

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan suatu kesatuan yang kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya manusia secara penuh demi tercapai tujuan. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif.

Pernyataan di atas selaras dengan yang dikemukakan oleh Malayu S.P Hasibuan (2007, hlm. 10) bahwa:

“Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan.”

Oleh karena itu tingkat kepuasan kerja karyawan harus selalu diperhatikan dengan baik oleh organisasi, agar karyawannya dapat bekerja dengan lebih efektif dan efisien demi tercapainya suatu tujuan organisasi yang optimal dan guna meraih keunggulan yang kompetitif.

Menurut Rivai dan Jauvani (2011, hlm. 856) teori dua faktor (*two factor theory*), kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontinu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau motivator dan *dissatisfies*. *Satisfies* ialah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan yang menarik penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan promosi, sedangkan yang ke dua *dissatisfies* adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari gaji/upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status.

Budaya organisasi merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh organisasi atau perusahaan, karena melalui budaya organisasi yang kuat karyawan akan menjadikan sebuah budaya itu sebagai pedoman dalam berperilaku sesuai dengan nilai-nilai dan norma yang berlaku di dalam organisasi.

Menurut Ardana dalam (Putri, 2015, hlm. 11) Budaya organisasi akan berdampak pada perilaku anggota organisasi, dari level yang paling rendah hingga level yang tertinggi, dan terutama berdampak pada kinerja dan kepuasan kerja.

Selain itu agar terciptanya suatu organisasi yang efektif diperlukan perilaku kepemimpinan yang mampu mempengaruhi dan mengarahkan seluruh bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Namun terkadang tidak semua perilaku kepemimpinan disukai serta disenangi oleh para karyawan.

Menurut Siagian (2002, hlm. 62) bahwa

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain (para bawahannya) sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan staff kepegawaian di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya, diperoleh keterangan bahwa kepuasan kerja karyawan di DISDUKCAPIL Kota Tasikmalaya belum optimal. Hal tersebut dapat diketahui dari keseharian karyawan yang terlambat masuk kerja atau bahkan yang tidak masuk kerja, pemimpin yang jarang memberikan kesempatan pada bawahannya untuk berpendapat, canggungnya berpendapat, dan ketercapaian tujuan organisasi yang belum optimal. Hal ini menunjukkan masih kurangnya tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya belum optimal.

Berdasarkan pernyataan di atas, maka penulis menjadikan rendahnya kepuasan kerja karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya sebagai masalah dalam penelitian ini.

Irvan Nadlira Ridwan Nur Abidin, 2021

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PERILAKU KEPEMIMPINAN KEPALA DINAS TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA TASIKMALAYA

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah di bidang kependudukan dan pencatatan sipil yang dipimpin oleh Kepala Dinas dan berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada walikota melalui Sekretaris daerah. Disdukcapil mempunyai tugas melaksanakan urusan rumah tangga Pemerintah Daerah dan tugas pembantuan di bidang Kependudukan dan Pencatatan Sipil. Adapun fungsi dari Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil yaitu sebagai perumusan, pelaksanaan dan evaluasi serta pelaporan kebijakan pendaftaran penduduk, pencatatan sipil, dan pengelolaan sistem informasi administrasi kependudukan.

Fenomena yang terjadi di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya mengenai tanggung jawab Karyawan masih kurang dari yang diharapkan. Hal tersebut dapat dilihat dari rendahnya data rekapitulasi kehadiran Karyawan PNS dan Non PNS selama satu tahun terakhir. Tingkat kehadiran karyawan dapat dijadikan dasar untuk melihat gambaran sejauh mana Kepuasan Kerja Karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya. Berikut ini adalah rekapitulasi data kehadiran Karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya:

Tabel 1. 1
Rekapitulasi Kehadiran Karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya

Bulan	Jumlah Hari Kerja	Kehadiran	Keterangan
1 Juni-31 Agustus	60	89%	-
1 September-31 November	65	86%	Turun 3%
1 Desember-31 Februari	62	88%	Naik 2%

