

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Setiap organisasi atau perusahaan yang berbentuk swasta maupun pemerintahan yang bergerak di bidang industri, perdagangan, maupun jasa tentunya memiliki sebuah tujuan, baik dalam jangka panjang maupun jangka pendek yang ingin dicapai. Dalam organisasi atau perusahaan, sumber daya manusia disebut juga sebagai asset yang sangat vital, sebab sumber daya manusia dalam organisasi memiliki peranan dan fungsi yang sangat penting dalam mengatur jalannya operasional di dalam suatu organisasi. Agar terciptanya tujuan yang telah ditetapkan itu tercapai maka diperlukannya perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia (Susilawan, 2015).

Sumber Daya Manusia mempengaruhi tercapainya suatu tujuan organisasi. Mengelola Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi bukan hal yang mudah, karena dalam organisasi melibatkan berbagai elemen, yaitu pegawai, pimpinan maupun sistem itu sendiri. Organisasi harus memperhatikan hubungan yang baik antar pegawai dan atasan agar terciptanya kepuasan kerja (Sutrisno, 2014). Suatu organisasi harus memastikan bahwa kepuasan kerja pegawai yang tinggi diantara para pegawai merupakan prasyarat untuk meningkatkan produktivitas, daya tanggap dan kualitas. Kepuasan yang dirasakan setiap pegawai adalah

kesimpulan berdasarkan pada perbandingan apa yang diterima secara langsung dihasilkan pekerjaannya dengan apa yang diinginkan atau diharapkan pantas atau layak diterima oleh pegawai (Hasibuan, 2016)

Menurut (Hasibuan, 2019) menyatakan kepuasan kerja ialah kondisi yang bersifat emosional baik dalam keadaan yang senang maupun kurang menyenangkan yang dirasakan pegawai dalam menilai pekerjaannya. Hal ini terlihat dari feedback yang baik dari seorang pegawai mengenai pekerjaannya dan semua keadaan kondisional di dalam lingkungan kerja. Berdasarkan hasil penelitian (Sulton, 2010) memaparkan seseorang yang mendapatkan puncak dari kepuasan kerja akan berpengaruh positif pada pekerjaan itu sendiri dan berpotensi meningkatkan kinerja.

Berkaitan dengan hal tersebut, dalam penelitian ini akan dibahas dua faktor yang diidentifikasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam suatu organisasi, yaitu kepemimpinan dan budaya organisasi (Ogbonna and Harris, 2000).

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kepemimpinan (Aamodt, 2007) 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 adalah ialah apabila pemimpin tersebut mampu jadi pencipta dan pendorong bagi organisasinya dengan

menciptakan suasana dan budaya kerja yang dapat memacu peningkatan kinerja pegawainya.

(M. Alhudhori, 2017) Peran pemimpin dalam segala situasi organisasi merupakan panutan bagi para pegawainya. Kepemimpinan yang baik dapat berdampak pada kepuasan kerja yang ada dalam diri pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pemimpin harus dapat mengelola pola pikir pegawainya untuk mentaati dan melaksanakan setiap pekerjaan sesuai dengan norma dan aturan yang berlaku. Faktor kepemimpinan mempunyai pengaruh langsung terhadap strategi organisasi, yaitu pada saat merencanakan (membuat kebijakan dan mengambil keputusan), Implementasi (pelaksanaan kerja) dan evaluasi (kinerja organisasi secara keseluruhan).

Menurut peneliti Kepemimpinan Kepala Dinas Lingkungan Hidup adalah sikap atau perilaku Kepala Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Jombang dalam mempengaruhi pegawai di Lingkup Dinas Lingkungan Hidup dengan berbagai strategi dan tujuan, kemampuan mempengaruhi komitmen dan ketaatan terhadap tugas untuk mencapai tujuan bersama, dan kemampuan mempengaruhi pegawai agar mengidentifikasi, memelihara dan mengembangkan budaya organisasi

Hasil penelitian terdahulu pada penelitian yang dilakukan oleh (Christianto, 2017) menunjukkan bahwa kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Kantor BPKAD Bojonegoro. Begitupun dengan hasil penelitian terdahulu pada

penelitian yang dilakukan oleh (Riyandi, 2021) menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PT Maha Manggala Makmur. Berbeda dengan hasil penelitian terdahulu pada penelitian yang dilakukan oleh (Rinda, 2022) hasilnya membuktikan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Mitra Natura Raya Bogor.

