

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada hakikatnya pegawai merupakan aset yang sangat penting dalam membangun dan mengembangkan suatu Instansi Pemerintahan. Dimana pegawai memiliki peran yang sangat dominan dalam kemajuan instansi tersebut. Setiap instansi sudah pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai, oleh karena itu untuk mencapai tujuan tersebut, instansi dituntut mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki, tak terkecuali kemampuan pegawainya.

Keberhasilan suatu instansi untuk mencapai target yang ingin dicapai tergantung pada kemampuan dan kecakapan pegawai itu sendiri terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Hal ini menjadikan instansi harus dapat menghasilkan pegawai yang berkualitas, memiliki prestasi kerja tinggi yang dapat mewujudkan tujuan yang ingin dicapai.

Untuk menghasilkan Pegawai yang berkualitas maka suatu instansi harus memiliki seorang pemimpin yang dapat mengarahkan dan memberikan motivasi serta bimbingan terhadap pegawainya ke arah mana tujuan instansi tersebut ingin dicapai. Organisasi diarahkan untuk membujuk orang-orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinnnya, merupakan definisi dari kepemimpinan menurut Sutikno (2014).

Pemimpin pada suatu instansi tidak hanya berperan sebagai seseorang yang berada di depan untuk memberikan arahan, akan tetapi juga berada ditengah-tengah pegawai membangun kebersamaan agar terciptanya persatuan dan

kesatuan antar sesama pegawai, dan menjaga prinsip, serta visi dan misi dalam instansi. Untuk mengarahkan dan menempatkan pegawai yang tepat pada posisi dan tugas serta tanggung jawab yang tepat, maka diperlukan wewenang seorang pemimpin yang tepat pula.

Dalam upaya mewujudkan pegawai yang berkualitas maka pemimpin harus memiliki gaya kepemimpinan yang mana dalam menjalankan tugasnya pemimpin merupakan seorang yang bertanggung jawab dalam mengatur dan mengawasi semua aktifitas pegawainya. Oleh karena itu, dalam suatu instansi gaya yang ada pada pemimpin amat sangat penting peranannya dalam menjalankan operasional instansi untuk mencapai tujuan yang dikehendaki.

Thoah (2013) menyatakan tatanan perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti apa yang dia lihat merupakan gaya kepemimpinan..Sedangkan Hasibuan (2016) berpendapat seorang pemimpin mempengaruhi karakter bawahannya yang bertujuan untuk mendorong semangat kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar bisa mencapai tujuan organisasi yang maksimal merupakan gaya kepemimpinan. Dengan alasan ini dibutuhkan adanya seorang pemimpin yang mampu memberikan arahan guna mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

Faktor gaya kepemimpinan memegang peranan penting bagi suatu instansi karena dengan gaya kepemimpinan yang dimiliki, seorang pemimpin dapat berpengaruh terhadap sukses atau tidaknya suatu instansi. Hal inilah yang memaksa instansi harus memiliki seorang pemimpin yang baik, dikarenakan

dengan memiliki pemimpin yang baik maka pola kerja yang diterapkan pun akan sesuai dengan tujuan yang diharapkan, sehingga operasional instansi dapat berjalan dengan efektif dan efisien. Maka dapat dipastikan kegiatan instansi tersebut mampu berjalan dengan baik apabila mempunyai pemimpin yang baik pula.

Dian Sobarna (2015), aspek penting yang mempengaruhi kepemimpinan tersebut antara lain, kemampuan personal, jabatan, situasi dan kondisi. Selain beberapa aspek tersebut, ada pula faktor keberhasilan yang membuat seorang pemimpin dikatakan berhasil, faktor-faktor tersebut antara lain, moral, disiplin, jiwa korsa (kebersamaan & loyalitas), dan kecakapan.

Gaya kepemimpinan dalam jiwa seorang pemimpin haruslah sesuai dengan visi dan misi instansi tanpa ada jarak antara pemimpin dan pegawainya. Apabila antara pemimpin dan pegawai sudah tidak jalan, maka pemimpin tersebut dapat dikatakan gagal dalam membangun dan membina hubungan terhadap pegawainya, yang pada akhirnya akan berdampak kepada kepuasan kerja pegawai itu sendiri.

Adanya kepuasan kerja pegawai dalam instansi pemerintahan merupakan fenomena yang sangat penting dan perlu dicermati, karena kepuasan kerja seorang pegawai sangat berkaitan erat dengan kinerja pegawai itu sendiri. Hal ini dapat dikatakan apabila seorang pegawai memiliki kepuasan kerja maka akan berpengaruh terhadap motivasi serta produktifitas pekerjaannya.

Kepuasan kerja pada dasarnya mengarah pada perilaku seorang pegawai. Dimana kepuasan kerja ini mempunyai beberapa sudut pandang yang dapat

mewakili sikap atau perilaku pada pekerjaannya. Karena kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan, maka untuk mendapatkan kata puas tersebut pemimpin diharuskan lebih peka terhadap tingkah dan perilaku pegawainya. Kepuasan kerja tidak dapat diukur begitu saja, karena cenderung mudah timbul dan terkadang lebih cepat pula hilangnya.

Pada tingkat individu, kepuasan kerja dapat dikaitkan dengan keinginan seorang pegawai dimana dalam menjalankan pekerjaannya memiliki tingkat stress yang tinggi yang mengakibatkan munculnya bermacam masalah yang berpengaruh pada psikologis dan fisiknya. Hal ini juga cenderung mengakibatkan kurangnya kepuasan kerja pada pegawai yang berdampak pada keinginan yang besar untuk mengakhiri pekerjaannya atau pensiun dini.

Dengan adanya gaya kepemimpinan yang baik diharapkan pemimpin dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai, serta memahami bahwasanya inti pokok dari seorang pegawai adalah kepuasan kerja itu sendiri yang dapat dinilai melalui sikap pegawai yang dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal.

Michell dan Larson (dalam Sinambela, 2012), mengemukakan kepuasan merupakan suatu hal yang dapat mempengaruhi karakter kerja, kelambanan dalam bekerja, ketidakhadiran, dan keluar serta masuknya pegawai. Sedangkan keadaan emosional positif atau menyenangkan yang dihasilkan dari penelitian pekerjaan seseorang merupakan definisi dari kepuasan kerja menurut Locke (dalam Voon Lo, Ngui dan Ayob, 2011).

Setiap pemimpin membawa gayanya sendiri-sendiri ke dalam sebuah organisasi, demikian juga di dalam instansi pemerintahan. Hal ini juga yang dapat ditemukan pada Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur, yang beralamatkan di Jalan MT. Haryono, Air Putih, Kecamatan Samarinda Ulu, Kota Samarinda, Kalimantan Timur 75243.

Penelitian ini mengambil objek penelitian pada Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur. Dimana instansi ini merupakan suatu organisasi daerah yang mempunyai tugas pokok dan fungsi melayani masyarakat dan perusahaan dalam bidang perkebunan. Instansi ini memiliki ± 123 orang pegawai baik PNS maupun Non PNS.

Tujuan utama Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur tertuang didalam rencana strategik (RENSTRA) sebagai panduan penyelenggara pemerintah didalam organisasi untuk mewujudkan visi dan misi. Agar mencapai visi dan misi, instansi ini biasanya mengambil sebuah keputusan melalui sebuah rapat staf agar semua elemen pegawai mengetahui perencanaan apa yang akan dilakukan kedepannya.

Hal ini berkaitan erat terhadap pola kerja pegawai yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap pola pikir dan cara pengambilan keputusan pegawai. Dengan hal ini instansi diharapkan dapat mengarahkan pimpinan lebih cermat dalam mengamati perilaku pegawai sehingga menciptakan pola pikir dan pola kerja yang baik agar mencapai kepuasan dari setiap pekerjaan. Dari latar belakang masalah diatas, maka peneliti tertarik mengambil judul: **“Pengaruh Gaya**

Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas dalam latar belakang, maka dapat ditarik suatu permasalahan :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai yang ada pada Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur ?

C. Tujuan

Tujuan rumusan masalah tersebut diatas, adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur.

D. Manfaat

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan informasi bagi Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur serta pihak-pihak yang membutuhkan dalam mengelola sumber daya manusia terkait gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.

2. Bagi para Pembaca

Diharapkan dapat digunakan sebagai bahan perbandingan peneliti lainnya yang ingin memilih topic seperti pada penelitian ini.