

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan swasta maupun pemerintah berupaya dan berorientasi pada tujuan jangka panjang yaitu berkembangnya organisasi yang diindikasikan dengan meningkatnya pendapatan, sejalan pula dengan meningkatnya kesejahteraan para pegawainya. Namun dalam prakteknya untuk mencapai tujuan tersebut organisasi sering menghadapi kendala, yang salah satu faktornya adalah ketidakpuasan kerja dari para pegawainya. Sebagai akibatnya dapat berpengaruh kepada kinerja pegawai maupun kinerja organisasi secara keseluruhan. Satu hal yang harus diperhatikan bersama yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas di dalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana atau prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang mutlak diperlukan dalam suatu organisasi, baik pada instansi pemerintah, perusahaan, atau pada usaha – usaha sosial dimana ia mendapatkan suatu balas jasa atau imbalan tertentu. Perkembangan dunia usaha akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Kondisi dunia usaha di era globalisasi sekarang ini sedang menghadapi persaingan yang semakin tajam, baik dalam negeri maupun luar negeri.

Persaingan yang demikian ketat dan marak ini sangat membutuhkan dukungan kebijakan dan gagasan dari seorang pemimpin.

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Menurut Suranta (2002:116) Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Masing-masing gaya tersebut memiliki keunggulan dan kelemahan.

Setiap pimpinan dalam memberikan perhatian untuk membina, menggerakkan dan mengarahkan semua potensi pegawai di lingkungannya memiliki pola yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Perbedaan itu disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang berbeda-beda pula dari setiap pemimpin. Kesesuaian antara gaya kepemimpinan, norma-norma dan kultur organisasi dipandang sebagai suatu prasyarat kunci untuk kesuksesan prestasi tujuan organisasi.

Menurut Handoko (2000:293) Dalam kenyataannya para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, kinerja, keamanan, dan kualitas kehidupan kerja terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang ditetapkan oleh seorang manajer (pimpinan) dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja pegawai untuk mencapai sasaran maksimal. Ada pengaruh yang positif antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Untuk itu seorang pemimpin harus lebih bertanggungjawab dan bijaksana.

Dalam konsep pekerjaan bawahan yang mandiri, para bawahan justru menginginkan pengarahan yang lebih banyak dari atasannya. Kondisi ini bermakna bahwa pengarahan atasan pada hakekatnya memberi kejelasan dan mengurangi ketidakpastian. Perilaku pemimpin merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan mempunyai hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja para pegawainya.

Budaya organisasi (*organizational culture*) merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari lingkungan internal organisasi, karena keragaman budaya yang ada dalam suatu organisasi sama banyaknya dengan jumlah individu yang ada di dalam organisasi. Setiap karyawan memiliki ciri dan karakteristik budaya masing-masing. Sehingga tidak tertutup kemungkinan ada karyawan yang tidak menyukainya, sehingga diperlukan penyatuan persepsi dari seluruh karyawan atas pernyataan budaya organisasi. Aspek kepuasan kerja diperlihatkan dari tanggapan dan sikap terhadap lingkungan kerja. Karena lingkungan kerja merupakan unsur budaya organisasi yang menjadi suatu ciri budaya diantara sesama karyawan.

Budaya menggambarkan kumpulan dari budaya-budaya dan kepribadian dari anggota perusahaan, menjadi suatu kesatuan budaya atau yang menggambarkan budaya suatu organisasi perusahaan. Dengan adanya kesatuan budaya perusahaan maka anggota organisasi atau karyawan akan membuat pertimbangan antara budaya sendiri yang disesuaikan dengan budaya perusahaan dan menjadi kesatuan budaya yang berlaku secara umum didalam organisasi perusahaan.

Azwar ([www.peminatanmanajemensdm001.blogspot.com](http://www.peminatanmanajemensdm001.blogspot.com))

mengemukakan bahwa faktor-faktor yang dapat membentuk sikap pada masing-masing anggota organisasi yang meliputi pengalaman pribadi, kebudayaan, orang lain yang dianggap penting, media massa, institusi atau lembaga pendidikan dan lembaga keagamaan, serta faktor emosi dari dalam diri individu.

Budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan karyawan, karena budaya organisasi merupakan keyakinan dasar yang melandasi visi, misi, tujuan dan nilai-nilai yang dibuat oleh anggota organisasi mulai dari pimpinan hingga pada karyawan level terendah. Budaya organisasi akan memberikan arah dan pedoman berperilaku dalam organisasi dimana karyawan tersebut tidak dapat berperilaku sekehendak hatinya melainkan harus menyesuaikan diri dengan siapa dan dimana mereka berada. Selain itu budaya organisasi menuntun kesamaan langkah dan visi bagi sumber daya manusia untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga masing-masing individu dapat meningkatkan fungsinya didalam organisasi.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat.

