

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia merupakan peran kunci bagi kesuksesan organisasi. Oleh sebab itu, setiap pegawai dituntut untuk memiliki pengetahuan, keterampilan dan kemampuan, juga harus mempunyai pengalaman, motivasi, disiplin dan semangat kerja tinggi, sehingga kinerja organisasi menjadi baik dan tujuan organisasi bisa tercapai. Pada dasarnya manusia memiliki kemampuan untuk berkembang, memiliki akal dan pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan sehingga manusia memerlukan perhatian tersendiri karena faktor-faktor tersebut mempengaruhi prestasi, dedikasi, loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan kesuksesan organisasi. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja pegawai yang akan membawa kesuksesan bagi organisasi dan dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil dibutuhkan manajemen sumber daya manusia.

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Sumber Daya Manusia secara garis besar

adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sumber daya manusia secara umum terdiri dari dua yaitu Sumber Daya Manusia makro yaitu jumlah penduduk dalam usia produktif yang ada di sebuah wilayah, dan sumber daya manusia mikro dalam arti sempit yaitu individu yang bekerja pada sebuah institusi atau perusahaan. Pengertian sumber daya manusia secara makro adalah semua manusia sebagai penduduk atau warga negara suatu negara atau dalam batas wilayah tertentu yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah maupun memperoleh pekerjaan.

Kepemimpinan (*leadership*) dapat dikatakan sebagai cara seseorang pemimpin (*leader*) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan. Sumber daya manusia merupakan proses pembentukan sistem Manajemen untuk memastikan potensi yang dimiliki manusia untuk dimanfaatkan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Kepuasan kerja berkaitan dengan bagaimana perasaan pegawai terhadap pekerjaannya dan terhadap berbagai macam aspek dari pekerjaan tersebut, sehingga kepuasan kerja sangat berkaitan dengan sejauh mana pegawai puas atau tidak puas dengan pekerjaannya (Nurpratama & Yudianto, 2022).

Kepuasan kerja merupakan sesuatu hal yang sangat individual, dikarenakan setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda – beda sesuai dengan nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyaknya aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang dirasakan. Mengenai kepuasan kerja pegawai tidak hanya berhubungan dengan rekan kerja, kemudian mempunyai rekan kerja yang baik, ramah dan saling mendukung.

Pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi cenderung lebih produktif, memiliki semangat kerja yang tinggi, dan loyal terhadap organisasi. Sebaliknya, tingkat kepuasan kerja yang rendah dapat berdampak negatif, seperti meningkatnya tingkat absensi, turnover pegawai yang tinggi, dan kualitas pelayanan publik yang menurun (Pakaya et al., 2023).

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang-orang untuk bekerjasama kearah berbagai tujuan yang sama-sama mereka inginkan, dengan adanya kepemimpinan yang baik akan dapat memberikan motivasi karyawan dalam menyelesaikan tugasnya sehingga akan tercipta kepuasan dan meningkatkan kinerja (Yuliani et al., 2023).

Kepemimpinan yang kuat dan efektif merupakan faktor kunci dalam membentuk budaya organisasi yang positif. Menurut teori kepemimpinan transformasional, pemimpin yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan

mengembangkan visi bersama dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai (Chandrasekara, 2019).

Kepemimpinan merupakan pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Kepemimpinan yang menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya (Widianto & Supriyono, 2020).

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain (para bawahannya) sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya (Suryana et al., 2021).

Menurut penelitian Noviyanti & Medina,(2022) Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang orang agar dapat penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu.

Selain kepemimpinan, lingkungan kerja juga berperan penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Menurut teori teori kontingensi, pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai juga dipengaruhi oleh

kondisi lingkungan kerja yang ada. Misalnya, dalam lingkungan kerja yang dinamis dan berubah-ubah, pemimpin yang mampu beradaptasi dan memimpin dengan fleksibilitas akan lebih efektif dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai (Tan et al., 2022).

