

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Fokus utama semua aktivitas yang dilaksanakan dalam setiap organisasi baik itu pemerintah maupun swasta adalah mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan tersebut salah satunya ditentukan oleh unsur sumber daya manusia (SDM). Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Gouzali Saydam (2005:26) bahwa:

Unsur sumber daya manusia merupakan unsur yang penting dalam setiap gerak langkah organisasi. Oleh sebab itu keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai tujuannya amat ditentukan oleh kemampuannya dalam mengelola sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya.

Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan salah satu unsur manajemen yang mempunyai peranan penting, karena program-program kerja organisasi tidak akan tercapai apabila pegawai tersebut tidak dapat melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing. Sumber daya manusia dalam organisasi sebagai perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi. Mereka menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaan.

Masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah mengenai rendahnya kepuasan kerja pegawai pada Bidang Perlengkapan dan Tata Usaha di Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung. Pada kondisi tertentu sumber daya manusia dapat menjadikan organisasi mencapai tujuan dengan efektif dan efisien, namun pada kondisi lain sumber daya manusia pun dapat mengakibatkan rusaknya kondisi organisasi. Salah satu hal yang dapat mengganggu

keberlangsungan suatu organisasi adalah ketidakpuasan pegawai. Kuswandi (2005:7) mengemukakan bahwa: “Salah satu gejala yang mengakibatkan rusaknya organisasi, baik sosial maupun komersial adalah rendahnya kepuasan kerja karyawan”.

Kepuasan kerja atau dalam arti yang lebih khusus kepuasan pegawai dalam bekerja memiliki peranan yang sangat strategis di dalam perusahaan, bahkan dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja pegawai merupakan salah satu kunci utama dalam organisasi ataupun perusahaan. Seperti diungkapkan oleh Malayu S.P Hasibuan (2003:203) bahwa: “Kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan”. Maka dapat disimpulkan bahwa kualitas kepuasan kerja dapat dilihat dari indikasi yang ditampilkan melalui sikap para pegawai terhadap pekerjaannya. Indikasi dari kepuasan kerja salah satunya adalah kedisiplinan kerja pegawai dalam menjalankan tugasnya. Apabila disiplin kerja pegawai tinggi maka secara relatif kepuasan kerja pegawai bisa dikatakan baik dan sebaliknya jika disiplin kerja pegawai rendah maka kepuasan kerja pegawai di organisasi kurang/rendah.

Permasalahan yang muncul di Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung saat ini masih berkaitan erat dengan kepuasan kerja para pegawainya. Hal ini ditandai dengan kepuasan kerja pegawai yang masih kurang. Untuk dapat melihat masalah tersebut dapat dilihat salah satunya dari disiplin kerja pegawai, karena rendahnya kedisiplinan kerja pegawai mencerminkan rendahnya kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan data hasil wawancara dengan Lilis Nurlaeli Hayati, SE (Kepala Bidang Perlengkapan dan Tata Usaha) bahwa selama enam bulan terakhir yaitu dari bulan Januari sampai dengan Juni 2007, menunjukkan adanya peningkatan rata-rata pegawai yang tidak memenuhi jam kerjanya. Hal itu dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1
 Persentase Ketidakhadiran Pegawai
 Bulan Januari – Juni 2007

| Bulan | Januari 2007 | Februari 2007 | Maret 2007 | April 2007 | Mei 2007 | Juni 2007 |
|--------------------------------------|-------------------------|--------------------------|-----------------------|-----------------------|---------------------|----------------------|
| Jam kerja seharusnya | 175 jam | 168 jam | 175 jam | 168 jam | 182 jam | 175 jam |
| Rata-rata absen jam kerja | 71 jam | 57 jam | 111 jam | 14 jam | 70 jam | 43 jam |
| Persentase rata-rata absen jam kerja | 40,6% | 34% | 63,4% | 8,3% | 38,5% | 24,6% |

Sumber: Bidang Sumber Daya Manusia Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung

Data lain yang diperoleh penulis di Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung Bidang Perlengkapan dan Tata Usaha adalah tingkat prestasi kerja pegawai yang relatif masih kurang. Berdasarkan penilaian prestasi kerja pegawai dari jumlah 25 pegawai hanya 44% yang mempunyai kategori baik, dan 56% kategori cukup. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 1.2
 Hasil Penilaian Kinerja Pegawai Bidang Perlengkapan dan Tata Usaha
 Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung Tahun 2007

| KRITERIA | UNSUR YANG DINILAI | | | | | |
|---------------------------|---------------------------|----------|-----------------------|----------|-------------------|----------|
| | PRESTASI KERJA | | TANGGUNG JAWAB | | KERJA SAMA | |
| | JUMLAH | % | JUMLAH | % | JUMLAH | % |
| AMAT BAIK (91-100) | - | - | - | - | - | - |
| BAIK (76-90) | 11 Orang | 44% | 13 Orang | 52% | 15 Orang | 60% |
| CUKUP (65-75) | 14 Orang | 56% | 12 Orang | 48% | 10 Orang | 40% |
| KURANG (51) | - | - | - | - | - | - |
| JUMLAH | 25 Orang | 100% | 25 Orang | 100% | 25 Orang | 100% |

