

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk dan tujuannya, suatu organisasi didirikan berdasarkan visi untuk kepentingan bersama, dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber yang paling berharga didalam organisasi. Tanpa adanya tenaga kerja atau karyawan yang berkualitas mustahil tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Menurut Swasta (dalam Siswandi 2010), Organisasi dilakukan dalam suatu sistem yang terdiri dari pada aktivitas-aktivitas yang dilakukan secara teratur dan berulang-ulang oleh sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama. Untuk mencapai tujuan tersebut, sebuah organisasi harus didukung oleh sumber-sumber daya yang berkualitas baik dari berwujud material, modal maupun manusia.

Siantuli (2011:1) menyatakan sumber daya manusia merupakan faktor yang mutlak diperlukan dalam suatu organisasi, baik pemerintahan, perusahaan, ataupun usaha-usaha sosial dimana ia mendapatkan suatu balas jasa atau imbalan tertentu. Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu terwujudnya kepuasan kerja. Kepuasan kerja pegawai dapat dicapai apabila semua harapannya dapat dipenuhi dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan refleksi dari perasaan dan sikap individu terhadap pekerjaannya, yang merupakan interaksi antara yang bersangkutan dengan sekitarnya. Individu dengan kepuasan kerja diharapkan akan mengeluarkan

seluruh kemampuan dan energi yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan. Luthans (dalam Rani Mariam 2009) menyatakan ada lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu : penghasilan, rekan kerja, kesempatan berkembang, pekerjaan itu sendiri serta supervisi. Selain itu untuk mewujudkan kepuasan kerja yang baik tentunya bukan merupakan usaha yang mudah, karena dipengaruhi beberapa faktor lainnya diantaranya: lingkungan kerja, suasana kerja, gaya kepemimpinan dan komunikasi baik intern maupun ekstern dan lain sebagainya.

Bagi suatu organisasi, seorang pemimpin sangat penting artinya. Hal ini dikarenakan seorang pemimpin adalah pemegang kendali organisasi, pemimpin organisasi selalu membuat keputusan, membuat rencana dasar dan menentukan tujuan organisasi. Siagian (dalam Hidayatullah 2010), menyatakan dalam menciptakan pemerintahan yang baik, salah satu unsur yang penting adalah gaya kepemimpinan dan komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan dan juga sesama pegawai karena pemimpin memegang peranan yang penting untuk dapat mempengaruhi dan menggerakkan anggota guna mencapai tujuan lembaga/organisasi secara berhasil dan berdaya guna sehingga bisa menciptakan suatu pemerintahan yang baik seperti yang diharapkan, yang menyatakan bahwa keberhasilan atau kegagalan yang dialami sebagian besar dari organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang dimiliki orang-orang yang diserahi tugas untuk memimpin organisasi tersebut.

Syafi'ie (2003:27-30) menyatakan didalam pemerintahan seorang pemimpin menggunakan gaya kepemimpinan demokratis, yaitu cara dan irama

seorang pemimpin pemerintahan dalam menghadapi bawahan dan masyarakatnya dengan memakai metode pembagian tugas dengan bawahannya, begitu juga antara bawahan dibagi tugas secara adil dan merata, kemudian pemilihan tugas tersebut dilakukan secara terbuka, antar bawahan dianjurkan berdiskusi tentang keberadaannya untuk membahas tugasnya, baik bawahan yang terendah sekalipun boleh menyampaikan saran serta diakui haknya, dengan demikian dimiliki persetujuan dan konsensus atas kesepakatan bersama.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Satyawati (2014) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai.

Peran pemimpin dapat mempengaruhi moral, kepuasan kerja, dan kualitas kehidupan kerja. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang ingin diraih tergantung kepada kepemimpinannya yaitu apakah pemimpinnya mampu mengarahkan sumber daya manusia atau pegawainya, sarana dan waktu secara efektif. Kepemimpinan merupakan inti dari organisasi, manajemen, dan administrasi. Ali (dalam Sintauli 2011) menyatakan bahwa ada pengaruh positif antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

Yulk (dalam Sintauli 2011) menyatakan setiap pemimpin dalam memberikan perhatian untuk membina, menggerakkan dan mengarahkan semua potensi pegawai dilingkungannya memiliki pola yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Perbedaan itu disebabkan oleh gaya kepemimpinan, norma-norma dan kultur organisasi dipandang sebagai suatu persyaratan kunci untuk kesuksesan prestasi tujuan organisasi.

Menurut Kartono (dalam Hidayatullah 2010), terdapat beberapa jenis gaya kepemimpinan seperti gaya kepemimpinan otokratik, gaya kepemimpinan paternalistik, kharismatik, transaksional, *laissez faire*, transformasional dan demokratis.

Didalam pemerintahan perlu adanya hubungan komunikasi antara pemimpin dan juga pegawainya. Seorang pemimpin yang baik, cerdas, trampil, disiplin dan tekun tentu dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawainya dan hasil kerja dapat tercapai dengan maksimal. Endang (2009) menyatakan komunikasi dalam perusahaan merupakan penentu keberhasilan dalam pencapaian tujuan, dengan komunikasi akan terjadi hubungan timbal balik dari tiap-tiap orang dalam perusahaan baik berupa perintah, saran, pendapat maupun kritik.

