

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) adalah proses mendayagunakan karyawan secara manusiawi guna mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor penting guna menentukan keberhasilan suatu organisasi atau suatu lembaga yang merujuk pada keterampilan, kemampuan, pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki. Sumber daya inilah yang menjadi penentu berhasil atau tidaknya tujuan di dalam suatu organisasi. (Octaviani, 2022) Manajemen sumber daya manusia adalah bidang yang menyelidiki bagaimana cara mengatur hubungan dan peran sumber daya, atau tenaga kerja yang dimiliki oleh individu secara efektif dan efisien, dan bagaimana sumber daya tersebut dapat dioptimalkan guna mencapai tujuan bersama dengan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. MSDM didasarkan pada gagasan bahwa setiap karyawan adalah manusia dan bukan hanya sumber daya bisnis. Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan sumber daya manusia yang diangkat oleh pemerintah guna menjalankan tugas pemerintahan dan pelayanan publik.

Salah satu lembaga pemerintahan di kabupaten Lumajang adalah Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan (DISKOPINDAG). Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan bertempat di Jln. Letkol S. Wardoyo No. 43-45 Lumajang. Memiliki tugas guna melaksanakan kepentingan pemerintah khususnya dalam bidang Koperasi, Usaha Kecil Menengah, bidang Perindustrian, dan bidang Perdagangan. Seorang pegawai dituntut guna memiliki

kinerja yang baik guna memberikan kontribusi yang positif bagi keberlanjutan lembaga pemerintahan di masa mendatang.

Guna mencapai kinerja yang baik perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor kunci yang mempengaruhi produktivitas dan kinerja organisasi. Badeni (2014:43) kepuasan kerja merupakan elemen penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan karena kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja, seperti produktif, rajin, malas, dan lain-lain atau adanya hubungan dengan beberapa perilaku yang penting dalam organisasi. Andriani (2022) guna mencapai tujuannya, setiap perusahaan akan berusaha meningkatkan kepuasan kerja karyawannya. Dengan cara memberikan lingkungan kerja yang nyaman, rekan kerja yang baik dalam bekerja sama, pemimpin yang dapat mengarahkan serta memberikan contoh pada karyawannya, disiplin terhadap tugas dan tanggung jawabnya, dan memberikan motivasi karyawan guna berprestasi.

Adapun kendala yang sering dihadapi adalah ketidakpuasan kerja, yang akan berdampak pada kinerja pegawai dan instansi pemerintah tersebut. Oleh karena itu, salah satu langkah yang dapat ditempuh seorang pemimpin adalah dengan memastikan bahwa karyawannya merasa puas terhadap pekerjaannya sehingga dapat mendorong diri mereka guna mencapai hasil kerja yang baik dan adanya keuntungan bagi instansinya. (Muttaqien, 2014). Ketidakpuasan kerja menyebabkan penurunan produktivitas, semangat kerja, kemalasan dan layanan yang kurang memuaskan. Maka dari itu kepuasan kerja pegawai menjadi fokus

utama pemimpin guna memperhatikan karyawannya guna memastikan puas tidaknya dalam pekerjaan mereka. (Rahman, 2023) kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh beberapa faktor adalah gaya kepemimpinan.

Guna meningkatkan kepuasan kerja pegawai, gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi sangat penting. Setelah dilakukan pra-survei terhadap kantor diskopindag yang berhubungan dengan kepuasan pegawai pada gaya kepemimpinan disebabkan karena pemimpinnya kurang bisa memberi arahan yang efektif kepada bawahannya. Sehingga menyebabkan ketidakjelasan dalam pembagian tugas, rendahnya motivasi kerja, dan menurunnya produktifitas karyawan.