Sumber: Bidang Perlengkapan dan Tata Usaha Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung

Kondisi lain yang mencerminkan rendahnya disiplin kerja adalah pegawai tidak bertugas pada waktu jam kerja. Masih menurut Kepala Bidang Perlengkapan dan Tata Usaha bahwa seorang pegawai masih merasakan kelelahan, kebosanan dan kejenuhan dalam bekerja. Penulis juga dapat melihat dari hasil observasi pada Bidang Perlengkapan dan Tata Usaha di Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung bahwa masih ada pegawai yang berkeliaran pada waktu kerja, meninggalkan tempat kerja hanya untuk menonton TV, mengobrol yang tidak berkaitan dengan pekerjaan pada waktu kerja atau meninggalkan tempat kerja hanya untuk merokok. Hal ini merupakan salah satu masalah rendahnya kepuasan kerja pegawai, jika dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi maka seorang pegawai dapat konsisten pada pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Uraian dan data tentang kedisiplinan kerja pegawai di atas mengindikasikan bahwa tingkat kepuasan kerja pegawai pada Bidang Perlengkapan dan Tata Usaha di Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung masih belum optimal.

Selain melakukan wawancara dengan Kepala Bidang Perlengkapan dan Tata Usaha, penulis pun melakukan wawancara dengan beberapa pegawai Bidang Perlengkapan dan Tata Usaha. Pada wawancara tersebut sebagian besar para pegawai mengatakan bahwa kadang kala pekerjaan yang didelegasikan Kepala Bidang kepada mereka tidak sesuai dengan bidang keahlian yang dimiliki pegawai sehingga banyak dari pegawai yang merasa kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Usaha untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai bukanlah hal yang sederhana, sebab kepuasan kerja pegawai sebagai perilaku sosial bukan merupakan konsep yang berdiri sendiri, melainkan tergantung kepada sejumlah variabel yang mempengaruhinya.

Salah satu variabel yang ikut andil dalam mewujudkan kepuasan kerja pegawai adalah perilaku kepemimpinan. Menurut Edwin B. Flippo (1984:144) bahwa keinginan atau kebutuhan pegawai adalah:

1) Upah, 2) Keterjaminan pekerjaan, 3) Teman sekerja yang menyenangkan, 4) Penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan, 5) Pekerjaan yang berarti, 6) Kesempatan untuk maju, 7) Kondisi kerja yang nyaman, 8) Kepemimpinan yang mampu dan adil, 9) Perintah dan pengarahan yang masuk akal, dan 10) Suatu organisasi yang relevan dan stabil.

Pendapat ahli di atas menyatakan bahwa kepemimpinan terdapat dalam faktor organisasi yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Dalam hal ini khususnya mengenai perilaku kepemimpinan yang biasa digunakan pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya, karena pada dasarnya pegawai sebagai bawahan sangat peka terhadap tindakan yang dilakukan oleh pemimpinnya. Maka jelaslah bahwa perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin sebuah organisasi sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang masalah tersebut dengan mengambil judul: **“Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Kepala Bidang Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bidang Perlengkapan dan Tata Usaha di Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung”**.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, inti yang menjadi kajian dalam penelitian ini adalah mengenai masalah perilaku kepemimpinan dalam memenuhi kebutuhan para pegawai yang dapat menimbulkan kepuasan kerja pegawai. Secara terperinci identifikasi masalah dalam penelitian ini dibatasi dalam rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana persepsi pegawai tentang perilaku kepemimpinan Kepala Bidang Perlengkapan dan Tata Usaha di Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung.
2. Bagaimana kepuasan kerja pegawai Bidang Perlengkapan dan Tata Usaha di Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung.
3. Bagaimana pengaruh perilaku kepemimpinan Kepala Bidang terhadap kepuasan kerja pegawai Bidang Perlengkapan dan Tata Usaha di Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung.

C. Maksud dan Tujuan Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data guna menjawab masalah penelitian yang telah dirumuskan di atas. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Gambaran objektif mengenai perilaku kepemimpinan Kepala Bidang Perlengkapan dan Tata Usaha di Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung berdasarkan persepsi pegawai.
2. Gambaran tentang kepuasan kerja pegawai Bidang Perlengkapan dan Tata Usaha di Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung.
3. Seberapa besar pengaruh perilaku kepemimpinan Kepala Bidang terhadap kepuasan kerja pegawai Bidang Perlengkapan dan Tata Usaha di Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung.

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi yang membutuhkannya berupa manfaat secara teoritis dan secara praktis, yaitu:

1. Secara teoritis

Diharapkan dapat memberikan masukan dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta perluasan wawasan yang berkaitan dengan perilaku kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai Bidang Perlengkapan dan Tata Usaha di Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung.

2. Secara praktis

Bagi instansi atau organisasi, hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai melalui variabel-variabel yang mempengaruhinya terutama pengaruh dari perilaku kepemimpinan kepala bidang.

Bagi peneliti, sebagai tambahan pengetahuan dan pengalaman, sehingga dapat mengoptimalkan teori yang dimiliki untuk mencoba menganalisa fakta, data, gejala dan peristiwa yang terjadi untuk dapat ditarik kesimpulan secara objektif dan ilmiah.

