

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pembinaan aparatur pemerintahan sebagai Sumber Daya Manusia dalam organisasi mempunyai dampak yang cukup besar dalam pelayanan publik. Hal ini dilandasi suatu kenyataan bahwa aparatur pemerintah merupakan tulang punggung negara, sehingga Aparatur Pemerintah memiliki kekuatan dan kemampuan profesional, berintegritas tinggi, nonparsial dalam melaksanakan tugas, berbudaya kerja tinggi dan kesejahteraan tinggi serta dipercaya publik dengan dukungan Sumber Daya Manusia unggul di bawah kepemimpinan Presiden berdasarkan UUD ASN (Aparatur Sipil Negara). Oleh sebab itu aparatur pemerintah haruslah memilih karakteristik yaitu keterampilan dan keahlian yang tinggi, wawasan dan pengetahuan yang luas, bakat dan potensi, kepribadian dan motif kerja, serta moral dan integritas kerja yang tinggi.

Sebagai pembangunan Sumber Daya Manusia, Aparatur Pemerintah memiliki kekuatan dan kemampuan terbatas, harus adanya peranan aparatur pemerintah yang strategis, maka pengembangan aparatur baik di tingkat pusat maupun daerah sangat diperlukan demi terwujudnya kepuasan kerja pegawai. Selain peran aparatur pemerintahan tingkat pusat dan daerah, peran Kecamatan sebagai instansi pemerintah juga sangatlah penting dalam mengelola Sumber Daya Manusia agar terciptanya aparatur pemerintah yang mempunyai keterampilan dan keahlian yang tinggi, wawasan dan pengetahuan yang luas serta

bakat dan integritas kerja yang tinggi. Oleh sebab itu, suatu organisasi selalu berupaya untuk mengelola Sumber Daya Manusia dan Sumber Daya lainnya untuk meningkatkan keterampilan, kepribadian, motif kerja dan integritas pegawai.

Manajemen Sumber Daya Manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif (Irham Fahmi:2016). Melalui perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang matang, produktivitas dari tenaga kerja yang sudah ada dapat ditingkatkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang mampu bekerja secara efektif dan efisien. Memang sudah menjadi tujuan umum bagian MSDM untuk mampu memberikan kepuasan kerja yang maksimal kepada pihak manajemen yang lebih jauh mampu membawa pengaruh pada nilai organisasi baik secara jangka pendek maupun jangka panjang.

Kepuasan kerja adalah emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana karyawan memandang pekerjaannya (Danang Sunyoto, 2013:15). Individu dengan kepuasan kerja diharapkan dapat mengeluarkan seluruh kemampuan dan energi yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut, sehingga dapat menghasilkan kepuasan kerja yang optimal bagi organisasi dan kepuasan kerja yang berpengaruh besar terhadap produktivitas organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung. Berkaitan dengan hal tersebut, dalam penelitian ini akan dibahas dua faktor yang diidentifikasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Faktor utama yang diidentifikasi mempengaruhi kepuasan kerja adalah kepemimpinan, peran pemimpin dalam segala situasi organisasi merupakan faktor yang sangat strategis. Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan (Irham Fahmi, 2016). Dorongan dan semangat kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin mampu menggerakkan suatu organisasi ke arah yang diinginkan, namun begitu pula sebaliknya jika kualitas dan kompetensi seorang pemimpin pada Kantor Kecamatan, belum mencukupi untuk membantu mendorong ke arah kemajuan maka artinya Pemimpin tersebut hanya memimpin dengan tujuan untuk pribadinya dan bukan untuk tujuan keinginan organisasi.

