

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan asset penting bagi setiap organisasi untuk membantu jalannya organisasi dalam mencapai tujuan yang di inginkan. Sumber Daya Manusia berperan penting dalam setiap organisasi, sebab Sumber Daya Manusia adalah bagian yang tidak dapat digantikan. Bukan hanya tenaga Sumber Daya Manusia yang dapat membantu organisasi, tetapi juga skill, pengetahuan, dan ide yang akan sangat diperlukan organisasi dalam mengembangkan organisasi agar dapat bertahan dan berkembang. Dalam membantu jalannya organisasi tentu terdapat pemberdayaan Sumber Daya Manusia berupa menjamin kenyamanan, kepercayaan, dan kepuasan kerja pada organisasi, yang akan menimbulkan banyak dampak positif pada organisasi seperti kinerja yang meningkat, produktivitas yang mencapai target, dan lainnya. Kepuasan kerja tentu menjadi topik utama dalam setiap organisasi agar mempermudah organisasi mengevaluasi hal apa saja yang dapat membantu organisasi untuk dapat mempertahankan Sumber Daya Manusia yang ada dan dapat menarik Sumber Daya Manusia yang kompeten lainnya.

Kepuasan kerja tentu termasuk ke dalam aspek penting yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi yang ada di Indonesia. Kepuasan kerja karyawan (pegawai) akan sangat membantu dalam mendorong kemajuan perekonomian yang ada di Indonesia dengan pelaksanaan kerja yang maksimal dan dapat membantu Indonesia secara tidak langsung dalam mengurangi tingkat turn over pada organisasi yang ada di Indonesia sebab pegawai merasa puas dengan

organisasi tersebut sehingga berkurangnya juga tingkat berpalingnya Sumber Daya Manusia yang kompeten pada organisasi.

Kepuasan kerja karyawan (pegawai) adalah sikap dimana pegawai merasa nyaman, percaya, dan merasa di dukung oleh organisasi baik dalam menyelesaikan pekerjaan maupun atas hak dirinya sendiri. Seperti yang dikemukakan pada penelitian yang dilakukan oleh (Mustapa, 2021) kepuasan kerja adalah hal yang bisa mewakili perilaku karyawan (pegawai) dalam berorganisasi dengan baik. Dan Menurut (Afandi, 2018 : 73) kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Dalam hal ini dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja adalah bentuk sikap yang dapat dilihat dan dirasakan langsung perubahannya baik oleh organisasi maupun orang lain.

Pada setiap organisasi pastinya memiliki masalah mengenai kepuasan kerja karyawan (pegawai), sebab kepuasan kerja dapat diukur berdasarkan permasalahan yang ada pada organisasi itu sendiri menggunakan indikator penilaian yang relevan dengan organisasi. Seperti pada Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Lampung yang beralamat di Jalan Dokter Susilo No.44, Pahoman, Engal, Kota Bandar Lampung, Lampung 35212. Yang bergerak dalam bidang pelayanan Kesehatan Masyarakat dengan melaksanakan urusan Pemerintahan Provinsi dibidang Kesehatan berdasarkan asas otonomi yang menjadi wewenang, tugas dekonsentrasi dan tugas pembantuan yang diberikan Pemerintah kepada Gubernur serta tugas lain sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh Gubernur berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dinas Kesehatan Provinsi Lampung memiliki 5 Bidang dengan divisi yang dibawah oleh masing-masing bidang. Dinas Kesehatan Provinsi Lampung memiliki 165 pegawai tetap (Aparatur Sipil Negara).

Tabel 1.1 Data Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Lampung

No.	Nama Bidang	Jumlah
1	Sekretariat	37
2	Bidang Kesehatan Masyarakat	37
3	Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit	40
4	Bidang Pelayanan Kesehatan	29
5	Bidang Program dan Evaluasi Kesehatan	22
Total		165

