

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena SDM merupakan faktor penentuan dalam pencapaian tujuan yang efektif dan efisien. Douglas (1998) menjelaskan bahwa organisasi membutuhkan pegawai yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, sehingga diperlukan pegawai yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi.

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang baik akan memberikan dampak positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan dan usaha organisasi dalam mencapai tujuannya. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik yang dimaksudkan adalah keberhasilan manajemen untuk mensinergiskan persepsi dan cara pandang pegawai dengan tujuan organisasi. Maka dari itu kepuasan kerja pegawai dibutuhkan agar tujuan-tujuan tersebut dapat tercapai secara maksimal.

Menurut Wibowo (2014:413) menyatakan kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerjaan dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Bangun (2012:327) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya. Berbagai macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman dapat dikatakan bahwa pekerjaan itu memberi kepuasan bagi pemangkunya, Kejadian sebaliknya, ketidakpuasan akan diperoleh bila suatu pekerjaan tidak menyenangkan untuk dikerjakan.

Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Binjai menyelenggarakan urusan Pemerintah Bidang Pangan, Bidang Pertanian dan Bidang Perikanan. Dinas Ketapangtan mempunyai peran yang besar dalam program kemandirian Pangan dengan mengoptimalkan lahan melalui pelaksanaan pertanian perkotaan (*Urban Farming*).

Berdasarkan hasil observasi di lapangan pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Binjai terdapat beberapa permasalahan dimana tingkat kepuasan kerja belum sesuai dengan harapan pegawai dilihat dari lingkungan kerja yang kurang nyaman sehingga dapat menyebabkan kepuasan kerja pegawai tidak tercapai, sedangkan masalah yang terjadi berkaitan dengan kepemimpinan masih kurang memberikan ketegasan terhadap pegawainya dalam bekerja seperti tidak memberitahukan bawahannya melakukan kesalahan dalam mengerjakan tugasnya, lingkungan kerja yang masih kurang baik seperti adanya beberapa ruangan yang tidak memiliki ventilasi udara sehingga sirkulasi udara di ruang tersebut kurang baik, selain itu belum tertata rapinya kondisi letak lingkungan kerja setiap bagian. Beberapa permasalahan pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Binjai tentu membutuhkan suatu usaha pemecahan agar dapat memberikan solusi untuk memaksimalkan tujuan organisasi.

Pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Binjai merupakan bagian integral harus memberikan kinerja yang tinggi kepada organisasi yang didasari motivasi dan mempunyai standar mencapai tujuan dari faktor yang dapat menyebabkan bersemangat dalam bekerja (Mangkunegara, 2001:93). Poceratu (2018) mengatakan bahwa motivasi adalah suatu kumpulan kekuatan energik yang mengkoordinasi di dalam dan di luar diri seorang pekerja, yang mendorong usaha kerja dalam menentukan arah perilaku, tingkat usaha, intensitas, dan kegigihan.

Menurut Luthans (2011) proses yang dimulai dengan definisi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif adalah motivasi. Motivasi dijadikan dasar dan juga pemicu bagi seseorang untuk dapat mengerjakan suatu hal dengan semaksimal mungkin. Apabila seseorang tidak memiliki motivasi yang tinggi dalam dirinya sendiri untuk melakukan sesuatu, maka ia akan melakukannya dengan setengah hati dan tidak berusaha untuk memberikan yang terbaik. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi maka pegawai akan mencerminkan rasa tanggung jawab dan gairah kerja yang menghasilkan keinginan untuk bekerja dan melakukan pekerjaannya dengan sebaik mungkin agar tidak mengecewakan organisasi.

Motivasi yang tepat akan mendorong seorang pegawai untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi

mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, kepentingan-kepentingan pribadi seorang pegawai tersebut akan terpelihara pula, sehingga dalam penelitian ini motivasi digunakan sebagai variabel moderasi yang dapat memberikan pengaruh terhadap gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja untuk mencapai kepuasan kerja pegawai.

