

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan yang berorientasi profit maupun non profit dalam melaksanakan programnya akan mengarahkan dan memberdayakan seluruh asset yang dimiliki untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu aset yang paling vital adalah sumber daya manusia.

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara, pola dan kemampuan tertentu yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam bersikap, berkomunikasi dan berinteraksi untuk mempengaruhi, mengarahkan, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan agar bisa melakukan suatu pekerjaan sehingga mencapai suatu tujuan. Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda satu dengan yang lainnya, dan bukan suatu keharusan bahwa suatu gaya kepemimpinan lebih baik atau lebih buruk dibanding gaya kepemimpinan lainnya. Gaya kepemimpinan menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung, mengenai keyakinan seorang pemimpin kepada bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin saat mencoba memengaruhi kinerja bawahannya. Sikap dan gaya kepemimpinan sangat besar pengaruhnya terhadap organisasi yang dipimpinnya, hal ini dapat berpengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan.

Miftah Thoha (2012) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba

mempengaruhi perilaku orang lain dan bawahan. Kemajuan perusahaan atau instansi organisasi tentu harus didukung oleh kualitas kinerja sumber daya manusia. Seseorang dapat dikatakan mempunyai kinerja yang baik apabila seseorang itu melaksanakan pekerjaan dengan baik, apabila organisasi tidak memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka akan berdampak pada kinerja seiring berjalannya zaman, karena pesaing yang begitu ketat, begitu pun sebaliknya jika suatu organisasi memiliki kualitas sumber daya manusia yang bagus, maka organisasi tersebut akan maju pesat dalam bersaing di dunia usaha.

Berbagai cara meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi diantaranya dengan memotivasi kerja pegawai melalui kepemimpinan, budaya organisasi yang sesuai dengan harapan pegawai. Disamping itu kemampuan pemimpin dalam mengarahkan dan memberdayakan pegawai akan mempengaruhi kinerja pegawai. Efektivitas pemimpin dipengaruhi karakteristik bawahannya dan terkait dengan proses komunikasi yang terjadi antara pemimpin dan bawahan. Pemimpin dikatakan tidak berhasil apabila tidak dapat memotivasi, mengarahkan dan memuaskan pegawai pada suatu pekerjaan dan lingkungan tertentu.

Memotivasi pegawai adalah melalui budaya organisasi yang merupakan suatu sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya. Menurut Soedjono (2005) dalam Hasanudin (2011) budaya organisasi dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama apabila dapat mendukung strategi organisasi dan dapat menjawab atau mengatasi permasalahan dengan cepat dan tepat.

Motivasi akan efektif apabila terdapat keyakinan dalam diri bawahan yang digerakan bahwa dengan tercapainya tujuan organisasi maka tujuan pribadi juga akan ikut pula tercapai. Motivasi adalah proses keterkaitan antara usaha dan pemuasan kebutuhan tertentu. Keadaan internal adalah merupakan kebutuhan seseorang yang menyebabkan hasil usaha tertentu menjadi menarik, artinya suatu kebutuhan yang belum terpuaskan akan menciptakan ketegangan yang pada gilirannya menimbulkan motivasi pada diri seseorang (Hasibuan 2006).

Peningkatan kualitas sumber daya manusia tergantung pada faktor yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang mereka terima dan rasakan dari suatu organisasi tersebut. Kepuasan dan ketidakpuasan yang dirasakan pegawai dalam melaksanakan tugas merupakan hal yang senantiasa selalu ada dalam suatu organisasi. Robins dan Judge (2006) mengemukakan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan yang positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut.

Kepuasan kerja sangat berkaitan dengan berbagai faktor yang mempengaruhi dalam kinerja pegawai seperti kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi. Namun dalam pelaksanaannya terkadang faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja kurang dapat perhatian dari pihak instansi. Seseorang pemimpin harus menjadi panutan bagi seluruh karyawan dan staf yang bekerja

dalam suatu organisasi. Seorang pemimpin dapat memberikan peranan penting dalam perubahan pelaksanaan suatu organisasi.

Sekolah Usaha Perikanan Menengah (SUPM) Negeri Kupang merupakan sekolah vokasi tingkat menengah di bawah Badan Riset Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan, Kementerian Kelautan dan Perikanan (KKP) menjadi SUPM yang ke-sembilan di bawah KKP. Tahun 1991 – 2001 merupakan program studi Penangkapan Ikan pada SPP Negeri Kupang di bawah Departemen Pertanian. Pada tahun 2001 tidak menerima Taruna Baru bagi Program Studi Penangkapan Ikan berkaitan dengan pemisahan Ditjen Perikanan dari Departemen Pertanian ke Departemen Kelautan dan Perikanan. Dalam rangka menunjang dan mendukung gerakan moral, Gerakan Masuk Laut (GEMALA) di Nusa Tenggara Timur pada tahun 2002. Maka pemerintah daerah dengan Instansi Teknis Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Nusa Tenggara Timur memiliki perhatian dan antusias yang besar untuk meningkatkan status Program Studi tersebut menjadi SUPM Kupang. Pengelolaannya oleh Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi NTT di bawah naungan Pusat Pendidikan dan Pelatihan Perikanan DKP melalui SUPM Negeri Tegal, sebagai koordinator untuk SUPM Daerah/Swasta wilayah Jawa, Bali dan Nusa Tenggara.

