

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada umumnya didalam dunia organisasi, sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Khususnya pada organisasi yang berkaitan dengan instansi pemerintah dituntut untuk dapat memaksimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia itu dikelola. Pengelolaan dan pemaksimalan sumber daya manusia yang baik dapat menjadi peran penting untuk kesuksesan organisasi.

Sumber daya manusia juga sangat penting bahkan tidak bisa dilepaskan dari sebuah organisasi. Pada hakikatnya, sumber daya manusia merupakan penggerak organisasi, pemikir, dan perencana agar dapat mencapai tujuan dari organisasi dan sekaligus berfungsi sebagai aset organisasi yang harus dikelola dan dikembangkan kemampuannya. Semakin banyak sumber daya manusia yang berkembang dibidangnya, maka akan semakin berkembang organisasi dan begitu juga sebaliknya. Perkemban sumber daya manusia dapat dilihat dari perkembangan perusahaannya, apakah terjadi perkembangan atau tidak? Jika tidak terjadi perkembangan, pasti ada terjadi suatu masalah baik itu dipengelolaan atau kurangnya kinerja karena ketidak kepuasan kerja. Penelitian ini menekankan pada empat variable penting yaitu kepuasan karyawan, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan.

Kepuasan kerja karyawan harus diperhatikan secara serius oleh organisasi. Ketidak puasan kerja menjadi titik awal munculnya masalah-masalah dalam suatu organisasi seperti konflik pemimpin dengan pekerja, tingkat absensi yang tinggi, dan banyak perputaran karyawan. Bagi para karyawan, ketidak puasan menyebabkan menurunnya motivasi kerja, menurunnya motivasi moral kerja, dan kurangnya minat bekerja. Kepuasan kerja yang tinggi menyebabkan dampak yang positif karyawan seperti munculnya loyalitas, disiplin kerja serta perkembangan kualitas kerja. Sementara itu, menurut Sudaryo, Agus & Nunung (2018) kepuasan kerja adalah perasaan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan imbalan yang diberikan oleh instansi.

Setiap organisasi pasti memiliki sistem atau ciri khas masing-masing yang disebut budaya organisasi. Hal ini tentu berkaitan dengan citra sebuah organisasi di lingkungan luar. Tapi, budaya organisasi tentu berbeda dengan budaya suatu wilayah atau negara yang berkaitan dengan adat istiadat. Karena itu, Anda perlu memahami definisi budaya adat, fungsi hingga jenis-jenisnya. Pada dasarnya, pengertian budaya organisasi adalah suatu karakteristik yang ada di suatu kelompok dan digunakan sebagai tuntunan mereka dalam berperilaku serta membedakannya dengan kelompok lain. Artinya, budaya organisasi merupakan suatu norma dan nilai-nilai perilaku yang harus dipahami dan dipatuhi oleh kelompok orang yang menganutnya.

Lingkungan kerja terbagi menjadi dua, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yaitu: Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu

yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Seperti kondisi ruangan, bau, udara, penerangan, keamanan dan yang lainnya.. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan mendapatkan kepuasan dalam bekerja.

Menurut George R. Terry dalam buku Sedaramayanti (2017:273) menjelaskan “kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas/kegiatan orang lain untuk mempengaruhi kemauan orang lain untuk mencapai tujuan bersama”. Kepemimpinan merupakan seseorang yang mempengaruhi dan mendorong kelompok orang kearah tujuan yang sama. Dalam suatu organisasi, pemimpin dituntut untuk bisa bekerja dengan efektif dan efisien, mengarahkan, memotivasi, sehingga bisa mendorong karyawan agar memiliki inisiatif tersendiri.

Untuk menciptakan kepuasan kerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dalam hal ini diperlukan adanya peran pemimpin

dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing – masing.

Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin adalah salah satu instansi pemerintah yang bertugas dalam bidang perdagangan dan industri. Pembangunan sektor industri secara intensif dan perdagangan yang kokoh diarahkan untuk menumbuh kembangkan industri dan perdagangan Kota Banjarmasin konsumen dalam menghadapi persaingan global. Dengan mengutamakan industri melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan Sumber Daya Manusia dengan perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK), peningkatan industri dan menciptakan iklim usaha yang kondusif serta perlindungan.

Namun demikian, dalam upaya meningkatkan kepuasan Karyawan Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin, nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi untuk mencapai tujuan organisasi. Dimana masih banyak kendala lain di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin yaitu istirahat lebih awal dan terlambat masuk bekerja, kurangnya sarana dan prasarana, kondisi kerja yang dipandang kurang memuaskan, situasi lingkungan kerja kurang mendukung, dan kurangnya jaminan masa depan karyawan. Lingkungan kantor yang berdekatan langsung dengan pasar baru kota Banjarmasin membuat suasana sekitar kantor selalu ramai sehingga mengganggu aktifitas kerja karyawan yang berada di dalam kantor dan juga mengurangi tingkat keamanan karyawan dari terjadinya

pencopetan dan sebagainya. Berbagai masalah diatas sangat berdampak kepada kepuasan karyawan. Tetapi dengan kondisi tersebut masih ada beberapa dampak positif bagi karyawan contohnya seperti memudahkan para karyawan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari seperti berbelanja makanan untuk sarapan, makan siang maupun untuk kebutuhan di rumah.

Penelitian ini dilakukan atas penelitian tentang gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dalam suatu organisasi pemerintah. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi organisasi dalam memberikan motivasi kepada karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bidang Peningkatan Sarana Distribusi Perdagangan dan Pasar di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bidang Peningkatan Sarana Distribusi Perdagangan dan Pasar di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bidang Peningkatan Sarana Distribusi Perdagangan dan Pasar di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin?

3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bidang Peningkatan Sarana Distribusi Perdagangan dan Pasar di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin?
4. Apakah gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja karyawan berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pada Bidang Peningkatan Sarana Distribusi Perdagangan dan Pasar di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian
 - a. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bidang Peningkatan Sarana Distribusi Perdagangan dan Pasar di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin.
 - b. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bidang Peningkatan Sarana Distribusi Perdagangan dan Pasar di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin.
 - c. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bidang Peningkatan Sarana Distribusi Perdagangan dan Pasar di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin.
 - d. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bidang Peningkatan Sarana Distribusi Perdagangan dan Pasar di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin.

2. Manfaat Penelitian

- a. Bagi pihak organisasi hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
- b. Bagi pihak akademis hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
- c. Bagi pihak lain hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.