Gaya kepemimpinan secara langsung maupun tidak langsung mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin suatu organisasi dapat menentukan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi secara keseluruhan, oleh karena itu dalam meningkatkan peran pegawai maka gaya kepemimpinan perlu diperhatikan. Hubungan yang harmonis antara pegawai dan pimpinan merupakan suatu masalah yang perlu diperhatikan jika dihubungkan dengan tingkat kepuasan kerja.

Menurut Umar (2005:31) kepemimpinan didefinisikan sebagai proses pengarahan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok, sedangkan menurut Wijayanto (2012:165) menyatakan kepemimpinan (*Leadership*) adalah ketrampilan yang sangat diperlukan oleh setiap manajer untuk dapat mengarahkan karyawan agar berkinerja secara optimal. Hasibuan (2009:169) menyatakan kepemimpinan (*Leadership*) yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang maksimal. Menurutnya Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seorang pimpinan pada saat ia mempengaruhi bawahannya. Seorang pemimpin dapat melakukan berbagai cara dalam kegiatan mempengaruhi dan memotivasi bawahan atau orang lain agar melakukan tindakan-tindakan yang selalu terarah terhadap pencapaian tujuan organisasi. Cara ini mencerminkan sikap dan pandangan pemimpin terhadap orang yang dipimpinnya dan merupakan gambaran dari gaya kepemimpinan. Dengan menunjukkan adanya gaya kepemimpinan yang baik terhadap bawahannya sehingga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan, perilaku karyawan akan berubah sesuai dengan perubahan yang diterapkan oleh para pemimpin (Sarita dan Agustia, 2009).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Binjai adalah lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja fisik sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja fisik merupakan lingkungan dimana para pegawai bekerja dan dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan pekerjaan. Faktor-faktor yang termasuk lingkungan kerja fisik yaitu: kebersihan, pewarnaan, penerangan, ruang gerak, dan sebagainya. Lingkungan kerja fisik yang baik akan memberikan kenyamanan serta motivasi kerja bagi pegawai untuk dapat mencapai kepuasan kerja.

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2001:1). Pegawai dalam suatu organisasi akan mampu melaksanakan kegiatan dengan baik apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila seorang pegawai dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kondisi pribadi pegawai sehingga karyawan yang memiliki semangat kerja tentunya sangat didukung dengan adanya kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan.

Lingkungan kerja merupakan faktor penting bagi pegawai dalam melakukan pekerjaannya karena berkontribusi kepada kedinamisan kepuasan kerja. Robbins (2015) mengatakan bahwa salah satu faktor yang mendorong kepuasan kerja adalah kondisi kerja yang mendukung. Lingkungan kerja yang dimaksud adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan setiap tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Binjai maka peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berhubungan dengan fenomena tersebut dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Binjai”**.

1.2. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi.
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi.
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.
5. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja.
6. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi sebagai variabel intervening.
7. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja melalui motivasi sebagai variabel intervening.

2.1. Tinjauan Pustaka

2.1.1. Kepuasan Kerja

2.1.1.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan atau emosi yang positif atau negatif pegawai terhadap pekerjaannya yang berkaitan dengan pengalaman dalam pekerjaannya dan harapannya terhadap pengalaman masa depan.

2.1.1.2. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja sangat dibutuhkan untuk mengukur kepuasan kerja pegawai. Berbagai indikator tersebut yang nantinya akan diukur untuk mengetahui sejauh mana tingkat kepuasan atau ketidakpuasan kerja pegawai terhadap pekerjaannya.

Indikator kepuasan kerja menurut Sudaryo (2018: 92-92), yaitu :

1. Kemangkiran
2. Keinginan Pindah
3. Kinerja Pegawai
4. Rekan Kerja
5. Kenyamanan Kerja Pegawai

2.1.2. Motivasi

2.1.2.1 Pengertian Motivasi

Pemberian motivasi tidak terlepas dari kemampuan seorang pemimpin untuk dapat mempengaruhi, memotivasi, mengarahkan serta berkomunikasi dengan para pegawai. Hal ini berkaitan dengan bagaimana cara pemimpin dapat memotivasi pegawainya dalam hal pelaksanaan kegiatan dan meningkatkan kinerja sesuai yang diinginkan.