SUPM Kupang didirikan pada tahun 2002 dengan memperoleh Surat Izin Prinsip (SIP) No SK. 01/PDP/TU.520/I/2003 dari Departemen Kelautan dan Perikanan. Kemudian pada tahun 2005 memperoleh peningkatan status menjadi TERDAFTAR berdasarkan Surat Keputusan Kepala Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Departemen Kelautan dan Perikanan No. SK.20/PPSDM-

KP/XII/2005. Tanggal 25 Januari 2011 penandatanganan Berita Acara Penyerahan dan Pengalihan Lembaga pendidikan SUPM Kupang dari Pemerintah Daerah NTT kepada Kementerian Kelautan dan Perikanan RI. Saat ini SUPM memiliki 2 (dua) program studi yaitu:

1. Program Keahlian Nautikan Perikanan Laut (NPL)

Program studi ini memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan ketrampilan di bidang Teknik Penangkapan Ikan dan Navigasi Kapal Penangkap Ikan. Para siswa didorong menerapkan teknik penangkapan ikan moderen yang ramah lingkungan demi menjaga kelestarian sumber daya perikanan. Profil Lulusan: Mampu melayarkan dan mengoperasikan kapal untuk usaha penangkapan ikan

2. Program Keahlian Teknologi Budidaya Perikanan (TBP)

Program studi ini memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan ketrampilan di bidang teknik dan pengembangan budidaya ikan maupun komoditas perikanan lain yang bernilai ekonomis penting. Para siswa didorong menerapkan sistem dan teknik budidaya yang baik guna menjaga kelestarian lingkungan sumberdaya perikanan. Profil Lulusan: Mampu melaksanakan pembenihan maupun pembesaran ikan dan komoditas perikanan lainnya dalam kegiatan budidaya perikanan air tawar, air payau maupun laut.

Sebagai Sekolah Perikanan Menengah (SUPM) Kupang merupakan sekolah vokasi tingkat menengah di bawah Badan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kelautan dan Perikanan, dan pengelolaan prasarana serta sarana di

SUPM dibantu oleh beberapa unit yang berbentuk biro dan unit pelaksanaan teknis yaitu:

1. Bagian Tata Usaha
2. Bagian Kesiswaan
3. Bagian Keuangan
4. Bagian Kepegawaian
5. Humas
6. Guru dan Kepala Sekolah

Sebagai sebuah organisasi yang bergerak di bidang pendidikan, SUPM Kupang dihadapkan pada sejumlah tantangan dalam mengelola sumber daya manusianya terutama dalam menjaga kepuasan kerja karyawannya. Apabila organisasi ingin tetap berkembang dan memenangkan kompetisi antar Sekolah Menengah semakin ketat, baik di dalam maupun luar negeri. SUPM Kupang dituntut untuk melakukan sejumlah perubahan untuk peningkatan kualitas manajemen pendidikan, manajemen keuangan dan manajemen sumberdaya manusianya.

Dalam sistem sentralisasi yang merupakan ciri budaya birokrasi, semua pekerjaan yang ada dikerjakan sesuai dengan standar dan prosedur yang telah ditetapkan, pemimpin menetapkan standar kerja dari bawahannya. Sekolah Perikanan Menengah (SUPM) Kupang, Kondisi ini kurang mendorong karyawan untuk berprestasi karena tuntutan berinovasi dalam setiap pekerjaan tidak ada, terutama untuk unit-unit yang membutuhkan fleksibilitas tinggi seperti marketing. Gaya kepemimpinan dalam pengambilan keputusan yang cukup lamban karena

harus melalui rapat-rapat yang berkali-kali dan seringkali menyebabkan terlepasnya peluang yang ada. Sistem birokrasi dirasakan menghambat perkembangan SUPM sehingga perlu ada kajian kembali terhadap gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja karyawan untuk menentukan sistem yang tepat bagi organisasi dapat cepat menangkap peluang-peluang yang ada dan meningkatkan motivasi karyawan guna meningkatkan kinerja organisasi. Penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan obyek tenaga administrasi untuk mengetahui tingkat kepuasan karyawan dan dampaknya terhadap kinerja di Sekolah Perikanan Menengah (SUPM) Kupang sebagai evaluasi keseluruhan dalam kerja.

Tabel 1.1

**Data Absensi Pegawai Pada Sekolah Usaha Perikanan (SUPM) Kupang Bulan
Januari – Desember 2020**

Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja Pegawai	Alasan Ketidakhadiran			Jumlah Hari Tidak Hadir	Jumlah Kehadiran (Hari)	Persentasi Kehadiran (%)	Presentasi Ketidakhadiran (%)
				S	I	A				
Januari	40	22	880	4	5	5	14	866	98.4	1,6%
Februari	40	20	800	2	6	0	8	792	99.0	1,1%
Maret	40	21	840	5	1	3	9	831	98.9	1,9%
April	40	21	840	2	3	1	6	834	99.3	0,7%
Mei	40	17	680	3	15	5	23	657	96.6*	3,5%
Juni	40	21	840	8	5	6	19	821	97.7	2,3%
Juli	40	22	880	5	7	3	15	865	98.3	1,7%
Agustus	40	19	760	7	5	3	15	745	98.0	2,0%
September	40	22	880	4	10	2	16	864	98.2	1,8%
Oktober	40	21	840	5	5	3	13	827	98.5	1,6%
November	40	21	840	4	7	5	16	824	98.1	1,9%
Desember	40	22	880	5	15	9	29	851	96.7**	3,4%

(Sumber : SUPM Kupang)

Dalam tabel tersebut, jumlah kerja seluruh karyawan diperoleh dari hasil perkalian antara jumlah pegawai dengan jumlah hari kerja, jumlah hari tidak hadir diperoleh dari total absen karyawan. Jumlah kehadiran diperoleh dari jumlah hari kerja seluruh pegawai dikurangi jumlah hari tidak hadir, Presentasi kehadiran diperoleh dari jumlah kehadiran dibagi jumlah hari kerja seluruh

pegawai dikalikan 100. Presentasi ketidakhadiran didapat dari jumlah hari tidak hadir di bagi jumlah kehadiran dikalikan 100. Meskipun dengan penerapan protokol kesehatan yang dilakukan di lingkungan kerja, tidak membuat motivasi dan semangat bekerja hilang begitu saja, tetapi semakin baik dalam bekerja.

Hasil penelitian terdahulu oleh Sefnat Kristianto Tomaso, (2015) yang melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai BKD Kota Ambon” hasil penelitian tersebut dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa apabila gaya kepemimpinan dijalankan dengan baik maka kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Ambon akan meningkat. Berdasarkan kesimpulan hasil analisis menunjukkan bahwa : Pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai lebih besar dari pengaruh tidak langsung Gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan mediasi motivasi kerja, sehingga untuk meningkatkan kinerja pegawai lebih efektif memlalui jalur langsung, Pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja pegawai lebih kecil dari pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan mediasi motivasi kerja, sehingga untuk meningkatkan kinerja pegawai lebih efektif melalui jalur tidak langsung.

Penelitian terdahulu oleh Yancomala, (2014) dengan judul “Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provisnsi Sumatra Barat”. Berdasarkan hasil penelitian, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja pegawai di Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatra Barat berada pada kategori cukup baik dan terdapat hubungan

yang berarti antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai. Berdasarkan kesimpulan tersebut hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja pegawai di kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat untuk dapat memperhatikan faktor-faktor yang bisa mempengaruhi motivasi kerja pegawai, serta dapat meningkatkan kualitas kepemimpinannya sehingga tujuan dari organisasi dapat tercapai dengan baik seperti yang diharapkan.

Penelitian terdahulu oleh Sella Ade Agusti (2018) dengan judul Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja Guru di Madrasah Muallimin Medan berdasarkan hasil penelitian tersebut, budaya organisasi mempunyai korelasi positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Madrasah Muallimin Medan.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: Hubungan Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Sekolah Usaha Perikanan Menengah (SUPM) Kupang.

1.2 Masalah Penelitian

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Hubungan Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Sekolah Usaha Perikanan Menengah (SUPM) Kupang.

1.3 Persoalan Penelitian

- a) Apakah Terdapat Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kepuasan Kerja Pegawai pada Sekolah Usaha Perikanan Kupang (SUPM) Kupang.
- b) Apakah Terdapat Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Pegawai pada SUPM Kupang.
- c) Apakah Terdapat Hubungan Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja Pegawai pada SUPM Kupang.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

- a) Hubungan gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja pegawai di SUPM Kupang.
- b) Hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja pegawai di SUPM Kupang.
- c) Hubungan budaya organisasi dengan kepuasan kerja pegawai di SUPM Kupang.

1.4.2 Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini adalah:

a) Manfaat Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana informasi untuk memperkaya cakrawala berpikir dan sebagai bahan tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya. Selain itu dapat dijadikan sebagai suatu perbandingan antara teori dengan penerapan dalam dunia kerja yang sebenarnya.

b) Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pemerintah dalam pengelolaan pegawainya. Hasil penelitian ini diharapkan menambah wawasan peneliti dan sebagai referensi bidang sumber daya manusia (SDM) terutama permasalahan seputar pegawai yang bekerja di lembaga-lembaga pemerintahan.