Sumber : kantor Dinas Kesehatan Provinsi Lampung

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada saat pelaksanaan observasi penelitian terdapat permasalahan mengenai kepuasan kerja pegawai terhadap organisasi yang dimana pada pelaksanaan observasi responden menyatakan bahwa terdapat penurunan antisipasi pegawai terhadap keberlangsungan organisasi dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini disebabkan oleh ketidakpuasan pegawai terhadap kondisi kantor yang dalam persepektif pegawai kurang nyaman untuk melakukan suatu pekerjaan. Setelah dikaji lebih lanjut menurut keterangan beberapa pegawai rasa ketidakpuasan terhadap organisasi disebabkan oleh Gaya Kepemimpinan yang sedang berlangsung, dimana pada wawancara ini pegawai menyatakan bahwa kepemimpinan di kantor Dinas Kesehatan Provinsi Lampung belum memiliki kematangan emosional sehingga pada beberapa fenomena (kejadian) pimpinan masih bersikap mementingkan diri sendiri dibanding tim dan organisasi. Selain itu kurangnya komunikasi antar pimpinan dengan karyawan sehingga menimbulkan gap yang cukup signifikan dan menyebabkan pegawai kurang merasa nyaman. Serta pengambilan keputusan yang dianggap beberapa pegawai kurang sesuai dengan permasalahan yang ada. Hal-hal diatas merupakan salah satu faktor timbulnya rasa ketidakpuasan kerja pegawai terhadap organisasi.

Selain itu rasa ketidakpuasan kerja pegawai juga timbul sebab kurangnya Motivasi Kerja yang diberikan organisasi dan pimpinan serta sikap pandang bulu antar karyawan satu dengan karyawan lainnya sehingga pegawai merasa kurang nyaman saat melaksanakan pekerjaan di kantor. Gaya kepemimpinan

yang tidak sesuai dan kurangnya Motivasi Kerja pada pegawai sangat berdampak terhadap keberlangsungan organisasi, sebab pegawai merupakan Sumber Daya Manusia yang membantu jalannya organisasi melalui pekerjaan yang dihasilkannya.

Gaya kepemimpinan sendiri adalah sikap dalam menjalankan tugas dalam suatu organisasi untuk membantu mengarahkan, membimbing, dan puncak pengambilan keputusan harus berdasarkan asas yang legal dan tidak merugikan orang lain maupun organisasi itu sendiri. Menurut (Syarifah et al., 2022) Gaya Kepemimpinan merupakan pengembangan, perilaku, disposisi, kekuatan, kapasitas untuk berbuat menjadi lebih baik. Kepemimpinan (*Leadership*) merupakan ilmu terapan dari ilmu-ilmu sosial. Ada banyak pengertian yang dikemukakan oleh para pakar menurut sudut pandang masing-masing, definisi-definisi tersebut menunjukkan adanya beberapa kesamaan. Demikian pula menurut (Adamy, 2016 : 54) Gaya kepemimpinan adalah berkenaan dengan cara- cara yang digunakan oleh manajer untuk mempengaruhi bawahannya. Gaya Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seorang manajer pada saat ia mempengaruhi perilaku bawahannya.

Sedangkan Motivasi Kerja merupakan suatu tindakan untuk membuat seseorang melakukan kegiatan tertentu. Seperti yang dikemukakan oleh (Sandra, 2021) bahwa motivasi kerja adalah suatu kekuatan pendorong seseorang untuk bekerja dengan baik sesuai yang diharapkan. Dan di dimensi lain pada penelitian (Adi, 2021) mengatakan bahwa motivasi adalah sebuah dorongan yang dilakukan untuk membantu seseorang atau organisasi dalam mencapai tujuan tertentu dengan hasil yang maksimal dan cara yang paling efektif.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi pada kantor Dinas Kesehatan Provinsi Lampung, dapat disimpulkan bahwa menurunnya Kepuasan Kerja Pegawai disebabkan oleh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja yang tidak sesuai.