Suatu kondisi emosional karyawan dengan adanya kesesuaian atau ketidaksesuaian antara harapan dan kenyataan, apabila harapan yang ada pada individu dapat terjadi atau sesuai dengan kenyataan, maka ada kepuasan karyawan dalam bekerja, sebaliknya bila harapan yang diinginkan tidak baik hal inilah yang harus dipertimbangkan oleh pimpinan untuk memberikan kompensasi sesuai dengan prestasi yang ada pada karyawan.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja yang tinggi dapat membuat karyawan bekerja dengan lebih baik yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja. Oleh karena itu kepuasan kerja memiliki arti yang sangat penting untuk memberikan situasi yang kondusif di lingkungan perusahaan.

Cara yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif kepada karyawan. Diharapkan pemimpin dapat bersikap demokratis kepada karyawan serta pemimpin dapat menerapkan budaya perusahaan yang disepakati oleh para karyawan juga. Dengan kepemimpinan dan budaya yang baik diharapkan agar karyawan lebih semangat dalam bekerja sehingga target volume produksi dapat terpenuhi, selain itu dengan adanya gaya kepemimpinan dan budaya yang sesuai dengan karyawan maka hubungan antara karyawan dan pihak perusahaan akan



dapat terjalin dengan baik. Sehingga karyawan sendiri akan berusaha untuk meningkatkan prestasi kerja karena merasa kalau perusahaan yang mereka tempati adalah perusahaan yang dapat memenuhi kepuasan mereka. Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

Perum Perumnas (Perum) merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berbentuk Perusahaan Umum (Perum) dimana keseluruhan sahamnya dimiliki oleh Pemerintah. Perum Perumnas didirikan pada tahun 1974 sebagai solusi pemerintah dalam menyediakan perumahan yang layak bagi masyarakat menengah ke bawah. Perum Perumnas melalui konsep pengembangan skala besar telah membangun beberapa perumahan di Kota Medan, antara lain:

- a. Perumnas Helvetia di Kecamatan Medan Sunggal sebanyak 4.804 unit.
- b. Perumnas Mandala di Kecamatan Medan Denai sebanyak 9.590 unit.
- c. Perumnas Simalingkar di Kecamatan Medan Johor sebanyak 7.270 unit.
- d. Rumah Susun Sukaramai di Kecamatan Medan Area sebanyak 400 unit
- e. Perumnas Martubung di Kecamatan Medan Belawan sebanyak 1.414 unit

Jumlah rumah yang ada berdasarkan data Medan dalam angka 2008, adalah sebanyak 520.343 unit untuk 2.083.156 penduduk. Dari jumlah tersebut, jumlah rumah yang layak huni adalah sebanyak 436.880 unit. Selebihnya adalah rumah yang tidak layak huni (16,04%) atau sekitar 83.463 unit. Hal ini tentu saja belum maksimal untuk rencana tata ruang yang mendukung pengembangan wilayah secara berkelanjutan. Diduga disebabkan oleh ketidaktelitian dari

pemimpin membaca kebutuhan perumahan masyarakat menengah ke bawah dan juga budaya organisasi yang tidak efektif pada saat itu.

Selain itu Perum Perumnas harus mempertimbangkan kelembagaan bidang produksi agar perlu ditingkatkan seiring perkembangan teknologi, kenaikan harga-harga dan lain sebagainya. Untuk itu Perum Perumnas membutuhkan seorang pemimpin yang mulai memperhatikan kesejahteraan para karyawannya dan perusahaan juga memberikan tata kelola yang baik terhadap kebutuhan perumahan masyarakat menengah ke bawah yang akan menjadi budaya dalam perusahaan.

Oleh karena itu peneliti merasa tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perum Perumnas Regional I Medan.”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka yang menjadi identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perum Perumnas Regional I Medan?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perum Perumnas Regional I Medan?
3. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perum Perumnas Regional I Medan?

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Untuk menghindari kesimpang siuran dalam penelitian ini serta mengingat keterbatasan dan kemampuan penulis, maka penelitian ini dibatasi ruang lingkup masalah agar dapat diperoleh hasil yang diharapkan. Adapun yang menjadi batasan masalah dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perum Perumnas Regional I Medan.”

### **1.4 Perumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, batasan permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. “Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perum Perumnas Regional I Medan?”
2. “Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perum Perumnas Regional I Medan?”
3. “Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perum Perumnas Regional I Medan?”

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dan dapat menjelaskan bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perum Perumnas Regional I Medan.



## 1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

a. Bagi Penulis

Menambah pengetahuan dan wawasan penulis dalam memahami pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

b. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan atau informasi tambahan yang menjadi bahan pertimbangan untuk menetapkan kebijakan berkaitan dengan ketenagakerjaan.

c. Bagi Lembaga UNIMED

Sebagai tambahan literatur kepustakaan dibidang penelitian mengenai gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan.

d. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini dapat menjadi masukan atau tambahan referensi dan bahan perbandingan bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian dibidang yang sejenis pada masa yang akan datang.