Sumber: Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya

Berdasarkan Tabel 1. 1 diketahui bahwa tingkat kehadiran karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya pada Tahun 2019-2020

Irvan Nadlira Ridwan Nur Abidin, 2021

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PERILAKU KEPEMIMPINAN KEPALA DINAS TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA TASIKMALAYA

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

mengalami penurunan. Hal ini dapat dilihat dari rata-rata perbandingan tiap bulannya, pada bulan Juni sampai Agustus rekapitulasi kehadiran karyawan sebesar 89%, namun pada bulan September sampai 31 November mengalami penurunan yang cukup signifikan yaitu sebesar 3% menjadi 86%. Pada akhir tahun 2019 bulan Desember sampai Januari dan Februari 2020 mengalami kenaikan kembali sebesar 2% menjadi 88%. Jadi berdasarkan Tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa kehadiran karyawan mengalami penurunan, walaupun tahun 2020 naik kembali sebesar 2% menjadi 88% tetapi kenaikan ini belum bisa melebihi rekapitulasi awal pada bulan Juni sampai Agustus yang sebesar 89%. Jadi jumlah kehadiran dari bulan Juni 2019 sampai Februari 2020 total kehadiran karyawan yaitu sebesar 88%.

Gambaran umum rendahnya kepuasan kerja karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya dapat dilihat dari di Tabel .2 jumlah keseluruhan karyawan Disdukcapil Kota Tasik dari tahun 2016-2020

Tabe 1. 2
Perputaran Pegawai (Turn Over) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya Tahun 2019

Bulan	Pegawai Masuk	Pegawai Keluar
Januari	-	-
Februari	2 orang	3 orang
Maret	-	2 orang
April	-	3 orang
Mei	-	-
Juni	-	2 orang
Juli	1 orang	-
Agustus	-	1 orang
September	-	-

Irvan Nadlira Ridwan Nur Abidin, 2021

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PERILAKU KEPEMIMPINAN KEPALA DINAS TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA TASIKMALAYA

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Oktober	2 orang	1 orang
November	-	-
Desember	1 orang	1 orang
Jumlah	6 orang	13 orang

Perputaran karyawan (*turn over*) sebagaimana ditampilkan pada tabel di atas, menunjukkan bahwa selama tahun 2019 karyawan masuk sebanyak 6 orang dan karyawan keluar sebanyak 13 orang. Yang jika diperhatikan pada bulan Februari–April terus ada karyawan yang keluar sedangkan karyawan yang masuk baru ada pada bulan selanjutnya yaitu pada bulan Juli. Ini dapat mengindikasikan bahwa organisasi baru mencari pengganti karyawan yang keluar, sedangkan posisi yang ditinggalkan oleh karyawan yang keluar harus sesegera mungkin diisi agar tidak terjadi kemandegan. Jika kemandegan terjadi di dalam suatu organisasi maka kinerja karyawan akan terhambat juga, yang jika hal ini berlanjut maka pada akhirnya akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi.

Selain itu penulis mendapat data pendukung mengenai ketidakpuasan kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya yang tercermin dalam rekapitulasi data Turn Over Karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya pada Lima tahun terakhir sebagai berikut :

Table 1. 3
Komposisi Karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya

Tahun	Karyawan PNS	Karyawan Non PNS	Jumlah Karyawan	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Presentase Turn Over	Keterangan
2016	64	34	98	3	3	3,0%	-
2017	61	38	99	6	5	5,0%	Naik 2
2018	59	36	95	3	7	7,3%	Naik 2,3

2019	56	32	88	6	13	14,77%	Naik 7,47
2020	56	30	86	4	6	6,9%	Turun 7,87

Sumber: Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya

Pada Tabel 1. 3 menunjukkan tentang rekapitulasi jumlah karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya dari tahun 2016-2020. Dapat dilihat pada Tabel 1. 3 pada Tahun 2016 jumlah karyawan 98. Tahun 2017 terjadi peningkatan jumlah karyawan menjadi 99 orang, namun turnover karyawan meningkat menjadi 5,0%. Tahun 2018 terjadi penurunan karyawan menjadi 95 orang dan kenaikan turn over menjadi 7,3%. Tahun 2019 peningkatan penurunan karyawan terjadi kembali menjadi 88 orang dan terjadi kenaikan turn over menjadi 14,77%. Tahun 2020 terjadi penurunan jumlah karyawan menjadi 86 orang, namun terjadi penurunan tingkat turn over dari 14,77 % menjadi 6,9%.