Karena seorang pemimpin yang profesional dan bijak dalam bekerja pasti akan disenangi oleh karyawannya. Gaya kepemimpinan yang tepat dari seorang pimpinan menjadi kunci guna meraih kepuasan kerja pegawai secara maksimal dengan cara menggerakkan dan mengarahkan karyawannya guna berprestasi di ruang lingkup kerjanya. Namun, dalam proses guna mencapai tujuannya pasti terdapat tantangan dan hambatan yang akan dilalui. Seperti peningkatan sumber daya manusianya, banyak orang yang gagal hingga tidak tercapainya tujuan dikarenakan masalah peningkatan sumber daya manusia.

Gaya kepemimpinan merupakan gambaran hubungan antara pemimpin dan bawahan yang didasarkan pada harapan, keyakinan, dan prinsip terkait visi misi organisasi. (Provita *et al.*, 2022). Amalia *et al.* (2021) kepemimpinan penting dan dibutuhkan guna menyelaraskan berbagai macam kebutuhan dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan. Kemampuan seseorang guna

membaca keadaan dan menyesuaikan gaya kepemimpinannya agar sesuai dengan keadaan tersebut menentukan seberapa efektif mereka bertindak. Dengan metode kepemimpinan yang rendah, tujuan turnover meningkat. Hal ini dapat terjadi saat karyawannya merasa bahwa pemimpinnya tidak dapat memberi motivasi kepadanya. (Rachmawati, 2023).

Ketika seorang pimpinan mencoba berkomunikasi dan mempengaruhi kinerja bawahannya, mereka menggunakan gaya kepemimpinan yang merupakan kombinasi dari filosofi, keterampilan, sikap dan sifat. Pemimpin dapat meningkatkan komitmen, kepercayaan, dan kepuasan di tempat kerja. (Salahudin *et al.*, 2018).

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah Komunikasi kerja. komunikasi pada kantor diskopindag juga masih kurang efektif karena masih sering terjadinya miskomunikasi antar rekan kerja karena ketidaktepatan penyampaian informasi dan perbedaan persepsi antar individu sehingga menghambat selesainya pekerjaan yang pada akhirnya memengaruhi iklim kerja secara keseluruhan.

Komunikasi merupakan bentuk penyampaian informasi antar individu maupun kelompok kepada pemimpin atau sesama rekan kerja. Guna memudahkan pekerjaan guna mencapai tujuan yang telah direncanakan. Selain itu dapat menimbulkan kenyamanan antar pegawai dengan adanya komunikasi yang baik dalam hal peningkatan kinerja pegawai. Situmorang *et al.* (2022) kualitas sumber daya manusia yang rendah adalah masalah yang paling sering dihadapi oleh setiap individu. Sehingga komunikasi kerja didalam suatu manajemen menghasilkan

informasi salah yang menghambat komunikasi kerja yang direncanakan manajemen atau pemimpin.

Komunikasi sangat penting guna meningkatkan kepuasan kerja pegawai karena sistem komunikasi yang baik akan memungkinkan pegawai menjadi lebih puas dengan pekerjaan mereka dan lebih produktif. Seseorang dapat mengkomunikasikan keinginannya yang terpendam kepada orang lain melalui bahasa tubuh, isyarat, atau suara. Hubungan kerja akan terbentuk lebih cepat apabila komunikasi berjalan lancar sehingga menekan turunnya kepuasan kerja pegawai akibat komunikasi yang kurang baik.

Faktor selanjutnya adalah iklim organisasi. Iklim organisasi pada kantor diskopindag dikatakan kurang kondusif karena pemimpin kurang memahami bawahannya dan kurang dalam hal pengarahan yang jelas, juga komunikasi yang kurang baik mengakibatkan kepuasan kerja disana sedikit menurun.

Iklim organisasi adalah lingkungan manusia di mana karyawan suatu organisasi melakukan pekerjaan mereka. Iklim organisasi mencakup semua lingkungan yang ada atau sedang dihadapi oleh karyawan dan semua lingkungan ini mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung. Organisasi akan berinteraksi dengan lingkungannya sebagai sistem juga. (Wandi, 2022).

Riyanto (2020) Iklim tidak dapat disentuh dan dilihat tetapi dapat dirasakan dan dialami. Segala sesuatu yang terjadi dalam suatu organisasi pasti mempengaruhi iklim. Secara keseluruhan kehidupan organisasi juga diwakili oleh konsep sistem yang dinamis yang dikenal sebagai iklim. Jika gaya hidup karyawan ditingkatkan, kemungkinan besarnya kualitas kerja akan meningkat.

Beberapa penelitian terdahulu terkait gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai, diantaranya: Sonedi (2016) mengatakan pada penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru” bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri 7 Palangka Raya. Sebaliknya pada penelitian (Amalia *et al.*, 2021) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Direktorat Pelayanan Kantor Pusat BPJS Ketenagakerjaan” mengatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Direktorat Pelayanan Kantor Pusat BPJS Ketenagakerjaan.

Penelitian mengenai komunikasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai, Rachmawati (2023) pada penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Semarang Utara” bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini menyatakan bahwa semakin baik komunikasinya maka semakin meningkat pula kinerja antar pegawai Kantor Kecamatan Semarang Utara. Sebaliknya pada penelitian (Anandita *et al.*, 2021) mengatakan pada penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja SMK Kreatif Hasbullah Bahrul Ulum” bahwa komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Selanjutnya penelitian pada iklim organisasi terhadap kepuasan kerja, Hasyim (2021) pada penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Iklim Organisasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor SAMSAT Labuhan Batu Utara” bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan ini dinyatakan bahwa iklim kerja yang dapat diciptakan oleh seorang pemimpin supaya karyawannya merasa puas dan nyaman di tempat kerja. Sedangkan Pasaribu (2016) yang berjudul “pengaruh iklim organisasi dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai dinas sosial provinsi bali” mengatakan bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari beberapa permasalahan dan sumber penelitian terdahulu, peneliti menarik judul penelitian sebagai berikut “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Kerja, dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi pada Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian, dan Perdagangan Kabupaten Lumajang)”.

1.2. Batasan Masalah

Supaya penelitian lebih terfokus dan tidak melampaui bahasan yang direncanakan, maka peneliti membatasi diri dalam permasalahan berikut:

- a. Penelitian hanya dilakukan pada bagian manajemen sumber daya manusia.
- b. Variabel penelitian terdapat dua variabel adalah variabel dependen terdiri dari kepuasan kerja pegawai dan variabel independen terdiri dari gaya kepemimpinan, komunikasi kerja dan iklim organisasi.
- c. Penelitian hanya dilakukan pada pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Lumajang.

1.3. Rumusan Masalah

- a. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh pada kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lumajang.
- b. Apakah komunikasi kerja berpengaruh pada kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lumajang.
- c. Apakah iklim organisasi berpengaruh pada kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lumajang.

1.4. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lumajang.
- b. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lumajang.
- c. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lumajang.

1.5. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dikemukakan, adapun manfaat penelitian yang dapat diperoleh dari penelitian ini sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Sebagai wadah informasi pembelajaran dalam pengembangan ilmu pendidikan serta pengetahuan di bidang sumber daya manusia terutama pada gaya kepemimpinan, komunikasi kerja, dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

b. Manfaat Praktis**1) Bagi Institut Teknologi dan Bisnis Widya Gama Lumajang**

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi referensi bagi mahasiswa kampus Institut Teknologi dan Bisnis Widya Gama Lumajang yang melakukan penelitian hal serupa terutama yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan, komunikasi kerja, dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

2) Bagi Peneliti

Sebagai sarana guna menambah dan memperdalam wawasan pengetahuan tentang pentingnya faktor-faktor organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Dengan memahami hubungan antara gaya kepemimpinan, komunikasi kerja, dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di sektor publik. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti lain guna mengeksplorasi topik serupa di konteks yang berbeda.

3) Bagi Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lumajang

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lumajang terkait dengan kepuasan kerja pegawai. Dengan meningkatkan kepuasan kerja diharapkan kinerja pegawai juga akan meningkat yang pada gilirannya akan berdampak positif terhadap pengembangan ekonomi lokal.