Faktor kedua yang diidentifikasi berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan adalah budaya organisasi. Seperti halnya kepemimpinan, pengertian budaya organisasi banyak diungkapkan oleh para ilmuwan yang merupakan ahli dalam ilmu budaya organisasi (Kusdi, 2011) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah suatu level makro dalam upaya mendeskripsikan organisasi, yaitu dengan cara menampilkan suatu gambaran holistik yang mewakili karakteristik-karakteristik khas suatu organisasi. Berdasarkan penelitian Aswandi Lubis (2016) menunjukkan bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kantor Camat Simpang Katis adalah salah satu instansi pemerintah yang bertanggung jawab melayani masyarakat seperti koordinasi kegiatan pemberdayaan masyarakat dan pembinaan penyelenggaraan pemerintah desa atau

kelurahan. Selain itu Kantor Camat Simpang Katis sebagai salah satu pelaku pembangunan daerah akan ikut berperan penting dalam mewujudkan pembangunan daerah yang merata, dengan menetapkan tujuan terwujudnya Kecamatan Simpang Katis yang komitmen, wibawa serta amanah dalam membina, memfasilitasi dan melayani menuju masyarakat yang berdaya saing, maju dan sejahtera. Kantor Camat Simpang Katis sendiri berlokasi di Jl.Merdeka No.2 Katis Kabupaten Bangka Tengah Kepulauan Bangka Belitung.

Wilayah Kecamatan dipimpin oleh seorang camat, camat juga berperan dalam melaksanakan tugas umum pemerintahan, khususnya tugas-tugas atributif terhadap seluruh instansi pemerintah Kecamatan penyelenggara ketentraman dan ketertiban, penegak peraturan perundang-undangan, pembinaan penyelenggaraan pemerintah desa atau kelurahan. Sebelum mengkoordinir dan membina seluruh instansi pemerintahan di wilayah Kecamatan, Kantor Camat sendiri harus dapat menjadi contoh dan tauladan yang baik.

**Tabel I.1 Data Pegawai Kantor Camat Simpang Katis Kabupaten Bangka Tengah**

Status	PENDIDIKAN					Jumlah
	SMP	SLTA	DIII	SI	S2	
Laki-laki	-	12	1	4	1	18
Perempuan	-	3	4	5	-	12
Total Pegawai						30

Sumber. Kantor Camat Simpang Katis Kabupaten Bangka Tengah, 2017

Pada hasil Tabel I.1 dimana data tingkat pendidikan pegawai Kantor Camat Simpang Katis Bangka Tengah, menunjukkan bahwa tidak ada pegawai yang berpendidikan SMP, Pendidikan SLTA/Sedarajat sebanyak 12 Pegawai laki-laki dan 3 pegawai perempuan, berpendidikan DIII sebanyak 1 pegawai laki-laki dan 4 pegawai perempuan, pendidikan S1 sebanyak 4 pegawai laki-laki dan 5 pegawai

perempuan, sedangkan tingkat pendidikan S2 sebanyak 1 pegawai laki-laki, jadi total pegawai Kontrak dan PNS Kantor Camat Simpang Katis adalah sebesar 30 pegawai.

Adapun tugas pokok dan fungsi dari Kantor Camat Simpang Katis yaitu meningkatkan pelayanan prima kepada masyarakat dan meningkatkan kualitas lingkungan yang baik di masyarakat serta meningkatkan partisipasi masyarakat dalam pembangunan. Oleh karena itu, peran Kecamatan sangat dibutuhkan oleh semua masyarakat guna menciptakan pelayanan yang prima dan kualitas lingkungan hidup yang baik di Kecamatan Simpang Katis. Sehingga kepuasan kerja pegawai di Kantor Camat Simpang Katis sangat dibutuhkan untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat khususnya Kecamatan Simpang Katis Kabupaten Bangka Tengah.

Namun, berdasarkan pengamatan dan wawancara peneliti, kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Simpang Katis Kabupaten Bangka Tengah masih belum optimal. Hal ini disebabkan karena cepatnya pergantian kepemimpinan terhitung dalam kurun waktu enam tahun terakhir. Belum optimalnya kepuasan kerja pegawai dapat dilihat dari pergantian kepemimpinan dari tahun 2011 sampai 2017

