

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Lingkungan bisnis saat ini tumbuh dan berkembang dengan sangat dinamis, sangat memerlukan adanya sistem manajemen yang efektif dan efisien artinya dapat dengan mudah berubah atau menyesuaikan diri dan dapat mengakomodasikan setiap perubahan baik yang sedang dan telah terjadi dengan cepat, tepat dan terarah serta biaya yang murah. Dengan demikian, organisasi sudah tidak lagi dipandang sebagai sistem tertutup (*closed system*) tetapi organisasi merupakan sistem terbuka (*opened system*) yang harus dapat merespon dan mengakomodasikan berbagai perubahan eksternal dengan cepat dan efisien. Salah satu sumber yang penting dalam proses pencapaian tujuan perusahaan antara lain adalah unsur manusia. Oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusia yang efisien dan efektif di dalam perusahaan sangat diperlukan. Semakin besar perusahaan maka semakin besar pula tantangan yang dihadapi, sehingga perusahaan memerlukan pendapat dan kerja sama orang lain dalam mencapai keberhasilan perusahaan. Kepuasan kerja bukanlah berarti seberapa keras atau seberapa baik seseorang dalam bekerja, melainkan seberapa jauh seseorang menyukai pekerjaan pekerjaan tertentu.

Davis dan Newstrom dalam Muayyad Misbahudin Deden (2016:77) menyatakan kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya mereka. **Kartono dalam Apriliandi (2015:3)** menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah kondisi dimana karyawan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang telah ditentukan oleh instansi kepada karyawan sesuai dengan *job* yang diberikan kepada masing-masing karyawannya.

Menurut Susanto dalam Sagita Ayu Alinvia dkk (2018:74) pegawai atau karyawan sebagai penggerak operasi organisasi, jika kinerja baik, maka kinerja organisasi juga akan meningkat. Sehingga setiap pegawai yang menjadi anggota organisasi akan mempunyai nilai, keyakinan dan perilaku sesuai organisasi. Sedangkan **Robbins dan Judge dalam Sagita Ayu Alinvia dkk (2018:74)** menyebutkan bahwa budaya yang kuat akan mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku anggota-anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas menciptakan suatu iklim internal dari kendali perilaku yang tinggi.

Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan. Pernyataan ini mendukung teori yang disampaikan oleh **Heidjrachman dan Husnan dalam Mulyan Andi (2017:251)** mengatakan bahwa kepemimpinan yang berhasil

adalah pemimpin yang mampu menerapkan gayanya agar sesuai dengan situasi tertentu. Pimpinan perlu mempertimbangkan setiap situasi khusus dalam rangka memahami gaya mana yang lebih tepat untuk diterapkan, Karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Pemimpin merupakan desainer dari organisasi dengan ikut dalam mendesain berbagai tujuan, visi dan nilai-nilai inti dalam organisasi. Nilai gaya kepemimpinan yang dibentuk oleh pemimpin akan mempengaruhi seluruh aspek dalam organisasi. Bagi seorang pemimpin dalam menghadapi situasi yang menuntut aplikasi gaya kepemimpinannya dapat melalui beberapa proses seperti: memahami gaya kepemimpinannya, mendiagnosa suatu situasi, menerapkan gaya kepemimpinan yang relevan dengan tuntutan situasi atau dengan mengubah situasi agar sesuai dengan gaya kepemimpinannya.

Pemberian kompensasi akan meningkatkan kinerja, baik kinerja karyawan maupun kinerja perusahaan yang dipengaruhi oleh kompensasi. Karena Sumber daya manusia memiliki hubungan yang erat dengan perusahaan karena memiliki peranan penting dalam menjalankan bisnis perusahaan. Menurut pendapat dari **Mangkunegara dalam Retnoningsih Teguh dkk (2016:54)** kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja. Memberikan kompensasi yang sesuai dengan jenis pekerjaan dan jabatan kerja

karyawan, maka karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja.