2.1.2.3. Indikator Motivasi

Dengan mengukur motivasi kerja maka perusahaan dapat melihat tingkat motivasi yang dibutuhkan perusahaan jika tidak sesuai maka tugas perusahaan adalah meningkatkan motivasi karyawan. Menurut *Newstrom* dalam Wibowo (2017:110) indikator motivasi adalah sebagai berikut :

1. *Engagement*
Engagement merupakan janji pekerja untuk menunjukkan tingkat antusiasme, inisiatif, dan usaha untuk meneruskan.
2. *Commitmen*
Komitmen adalah suatu tingkatan dimana pekerja mengikat dengan organisasi dan menunjukkan tindakan *organizational citizenship*.
3. *Satisfaction*
Kepuasan merupakan refleksi pemenuhan kontrak psikologis dan memenuhi harapan di tempat kerja.
4. *Turnover*
Turnover merupakan kehilangan pekerjaan yang di hargai.

2.1.3. Gaya Kepemimpinan

2.1.3.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan proses untuk mempengaruhi bawahannya atau para pengikutnya agar para bawahan dapat serta mendorong semangat kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang maksimal.

2.1.3.3 Indikator Kepemimpinan

Sutrisno (2012:219) dan Griffin (2004:17), menyatakan terdapat tiga peran pemimpin, yaitu:

1. peran interpersonal.
2. peran informasional.
3. peran pengambil keputusan.

2.1.4. Lingkungan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang terdiri dari kondisi sosial, psikologis, dan fisik yang dapat mempengaruhi diri karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dalam pencapaian kepuasan dan produktivitas kerja.

1.1.4.4. Indikator Lingkungan Kerja

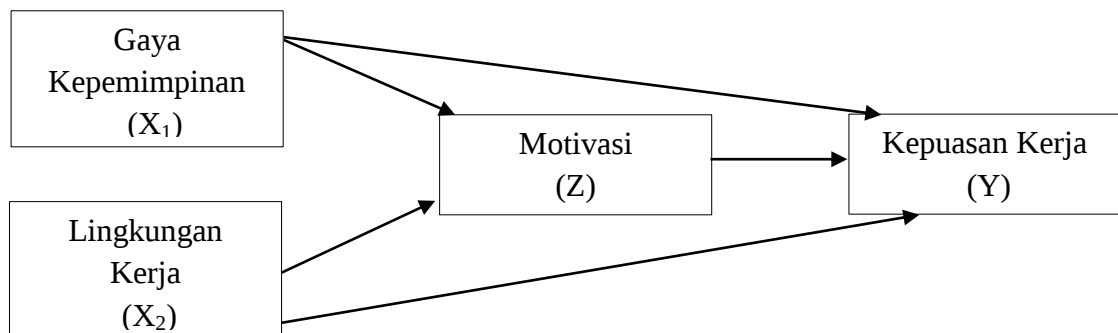
Dalam mengukur variabel lingkungan kerja terdapat beberapa indikator, penelitian ini dimensi dan indikator mengadaptasi menurut Sedarmayanti (2013: 26) :

Adapun dimensi dan indikator lingkungan kerja non fisik mengadaptasi menurut Soetjipto (2010:87) :

1. Dimensi Lingkungan kerja Non Fisik
Dengan indikator sebagai berikut :
 - a. Hubungan yang harmonis
 - b. Kesempatan untuk maju.
 - c. Keamanan dalam pekerjaan.

2.2 Kerangka Konseptual

Untuk memudahkan dalam menjelaskan suatu penelitian, maka peneliti menggambarkan kerangka konseptual yang memuat hubungan antar variable sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Hipotesis dari penelitian ini adalah:

- H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi.
H2: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi.
H3: Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
H4: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
H5: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

H6: Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi.
H7: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi.