

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada hakekatnya pemimpin maupun karyawan pada setiap tugas maupun pengawasan merupakan penentu tercapainya tujuan dari perusahaan dengan kata lain produktivitas organisasi ditentukan dari kinerja pegawai yang dimilikinya. . Dimana yang kita ketahui sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam sebuah organisasi. Untuk mencapai tujuannya organisasi membutuhkan manusia sebagai penggerak sistem. Dalam mengelola sumber daya manusia dalam sebuah organisasi bukan merupakan sebuah hal yang mudah karena pastinya akan melibatkan banyak pihak dalam sebuah organisasi yaitu karyawan, pimpinan maupun sistem itu sendiri. Kepuasan kerja para pegawai tidak hanya dilihat saat melakukan pekerjaan tetapi terkait juga dengan interaksi antar pegawai, pimpinan ,maupun lingkungan organisasinya. Oleh karena itu peran pemimpin sangatlah penting dalam pencapaian tujuan tersebut. Dalam suatu organisasi masalah sumber daya manusia perlu mendapatkan perhatian khusus, karena sumber daya manusia memegang peranan penting bagi tercapainya tujuan suatu organisasi, baik organisasi yang berorientasi pada pencapaian laba maupun non laba. Praktek sumber daya manusia yang baik bakal membuahkan peningkatan kemampuan sebuah organisasi untuk menarik dan mempertahankan orang-orang terbaik, serta praktik sumber daya manusia yang sehat juga dapat memotivasi anggota-anggota organisasi agar melakukan pekerjaan hebat. Kemampuan berkembang di dalam organisasi, mengalami pertumbuhan dan perkembangan karir, serta menerima balas jasa yang sepadan dengan kinerja dapat memacu kinerja yang tinggi dan sikap positif terhadap pekerjaan. Usaha-usaha yang dilakukan oleh manajemen organisasi dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia biasanya ditujukan untuk meningkatkan kinerja anggota organisasi tersebut sehingga pertumbuhan laba semakin besar. (R,Marwan I. Saputra , 2018) .

Selain peran gaya kepemimpinan ada juga beberapa faktor yang menunjang kerja karyawan ataupun pegawai yaitu iklim organisasi. Dimana lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap perilaku karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dalam menciptakan iklim organisasi yang mampu membawa anggotanya untuk meningkatkan kinerja dalam rangka pencapaian tujuan organisasi bukanlah hal yang mudah. Hal ini disebabkan karena pada dasarnya manusia memiliki karakteristik tingkah laku yang berbeda sesuai dengan kebutuhannya. Lebih lanjut dijelaskan bahwa apabila terdapat perbedaan atau kesenjangan persepsi anggota dengan pimpinan mengenai iklim yang dirasakan dan diharapkan, maka akan terciptanya ketidakpuasan kerja, motivasi kerja yang menurun, dan dapat menimbulkan penyalahgunaan hak dan kewajiban yang pada akhirnya mengakibatkan tujuan organisasi tidak dapat dipenuhi secara optimal. Persoalan ini semakin menumpuk dengan kecenderungan organisasi untuk berkembang, menyesuaikan diri dengan perkembangan lingkungan disekitarnya sehingga anggota seringkali kehilangan identitas pribadi, dan pimpinan semakin sulit untuk memuaskan kebutuhan anggota dan mencapai tujuan organisasi sekaligus (I Made P. Astakoni,2015). Iklim organisasi yang baik dan sehat dalam suatu organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan karena dengan iklim organisasi yang baik dan sehat tersebut karyawan merasa lebih nyaman dalam menyelesaikan setiap bentuk pekerjaan yang dibebankan (khaeron,2009)

Di dalam suatu instansi sangat dibutuhkan kerja sama antar pemimpin dan karyawan agar visi dan misi dari perusahaan tersebut bisa tercapai. Peran gaya kepemimpinan, dan iklim organisasi merupakan faktor pendukung akan adanya proses tersebut. Banyak kasus yang terjadi di sebuah perusahaan dimana peran pemimpin yang digunakan semena mena dan tidak semestinya. Hal ini tentunya dapat membawa dampak negatif bagi karyawan maupun para pegawai lainnya. Menurut (Thoha ,2010 : 49) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Dimana kita tau bahwa peran pemimpin dalam suatu

lingkungan organisasi dapat membawa dampak yang positif maupun negatif. Apabila peran pemimpin berada pada posisi yang seharusnya maka akan ada dampak positif yang akan kelihatan begitupun sebaliknya apabila peran pemimpin tidak berada pada posisi seharusnya maka dampak negatif akan muncul dengan sendirinya. Seperti halnya banyak teori dan penelitian yang mengatakan bahwa ada beberapa gaya kepemimpinan yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Seperti yang dikatakan (R Marwan Indra Saputra, 2018) bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

Seorang pemimpin akan menggunakan gaya kepemimpinan sesuai kemampuan, kepribadian dan situasi (Heidjrachman dan Husnan, 2002:224). Di dalam sebuah organisasi seorang pemimpin harus mampu menjadi panutan yang baik bagi bawahannya. Pemimpin harus mampu menghadapi berbagai persoalan yang timbul pada perusahaan yang dipimpinnya. Jadi, seorang pemimpin harus mampu menyelesaikan masalah-masalah yang ada, baik yang menyangkut perusahaan maupun karyawannya sehingga tercipta hubungan yang baik antara karyawan dan pemimpinnya. Pemimpin yang baik dalam memimpin karyawan, akan menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan itu sendiri (Marzuki dalam Riyanti, 2012).

Selain gaya kepemimpinan ada beberapa faktor lain yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja yaitu iklim organisasi. Iklim organisasi merupakan kualitas dari proses interaksi dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan adanya proses interaksi ini, karyawan akan melakukan penilaian-penilaian tentang perusahaan dan membentuk persepsi dalam dirinya tentang iklim organisasi tempatnya bekerja. Jika karyawan mempersepsikan bahwa perusahaan menerapkan peraturan yang tidak memiliki kesesuaian dengan nilai dirinya, maka kondisi ini dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja. Sebaliknya jika karyawan mempersepsikan bahwa perusahaan menerapkan peraturan yang memiliki

kesesuaian dengan nilai dirinya, maka kepuasan kerja akan tercipta (Swastha, 2008:130).

Permasalahan yang terjadi saat ini di adalah perihal gaya kepemimpinan yang tidak merangkul, kurang melibatkan staf dalam kegiatan sosialisasi, kerja sama dengan staf tidak ada dan monopoli dalam tugas. Terhadap gaya kepemimpinan tersebut yang membuat banyak staf yang kurang simpatik. Dari fenomena yang terjadi penerapan kerja pegawai dapat membawa efek yang baik apabila gaya kepemimpinan yang diterapkan bersifat merangkul, dan tidak monopoli dalam tugas. Adanya faktor hubungan kurang baik antar pegawai dan pemimpin yang ada di organisasi tersebut sehingga menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja.

Berdasarkan uraian diatas dan untuk dapat melihat pengaruh gaya kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja ”**(pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Sikka).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin di capai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai
2. Untuk menguji pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai
3. Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja

1.4 Manfaat Penelitian

Penulis mengharapkan penelitian ini dapat bermanfaat baik secara teoritis maupun secara praktis .Adapun beberapa manfaat secara teoritis dan praktis adalah sebagai berikut

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penulis mengharapkan penelitian ini dapat bermanfaat bagi lembaga terutama mengenai gaya kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja. Dan penulis juga mengharapkan penelitian ini dapat berguna bagi peneliti lain serta peneliti selanjutnya.

1.4.2 Manfaat Praktis

a) Bagi Penulis

- Penulis bisa menambah ilmu dan wawasan terkait dengan pengembangan dan kemampuan dalam meneliti.
- Penulis lebih memahami dan mendalami teori teori terkait gaya kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja

b) Bagi pimpinan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan maupun saran agar memajukan perusahaan.

c) Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini di harapkan dapat menjadi referensi dan acuan dalam penelitian dan pengembangan penelitian terkait dengan Gaya Kepemimpinan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja.