

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Dinas Koperasi dan UKM merupakan institusi pemerintah yang mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian urusan pemerintah daerah di bidang Koperasi Usaha Mikro, Kecil dan Menengah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan. Dinas Koperasi pada awalnya di dirikan pada tahun 1970 - an dengan nama Departemen Koperasi. Departemen Koperasi yang pada periode pertamanya mempunyai tiga jawatan yaitu Perdagangan, Koperasi, dan tranmigrasi. Pada periode ke dua yaitu pada tahun 1985 departemen koperasi mulai berdiri sendiri yang hanya mengurus dua jawatan yaitu perdagangan dan koperasi.

Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Pasaman merupakan institusi pemerintahan yang menjalankan sebagian kegiatan pemerintahan di Kabupaten Pasaman di bidang Koperasi Ushak Micro, Kecil dan Menengah dengan visi “Terwujudnya Masyarakat Pasaman Yang Lebih Baik dan Bermatabat”. Selanjutnya, untuk pencapaian visi tersebut, Bupati Benny Utama sampaikan 6 (enam) misi, yaitu : Meningkatkan kualitas keimanan dan ketaqwaan terhadap tuhan yang maha esa dan meningkatkan peran lembaga adat; Meningkatkan kualitas sumber daya manusia; Mewujudkan kualitas dan kuantitas layanan dasar; Meningkatkan kapasitas infrastruktur; Mewujudkan peningkatan ekenomi kerakyatan berbasis keunggulan lokal; Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih.

Berdasarkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota, dalam bagian kedua pasal 6 ayai 1 dan 2 menyebutkan bahwa urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Pemerintah Daerah dibagi menjadi dua urusan terdiri dari urusan wajib dan urusan

pilihan. Urusan wajib diselenggarakan oleh Pemerintah Daerah yang berkaitan dengan pelayanan dasar meliputi 26 urusan, sedangkan urusan Pilihan adalah urusan pemerintahan yang secara nyata dan berpotensi untuk peningkatan kesejahteraan masyarakat sesuai dengan kondisi, kekhasan dan potensi unggulan daerah yang bersangkutan yang penentuannya diserahkan kepada daerah masing-masing sesuai dengan kebutuhannya.

Berkaitan dengan hal tersebut diatas maka Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Pasaman untuk urusan wajib menangani koperasi & usaha kecil dan menengah. Hal ini sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Pasaman Nomor 16 Tahun 2016 tentang Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah dan Peraturan Bupati Pasaman Nomor 47 Tahun 2011 tentang Penjabaran Tugas dan Fungsi Serta Uraian Tugas Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Pasaman. Untuk menjalankan visi dan misi tersebut haruslah didukung oleh beberapa faktor diantaranya kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan fenomena yang sering diangkat dan dibicarakan dalam berbagai diskusi dan pertemuan-pertemuan ilmiah, kepuasan kerja memberikan efek terhadap output dari sebuah proses dalam organisasi (Y.Yakup 2017). Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu dan disetiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda dengan nilai-nilai yang berlaku pada dirinya, semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung kreatif dan inovatif yang membantu perusahaan untuk tumbuh, berkembang dan inovatif yang membantu perusahaan untuk tumbuh, berkembang dan akan membawa perubahan positif bagi perusahaan (Sudarma 2017).

Menurut (Tanjung et al. 2019) Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pegawai terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang

terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan diatas bahwasanya kepuasan kerja cukup berpengaruh terhadap pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Pasaman dimana keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pegawai terhadap pekerjaannya nantinya akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Pasaman tersebut.

Menurut **(Gani 2020)** kepemimpinan transformasional didefenisikan sebagai hubungan antara pemimpin dan bawahan yang sangat dekat sehingga menimbulkan ikatan emosi dan kedekatan yang sangat lain, bawahan merasa hormat serta percaya pada pimpinannya dan termotivasi untuk bekerja lebih dari sebenarnya. Kepemimpinan transformasional berdasarkan prinsip pengembangan bawahan. Kepemimpinan Transformasional meliputi hubungan yang lebih intens antara pemimpin dan karyawannya. Hubungan yang lebih intens dengan karyawan dapat mempengaruhi karyawan agar mau menjalankan perintah dengan senang hati tanpa paksaan. Kepemimpinan transformasional menunjukkan pemimpin yang memberikan perhatian individual dengan memberikan tugas yang sesuai dengan kemampuan karyawan, serta mampu menerapkan stimulasi intelektual kepada karyawannya seperti bagaimana cara untuk menganalisis suatu situasi dan bagaimana cara agar karyawan kreatif dalam mengembangkannya **(Septyan et al. 2017)**.

kepemimpinan transformasional adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk memotivasi, membimbing, dan menginspirasi dalam mengarahkan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan yang akan berdampak pada meningkatnya motivasi kerja pengikutnya dan nantinya akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan **(Roni 2019)**.