Menurut Gorda (2004:193) berbagai keputusan dan kebijaksanaan bisnis yang diputuskan, berbagai rencana dan program kerja yang akan diimplementasikan keseluruhannya memerlukan komunikasi. Sehubungan dengan hal tersebut maka dalam suatu organisasi maupun perusahaan diperlukan adanya komunikasi yang baik antara sesama rekan kerja maupun dengan pimpinan demi tercapainya tujuan perusahaan.

Siswandi (2010:3), menyatakan komunikasi dalam sebuah organisasi perusahaan khususnya dan umumnya organisasi-organisasi lain, biasanya terjadi dalam dua konteks, yaitu komunikasi yang terjadi di dalam perusahaan (*internal communication*) dan komunikasi yang terjadi diluar perusahaan (*external communication*).

Badan Penanaman Modal dan Promosi Provinsi Sumatera Utara merupakan salah satu dinas pemerintahan yang mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kegiatan daerah yang bersifat spesifik dibidang administrasi umum, pengembangan investasi, pengawasan, pengendalian dan tugas pembantuan, investasi, promosi, pelayanan.

Dalam penelitian awal, berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Uli pegawai Badan Penanaman Modal dan Promosi Provinsi Sumatera Utara menyatakan bahwa gaya kepemimpinan di dinas tersebut menggunakan gaya kepemimpinan demokratis namun belum terlalu efektif karena pimpinan lebih fokus terhadap hasil kerja dari pada hubungan dengan para bawahannya. Demikian pula dengan komunikasi yang terjadi pada kantor tersebut dimana belum secara efektif sehingga sering terjadi kesalahpahaman dalam pencapaian sasaran dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Siagian (dalam Siswandi 2010) menyatakan didalam komunikasi internal, baik secara vertical, horizontal, maupun diagonal sering terjadi kesulitan yang menyebabkan terjadinya ketidaklancaran komunikasi atau dengan kata lain terjadi kesalahpahaman dalam berkomunikasi. Kesulitan ini terjadi dikarenakan adanya kesalahpahaman, adanya sifat psikologis seperti egois, kurangnya keterbukaan antar pegawai, adanya perasaan tertekan dan sebagainya, sehingga menyebabkan komunikasi tidak efektif dan pada akhirnya tujuan organisasi pun sulit untuk dicapai. Kepuasan kerja pegawai yang menurun dapat menyebabkan kinerja yang semakin memburuk dan pekerjaan tidak dapat terselesaikan dengan baik.

Berdasarkan dari hasil uraian sebelumnya, penulis tertarik untuk melakukan penelitian di Badan Penanaman Modal dan Promosi Sumatera Utara dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Badan Penanaman Modal dan Promosi Provinsi Sumatera Utara”**.

1.2. Identifikasi Masalah

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

1. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Penanaman Modal dan Promosi Provinsi Sumatera Utara?
2. Seberapa besar pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Penanaman Modal dan Promosi Provinsi Sumatera Utara?
3. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Penanaman Modal dan Promosi Provinsi Sumatera Utara?
4. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Penanaman Modal dan Promosi Provinsi Sumatera Utara?
5. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanaman Modal dan Promosi Provinsi Sumatera Utara?

1.3. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah sangat penting untuk menentukan fokus penelitian. Adapun pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Penanaman Modal dan Promosi Provinsi Sumatera Utara”

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, serta pembatasan masalah diatas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Penanaman Modal dan Promosi Provinsi Sumatera Utara?
2. Apakah ada pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Penanaman Modal dan Promosi Provinsi Sumatera Utara?
3. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Penanaman Modal dan Promosi Provinsi Sumatera Utara?

1.5. Tujuan Penelitian

Dalam suatu penelitian pasti mempunyai tujuan tertentu yaitu menemukan serta menguji kebenaran suatu pengetahuan. Sehubungan dengan hal tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Penanaman Modal dan Promosi Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Penanaman Modal dan Promosi Provinsi Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Penanaman Modal dan Promosi Provinsi Sumatera Utara.

1.6. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Peneliti

Sebagai alat untuk mentransformasikan ilmu yang didapat dibangku kuliah serta untuk mengetahui kondisi yang sebenarnya mengenai gaya kepemimpinan dan komunikasi yang ada pada Dinas Badan Penanaman Modal dan Promosi Sumatera Utara.

2. Bagi Universitas Negeri Medan

Sebagai Literature Kepustakaan dibidang Penelitian mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

3. Bagi Perusahaan

Memberi masukan kepada Dinas Badan Penanaman Modal dan Promosi Sumatera Utara agar mampu mengambil langkah-langkah

yang tepat dalam menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat dan komunikasi yang efektif sehingga mampu mewujudkan kepuasan kerja pegawai yang positif yang dapat mencapai tujuan perusahaan.

4. Bagi Peneliti Lanjutan

Sebagai bahan referensi yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi peneliti lain yang ingin meneliti objek yang sama.