Lingkungan kerja yang baik meliputi dua aspek, yaitu aspek fisik dan non-fisik. Aspek fisik meliputi kondisi tempat kerja yang aman, nyaman, dan memiliki fasilitas yang memadai. Aspek non-fisik meliputi hubungan antar pegawai yang harmonis, budaya organisasi yang positif, dan komunikasi yang terbuka dan efektif. Lingkungan kerja perlu diperhatikan oleh suatu instansi yaitu lingkungan kerja melalui lingkungan fisik maupun non fisik. Lingkungan kerja yang berkualitas maka menunjukkan keberhasilan tercapainya suatu organisasi dan jika lingkungan kerja yang tidak baik akan menyebabkan kurangnya dorongan bahkan gairah kerja yang mengakibatkan kepuasan kerja pegawai menurun (Megawati & Heriyanto, 2020).

Lingkungan kerja yang kondusif merupakan faktor yang dapat memberikan dukungan dan motivasi bagi pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Menurut teori pengaruh sosial, lingkungan kerja yang positif dan mendukung dapat meningkatkan motivasi intrinsik dan ekstrinsik pegawai. Aspek-aspek lingkungan kerja seperti dukungan sosial, kesempatan pengembangan, dan keadilan organisasi berkontribusi secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (Ghany, 2022).

**Tabel 1.1 Kondisi Lingkungan Kerja pada Kantor Kecamatan Babelan 2023**

No	Sarana dan Prasarana	Berfungsi	Tidak Berfungsi
1	Toilet	4	-
2	AC	10	1
3	Meja	40	1
4	Kursi	50	2
5	Jam Dinding	7	2
6	Tempat Ibadah	1	-
7	Aula	2	-

Sumber : Data diolah, 2024

Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja pegawai. Hal ini disebabkan oleh rasa aman dan nyaman yang dirasakan pegawai, sehingga mereka dapat fokus pada pekerjaan mereka (Syukri et al., 2023). Selain itu, lingkungan kerja yang positif juga dapat meningkatkan rasa memiliki dan loyalitas pegawai terhadap organisasi tempat mereka bekerja (Simamora et al., 2023).

Mengingat pentingnya kepuasan kerja pegawai terhadap kinerja organisasi pelayanan publik, dan belum banyaknya penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja di Kantor Kecamatan, maka penelitian ini menjadi penting dan urgensi untuk dilakukan. Kantor Kecamatan Babelan merupakan sebuah lembaga pemerintahan yang memiliki peran vital dalam penyelenggaraan pelayanan publik di wilayahnya. Sebagai unit pelayanan terdepan, kinerja dan kepuasan kerja pegawai di kantor tersebut memiliki dampak langsung terhadap efektivitas dan efisiensi penyelenggaraan layanan kepada



masyarakat. Dalam konteks ini, keberhasilan kantor kecamatan dalam mencapai tujuan-tujuan organisasionalnya sangat bergantung pada faktor internal, seperti kepemimpinan dan lingkungan kerja yang tercipta di dalamnya.

Kantor Kecamatan Babelan, sebagai salah satu unit pelayanan publik, memiliki peran penting dalam mewujudkan pelayanan yang berkualitas dan prima kepada masyarakat. Namun, untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan sumber daya manusia yang kompeten dan memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Peningkatan kepuasan kerja pegawai merupakan hal yang penting dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan di sebuah organisasi, termasuk di kantor pemerintahan seperti Kantor Kecamatan Babelan. Kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya adalah kepemimpinan dan lingkungan kerja. Kepemimpinan yang efektif dan lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Gaya kepemimpinan di kantor kecamatan babelan adalah gaya kepemimpinan demokratis gaya pemimpin yang memberikan wewenang secara luas kepada para bawahan. Setiap ada permasalahan selalu mengikutsertakan bawahan sebagai suatu tim utuh. Dalam gaya kepemimpinan demokratis pemimpin memberikan banyak informasi tentang tugas serta tanggung jawab para bawahannya.

Pada akhir akhir ini pegawai pada Kantor Kecamatan Babelan mengalami beberapa masalah yang menyebabkan berkurangnya tingkat kepuasan kerja pegawai yang disinyalir disebabkan oleh pembayaran upah yang tidak sesuai dengan tanggungjawab, pegawai merasa bahwa upah yang diterima tidak sebanding dengan tugas dan tanggung jawab yang diemban, beban kerja yang terlalu besar atau tidak seimbang antarpegawai atau departemen dapat menyebabkan stress dan kelelahan, kurangnya komunikasi dan peran serta pemimpin dalam mendukung pekerjaan pegawai. Dimana hasil observasi menemukan bahwa pegawai merasa kurang mendapatkan dukungan atau kerja sama dari atasannya terutama dalam menghadapi kendala di lapangan terhadap pelayanan publik maupun hal-hal lain. Kepemimpinan di instansi tersebut kurang dekat dengan bawahan sehingga mengakibatkan para pegawai lainnya menjadikan lingkungan kerja kurang nyaman dan kondusif sehingga mengakibatkan kepuasan kerja pegawai menurun. Namun, berdasarkan observasi awal, kondisi lingkungan kerja di Kantor Kecamatan Babelan belum optimal. Misalnya, sarana dan prasarana yang belum memadai atau hubungan antar pegawai yang kurang harmonis. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diidentifikasi faktor-faktor lingkungan kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Babelan. Masih ada beberapa pegawai yang datang terlambat dari jam kerja yang telah ditentukan. Dan untuk pekerjaan itu sendiri, dimana pegawai meningkatkan prestasi kerja oleh pemimpin karena belum mencapai target. Dengan adanya penurunan nilai prestasi kerja, pegawai harus lebih meningkatkan



kembali sesuai dengan target yang sudah ditentukan dan memperbaiki perilaku sehingga dapat mengalami kenaikan yang lebih baik. Dengan demikian peneliti dapat menentukan research gap sebagai pembaharuan untuk penelitian ini

Berdasarkan fenomena dan permasalahan yang terjadi pada Kantor Kecamatan Babelan, penulis menjadi tertarik untuk meneliti tingkat kepuasan karyawan pada instansi ini. Oleh karena itu, penulis mengangkat penelitian ini dengan judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Babelan”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat dibuat rumusan masalah terkait judul penelitian sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor kecamatan Babelan?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor kecamatan Babelan?
3. Apakah kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor kecamatan Babelan?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini antara lain :

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Kecamatan Babelan.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor kecamatan Babelan.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Kecamatan Babelan.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

##### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

Hasil Penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat khususnya ilmu sumber daya manusia dan dapat memberikan informasi bagi pembaca mengenai kepemimpinan dan lingkungan kerja

##### **1.4.2. Manfaat Praktisi**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yaitu dapat memberikan wawasan yang telah didapat melalui teori-teori yang diperoleh di perkuliahan dan dapat dijadikan referensi bagi pengemban ilmu sumber daya manusia khususnya mengenai kepemimpinan dan lingkungan kerja.

### **1.5 Sistematis Penulisan**

Penulisan pada pembuatan proposal skripsi ini menggunakan sistematika penulisan agar udah dipahami dan memudahkan penyusunan. Dibawah ini, adalah bentuk penulisan sistematika skripsi sebagai berikut :

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

#### **BAB II TELAAH PUSTAKA**

Bab ini berisi landasan teori yang mendasari penelitian, kerangka berfikir penelitian serta hipotesis yang akan diuji dalam penelitian.

#### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Metode penelitian terdiri dari objek penelitian, data dan alat analisis , bab ini menjelaskan mengenai cara mengumpulkan data, pengolahan data, sumber dan jenis data serta alat analisis yang akan digunakan.

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab IV ini mengemukakan pada setiap gambaran umum organisasi, deskripsi data, hasil analisis data, analisis jalur dan pembahasan penelitian.

## **BAB V PENUTUP**

Bab ini membahas mengenai kesimpulan dari hasil analisis penelitian dan saran

