

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi atau perusahaan bahkan instansi pemerintah yang baik, dapat tumbuh dan berkembang dengan menitikberatkan pada sumber daya manusia guna menjalankan fungsinya dengan optimal, khususnya menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi. Dengan demikian kemampuan teknis, teoritis, konseptual, moral dari para pelaku organisasi atau perusahaan di semua tingkat (*level*) pekerjaan amat dibutuhkan. Sesempurna apapun suatu perusahaan, baik dalam segi perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, maupun sarana teknologi yang dimiliki, semua itu tidak akan bisa berjalan apabila tidak ada faktor sumber daya manusia sebagai penggerak.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan mengalami tingkat kepuasan yang berbeda-beda satu dengan lainnya. Masalah ketidakpuasan kerja dapat terjadi dimana saja, termasuk yang terjadi pada pegawai Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian, sebuah instansi pemerintah yang mengurus perselisihan antar kementerian yang berkaitan dengan ekonomi.

Berdasarkan hasil pra riset yang telah dilakukan peneliti, terdapat kecenderungan bahwa terjadi masalah ketidakpuasan kerja di Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian, khususnya pada Sekretariat Menteri. Hal

tersebut dapat terlihat dari tingkat ketidakhadiran pegawai pada unit kerja Sekretariat Menteri lebih tinggi dibandingkan unit kerja lain. Rekapitulasi tingkat ketidakhadiran karyawan dapat dilihat pada tabel 1.1.

Tabel 1.1
Rekapitulasi Ketidakhadiran Pegawai Sekretariat Menteri pada
Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian RI

| PERIODE | PERSENTASE KETIDAKHADIRAN |
|----------------------|------------------------------|
| 1 – 31 Oktober 2010 | 7% |
| 1 – 30 November 2010 | 7% |
| 1 – 31 Desember 2010 | 9% |
| 1 – 31 Januari 2011 | 6% |
| 1 – 28 Februari 2011 | 7% |

Sumber: Bagian Kepegawaian Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian.

Berdasarkan tabel 1.1, persentase ketidakhadiran pegawai pada Sekretariat Menteri tersebut pada periode Oktober 2010 sampai dengan Februari 2011 tergolong cukup tinggi. Pada periode yang sama, rata-rata keseluruhan tingkat ketidakhadiran pegawai pada Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian adalah 5%. Jika dibandingkan, maka tingkat ketidakhadiran pegawai pada Sekretariat Menteri tersebut lebih tinggi dibandingkan rata-rata keseluruhan tingkat ketidakhadiran pada Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian.

Peneliti juga melakukan penyebaran kuisisioner pada saat pra riset. Hal tersebut dilakukan untuk memastikan bahwa terdapat masalah ketidakpuasan

kerja pada pegawai di Sekretariat Menteri. Hasil penyebaran kuisioner pra riset dapat dilihat pada tabel 1.2.

Tabel 1.2
Hasil Pra Riset Pada Unit Kerja Sekretariat Menteri di Kementerian
Koordinator Bidang Perekonomian RI

| NO. | INDIKATOR KEPUASAN KERJA | PERSENTASE KETIDAKPUASAN |
|-----|---|--------------------------|
| 1 | Kualitas hubungan kerja dengan Pimpinan. | 33,33% |
| 2 | Kualitas hubungan kerja dengan Rekan kerja. | 20% |
| 3 | Kewenangan Pimpinan. | 33,33% |
| 4 | Kebijakan jam kerja. | 23,33% |
| 5 | Kebebasan berkreaitivitas dalam bekerja. | 26,67% |
| 6 | Penempatan kerja pada Biro saat ini. | 16,67% |
| 7 | Pembagian tugas sesuai kompetensi. | 20% |
| 8 | Penghasilan per bulan. | 36,67% |
| 9 | Peluang naik jabatan. | 50% |
| 10 | Fasilitas Kerja. | 16,67% |

Sumber: Data diolah oleh peneliti.

Berdasarkan tabel 1.2, dari hasil pra riset yang peneliti lakukan kepada 30 orang pegawai pada unit kerja Sekretariat Menteri di Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pegawai termasuk kategori rendah. Jumlah 30 orang diambil tujuannya agar lebih mewakili sebagian besar pegawai yang ada pada Sekretariat Menteri

yang berjumlah 44 orang. Jumlah 30 orang tersebut juga dapat lebih mewakili sampel sebenarnya yang diambil dalam penelitian ini yaitu sebanyak 40 orang.

Berdasarkan tabel diatas, indikator utama yang menjadi ketidakpuasan kerja pegawai adalah indikator peluang naik jabatan dengan persentase ketidakpuasan sebesar 50% menyatakan kurang puas terhadap indikator peluang untuk naik jabatan. Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah penghasilan per bulan dengan persentase ketidakpuasan sebesar 36,67% menyatakan kurang puas terhadap indikator penghasilan per bulan.

Tingkat kepuasan yang rendah akan mempengaruhi baik atau buruknya performa pegawai dalam sebuah perusahaan. Hal ini menjadi sebuah permasalahan yang dialami oleh Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian, khususnya pegawai pada unit kerja Sekretariat Menteri. Permasalahan muncul ketika pegawai golongan II dan III merasa kesempatan untuk mendapatkan peluang naik jabatan menjadi kecil karena kurangnya dukungan dari pimpinan mereka. Hal ini diduga saat mereka telah bekerja cukup lama, tiba-tiba ada pegawai dari kementerian lain dengan golongan yang sama bisa mendapat jabatan sebagai kepala subbagian dan kepala bagian.

Adapula permasalahan lain mengenai kebiasaan bekerja mereka yang hanya melakukan pekerjaan monoton. Kebiasaan bekerja secara rutin yang terkesan tidak ada tantangan, menjadi kebiasaan yang membudaya di Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian. Hal tersebut menjadikan para pegawai bekerja secara santai bahkan terkesan menunda-nunda pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang dipaparkan di atas, peneliti merasa ada dua hal yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang pegawai yaitu mengenai kepemimpinan dan budaya organisasi. Kepemimpinan dinyatakan penting karena hal ini menyangkut betah atau tidaknya seorang pegawai bekerja dalam suatu perusahaan, sedangkan budaya organisasi juga dinyatakan penting karena hal ini menyangkut masalah kebiasaan yang terjadi sehari-hari didalam suatu perusahaan sehingga hal tersebut dapat membedakan antara perusahaan yang satu dengan yang lainnya.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian RI. Maka peneliti mengambil judul penelitian sebagai berikut: **“Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian RI”**.

1.2 Rumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian yang dilakukan pada Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian RI, yaitu:

1. Bagaimana gambaran kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja di Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian RI?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian RI?

3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian RI?
4. Apakah kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian RI?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang dilakukan pada Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian RI, yaitu:

1. Untuk mengetahui deskripsi tentang kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja di Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian RI.
2. Untuk menguji secara empiris pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian RI.
3. Untuk menguji secara empiris pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian RI.
4. Untuk menguji secara empiris pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian RI.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini antara lain:

1. Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berhubungan dengan masalah kepemimpinan, budaya organisasi, dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja.

2. Bagi Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian RI.

Memberikan informasi dan gambaran mengenai kepemimpinan dan budaya organisasi sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian, sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Menambah referensi dan memberikan rujukan tambahan bagi peneliti lain yang ingin meneliti tentang kepemimpinan, budaya organisasi, dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja.

4. Bagi Dunia Akademis

Menjadi bahan pembelajaran dan memperkaya ilmu pengetahuan pada bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.