Suatu perusahaan harus mengetahui faktor-faktor yang bisa menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan dan bisa memberikan kompensasi secara tepat, sehingga bisa tercapai kepuasan kerja karyawan yang akan dapat meningkatkan kinerja. Semakin banyak karyawan yang diberi kompensasi yang layak dan adil berarti semakin banyak karyawannya yang berprestasi tinggi. Tujuan dari organisasi atau perusahaan akan dapat tercapai dengan optimal apabila ada dukungan penuh dari semua pihak yang terkait, baik karyawan, maupun manajer atau pimpinan. Perhatian dari perusahaan terhadap para karyawan tentu sangat diharapkan, pemberian balas jasa dalam bentuk pemberian kompensasi yang sesuai dan cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan dan keluarganya akan mendorong para karyawan untuk bekerja lebih baik, sehingga dapat menimbulkan kepuasan kerja pada diri karyawan dalam bekerja.

Kecamatan Sembilan Koto adalah sebuah Kecamatan yang baru mekar yang terletak di Kabupaten Dharmasraya, Sumatera Barat yang di pimpin oleh seorang Camat. Di Kecamatan Sembilan Koto ini memiliki empat Kenagarian yang masing-masing nagari di pimpin oleh Wali Nagari. Empat Kenagarian yang di maksud adalah:

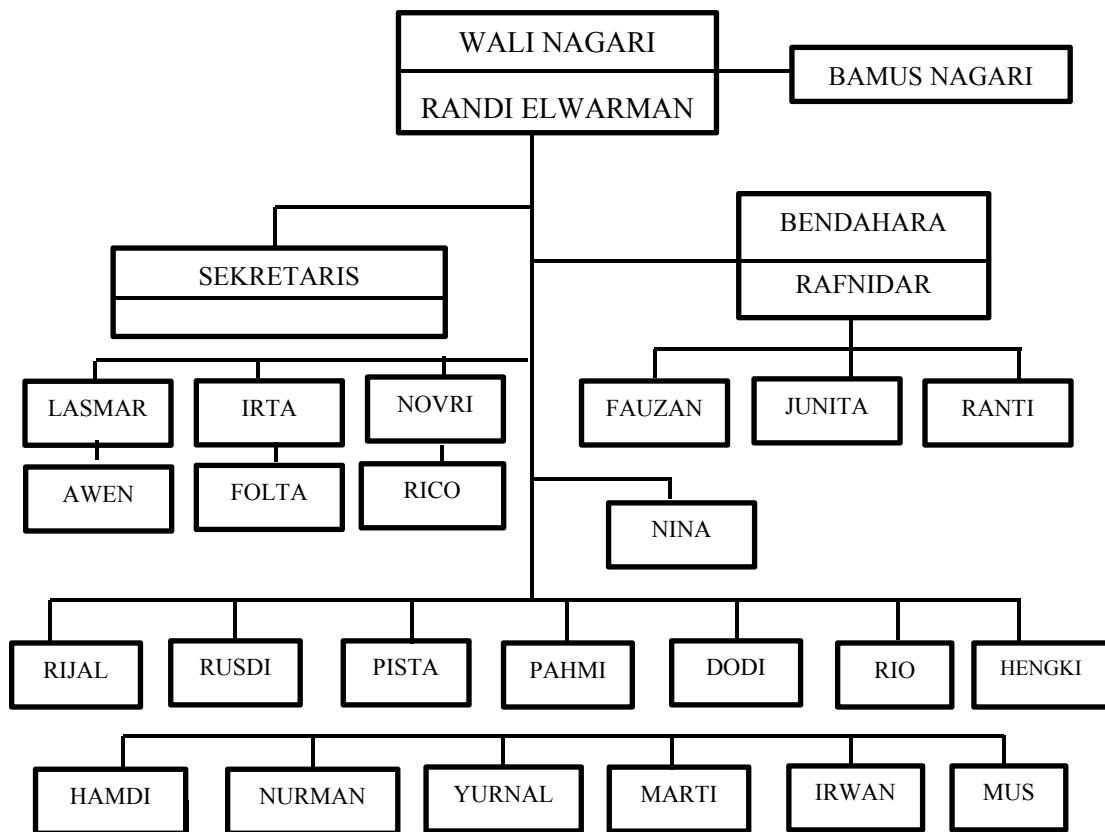
1. Nagari Koto Nan 1V Dibawuah.
2. Nagari Silago.
3. Nagari Lubuk Karak.

4. Nagari Banai.

Berikut salah satu contoh struktur organisasi dari salah satu pemerintahan kantor wali nagari di Kecamatan Sembilan Koto.

Struktur Pemerintahan Kantor Wali Nagari Banai Kec. Sembilan Ko to Kab. Dharmasraya

Bagan 1.1



Sumber: Pemerintahan Kantor Wali Nagari Banai

Budaya organisasi yang tercipta pada masing-masing pemerintahan nagari di Kecamatan Sembilan Koto ini tergolong baik, ini terbukti dengan adanya peraturan masing-masing pemerintahan nagari tentang jam masuk kerja dan adanya kerjasama antar pegawai dalam satu kantor ataupun kerja

sama antar pemerintahan dan adanya sikap saling menghormati.

Peran serta pimpinan untuk membentuk kepuasan kerja masing-masing pegawai juga dirasa sudah baik, seperti memberikan keteladanan yang baik kepada para pegawai, melibatkan pegawai dalam memecahkan permasalahan, serta memberikan sanksi-sanksi hukuman bagi para pelanggar.

Kompensasi yang diberikan kepada pegawai sudah baik dan layak, misalnya pemberian gaji dan fasilitas terhadap pegawai sesuai dengan tingkatan jabatan dan Penyediaan sarana dan prasarana yang lengkap seperti tempat parkir, dapur, kantin, serta peralatan kerja lainnya merupakan kompensasi pelengkap yang dapat menunjang kepuasan kerja pegawai.

Dengan adanya budaya organisasi yang baik, gaya kepemimpinan yang baik, dan pemberian kompensasi yang baik serta fasilitas penunjang fisik lainnya ternyata pegawai pemerintahan Kantor Wali Nagari yang ada di Kecamatan Sembilan koto ini masih banyak yang merasa kurang puas terhadap pekerjaan tersebut, hal ini terlihat dari tingginya jumlah pegawai yang tidak disiplin dan kurangnya pegawai yang bertanggung jawab, ini bisa kita lihat dari gabungan data absensi dari empat kenagarian yang ada di Kecamatan Sembilan Koto.

**Rekapitulasi Data Absensi Seluruh Pegawai Pemerintahan Kantor Wali
Nagari Sekecamatan Sembilan Koto Kabupaten Dharmasraya
Pada Bulan Juli – Desember 2018**

Tabel 1.1

Bulan	Jumlah pegawai	Keterangan							Presentase ketidakhadiran
		Hadir tepat waktu	Terlambat	Alpha	Izin	Sakit	Cuti	total	
Juli	112	74	17	9	7	2	3	38	33,92%
Agustus	105	65	24	11	5	0	0	40	38,09%
September	105	81	12	5	6	0	1	24	22,85%
Oktober	105	72	18	6	7	2	0	33	31,42%
November	102	68	13	11	10	0	0	34	33,33%
Desember	98	65	10	3	18	1	1	33	33,67%

Sumber: pemerintahan kantor wali nagari Ampek koto di buah, Nagari Silago, Nagari Lubuk Karak, dan Nagari Banai.

Berdasarkan tabel 1.1 di atas presentase ketidakhadiran pegawai mengalami fluktuasi pada setiap bulan. Pada tahun 2018 bulan juli tingkat presentase ketidakhadiran pegawai sebesar 33,92%, pada bulan agustus 38,09%, pada bulan september 22,85%, pada bulan oktober 31,42%, pada bulan november 33,33% dan pada bulan desember 33,67% sehingga dapat di simpulkan bahwa rekapitulasi absen pegawai pemerintahan kantor wali nagari di Kecamatan Sembilan Koto di temukan bahwasanya tingkat kepuasan kerja pegawai menurun dan kedisiplinan yang kurang baik, hal ini di buktikan dengan pegawai mulai menunjukkan berbagai alasan yaitu sakit, izin, alpha, cuti dan datang terlambat. Kurangnya budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kompensasi juga mempengaruhi kepuasan pegawai dalam sebuah organisasi.

