

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi seperti sekarang ini, masing-masing perusahaan/organisasi harus mampu berkompetisi dalam skala regional maupun internasional. Perusahaan harus bisa berubah menjadi yang terbaik. Metode supaya bisa berkompetisi ialah melalui pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang tersedia. Perusahaan dalam hal ini dapat berinovasi dan menurunkan kekurangan organisasi, dengan demikian dapat memunculkan keunggulan yang bisa membuat perusahaan tersebut bisa bertahan secara kompetitif. SDM menjadi aspek yang berpengaruh besar dalam mewujudkan cita-cita yang hendak dicapai.

SDM menjadi faktor terpenting pada sebuah perusahaan, faktor yang dimaksud ialah karyawan/pegawai, sebab pegawai menjadi unsur terpenting selaku pihak yang merencanakan serta mengendalikan kegiatan suatu perusahaan. Peranan SDM menjadi penentu terhadap berhasil dan gagalnya suatu perusahaan untuk mewujudkan tujuan yang sudah ditentukan.

Kepuasan kerja pegawai perlu ditunjang melalui ketersediaan fasilitas yang mencukupi supaya dapat membuat aktivitas perusahaan menjadi semakin optimal. Satu hal yang juga berpengaruh, yakni perusahaan wajib melihat kepuasan pegawai supaya kinerjanya bisa mengalami peningkatan. Jika kepuasan pegawai meningkat, maka kinerjanya diharapkan akan semakin tinggi juga. Kepuasan kerja merupakan kondisi perilaku yang menyenangkan ataupun tidak

menyenangkan untuk pegawai ketika melihat pekerjaan yang dilakukannya. Kepuasan kerja mendeskripsikan isi hati suatu individu secara emosional pada pekerjaan yang dilakukannya. (Sutrisno, 2012).

Membahas mengenai kepuasan karyawan, tentunya tidak sedikit unsur-unsur yang berpengaruh, yakni ialah lingkungan kerja, motivasi kerja, serta kepemimpinan.

Kepemimpinan merupakan sebuah tahapan aktivitas suatu individu dalam menggerakkan individu lain untuk membimbing, memimpin, serta mempengaruhi individu dan berbuat suatu hal supaya tercapai tujuan yang ditetapkan. (Sutrisno, 2019). Pada sebuah perusahaan, unsur kepemimpinan menjadi peranan yang sangat besar sebab pemimpin yang nantinya menggerakkan serta mengendalikan perusahaan untuk memperoleh visi misi serta menjadi pekerjaan yang cukup sulit. Tidak mudah tanggung seorang pimpinan, sebab perlu memperoleh pemahaman bahwa tiap-tiap tingkah laku bawahannya yang berbeda. Seorang pemimpin dalam hal ini wajib mampu mengendalikan bawahan supaya dapat mengabdikan serta berpartisipasi untuk perusahaan secara efisien serta efektif. Hal itu dapat dikatakan juga, bahwa keefektifan upaya dalam mencapai cita-cita perusahaan ditentukan mutu kepemimpinan.

Selanjutnya aspek lainnya yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja ialah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan sebuah rangsangan untuk menggerakkan kehendak suatu individu dalam melakukan pekerjaan. Semua unsur memiliki suatu maksud yang hendak diwujudkan. (Hasibuan, 2001).

Motivasi memperlakukan strategi dalam menunjang semangat bawahan dalam bekerja supaya dapat mengerahkan serta memberi keterampilan ataupun kemampuannya dalam mencapai visi dan misi organisasi suatu perusahaan secara optimal. Motivasi tersebut berpengaruh besar sebab melalui motivasi diinginkan seluruh pegawai dapat melakukan pekerjaannya secara optimal guna mewujudkan produktivitas pekerjaan yang baik.

Di samping adanya motivasi serta kepemimpinan, lingkungan kerja menjadi aspek mempengaruhi kepuasan karyawan. Lingkungan kerja merupakan bahan serta alat perkakas yang dihadapi secara menyeluruh, lingkungan sekeliling di mana kinerja suatu individu, metode kerja, dan pengaturan kerja yang selaku suatu individu ataupun berkelompok (Sedarmayanti, 2009).

Bisa disimpulkan bahwa semua pegawai akan memiliki kepuasan yang tinggi pada situasi lingkungan kerjanya yang baik. Hal tersebut membuat produktivitas pegawai menjadi meningkat dan kemudian berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang meningkat.

Dampaknya terhadap organisasi ialah menjadi terkendala jika pegawai tidak merasa puas yang akhirnya menyebabkan sesuatu yang tidak diharapkan perusahaan. Contohnya seperti kinerja pegawai yang menurun, mangkir, aksi mogok kerja, serta lainnya. Hal itu berujung menyebabkan kinerja organisasi mengalami penurunan secara keseluruhan. Dengan demikian, untuk mengembangkan kepuasan serta kinerja pegawai, pimpinan harusnya paham terhadap sesuatu yang diperlukan serta diharapkan pegawai.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Purworejo, bahwa pada kantor ini ditemui adanya permasalahan, terkait dengan minimnya kepuasan pegawai yang berpengaruh akibat motivasi kerja, di mana terdapatnya kepedulian yang rendah oleh masing-masing pegawai untuk saling memotivasi rekan kerjanya, pada situasi lingkungan kerja, di mana rendahnya penataan tempat pegawai bekerja, sehingga karyawan tidak merasa nyaman saat bekerja. Sirkulasi udara pada lokasi bekerja terbilang kurang mumpuni dikarenakan ventilasi yang jumlahnya sedikit. Tata ruang yang kurang baik yang mengakibatkan kinerja pegawai tidak optimal, seperti lambat dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan penelitian terdahulu telah ditemukan hasil yang berbeda seperti penelitian yang dilaksanakan Ida Ayu B dkk (2018) memperlihatkan hasil kepemimpinan berdampak negatif dan signifikan, sementara pada penelitian Anak Agung Gede D.S dkk (2018) memperlihatkan kepemimpinan dan motivasi kerja berdampak positif dan signifikan. Sedangkan penelitian Denny Yusak Lasut dkk (2018) menunjukkan hasil motivasi kerja berpengaruh negatif tidak signifikan. Penelitian Siti N.A dkk (2017) memperlihatkan hasil lingkungan kerja berdampak positif dan tidak signifikan, sedangkan penelitian HJ. Misna Ariani dkk (2018) memperlihatkan hasil lingkungan kerja berdampak positif dan signifikan.

Sesuai dengan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, penulis berminat dalam membuat penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Purworejo”**.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kab. Purworejo?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Purworejo?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kab. Purworejo?

C. Batasan Masalah

1. Variabel dalam penelitian ini ialah kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), lingkungan kerja (X3) dan kepuasan kerja (Y).
2. Waktu Penelitian dilakukan selama dua bulan yakni bulan Maret dan April 2020.

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai kantor BKD Kabupaten Purworejo.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai kantor BKD Kabupaten Purworejo.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai kantor BKD Kabupaten Purworejo.

E. Manfaat Penelitian

Diharapkan dari hasil penelitian ini bermanfaat untuk berbagai orang yang mempunyai kepentingan sebagai berikut:

1. Bagi peneliti

Memperluas dan mempelajari tentang ilmu yang sudah di dapat kan dalam pembelajaran serta menganalisis pemecahan masalah dalam bentuk karya ilmiah, peneliti dapat mengetahui akan pentingnya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada instansi pemerintahan.

2. Bagi STIM YKPN

Sebagai tambahan referensi dan dapat memberikan ide atau inspirasi untuk mengembangkan penelitian lebih lanjut bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian manajemen SDM.

3. Bagi instansi

Guna memberi masukan serta saran yang berguna tentang kepemimpinan, motivasi kerja serta lingkungan kerja karyawan pada kantor BKD Kab. Purworejo yang maka bisa memperkecil adanya pelanggaran serta meningkatkan kepuasan terhadap pegawai.

4. Bagi pembaca

Bisa dipakai untuk rujukan serta bahan pembanding dalam mengerjakan penelitian agar menambah wawasan bagi yang membacanya.