**Tabel I.2 Data Pergantian Kepemimpinan Camat Simpang Katis Kabupaten Bangka Tengah 6 tahun terakhir.**

No	Nama Camat	Periode
1	Sukardi S.H	2011-2012
2	Amran S.IP	2012-2013
3	Budi Utama S.SPT,M.Si	2013-2014
4	Sofyan S.Ag	2014-2016
5	Aisyah Sisylia S.STP	2016 sampai sekarang

Sumber. Kantor Camat Simpang Katis Kabupaten Bangka Tengah, 2017

Berdasarkan tabel 1.2 dan wawancara terhadap pegawai Kantor Camat Simpang Katis, menunjukkan bahwa terdapat beberapa karakteristik pemimpin yang menjadi Camat di Kecamatan Simpang Katis. Bapak Sukardi menjabat sebagai Camat di Simpang Katis pada tahun 2011 sampai 2012, beliau merupakan sosok pemimpin yang mampu menggerakkan dirinya sendiri terlebih dahulu untuk memulai segala sesuatu tanpa adanya paksaan. Beliau juga merupakan sosok yang dikagumi oleh bawahannya. Bapak Amran menjabat sebagai Camat Simpang Katis pada tahun 2012 sampai 2013, beliau merupakan pemimpin yang tegas dan bertanggung jawab atas segala keputusan yang timbul akibat tindakan yang telah dilaksanakan, beliau juga tegas dalam mengambil keputusan dan tidak pandang bulu dalam kepemimpinannya.

Bapak Budi Utama menjabat sebagai Camat Simpang Katis pada tahun 2013 sampai 2014, beliau pemimpin yang disiplin dan cerdas terutama dalam penempatan diri yang didukung dengan keunggulan berfikir dan peka terhadap hal-hal sekitar. Beliau juga memiliki ide-ide segar untuk keberlangsungan kepentingan di Kecamatan. Bapak Sofyan menjabat sebagai Camat Simpang Katis pada tahun 2014 sampai 2016, seperti halnya pemimpin-pemimpin sebelumnya beliau juga mempunyai sosok pemimpin yang menunjukkan perhatian besar terhadap bawahan dan para anggotanya. Selain itu beliau juga mengajak bawahannya untuk ikut berperan aktif dalam proses pengambilan keputusan dan yang terakhir adalah Ibu Aisyah Sisylia yang menjabat sebagai Camat Simpang Katis pada tahun 2016 sampai sekarang. Beliau merupakan salah satu wanita yang menjabat sebagai Camat di Kecamatan Simpang Katis, beliau mempunyai sosok

pemimpin yang tegas dan rendah hati dalam menjalankan tugas. Beliau juga dikenal para bawahannya sebagai pemimpin yang mudah bergaul dan menerima pendapat serta masukan dari bawahannya.

Berdasarkan uraian-uraian di atas terdapat karakteristik dari masing-masing pemimpin, sehingga pegawai di Kantor Camat harus cepat beradaptasi terhadap kepemimpinan yang baru serta cepatnya pergantian Camat di Kantor Camat Simpang Katis yang menyebabkan kepuasan kerja pegawai kurang optimal, dikarenakan harus cepat beradaptasi dengan kepemimpinan yang baru seperti pergantian struktur dan kebijakan-kebijakan setiap pemimpin.

Belum optimalnya kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Simpang Katis Kabupaten Bangka Tengah selain disebabkan oleh cepatnya pergantian kepemimpinan, peneliti juga diduga disebabkan budaya organisasi, berdasarkan pengamatan dan wawancara peneliti, masih ada pegawai di Kantor Camat Simpang Katis yang datang dan pulang tidak tepat pada waktunya dan terlambat hadir pada saat kembali jam istirahat siang. Oleh karena itu apabila hal ini terus berlanjut dan tidak ada solusinya, maka dikhawatirkan akan berdampak terhadap organisasi. Berikut adalah data absensi dan tingkat keterlambatan hadir pegawai Kantor Camat Simpang Katis dari bulan Oktober-Desember 2017.

**Tabel I.3 Data Absensi di Kantor Camat Simpang Katis Kabupaten Bangka Tengah pada bulan Juli–Desember 2017**

Bulan	ABSENSI					
	Sakit	Izin	Tanpa keterangan	Dinas luar	Cuti	Keterlambatan pegawai
Juli	4 hari	9 hari	-	69 hari	28 hari	7 pegawai
Agustus	4 hari	9 hari	-	58 hari	39 hari	8 pegawai
September	3 hari	6 hari	-	76 hari	13 hari	8 pegawai
Oktober	9 hari	7 hari	-	65 hari	29 hari	7 pegawai
November	2 hari	5 hari	-	81 hari	37 hari	6 pegawai
Desember	7 hari	7 hari	-	83 hari	5 hari	9 pegawai
Jumlah	29 hari	43 hari	-	432 hari	151 hari	45 pegawai

Sumber. Kantor Camat Simpang Katis.2017

Pada hasil Tabel 1.3 dimana data absensi pegawai Kantor Camat Simpang Katis Bangka Tengah dari bulan juli sampai Desember 2017, menunjukkan bahwa tidak ada pegawai yang tidak masuk kerja tanpa keterangan, pegawai yang tidak masuk kerja dengan alasan sakit berjumlah 29 hari, pegawai yang tidak masuk kerja dengan alasan izin berjumlah 43 hari, pegawai yang sedang dinas keluar kota berjumlah 432 hari, pegawai yang mengambil cuti berjumlah 151 hari sedangkan jumlah pegawai yang terlambat dari bulan Juli - Desember 2017 mengalami fluktuasi.

Namun pada bulan Desember 2017 jumlah pegawai yang terlambat hadir lebih besar yaitu 9 pegawai. Adanya beberapa pegawai yang terlambat hadir menunjukkan bahwa budaya organisasi pegawai terhadap organisasi rendah. Padahal pada umumnya, budaya kerja di Indonesia, jam kerja adalah mulai jam 08.00 hingga jam 16.00. Bila pegawai tidak bisa meningkatkan budaya organisasi maka peran seorang pemimpin berpengaruh besar dalam meningkatkan integritas pegawai.

Hasil survei awal yang dilakukan peneliti untuk mengetahui permasalahan yang ada di Kantor Camat, maka peneliti mengambil dokumentasi berupa data



kepegawaian, absensi serta data pergantian kepengurusan pimpinan Kantor Camat Simpang Katis Kabupaten Bangka Tengah. Berdasarkan uraian di atas, cepatnya pergantian kepemimpinan dan kurangnya integritas pegawai, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan mengambil judul : **Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Camat Simpang Katis Kabupaten Bangka Tengah.**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti mengidentifikasi permasalahan yang ada di Kantor Camat Simpang Katis Kabupaten Bangka Tengah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran tentang budaya organisasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Simpang Katis Kabupaten Bangka Tengah ?
2. Apakah budaya organisasi dengan dimensi kesadaran diri berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Simpang Katis Kabupaten Bangka Tengah ?
3. Apakah budaya organisasi dengan dimensi keagresifan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Simpang Katis Kabupaten Bangka Tengah ?
4. Apakah budaya organisasi dengan dimensi kepribadian berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Simpang Katis Kabupaten Bangka Tengah ?

5. Apakah budaya organisasi dengan dimensi performa berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Simpang Katis Kabupaten Bangka Tengah ?
6. Apakah budaya organisasi dengan dimensi orientasi tim berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Simpang Katis Kabupaten Bangka Tengah ?
7. Apakah kepemimpinan dengan dimensi komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Simpang Katis Kabupaten Bangka Tengah ?
8. Apakah kepemimpinan dengan dimensi motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Simpang Katis Kabupaten Bangka Tengah ?
9. Apakah kepemimpinan dengan dimensi pengambil keputusan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Simpang Katis Kabupaten Bangka Tengah ?
10. Apakah kepemimpinan dengan dimensi kekuasaan yang positif berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Simpang Katis Kabupaten Bangka Tengah ?
11. Apakah pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Simpang Katis Kabupaten Bangka Tengah ?