Berikut adalah research gap pada penelitian terdahulu yang dapat memperkuat dugaan tersebut, pada penelitian yang dilakukan oleh (Adi, 2021) menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Pada hasil penelitian (Mukhlis, 2023) menunjukkan bahwa motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Pada hasil penelitian (Kartini et al., 2024) secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pada hasil penelitian (Ndiha & Suharini, 2024) menunjukkan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Pada hasil penelitian (Syahrudin et al., 2022) menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh yang simultan dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Pada hasil penelitian (I Usman, 2021) menunjukkan bahwa Secara simultan dan parsial, gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dan pada hasil penelitian (Junaidi, 2021) menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja pegawai sangat penting bagi suatu organisasi dalam membantu organisasi mewujudkan target pencapaian dengan satu tujuan. Sumber Daya Manusia merupakan asset penting yang harus dijaga oleh setiap organisasi, sebab Sumber Daya Manusia merupakan jantung dari sebuah organisasi itu sendiri. Kenyamanan dan kepuasan kerja karyawan harus sangat diperhatikan oleh setiap pemimpin yang mempengaruhi di dalam organisasi baik dalam pengambilan keputusan maupun menjadi penengah setiap masalah yang terjadi dalam perusahaan yang menyangkut pegawai. Motivasi kerja akan membawa dampak positif pula pada perkembangan organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung. Maka dari itu penulis mengangkat judul sesuai dengan permasalahan yang ada pada kantor Dinas Kesehatan Provinsi Lampung sebagai penelitian yang nantinya dapat membantu kantor Dinas Kesehatan Provinsi Lampung dalam menyelesaikan masalah yang ada. Serta dapat menjadi pembelajaran bagi seluruh mahasiswa program studi manajemen sumber daya manusia dalam mengatasi masalah yang ada pada

organisasi. Dengan ini penulis mengangkat judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DINAS KESEHATAN PROVINSI LAMPUNG”**.

1.2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Lampung ?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Lampung ?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Lampung ?

1.3. Ruang Lingkup Penelitian

Adapun ruang lingkup yang tercakup dalam penelitian ini, diantaranya adalah :

1.3.1. Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek pada penelitian ini adalah seluruh Sumber Daya Manusia (Pegawai) pada kantor Dinas Kesehatan Provinsi Lampung.

1.3.2. Ruang Lingkup Objek

Objek penelitian ini adalah mengenai gaya kepemimpinan dan motivasi kerja pada kantor Dinas Kesehatan Provinsi Lampung.

1.3.3. Ruang Lingkup Tempat

Tempat pada penelitian ini adalah kantor Dinas Kesehatan Provinsi Lampung.

1.3.4. Ruang Lingkup Waktu

Waktu pelaksanaan penelitian ini dimulai sejak bulan September 2024 hingga Januari 2025.

1.3.5. Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ilmu penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah tentang Manajemen Sumber Daya Manusia yang ada di kantor Dinas Kesehatan Provinsi Lampung.

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Lampung.
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Lampung.
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Lampung.

1.5. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Penelitian Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini akan sangat berguna bagi kantor Dinas Kesehatan Provinsi Lampung khususnya pada pemecahan masalah mengenai Kepuasan Kerja Pegawai yang berhubungan dengan Gaya Kepemimpinan yang berlaku dan Motivasi Kerja yang terdapat pada lingkup kantor Dinas Kesehatan Provinsi Lampung.

2. Manfaat Penelitian Bagi Penulis

Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan peneliti dapat mengembangkan dan mengukur tingkat kemampuan penulis dalam merealisasikan pembelajaran yang didapatkan selama dibangku kuliah pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

3. Manfaat Penelitian Bagi Kampus Institut Informatika dan Bisnis

Darmajaya

Dengan penelitian ini penulis berharap dapat menambah sumber referensi pada perpustakaan Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.

4. Manfaat Penelitian Bagi Penulis Selanjutnya

Dalam penelitian ini penulis berharap dapat membantu para penulis selanjutnya untuk dapat menjadikan penelitian ini sebagai sumber referensi dan ilmu pengetahuan pada penelitian yang serupa dikemudian hari.

6.1. Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini tentang tujuan pustaka tentang landasan teori. Selain itu dalam bab ini juga akan dijabarkan kerangka pemikirandan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan membahas tentang jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variable penelitian, definisi operasional variabel, uji persyaratan instrument, uji persyaratan analisis data, metode analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi analisis terhadap data yang telah diperoleh dari pelaksanaan penelitian, berupa pengujian model dan pengujian hipotesis.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian dan saran-saran yang berhubungan dengan penelitian yang serupa di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

Bagian ini berisi daftar buku-buku, jurnal ilmiah, hasil penelitian orang lain, dan bahan-bahan yang dijadikan referensi dalam penelitian.

LAMPIRAN

Bagian ini berisi data yang dapat mendukung atau memperjelas pembahasan atau uraian yang dikemukakan dalam bab-bab sebelumnya. Data-data tersebut dapat berbentuk gambar, tabel, ataupun flowchart.