Persoalan yang kemudian muncul adalah bagaimana menciptakan kepuasan kerja pada pegawai sehingga pegawai dapat menghasilkan pekerjaan yang optimal. Permasalahan yang sering terjadi pada pegawai karena ketidakpuasan antara pegawai dan sebuah instansi atau organisasi dapat dilihat dari keluhan keluhan yang dialami pegawai seperti kepercayaan diri untuk mengerjakan pekerjaan masih rendah karena pekerjaan yang di jalankan ada yang tidak sesuai dengan kompetensinya. Oleh karena itu pegawai masih belum merasa puas terhadap hasil kinerja yang telah dilakukan dalam bekerja dan tujuan organisasi pun belum tercapai dengan baik. Penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat bagi organisasi dalam memberikan motivasi kepada karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Bertolak dari latar belakang yang telah diuraikan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pemerintahan Kantor Wali Nagari Di Kecamatan Sembilan Koto Kabupaten Dharmasraya”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi yang masih rendah pada pegawai.
2. Kurangnya Gaya kepemimpinan terhadap pegawai.
3. Kurangnya kepuasan pegawai terhadap Kompensasi yang di berikan.

4. Kepuasan Kerja pegawai yang mulai menurun.
5. Kurangnya kepercayaan diri pegawai untuk mengerjakan pekerjaan masih rendah.
6. Banyaknya pegawai masih belum mampu menyelesaikan masalah-masalah yang terjadi di sekeliling terutama dalam hal bekerja.
7. Kurangnya kedisiplinan pegawai dalam bekerja.
8. Semangat kerja pegawai yang rendah.

C. Batasan masalah

Begitu banyaknya faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dalam penelitian ini penulis membatasi hanya tiga variabel bebas yaitu Budaya Organisasi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), Kompensasi (X3) dan Kepuasan Kerja (Y) sebagai variabel terikat.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan pembatasan masalah yang di kemukakan di atas maka dapat di rumuskan masalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada pegawai Pemerintahan Kantor Wali Nagari di Kecamatan Sembilan Koto?
2. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada pegawai Pemerintahan Kantor Wali Nagari di Kecamatan Sembilan Koto?

3. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada pegawai Pemerintahan Kantor Wali Nagari di Kecamatan Sembilan Koto?
4. Seberapa besar pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, serta kompensasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pada pegawai Pemerintahan Kantor Wali Nagari di Kecamatan Sembilan Koto?

E. Tujuan Penelitian

Ada beberapa tujuan penelitian yang ingin di capai melalui penelitian ini, tujuan tersebut bisa penulis rumuskan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada pegawai Pemerintahan Kantor Wali Nagari di Kecamatan Sembilan Koto.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada pegawai Pemerintahan Kantor Wali Nagari di Kecamatan Sembilan Koto.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada pegawai Pemerintahan Kantor Wali Nagari di Kecamatan Sembilan Koto.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, serta kompensasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pada pegawai Pemerintahan Kantor Wali Nagari di Kecamatan Sembilan Koto.

F. Manfaat penelitian

Ada beberapa manfaat dari penelitian ini, manfaat tersebut bisa penulis rumuskan sebagai berikut:

1. Bagi Organisasi/Instansi

Memberikan informasi bagi pimpinan pada pegawai pemerintahan Kantor Wali Nagari akan pengaruh dari budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil ini dapat bermanfaat untuk di jadikan bahan pertimbangan bagi organisasi.

2. Bagi penulis

Sebagai salah satu syarat menyelesaikan pendidikan S1 guna mendapatkan gelar sarjana di program studi pendidikan Ekonomi dan Bisnis Fakultas Ekonomi Universitas Putra Indonesia (YPTK) Padang.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil dari penelitian ini bisa di jadikan sebuah dasar dan juga bisa di kembangkan secara luas lagi dengan mengambil faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

4. Bagi masyarakat

a. Dapat dengan mudah mendapatkan jurnal.

b. Memperluas pengetahuan serta wawasan tentang kajian ilmiah tertentu berdasarkan teori yang bisa dan telah di uji kebenarannya.

c. Sebagai referensi/acuan untuk penelitian selanjutnya.