Dari Tabel di atas penulis mendapat informasi dari narasumber bahwa fenomena meningkatnya turnover (perputaran pegawai) ini terjadi dikarenakan karyawan PNS yang pensiun. Kemudian faktor terbesarnya yaitu banyak karyawan Non PNS yang mengundurkan diri atau keluar karena ingin berwirausaha, Hamil, ikut suami, Ketidaknyamanan terhadap pimpinan Dinas, lingkungan kerja dan ketidakpuasan terhadap gaji.

Menurut Hasibuan (2012, hlm. 64) bahwa *turnover* dalam suatu perusahaan dapat diukur berdasarkan indeks laju *turnover* secara kuantitatif dan dinyatakan dalam persentase berdasarkan jangka waktu tertentu (biasanya dalam 1 tahun). Persentase *turnover* karyawan di hitung menggunakan rumus sebagai berikut:

Table 1. 4
Rumus Perhitungan Indeks Laju Turnover

$$TO = \frac{\text{Jumlah karyawan Keluar}}{\text{Rata-rata Jumlah Karyawan}} \times 100\%$$

Sumber: Hasibuan (2012)

Menurut Gillies dalam (Muliana, 2013, hlm. 4) bahwa standar *turnover* adalah 5-10% per tahun dianggap sebagai kondisi ideal. Standar persentase turnover yang ideal itu 5-10%, sedangkan berdasarkan Tabel 3 data *turnover* tahun 2019 di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya berada pada angka persentase di atas 10% yaitu sebesar 15%. Angka persentase tersebut menunjukkan bahwa *turnover* di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya belum ideal. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa berdasarkan data *turnover* pada Tabel 1.4 terdapat masalah rendahnya kepuasan kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya.

Selanjutnya budaya organisasi yang terdapat di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya yaitu budaya untuk dapat membahagiakan masyarakat. Budaya ini muncul karena sesuai dengan tipe organisasi yang berbadan hukum negara dan melayani masyarakat. Jadi menurut Ina masyarakat senang maka karyawan pun senang. Dan sebaliknya apabila masyarakat tidak senang dengan pelayanan maka karyawan merasa tidak puas akan pekerjaan yang telah dia lakukan.

Selanjutnya saat saya wawancara dengan staff kepegawaian Ina, Perilaku Kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya yaitu bersikap tegas, berorientasi pada tugas, berorientasi pada tim, dan cenderung mengajak lari cepat para karyawannya untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka agar sesuai dengan target atau tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Dalam pengambilan keputusan pimpinan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil cenderung lebih banyak mengambil keputusan dirinya sendiri dan tidak terlalu banyak mengambil saran dari para bawahannya. Semestinya pemimpin memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh, sedangkan karyawan yang juga mempunyai peranan penting dalam berjalannya suatu perusahaan tidak dilibatkan secara langsung dalam

proses pengambilan keputusan maupun kebijakan, tentunya harapan karyawan adalah untuk dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan dan kebijakan perusahaan.

Hal-hal yang sudah dijelaskan terjadi akibat dari kepuasan kerja karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya yang belum optimal, sehingga mengakibatkan perputaran (*turn over*) yang tinggi. Senada dengan pendapat ahli, bahwa ketidakpuasan pekerja dapat ditunjukkan dengan beberapa cara. Robbins dalam (Wibowo, 2008, hlm. 314) menunjukkan empat tanggapan yang berbeda satu sama lain dalam dimensi konstruktif/destruktif dan aktif/pasif sebagai berikut:

1. *Exit*

Ketidakpuasan ditunjukkan melalui perilaku diarahkan pada meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru untuk mengundurkan diri.