Menurut **Al-Ayyubi (2019)** budaya organisasi adalah karyawan tersebut mengekspresikan dengan membentuk suatu pola keyakinan, nilai, dan ekspektasi.

Budaya organisasi pada umumnya dapat mengakomodir beberapa keragaman yang terdapat didalam sebuah organisasi serta dapat memberikan kenyamanan dan kepuasan dalam bekerja dari sisi seorang pegawai. Bentuk budaya organisasi yang tepat juga akan berdampak dari kepuasan kerja yang akan dirasakan oleh karyawan selaku anggota dari sebuah lembaga atau organisasi (**Niam, Yanuar, and Syah 2019**).

Menurut **Saripuddin (2018)** budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang – orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Secara tidak sadar tiap – tiap orang di dalam suatu organisasi mempelajari budaya yang berlaku di dalam organisasinya. Menurut **Syaiful Bahri (2017)** motivasi kerja merupakan suatu daya pendorong atau penggerak yang dimiliki atau terdapat dalam diri setiap individu dalam melakukan suatu kegiatan agar individu mau berbuat, bekerja serta beraktifitas untuk menggunakan segenap kemampuan dan potensi yang dimilikinya guna mencapai tujuan yang dikehendaki, sebagaimana ditetapkan sebelumnya.

Motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri pegawai yang membangkitkan energi dan mengarahkan sikap pegawai untuk bekerja dengan tujuan pemenuhan kebutuhannya dan tujuan organisasi (**Y.Yakup 2017**). Motivasi akan mendorong karyawan untuk lebih berprestasi dan produktif. Berdasarkan alasan tersebut perusahaan membutuhkan figur atau sosok pemimpin yang mampu memberikan motivasi, mengkoordinasi karyawan ke dalam kelompok kerja (team work) serta mengintegrasikan mereka ke dalam situasi atau iklim kerja yang solid dan harmonis guna mencapai tujuan bersama (**Rahayu etal. 2017**).

Sejalan dengan penelitian terdahulu yang dillakukan oleh **Nuning Purwanti, dkk (2017)** melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Jiwa Surakarta”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan transformasional secara persial

berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah sakit jiwa Surakarta. **Jasman Saripuddin (2017)** melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Argo Nusantara Medan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Sarana Argo Nusantara Medan.

**Rizki Wahyuniardi, dkk (2018)** melakukan penelitian dan menemukan hasil bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian **Sari, dkk (2017)** menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. **Y. Yakup (2017)** menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Koperasi Dan UKM Kabupater Pasaman**”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan transformasional yang kurang berjalan dengan baik di Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Pasaman.
2. Tidak semua pegawai Dinas Koperasi dan UKM mampu menjalankan budaya organisasi dengan baik.
3. Masih redahnya tingkat kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM.
4. Kurangnya motivasi kerja yang diberikan sehingga berkurangnya

semangat kerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM.

5. Tidak semua pegawai di Dinas Koperasi dan UKM mampu melakukan pekerjaannya dengan baik.
6. Kurangnya kedisiplinan pada pegawai Dinas Koperasi dan UKM yang membuat pegawai kurang optimal dalam melakukan pekerjaannya.
7. Masih adanya pegawai yang bolos saat jam kerja.
8. Kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan yang mengakibatkan miscommunication.

### **1.3 Batasan Masalah**

Agar terfokus dan terarahnya penelitian ini penulis hanya membatasi permasalahan pada hal-hal yang berkenaan dengan Gaya Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ), dan Budaya Organisasi ( $X_2$ ), sebagai variabel bebas terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ) sebagai variabel terkait dengan Motivasi Kerja ( $Z$ ) sebagai variabel intervening pada Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Pasaman.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja pada pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Pasaman.
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja pada pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Pasaman.
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pada pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Pasaman.
4. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Pasaman.

5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Pasaman.
6. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Pasaman.
7. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervenng pada pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Pasaman.

## **1.5 Tujuan dan Manfaat**

### **1.5.1 Tujuan Penelitian**

Suatu penelitian dilakukan tentunya memiliki beberapa tujuan, adapun yang menjadi tujuan ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja pegawai pada pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Pasaman.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja pegawai pada pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Pasaman.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pada pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Pasaman.
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Pasaman.
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Pasaman.
6. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Pasaman.

7. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Pasaman.

### **1.5.2 Manfaat Penelitian**

Adapun Manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dalam penerapan ilmu manajemen sumber daya manusiakhhususnya tentang gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada dunia kerja yang sesungguhnya, serta dapat membandingkan teori-teori yang di dapat dari perkuliahan dengan praktek yang sesungguhnya di dalam instansi pemerintahan.

2. Bagi Instansi Pemerintah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna bagi perusahaan dalam pengelolaan serta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek sumber daya manusia secara lebih baik dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkan khususnya diidandang manajemen sumber daya manusia.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi yang sedang melakukan penelitian. Penelitian ini bisa menjadi dasar atau referensi untuk penelitian selanjutnya dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk menadalami pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia.