

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang Masalah

Pada dasarnya manusia dianugerahi kemampuan untuk berpikir, kemampuan untuk memilih dan membedakan mana yang baik dan mana yang buruk. Manusia dituntut untuk memiliki sumber daya yang berjiwa pemimpin, setidaknya untuk memimpin dirinya sendiri. Dengan berjiwa pemimpin manusia akan dapat mengelola diri, kelompok dan lingkungan dengan baik. Khususnya dalam penanggulangan masalah yang relatif pelik dan sulit. Maka di sinilah kearifan seorang pemimpin diuntut dalam mengambil keputusan agar masalah dapat terselesaikan dengan baik.

Kemajuan organisasi ditentukan oleh pengelolanya, sebagaimana diutarakan oleh Thoha (2013 :1) Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan. Hal ini menunjukkan bahwa keberadaan pemimpin dalam suatu organisasi pada posisi yang terpenting. Demikian juga pemimpin dimanapun letaknya akan selalu mempunyai beban untuk mempertanggung jawabkan kepemimpinannya. Seberapapun tingginya tingkat keterampilan dan kinerja yang dimiliki oleh para pelaksana kegiatan operasional, para bawahan tetap memerlukan pengarahan, bimbingan dan pengembangan. Untuk mencapai tujuan organisasi, pemimpin menggunakan kemampuan dan kecerdasan dengan memanfaatkan lingkungan dan potensi yang ada

dalam organisasi, dengan kata lain pemimpin berusaha melibatkan anggota organisasi guna mencapai tujuan organisasi. Kemampuan untuk mengarahkan, menggerakkan, dan mempengaruhi anggota organisasi sebagai upaya untuk mencapai tujuan organisasi sebagai wujud kepemimpinan.

Kepemimpinan berarti melibatkan orang atau pihak lain, yaitu para karyawan atau pengikut. Para karyawan atau bawahan harus memiliki kemauan untuk menerima arahan dari pemimpin. Walaupun demikian, tanpa adanya karyawan atau bawahan, kepemimpinan tidak akan ada juga. Faktor lainnya yang tidak dapat dipisahkan dari seorang pemimpin dan pegawai adalah semua yang melaksanakan dan melakukan semua yang ada dalam organisasi adalah pegawai itu sendiri. Antara pemimpin dan pegawai tidak dapat dipisahkan, karena satu sama lain saling mendukung dan membutuhkan. Di mana seorang pegawai merupakan pelaksana kegiatan yang dilakukan oleh suatu organisasi dan pemimpin sebagai yang mengarahkan.

Menurut Thoha dalam Ruslan (2014: 17) Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Dari gaya ini dapat diambil manfaatnya untuk dipergunakan sebagai pemimpin dalam memimpin bawahan atau para pengikutnya. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pemimpin pada saat mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Pemimpin tidak dapat

menggunakan gaya kepemimpinan yang sama dalam memimpin bawahannya, namun harus disesuaikan dengan karakter-karakter tingkat kemampuan dalam tugas setiap bawahannya. Pemimpin yang efektif dalam menerapkan gaya tertentu dalam kepemimpinannya terlebih dahulu harus memahami siapa bawahan yang dipimpinnya, mengerti kekuatan dan kelemahan bawahannya, dan mengerti bagaimana caranya memanfaatkan kekuatan bawahan untuk mengimbangi kelemahan yang mereka miliki. Istilah gaya adalah cara yang dipergunakan pimpinan dalam mempengaruhi para pengikutnya.

Hasil Penelitian Satyawati dan Suartana, (2014,12) membuktikan bahwa gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kepuasan pegawai dalam organisasi atau perusahaan. Jika gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi yang dihadapi dalam organisasi atau unit kerja, maka akan memberi motivasi dan kepuasan bagi pegawai untuk memberikan yang terbaik dalam mencapai target kerja. Kepuasan kerja pegawai dapat dilihat tidak hanya saat melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti interaksi dengan rekan kerja, atasan, mengikuti peraturan, dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pegawai terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaan.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu akan memiliki kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan system nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan oleh adanya perbedaan kebutuhan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi kepuasan yang dirasakannya. Pegawai akan merasa puas bila mendapatkan sesuatu yang dibutuhkan. Makin besar kebutuhannya yang terpenuhi akan semakin puas, begitu sebaliknya.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian, produktivitas dan hasil kerjanya akan meningkat secara optimal. Banyak faktor yang dapat memenuhi kepuasan kerja pegawai. Perilaku pemimpin merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Miller (1991) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja para pegawai. Kesesuaian hubungan antara apa yang diinginkan pegawai terhadap atasannya dengan apa yang diperolehnya secara nyata akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Hal ini dapat dilihat di beberapa instansi salah satunya di instansi pemerintah provinsi Gorontalo, Kepuasan kerja secara

menyeluruh belum mencapai tingkat maksimal. Berikut ini daftar presentase ketidakhadiran Pegawai di biro hukum dan organisasi sekretariat Provinsi Gorontalo Selama tahun 2016 sebagai berikut:

Tabel 1.1 Persentase Ketidakhadiran Pegawai

Periode	Jumlah pegawai	Persentase ketidakhadiran
Januari – Maret	40	5.10 %
April – Juni	40	6.40 %
Juli – September	40	10.70 %
Oktober – Desember	40	13.90 %

Sumber : TU Biro hukum & Organisasi Setda Provinsi Gorontalo

Selain tingginya tingkat absensi di tempat kerja, permasalahan lain yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai yakni seringnya turnover pegawai, serta hubungan antar pegawai kurang kondusif karena adanya persoalan yang ditimbulkan karena perbedaan pendapat, Pemberian sanksi yang tidak merata serta pekerjaan yang monoton sehingga menimbulkan kebosanan, mengakibatkan tingkat kepuasan kerja pegawai rendah.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan fomulasi judul: “ PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA BIRO HUKUM DAN ORGANISASI DI SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI GORONTALO ”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka permasalahan yang diidentifikasi adalah :

1. Tingginya tingkat absensi pegawai di tempat kerja
2. Seringnya turnover (perputaran) pegawai
3. Hubungan antar pegawai kurang kondusif karena sering terjadi perselisihan
4. Pemberian sanksi yang tidak merata
5. Perkerjaan yang monoton sehingga menimbulkan kejenuhan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut “ Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Biro hukum dan organisasi di Sekretariat daerah provinsi gorontalo ?”

1.4 Tujuan penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah “Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada biro hukum dan organisasi di Sekretariat daerah provinsi gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat :

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu informasi bagi semua pihak terkait untuk melakukan penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

2. Manfaat praktis

a. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan guna meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada Biro Hukum dan Organisasi di Sekretariat daerah provinsi Gorontalo.

b. Bagi peneliti

Penelitian ini digunakan untuk menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia secara riil khususnya tentang kepuasan kerja serta meningkatkan kemampuan yang dimiliki dalam mengamalkan Tri Dharma Perguruan Tinggi.

c. Bagi Universitas Negeri Gorontalo

Penelitian ini dapat menambah koleksi pustaka untuk bahan bacaan dan kajian mahasiswa Universitas Negeri Gorontalo