

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya manusia yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena tanpa karyawan perusahaan tidak akan dapat berjalan dengan optimal. Pengelolaan Sumber Daya Manusia yang baik merupakan hal yang mempengaruhi tercapainya suatu tujuan perusahaan. Mengelola Sumber Daya Manusia dalam organisasi bukan hal yang mudah, karena melibatkan berbagai elemen dalam organisasi, yaitu karyawan, pimpinan maupun sistem itu sendiri. Untuk itu perusahaan harus memperhatikan hubungan yang baik antar karyawan dan atasan agar terciptanya kepuasan kerja (Sutrisno, 2016)

Kepuasan kerja memegang peran penting bagi organisasi, karena kepuasan kerja merupakan kriteria dalam menentukan keberhasilan organisasi untuk memenuhi kebutuhan para anggotanya. Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih kreatif dan inovatif yang membantu bisnis untuk tumbuh, berkembang dan membawa perubahan positif sesuai dengan situasi pasar, dengan demikian organisasi mampu bersaing di tingkat internasional (Bushra, 2011).

Sutrisno, (2016) kepuasan kerja adalah perasaan senang atau bahagia seorang pekerja dalam menghormati dan melaksanakan pekerjaannya. Ketika seseorang senang untuk bekerja, maka orang tersebut puas terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja bisa diperoleh dalam lingkungan kerja, yaitu dengan rasa bangga,

rasa puas dan keberhasilan melaksanakan tugas sehingga pekerjaan dapat dikerjakan sampai tuntas.

Sutrisno, (2016) bagi organisasi, suatu pembahasan mengenai kepuasan kerja akan menyangkut usaha untuk meningkatkan efektivitas organisasi dengan cara membuat efektif perilaku karyawan dalam bekerja. Perilaku karyawan yang menopang pencapaian tujuan organisasi merupakan sisi lain yang harus di perhatikan. Pegawai yang kurang mendapatkan kepuasan kerja cenderung lebih sering absen (Handoko, 2013). Indikasi rendahnya tingkat kepuasan kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Semarang dapat dilihat berdasarkan hasil pra survey terhadap 30 responden pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Semarang, sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Hasil Pra Survey Kepuasan Kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Apakah pekerjaan ini sudah sesuai dengan keinginan anda?	13 (43,33%)	17 (56,67%)
2	Apakah gaji yang saudara terima sudah sesuai dengan masa kerja?	12 (40%)	18 (60%)
3	Apakah promosi yang ada di instansi sudah transparan?	11 (36,67%)	19 (63,33%)
4	Apakah atasan atau pimpinan memberikan umpan balik pada bawahannya	9 (30%)	21 (70%)
5	Apakah hubungan kerja terbina dengan baik	16 (53,33%)	14 (46,67%)

Sumber : Pra Survey pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Semarang, 2021.

Pada tabel 1.1 dapat diketahui bahwa pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Semarang dengan 30 responden belum merasakan kepuasan kerja yang maksimal. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 1.1 yang sebagian besar menjawab tidak atau kurang berkenan mengenai kepuasan kerja pegawai yang diukur dari

tingkat pekerjaan, gaji, promosi, atasan dan rekan kerja. Kondisi tersebut akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Menurut Sutrisno, (2016) faktor yang memberikan kepuasan kerja diantaranya adalah: kepemimpinan, pelatihan dan pemberdayaan. Menurut Webb, (2011) salah satu faktor yang paling penting adalah perilaku kepemimpinan manajer. Seorang pemimpin adalah seorang yang mempunyai wewenang untuk memerintah orang lain, yang di dalam pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi, memerlukan bantuan orang lain (Siagian. Sondang P, 2012). Baik buruknya pemimpin dalam memimpin suatu organisasi atau instansi berpengaruh terhadap kepuasan kerja akan mempunyai kepuasan kerja yang tinggi apabila memiliki pemimpin yang mampu menunjukkan empati kepada seluruh karyawan, mampu menjelaskan misi dengan menarik, menunjukkan keyakinan diri yang tinggi, mampu meningkatkan image organisasi, yakin dengan kemampuan dan mampu memberikan peluang untuk sukses bagi seluruh karyawan.

Berdasarkan hasil pra survey dengan 30 pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Semarang secara acak mengenai kepemimpinan yang diterapkan di lingkungan Dinas Lingkungan Hidup Kota Semarang. Berikut tabel data hasil kuisisioner hasil pra survey.

Tabel 1. 2 Kuisisioner Pra Survey Variabel Kepemimpinan

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Apakah anda merasa nyaman dengan kepemimpinan pada saat ini	12 (40%)	18 (60%)
2	Apakah pimpinan anda memfasilitasi tercapainya tujuan perusahaan	12 (40%)	18 (60%)
3	Apakah pimpinan sangat dekat dengan bawahannya	3 (10%)	27 (90%)

Sumber: data yang diolah 2021

Kepemimpinan sebagai pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu guna mencapai suatu tujuan tertentu. Pada Tabel 1.2 dapat diketahui bahwa 18 orang pegawai dari 30 responden menyatakan bahwa tidak nyaman dengan kepemimpinan pada saat ini. Ketidaknyamanan disebabkan karena pimpinan yang tidak dekat dengan bawahannya. Hal ini berdampak pada kepuasan kerja pegawai yang kurang maksimal, karena ketidaknyamanan kepemimpinan yang ada di lingkungan kerja.

Keterkaitan antara kepemimpinan dengan kepuasan kerja, seperti dinyatakan dalam penelitian Sukarja & Machasin, (2016); Lusigita, (2017) menemukan bukti bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berlawanan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kaseger et al., (2018) membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Selain kepemimpinan, pelatihan juga merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Widodo, (2015) mengemukakan bahwa pelatihan merupakan suatu rangkaian kegiatan seseorang untuk meningkatkan kemampuan beserta pengetahuan secara teratur agar dapat memiliki kinerja yang ahli di bidangnya. Berdasarkan hasil pra survey dengan 30 pegawai secara acak mengenai pelatihan yang ada di lingkungan Dinas Lingkungan Hidup Kota Semarang. Berikut tabel data hasil kuisisioner hasil pra survey.

Tabel 1. 3 Kuisisioner Pra Survey Variabel Pelatihan

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Apakah instruktur ahli dalam menyampaikan materi saat pelatihan?	14 (46,67%)	16 (53,33%)
2	Apakah saudara selalu bersemangat untuk mengikuti pelatihan?	12 (40%)	18 (60%)
3	Apakah materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan Anda, sehingga mampu menunjang pekerjaan yang Anda lakukan?	6 (20%)	24 (80%)

Sumber: data yang diolah 2021

Pelatihan merupakan suatu proses yang dilakukan pegawai untuk mengerjakan pekerjaan sesuai standar dari perusahaan. Pelatihan merupakan suatu proses untuk mengembangkan kemampuan para karyawan atau para pegawai agar dapat meningkatkan kualitas pekerjaannya.. Pada tabel 1.3 dapat diketahui bahwa materi pelatihan belum sesuai dengan kebutuhan, sehingga tidak mampu menunjang pekerjaan. Kondisi tersebut akan berpengaruh terhadap ketidakpuasan pegawai.

Pelatihan dikatakan penting karena jika tidak ada pelatihan, perkembangan perusahaan tidak akan berjalan sesuai harapan. Semakin sering pelatihan dilakukan, maka pegawai akan memiliki kemampuan yang baik dan merasa puas dengan pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prasetya et al., (2020); Fitri & Karyaningsih, (2021) menemukan bukti bahwa pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berlawanan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syamsuri & Siregar, (2018) yang membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Selain kepemimpinan dan pelatihan, pemberdayaan juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Pemberdayaan (*empowerment*) secara etimologis berasal

dari kata daya yang berarti kemampuan untuk melakukan sesuatu atau kemampuan bertindak. Mendapat awalan ber- menjadi ‘berdaya’ artinya berkekuatan, berkemampuan, bertenaga, mempunyai akal (cara dan sebagainya) untuk mengatasi sesuatu (Suwatno dan Priansa, 2011). Berdasarkan hasil pra survey dengan 30 pegawai secara acak mengenai kompensasi yang ada di lingkungan Dinas Lingkungan Hidup Kota Semarang. Berikut tabel data hasil kuisisioner hasil pra survey.

Tabel 1. 4 Kuisisioner Pra Survey Variabel Pemberdayaan

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Apakah pekerjaan ini sangat penting?	19 (63,33%)	11 (36,67%)
2	Apakah saudara memiliki keterampilan yang memadai didalam menyelesaikan tugas?	12 (40%)	18 (60%)
3	Apakah saudara memiliki wewenang yang tinggi didalam menentukan bagaimana melakukan setiap aktifitas pekerjaan?	6 (20%)	24 (80%)
4	Apakah saudara memiliki kendali yang besar dalam menangani apa yang terjadi didalam tempat anda bekerja?	12 (40%)	18 (60%)

Sumber: data yang diolah 2021

Pemberdayaan merupakan pemberian tanggung jawab dan wewenang terhadap pekerja untuk mengambil keputusan menyangkut semua pengembangan produk dan pengambilan keputusan. Pada tabel 1.4 dapat diketahui bahwa pegawai memiliki wewenang yang tinggi didalam menentukan bagaimana melakukan setiap aktifitas pekerjaan belum maksimal. Karena sebagian besar pegawai menyatakan tidak atau kurang berkenan mengenai wewenang yang tinggi didalam menentukan bagaimana melakukan setiap aktifitas pekerjaan di lingkungan Dinas Lingkungan Hidup Kota Semarang. Kondisi tersebut akan berpengaruh terhadap ketidakpuasan pegawai. Penelitian mengenai hubungan

pemberdayaan terhadap kepuasan kerja karyawan mengacu pada peneliti Arifudin et al., (2018); Marwan et al., (2020) membuktikan bahwa pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini berbeda dengan peneliti Ampauleng, (2016) bahwa pemberdayaan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan latar belakang dan uraian diatas maka penelitian ini mengambil judul skripsi tentang **“Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan, Dan Pemberdayaan terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Semarang)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka perumusan masalah yang akan di bahas adalah sebagai berikut :

- 1 Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Semarang?
- 2 Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Semarang?
- 3 Bagaimana pengaruh pemberdayaan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Semarang?

1.3 Batasan Masalah

Kepuasan kerja pegawai di pengaruhi oleh beberapa faktor, tetapi penulis membatasi penelitian ini yaitu pada :

1. Ada tiga variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, yaitu: kepemimpinan, pelatihan, dan pemberdayaan.
2. Obyek yang diambil dalam penelitian ini adalah pada pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Semarang.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

- 1 Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Semarang.
- 2 Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Semarang.
- 3 Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pemberdayaan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Semarang.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1 Manfaat Akademis: untuk pengembangan ilmu yang berhubungan dengan sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan pengaruh kepemimpinan, pelatihan dan pemberdayaa terhadap kepuasan kerja
- 2 Manfaat Praktis: untuk para peneliti yang laindiharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan pengaruh kepemimpinan, pelatihan dan pemberdayaan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Semarang.

- 3 Manfaat Organisasional bagi instansi yang diteliti, yaitu Dinas Lingkungan Hidup Kota Semarang. Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi Dinas Lingkungan Hidup Kota Semarang dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja pegawai melalui kepemimpinan, pelatihan dan pemberdayaan