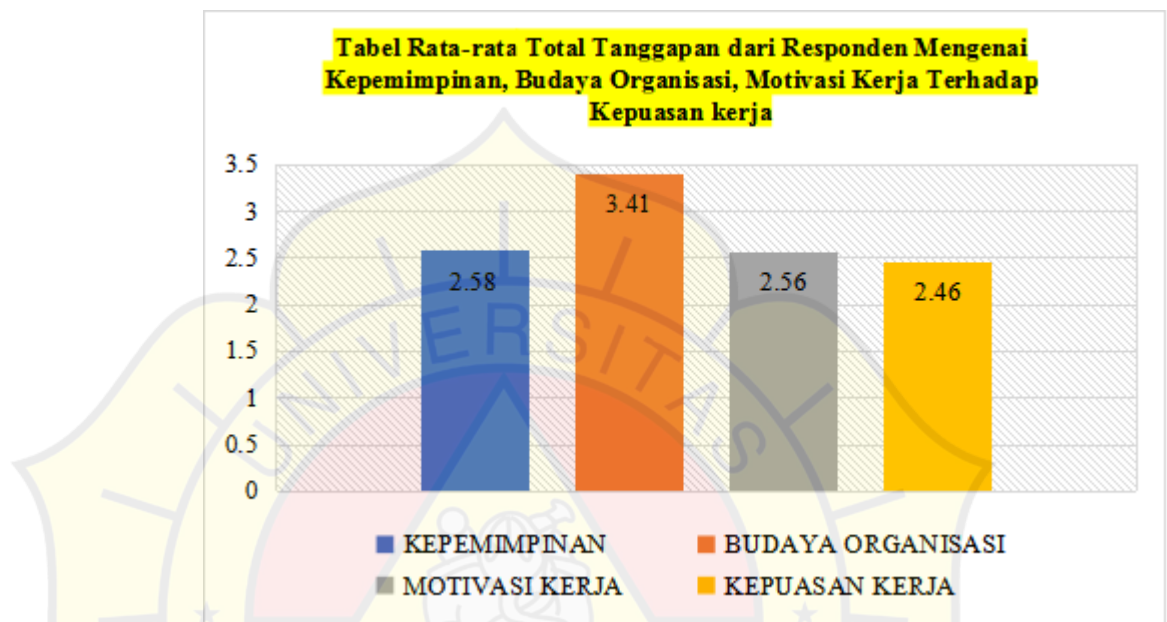
Menurut Fahmi (2018:26), budaya organisasi merupakan persepsi umum yang dimiliki oleh seluruh anggota organisasi, sehingga setiap karyawan yang menjadi anggota organisasi akan mempunyai nilai, keyakinan dan perilaku yang sesuai dengan organisasi. Pemahaman budaya organisasi sebagai kesepakatan Bersama mengenai nilai-nilai yang meningkat semua individu dalam sebuah organisasi untuk menentukan batas-batas normatif perilaku anggota organisasi. Berdasarkan hasil wawancara juga didapati

masalah dalam budaya organisasi di Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Kota Administrasi Jakarta Timur yaitu, kurangnya partisipasi karyawan dalam pelaksanaan kegiatan seperti rapat apel yang diwajibkan bagi seluruh karyawan dan staff dikantor . karyawan tidak menghadiri apel dengan alasan yang terkadang tidak jelas, selain itu masih terdapat beberpaa karyawan yang telat ketika datang ke kantor. Selain itu faktor lain dari budaya organisasi dapat berupa kemampuan pegawai dalam penyatuan visi dan misi, cara pegawai mengatasi suatu permasalahan dan evaluasi dari suatu masalah secara bersama-sama.

Menurut Robbins (2008: 222) menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Perilaku yang diharapkan untuk ditunjukkan oleh karyawan di perusahaan tentunya perilaku yang akan menghasilkan kinerja yang terbaik bagi perusahaan, dan tentunya akan sebaliknya. Berdasarkan hasil wawancara juga didapati masalah dalam motivasi kerja di Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Kota Administrasi Jakarta Timur yaitu, kurangnya pendekatan dari pimpinan kepada karyawan dan staff yang mengakibatkan kurang terpantaunya situasi karyawan di dalam kantor. Selain itu faktor lain dari motivasi kerja prestasi yang dicapai karyawan, lingkungan kerja yang menyenangkan dan penempatan karyawan sesuai posisi.

Berdasarkan penjelasan diatas, berikut ini adalah diagram hasil Pra Kuesioner tanggapan responden mengenai variabel yang mengenai kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja yang dialami oleh

Pegawai Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Jakarta Timur pada gambar berikut. Garifk rata-rata kepemimpinan, budaya organisasai, motivasi kerja dan kepuasan kerja.



Sumber: Diolah Penulis Pada Tahun 2022

Gambar 1.3 Tanggapan Responden mengenai Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan grafik pada gambar 1.3 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X_1) mempunyai rata – rata sebesar 2,58 berdasarkan tabel skala interval yang dari hasil tersebut berarti bahwa kepemimpinan yang dialami Pegawai Suku Dinas Pendidikan I Walikota Jakarta Timur rendah, lalu ada variabel budaya organisasi (X_2) dengan nilai rata – rata 3,41 yang berarti budaya organisasi pada Suku Dinas Pendidikan I Walikota Jakarta Timur Baik, kemudian ada variabel motivasi kerja (X_3) memiliki rata – rata 2,56 yang artinya tingkat motivasi kerja yang dialami Pegawai Suku Dinas

Pendidikan I Walikota Jakarta Timur rendah sedangkan semangat kerjanya rendah juga.

Dari data yang diperoleh dari pra survey dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh antara kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Suku Dinas Pendidikan I Walikota Jakarta Timur. Penelitian yang dilakukan saat ini memiliki perbedaan dari penelitian yang telah dilaksanakan terdahulu. Maka dari itu penelitian ini, peneliti memakai 4 (empat) variabel dibandingkan dengan penelitian terdahulu menggunakan 2 variabel dan 3 variabel. Selain itu, untuk pengambilan data tidak dilakukan dengan melalui wawancara saja, akan tetapi juga melalui observasi, maka data yang diperoleh lebih objektif. Maka penelitian yang dilakukan ini bertujuan untuk mengetahui serta membuktikan ada tidaknya pengaruh antara kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja Pegawai Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Jakarta Timur.

Berdasarkan latar belakang dan data-data yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa terdapat permasalahan pada kepuasan kerja yang disebabkan oleh kepemimpinan, motivasi kerja namun budaya kerja sudah diterapkan sangat baik. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan mengetahui lebih lanjut apakah kurangnya kepuasan kerja disebabkan oleh ketiga variabel tersebut. Maka penulis menetapkan judul penelitian “**Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi**

Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Walikota Jakarta Timur”

1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas terdapat masalah yang dapat diidentifikasi oleh penulis, diantaranya sebagai berikut:

1. Kepemimpinan yang rendah sehingga menyebabkan rasa ketidakpuasaan kerja pegawai Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Kota Jakarta Timur.
2. Budaya organisasi telah diterapkan dengan baik, namun kepuasan kerja Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Kota Jakarta Timur.
3. Motivasi kerja yang rendah sehingga menyebabkan rasa ketidakpuasaan kerja pegawai Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Kota Jakarta Timur.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah tersebut, supaya penelitian ini lebih terfokus, sempurna, dan mendalam maka dari itu permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi pada Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap

Kepuasan Kerja Pegawai Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Walikota Jakarta Timur.

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan yang akan dibahas adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja Pegawai Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Walikota Jakarta Timur ?.
2. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja Pegawai Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Walikota Jakarta Timur ?.
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja Pegawai Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Walikota Jakarta Timur ?.
4. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja Pegawai Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Walikota Jakarta Timur ?.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja Pegawai Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Walikota Jakarta Timur.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja Pegawai Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Walikota Jakarta Timur.

3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja Pegawai Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Walikota Jakarta Timur.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja Pegawai Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Walikota Jakarta Timur.

1.4 Kegunaan Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan peneliti memperoleh dua manfaat, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut ini:

1. Aspek Teoritis:

- a. Penulis dapat mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkenaan tentang pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja
- b. Dengan penelitian ini diharapkan penulis dapat menjadi referensi untuk penulisan selanjutnya

2. Aspek Praktis

- a. Bagi Perusahaan
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja
- b. Bagi penulis

- 1) Penulis mendapatkan pengalaman dan keterampilan dalam menulis penelitian
- 2) Penulis dapat mengetahui dan mempelajari pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja
- 3) Mahasiswa dapat memenuhi tugas akhir di perguruan tinggi.

