

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Dinas pendidikan pemuda dan olahraga memiliki kebijakan mutu yaitu pimpinan dan seluruh pegawai dinas pendidikan pemuda dan olahraga Kabupaten Deli Serdang berkomitmen untuk meningkatkan kepuasan pelanggan melalui pelayanan berkarakter (bersih, kharismatik, ramah, aktif dan tertib) dan secara terus menerus menyempurnakan sistem manajemen mutu yang efektif dan efisien. Manajemen mutu yang efektif dan efisien jika pegawai juga dapat melaksanakan pekerjaan dengan senang, nyaman dan merasa puas dengan pekerjaannya.

Dinas pendidikan pemuda dan olahraga Kabupaten Deli Serdang sebagai instansi pemerintahan memiliki visi yaitu terwujudnya sumber daya manusia Deli Serdang yang cerdas, berkarakter, berwawasan lingkungan yang mampu bersaing di era globalisasi bersama pemerintah, masyarakat dan dukungan sektor swasta. Untuk mewujudkan visi tersebut dibutuhkan pegawai-pegawai yang kompeten, aktif, kreatif, dan berdedikasi tinggi terhadap pekerjaannya.

Dinas pendidikan pemuda dan olahraga sebagai organisasi merupakan tempat berkumpulnya orang-orang yang mengikat kerjasama untuk mencapai sebuah tujuan tertentu dan mengusahakan terciptanya keharmonisan dalam ikatan kerjasama tersebut. Keberlangsungan organisasi sangat ditentukan oleh kondisi pegawai di dalam organisasi. Bila setiap pegawai merasa puas dengan

apa yang diperolehnya dari organisasi, maka pegawai akan bekerja dengan sangat baik. Kepuasan kerja pada hakekatnya adalah sesuatu yang bersifat pribadi. Setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan cara penilaian yang berlaku bagi dirinya. Rivai (2003:475) mengemukakan kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Maksudnya bahwa seorang akan mendapatkan kepuasan kerja jika organisasi/ lembaga/ lingkungan kerja memberi perhatian dan penghargaan atas pekerjaan yang dilaksanakannya.

Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja dari pegawai ditunjukkan dengan timbulnya rasa puas dan terlaksananya tugas dengan baik dan tepat waktu, adanya rasa nyaman di tempat kerja, kreativitas kerja yang tinggi, berdedikasi yang tinggi, tekun dan adanya kegairahan dalam melaksanakan pekerjaannya. Pegawai juga tidak perlu mencari pekerjaan sampingan untuk mencukupi kebutuhannya. Kepuasan kerja pegawai harus diperhatikan karena apabila pegawai merasa puas maka akan timbul suasana kerja yang nyaman dan hubungan antar pegawai juga akan berlangsung dengan baik.

Hurlock (1978:56) mengemukakan kepuasan kerja pegawai perlu mendapat perhatian yang serius, karena kepuasan kerja itu memungkinkan timbulnya dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Sebaliknya jika seseorang tidak merasa puas dengan pekerjaan yang diterimanya, maka pekerjaan yang dilakukan tidak sepenuh hati yang akhirnya

kualitas kerjanya tidak akan baik.

Untuk menjaga kepuasan setiap pegawai, setiap masalah yang ada dalam tubuh organisasi harus diselesaikan dengan cepat agar semua kegiatan yang direncanakan dapat berlangsung dengan baik. Jika masalah tidak dapat terselesaikan maka akan berdampak buruk bagi organisasi itu sendiri. Beragam masalah dapat terjadi dalam sebuah organisasi seperti konflik antar pegawai, ketidaknyamanan di dalam kantor, pendapatan pegawai yang rendah mengakibatkan kinerja yang buruk, pengawasan yang kurang efektif, kepemimpinan yang tidak demokratis, pengabaian akan tugas, stress akibat pekerjaan, tidak disiplin kerja, pekerjaan yang tidak terlaksana dengan baik dan lain sebagainya.

Dari hasil wawancara peneliti dengan staf pegawai di Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Deli Serdang ada sekitar 40% pegawai di dinas memiliki pekerjaan sampingan sebagai tambahan penghasilan untuk mempertahankan hidup, selain itu setiap tahun pegawai yang mutasi menunjukkan peningkatan, hal ini terlihat dari Tabel 1.1 tentang mutasi pegawai mulai tahun 2010 s/d 2012.

Tabel 1.1. Mutasi Pegawai Tahun 2010 – 2012 di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Deli Serdang

No	Tahun	Keadaan Pegawai	
		Penempatan	Mutasi
1	2010	8	3
2	2011	4	5
3	2012	3	7

Sumber: Hasil wawancara Peneliti Dengan Staff Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Deli Serdang

Dari hasil pengamatan peneliti juga masih ditemukan pegawai yang pulang kerja belum pada waktunya. Mencari pekerjaan sampingan menunjukkan bahwa pegawai tersebut belum puas dengan pekerjaannya ataupun penghasilan yang dia miliki. Mutasi yang meningkat setiap tahun juga dapat diakibatkan karena kepuasan kerja yang kurang di dalam kantor. Berdasarkan data yang diperoleh peneliti ditarik sebuah kesimpulan bahwa tingkat kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang masih rendah.

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja baik faktor yang berasal dari dalam diri pegawai (intrinsik) maupun faktor dari luar diri pegawai (ekstrinsik). Rivai (2003:478) mengemukakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada dasarnya secara praktis dapat dibedakan menjadi dua kelompok yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri pegawai dan dibawa oleh setiap pegawai sejak mulai bekerja di tempat pekerjaannya. Sedangkan faktor ekstrinsik menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri pegawai antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan karyawan lain, sistem penggajian dan sebagainya.

Hasil penelitian Pasaribu (2011) menyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung antara kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja guru SMP sub Rayon 18. Hal ini menandakan semakin tinggi kecerdasan emosional, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja. Selanjutnya, Penelitian Pohan (2013), menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara budaya

organisasi dengan kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Medan Kota. Dengan demikian budaya organisasi mampu meningkatkan kepuasan kerja, sehingga semakin kondusif budaya organisasi maka semakin tinggi kepuasan kerja. Penelitian Purba (2010), menyatakan bahwa kepemimpinan partisipatif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di SMP negeri Kabupaten Dairi. Kepemimpinan atasan memberikan pengaruh yang berarti untuk mendorong kepuasan kerja.

Dari berbagai pendapat dan hasil penelitian ditarik sebuah kesimpulan bahwa iklim kerja yang merupakan bagian dari budaya organisasi mempengaruhi kepuasan kerja. Budaya organisasi merupakan mekanisme dari organisasi yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Budaya organisasi meliputi peraturan, norma dan nilai yang membentuk sikap dan tingkah laku dari pegawai-pegawai (Colquitt, Lepine, Wesson, 2009:546). Melalui peraturan dan norma yang ada di dalam kantor membuat pegawai lebih teratur dan disiplin dalam menjalankan tugasnya. Tetapi tidak semua peraturan membuat pegawai menjadi nyaman. Peraturan yang berlebihan dapat menjadikan pegawai menjadi tidak betah di kantor sehingga kepuasan kerjanya menurun terhadap kantornya.

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yakni kepemimpinan. Pemimpin memiliki pengaruh dan kuasa yang besar di dalam kantor. Pemimpin adalah pembuat peraturan dan pengambil keputusan di dalam kantor. Pemimpin yang mau berinteraksi dengan pegawainya, saling bekerjasama dan saling menghargai menjadi idaman bagi para pegawai. Pemimpin sebagai

seorang kepala, pemegang kekuasaan harus mampu menjadi panutan, membangun interaksi dan memotivasi bawahan untuk mencapai suatu tujuan. Pemimpin juga memiliki gaya yakni gaya otokratis, gaya partisipatif, gaya free-rein, namun efektivitas dari suatu gaya kepemimpinan tergantung pada situasi. Kepemimpinan situasional menekankan bahwa kepemimpinan disesuaikan dengan perilaku yang muncul dari bawahan dan pemimpin. Gaya kepemimpinan menjadi salah satu faktor yang berhubungan juga dengan kepuasan kerja pegawai. Semakin baik gaya kepemimpinan maka kepuasan kerja pegawai juga semakin tinggi.

Faktor yang juga mempengaruhi kepuasan kerja yakni kemampuan. Kemampuan dapat berupa kemampuan intelektual, emosional dan spiritual. Kecerdasan intelektual dapat diukur melalui tes intelegensi dan diperoleh skor yang menjadi nilai bagi seorang. Sementara kecerdasan emosional adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk mengelola emosi diri sendiri dan memahami emosi orang lain. Kecerdasan spiritual yakni kemampuan seseorang untuk berinteraksi dengan penciptanya. Dari ketiga kecerdasan ini yang erat mempengaruhi dalam berinteraksi dengan teman sekerja yakni kecerdasan emosional. Pegawai yang memiliki kecerdasan emosional yang baik dapat menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati. Semakin baik kecerdasan emosional pegawai maka semakin efektif pekerjaannya. Kecerdasan emosional menjadi salah satu faktor yang sangat berhubungan dengan kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul penelitian “Hubungan Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional dengan Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Deli Serdang”.

### **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah yang berkaitan dengan kepuasan kerja di Kabupaten Deli Serdang sebagai berikut: (1) Mengapa kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Deli Serdang sangat rendah? (2) Mengapa pegawai sering tidak hadir di kantor? (3) Mengapa perpindahan (mutasi) pegawai setiap tahun meningkat? (4) Apakah budaya organisasi berhubungan dengan kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga? (5) Apakah gaya kepemimpinan berhubungan dengan kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga? (6) Apakah kecerdasan emosional berhubungan dengan kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga? (6) Apakah budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kecerdasan emosional berhubungan dengan kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga?

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan di atas, dapat diketahui bahwa kepuasan kerja berkaitan dan dapat dipengaruhi berbagai

faktor. Namun dalam penelitian ini faktor tersebut dibatasi hanya pada budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kecerdasan emosional, dan kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Deli Serdang. Dalam hal ini gaya kepemimpinan dibatasi pada persepsi pegawai terhadap gaya kepemimpinan kepala bagian. Subjek dalam penelitian ini dibatasi hanya pada pegawai yang bekerja di Kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Deli Serdang.

#### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan budaya organisasi dengan kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Deli Serdang?
2. Apakah terdapat hubungan gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Deli Serdang?
3. Apakah terdapat hubungan kecerdasan emosional dengan kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Deli Serdang?
4. Apakah terdapat hubungan budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kecerdasan emosional secara bersama-sama dengan kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Deli Serdang?



### **E. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk melihat:

1. Hubungan budaya organisasi dengan kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Deli Serdang.
2. Hubungan gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Deli Serdang.
3. Hubungan kecerdasan emosional dengan kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Deli Serdang.
4. Hubungan budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kecerdasan emosional secara bersama-sama dengan kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Deli Serdang.

### **F. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian terhadap kepuasan kerja di lingkungan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Deli Serdang ini diharapkan memberikan sejumlah manfaat/ kegunaan, antara lain:

1. Secara teoritis

Memberi kontribusi yang baik secara teoritis untuk pengembangan teori yang berkaitan dengan perilaku organisasi, khususnya teori kepuasan kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kecerdasan emosional.

## 2. Secara praktis

- a. Bagi Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Deli Serdang, sebagai informasi untuk menentukan kebijakan dalam peningkatan kepuasan kerja pegawai.
- b. Bagi kepala dinas dan kepala bidang di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Deli Serdang, sebagai bahan informasi untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.
- c. Bagi pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Deli Serdang, sebagai upaya pengembangan dan peningkatan kepuasan kerja pegawai.
- d. Bagi peneliti lain, sebagai bahan pertimbangan dan acuan dalam penelitian selanjutnya yang mendukung di kemudian hari.