### **1.3 Batasan Penelitian**

Agar memberikan pemahaman yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, maka peneliti melakukan pembatasan penelitian sebagai berikut:

1. Penelitian hanya dilakukan di Kantor Camat Simpang Katis Kabupaten Bangka Tengah.
2. Objek yang diteliti hanya Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Kontrak di Kantor Camat Simpang Katis Kabupaten Bangka Tengah.
3. Penelitian ini hanya meneliti variabel budaya organisasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Simpang Katis Kabupaten Bangka Tengah.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mendapatkan gambaran tentang budaya organisasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Simpang Katis Kabupaten Bangka Tengah.
2. Untuk mengetahui dan mendapatkan kajian budaya organisasi dengan dimensi kesadaran diri berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Simpang Katis Kabupaten Bangka Tengah ?
3. Untuk mengetahui dan mendapatkan kajian budaya organisasi dengan dimensi keagresifan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Simpang Katis Kabupaten Bangka Tengah ?

4. Untuk mengetahui dan mendapatkan kajian budaya organisasi dengan dimensi kepribadian berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Simpang Katis Kabupaten Bangka Tengah ?
5. Untuk mengetahui dan mendapatkan kajian budaya organisasi dengan dimensi performa berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Simpang Katis Kabupaten Bangka Tengah ?
6. Untuk mengetahui dan mendapatkan kajian budaya organisasi dengan dimensi orientasi tim berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Simpang Katis Kabupaten Bangka Tengah ?
7. Untuk mengetahui dan mendapatkan kajian kepemimpinan dengan dimensi komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Simpang Katis Kabupaten Bangka Tengah ?
8. Untuk mengetahui dan mendapatkan kajian kepemimpinan dengan dimensi motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Simpang Katis Kabupaten Bangka Tengah ?
9. Untuk mengetahui dan mendapatkan kajian kepemimpinan dengan dimensi pengambil keputusan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Simpang Katis Kabupaten Bangka Tengah ?
10. Untuk mengetahui dan mendapatkan kajian kepemimpinan dengan dimensi kekuasaan yang positif berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Simpang Katis Kabupaten Bangka Tengah ?

11. Untuk mengetahui dan mendapatkan kajian pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Simpang Katis Kabupaten Bangka Tengah ?

### **1.5 Manfaat Penelitian**

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan ilmu di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dan penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi acuan bagi peneliti lain yang berminat meneliti permasalahan yang terkait dengan penelitian ini.

2. Secara Praktis

Diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan, antara lain :

- a. Bagi Peneliti

Untuk menambah wawasan pengetahuan dan lebih memahami budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai.

- b. Bagi Instansi

Sebagai bahan masukan atau informasi tambahan bagi instansi dan pihak-pihak yang berkepentingan di dalam instansi dan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk menetapkan kebijakan tentang budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai.

c. Bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah referensi untuk penelitian selanjutnya.

3. Manfaat Kebijakan

Penelitian ini diharapkan memberikan masukan bagi Kantor Camat Simpang Katis sebagai bahan pertimbangan untuk menetapkan kebijakan yang berhubungan dengan masalah-masalah peningkatan kepuasan kerja pegawai pada masa yang akan datang.

### 1.6 Sistematika Penelitian

Penelitian ini menggunakan sistematika penulisan sebagai berikut:

**BAB I        PENDAHULUAN**

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

**BAB II        LANDASAN TEORI**

Bagian ini berisi tentang landasan teori dan penelitian terdahulu yang berhubungan dengan Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai serta bagian ini membahas mengenai kerangka pemikiran penelitian, dan hipotesis penelitian.

### BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang variabel penelitian dan definisi operasional, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan metode analisis.

### BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini memuat deskripsi objek penelitian, analisis data yang digunakan dalam penelitian, dan interpretasi hasil penelitian yang dilakukan.

### BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan berdasarkan penelitian yang telah dilakukan yang merupakan jawaban dari rumusan masalah yang telah dijelaskan. Selain itu juga berisi saran dan keterbatasan penelitian.

### DAFTAR PUSTAKA

### LAMPIRAN