Menurut (Ganyang, 2018) mengemukakan bahwa “budaya organisasi merupakan sistem makna atau nilai yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi”. Sistem makna dan nilai tersebut nantinya mencari karakteristik khas suatu organisasi dan akan membuat organisasi berbeda dengan organisasi lain. Karyawan yang mampu memahami karakteristik khas tersebut akan berperilaku sesuai dengan yang diharapkan oleh budaya organisasi tersebut.

Menurut peneliti Budaya Organisasi di Dinas Lingkungan Hidup adalah adalah nilai-nilai dan norma yang dianut bersama yang membedakan organisasi dengan organisasi lainnya”. Nilai tersebut nantinya mencari karakteristik khas suatu organisasi dan akan membuat organisasi berbeda dengan organisasi lain.

Hasil penelitian terdahulu pada penelitian yang dilakukan oleh (Huey Yiing, 2010) membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada penelitian yang berlokasi di Kuala Lumpur Malaysia, berbeda dengan hasil penelitian

terdahulu pada penelitian yang dilakukan oleh (Achmad, 2021) menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN (Persero) Sektor Mahakam

Dalam hal kepuasan kerja yang ada Di Dinas Lingkungan Hidup dapat dilihat atau dikatakan puas dalam bekerja jika dalam instansi tersebut pegawai merasakan nyaman dalam bekerja dan tidak mempunyai kekhawatiran lain. Menurut (Robbins, 2018) pegawai dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya pegawai yang tidak puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan sikap yang negatif. Ketidakpuasan kerja pada tenaga kerja atau pegawai dapat diungkapkan kedalam berbagai macam cara. Misalnya, seperti sering terjadinya miss komunikasi dengan para pegawai yang lain sehingga penyelesaian pekerjaannya menjadi terhambat, dan pegawai merasa tugas-tugas dari pekerjaannya bersifat rutin sehingga menimbulkan kebosanan, kegagalan dalam menyelesaikan tugasnya terkait dengan prestasi kerja yang ingin dicapai serta kemajuan yang terkait dengan kebijakan pimpinan menjadi hal yang dikeluhkan oleh pegawai.

Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengingat pentingnya pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai guna mencapai tujuan organisasi. Alasan mengapa penulis memilih Dinas Lingkungan Hidup menjadi tempat penelitian menjadi tempat penelitian adalah sebagai berikut :

1. Alasan Obyektif, yaitu untuk menganalisa pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai
2. Alasan Subyektif, yaitu Dinas Lingkungan Hidup dipilih karena rumah peneliti tidak jauh dari lokasi penelitian sehingga memudahkan peneliti untuk penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang yang telah dijelaskan, masih terdapat hasil yang tidak konsisten dalam penelitian. Oleh karena itu perlu dilakukan penelitian lagi untuk mendapatkan hasil yang lebih valid lagi. Sehingga untuk mengisi celah *gap*, maka dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai”** (studi pada Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Jombang).

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah Kepemimpinan Kepala Dinas Lingkungan Hidup berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Jombang?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Jombang?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Mengetahui dan menjelaskan pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Jombang.
2. Mengetahui dan menjelaskan pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Jombang.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara :

#### 1. Manfaat Teoritis

##### a. Bagi Penulis

Sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dan menyusun sebuah penelitian dengan berdasarkan disiplin ilmu yang diperoleh di perguruan tinggi khususnya bidang manajemen sumber daya manusia.

##### b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai referensi dan bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dengan tema terkait.

#### 2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu Dinas Lingkungan Hidup menciptakan kepuasan kerja dalam diri pegawai dan dapat memotivasi mereka untuk meningkatkan kinerjanya, dengan terwujudnya kepemimpinan

yang baik dan peran budaya organisasi dapat mendorong pegawai untuk mendapatkan kepuasan kerja.