2. *Voice*

Ketidakpuasan ditunjukkan melalui usaha secara aktif dan konstruktif untuk memperbaiki keadaan, termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan dan berbagai bentuk aktivitas perserikatan.

3. *Loyalty*

Ketidakpuasan ditunjukkan secara pasif, tetapi optimistik dengan menunggu kondisi untuk memperbaiki, termasuk dengan berbicara bagi organisasi diharapkan kritik eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemen melakukan hal yang benar.

4. *Neglect*

Ketidakpuasan ditunjukkan melalui tindakan secara pasif membiarkan kondisi semakin buruk, termasuk kemangkiran atau keterlambatan secara kronis, mengurangi usaha, dan meningkatkan tingkat kesalahan.

Fenomena yang terjadi di atas berdasarkan data yang didapatkan, menunjukkan kepuasan kerja karyawan belum optimal sehingga mengakibatkan banyak karyawan yang memutuskan untuk meninggalkan perusahaan (*exit*). Namun ada juga beberapa karyawan yang memilih untuk membiarkan kondisi itu (*neglect*) sehingga mengakibatkan kemangkiran atau keterlambatan terus terjadi.

Jadi ketika suatu fenomena masalah kepuasan kerja terjadi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya tersebut rendah, diduga salah

satu faktor penyebabnya adalah budaya organisasi pada organisasi belum kuat dan
Irvan Nadlira Ridwan Nur Abidin, 2021

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PERILAKU KEPEMIMPINAN KEPALA DINAS TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA
TASIKMALAYA**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

belum bisa mempengaruhi kepuasan kerja. Selain itu ada juga faktor penyebab perilaku pemimpin pada organisasi tersebut yang belum kuat atau belum dapat mempengaruhi bawahan secara baik sehingga belum bisa memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan. Masalah seperti ini harus segera dicarikan solusinya, sehingga tidak menghambat perusahaan untuk berkembang.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bunga Sumargo Putri Tahun 2014, Berdasarkan hasil penelitian ini budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nana Suryana, Dkk. (2010). Dengan judul penelitian Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Perusahaan di PT INCO Sorowako. Berdasarkan hasil penelitian ini terbukti kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, namun dalam penelitian ini terdapat variabel budaya organisasi dan perilaku kepemimpinan. Ada beberapa pendapat ahli yang mengemukakan bahwa budaya organisasi dan perilaku kepemimpinan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Menurut Sutanto (2002) dalam (Arwin, 2016, hlm. 3) terdapat faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu berhubungan dengan variabel-variabel seperti lingkungan kerja, pendidikan dan budaya organisasi.

Menurut George dan Jones dalam (Kaswan, 2015, hlm. 94-99) bahwa empat faktor mempengaruhi tingkat kepuasan kerja yang di alami pegawai yaitu :

1. Kepribadian
2. Nilai
3. Situasi Kerja
4. Pengaruh Sosial
 - a. Tim yang Efektif
 - b. Kepemimpinan

c. Budaya Organisasi

Selanjutnya menurut Kaswan (2015, hlm. 97) bahwa “Memimpin berarti mempengaruhi. Diantaranya mempengaruhi kepuasan kerja. Pemimpin yang bagaimana yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja pegawai? Pemimpin yang memiliki kepedulian”

Selanjutnya Kaswan (2015, hlm. 98) mengatakan bahwa “Budaya yang kuat dan sehat serta bersinergi dengan strategi organisasi dan bagaimana strategi itu dilaksanakan memiliki manfaat yang signifikan, di antaranya para karyawan memperoleh manfaat dari kepuasan kerja yang tinggi”.

Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan perilaku kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan maka penulis merasa tertarik untuk mengkaji lebih lanjut melalui judul skripsi : **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Perilaku Kepemimpinan Kepala Dinas terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Inti kajian dalam penelitian ini adalah masalah kepuasan kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya dalam hal Budaya Organisasi dan Perilaku Kepemimpinan yang merupakan aspek penting yang perlu untuk diperhatikan guna menciptakan lingkungan kerja yang baik. Aspek tersebut diduga sebagai kekuatan strategis yang perlu diperhatikan secara simultan untuk menciptakan organisasi yang baik. Oleh karena itu perlu adanya suatu pendekatan tertentu terhadap karyawan dalam rangka meningkatkan kepuasan kerjanya.

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya dapat dilihat dari pekerjaan itu sendiri, penggajian, mendapat kesempatan promosi, pengawasan, kelompok kerja, tim yang efektif, kepemimpinan, budaya organisasi dan lain sebagainya. Berdasarkan hasil kajian empirik terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya, diduga faktor determinan yang paling berpengaruh terhadap

Irvan Nadlira Ridwan Nur Abidin, 2021

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PERILAKU KEPEMIMPINAN KEPALA DINAS TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA TASIKMALAYA

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

kepuasan kerja karyawan adalah masalah budaya organisasi dan perilaku kepemimpinan. Oleh karena itu masalah kepuasan kerja karyawan dalam penelitian ini menjadi fokus penelitian.

Dengan demikian, dalam penelitian ini akan membatasi penelitian dengan permasalahan budaya organisasi dan perilaku kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kondisi dari budaya organisasi dan perilaku kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan harus segera dibenahi karena apabila masalah ini dibiarkan akan mempengaruhi kelancaran kinerja serta kenyamanan kerja suatu organisasi.

Berdasarkan pernyataan masalah (problem statement) di atas, masalah dalam penelitian ini secara spesifik dirumuskan dalam pertanyaan penelitian (*research question*) sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran kuat atau lemahnya budaya organisasi di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya?
2. Bagaimana gambaran efektivitas perilaku kepemimpinan kepala dinas di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya?
3. Bagaimana gambaran tingkat kepuasan kerja karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya?
4. Adakah pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya?
5. Adakah pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya?
6. Adakah pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk memperoleh pengetahuan dan melakukan kajian secara ilmiah tentang pengaruh Budaya Organisasi dan Perilaku Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Dinas Kependudukan dan

Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya, sedangkan secara khusus tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui gambaran mengenai kuat atau lemahnya budaya organisasi yang ada di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya
2. Untuk mengetahui gambaran mengenai efektivitas perilaku kepemimpinan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya
3. Untuk mengetahui gambaran tingkat kepuasan kerja karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya
4. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya
5. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya
6. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh budaya organisasi dan perilaku kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini akan memberikan dua macam kegunaan yaitu:

1. Kegunaan teoritis dari hasil penelitian ini akan memberikan sumbangan pengetahuan tentang gambaran budaya organisasi dan perilaku kepemimpinan. temuan-temuan ini dapat dijadikan bahan pengembangan teoritis atau dijadikan bahan kajian untuk mengkaji berbagai teori budaya organisasi dan perilaku kepemimpinan yang telah terakumulasi sehingga dapat melahirkan kembali temuan ilmiah yang lebih produktif untuk menghasilkan tujuan yang efektif dan efisien.
2. Kegunaan praktis diantaranya:
 - a. Sebagai bahan informasi bagi Pimpinan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya untuk dapat memahami tentang budaya organisasi dan

Irvan Nadlira Ridwan Nur Abidin, 2021

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PERILAKU KEPEMIMPINAN KEPALA DINAS TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA TASIKMALAYA

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

menambahkan perhatiannya terhadap kepemimpinan sehingga dapat dikembangkan model pendekatan budaya organisasi dan kepemimpinan untuk mengembangkan kinerja pegawai yang efektif

- b. Sebagai sumbangan pemikiran bagi Pimpinan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil mengenai budaya organisasi dan perilaku kepemimpinan yang ada terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan
- c. Sebagai bahan bagi pembaca atau pihak lain yang membutuhkan informasi dan data relevan dari hasil penelitian khususnya mengenai budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan