

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan aset strategis bagi organisasi, termasuk instansi pemerintah. Kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang mereka rasakan, Kepuasan kerja menjadi indikator penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, stabil, dan berkelanjutan. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi, loyalitas terhadap instansi, dan kontribusi yang positif terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Pada dasarnya sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu faktor yang berpengaruh bagi perkembangan dan kemajuan suatu organisasi maupun perusahaan. Instansi membutuhkan sumber daya manusia yang selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan karena manusia merupakan perencanaan, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan instansi. Oleh karena itu, suatu instansi membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun pegawai, yang mampu memberikan kontribusi optimal dan melaksanakan tugas dengan baik. Perhatian terhadap seluruh aspek sumber daya manusia sangat penting agar pegawai merasa puas dalam bekerja. Kepuasan kerja ini akan tercermin dalam prestasi kerja yang tinggi, sehingga tujuan instansi dapat tercapai secara efektif dan efisien (Darmawan et al., 2022:719).

Kepuasan kerja pegawai merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas organisasi. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai aspek, termasuk gaya kepemimpinan dan budaya organisasi. Kepuasan kerja yang tinggi akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan loyalitas pegawai, serta mengurangi tingkat *turnover* (Robbins & Judge, 2017:160).

Namun dalam berbagai instansi pemerintahan, termasuk pada Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bekasi, masih ditemukan tantangan dalam mewujudkan kepuasan kerja yang optimal. Hal ini dapat berdampak pada efektivitas kerja dan

stabilitas organisasi. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Faradila & Emita (2024) menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rulianti & Nurpribadi (2023) berfokus pada perusahaan manufaktur, sedangkan penelitian ini dilakukan pada instansi pemerintah, yaitu Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bekasi. Perbedaan konteks organisasi ini memberikan wawasan yang lebih spesifik bagi sektor publik.

Berdasarkan hasil pengamatan, diketahui bahwa pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bekasi mengalami permasalahan yang disebabkan oleh rendahnya kepuasan pegawai dalam bekerja. Menurut Hasibuan (2016:202), salah satu faktor kepuasan kerja dapat terlihat dari tingkat kedisiplinan pegawai. Kedisiplinan dalam penelitian ini dapat diukur dari tingkat ketidakhadiran pegawai, dengan bertambahnya jumlah ketidakhadiran pegawai memungkinkan adanya indikasi kepuasan kerja pegawai yang rendah. Untuk menggambarkan kondisi kedisiplinan pegawai, berikut data absensi pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bekasi periode januari hingga juni 2025.

Tabel 1. 1

Data absensi pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bekasi 2025

Bulan	Hadir Tepat Waktu	Terlambat	Sakit	Alpha	Cuti	Total
Januari	41	1	4	0	4	50
Februari	47	0	2	0	1	50
Maret	40	2	3	0	5	50
April	34	3	6	0	7	50
Mei	40	2	3	0	5	50
Juni	30	3	5	0	12	50

Sumber: Kesbangpol Kota Bekasi (2025)

Berdasarkan hasil data diatas dengan total pegawai kesbangpol berjumlah 50 orang diketahui bahwa tingkat kehadiran pegawai yang cukup signifikan. Data absensi pegawai Kesbangpol periode Januari hingga Juni 2025 menunjukkan bahwa persentase kehadiran tepat waktu tertinggi terjadi pada bulan Februari dengan 94%, sedangkan terendah pada bulan Juni yaitu sebesar 60%.

Dalam penelitian ini, Kepuasan kerja pegawai (Y) menjadi variabel yang dipengaruhi oleh dua faktor utama: gaya kepemimpinan situasional (X1) dan budaya organisasi (X2). Gaya kepemimpinan merujuk pada cara seorang pemimpin dalam mengarahkan, memotivasi, dan mengambil keputusan dalam organisasi. Menurut Robbins & Judge (2017:424), Kepemimpinan yang efektif ditunjukkan oleh kemampuan pemimpin dalam memotivasi dan mengarahkan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Sementara itu, budaya organisasi (X2) mencerminkan nilai, norma, dan kebiasaan kerja yang berlaku dalam organisasi. Schein (2010:329) menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat dan positif dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bekasi merupakan instansi pemerintah yang berperan penting dalam menjaga stabilitas politik serta memperkuat kerja sama dengan masyarakat dalam pelaksanaan kebijakan daerah. Instansi ini bertugas merumuskan dan melaksanakan kebijakan di bidang ideologi Pancasila, wawasan kebangsaan, kewaspadaan nasional, fasilitasi politik dalam negeri, serta pembinaan dan pengawasan organisasi kemasyarakatan guna menjaga persatuan dan kesatuan bangsa. Dipimpin oleh Kepala Badan yang bertanggung jawab kepada Wali Kota Bekasi melalui Sekretaris Daerah, Kesbangpol Kota Bekasi memiliki tugas membantu pemerintah daerah dalam urusan kesatuan bangsa dan politik dalam negeri. Dalam pelaksanaan tugasnya, pegawai Kesbangpol dihadapkan pada berbagai tantangan, termasuk aspek kepemimpinan dan budaya organisasi yang memengaruhi lingkungan kerja mereka.

Untuk mengidentifikasi permasalahan di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bekasi, peneliti melakukan pra-survei melalui penyebaran pra-

kuesioner dan wawancara kepada 20 pegawai. Hasil pra-survei terkait kepuasan kerja disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1. 2
Pra-Survei Kepuasan Kerja

No	Indikator/Pertanyaan	Jawaban		Jumlah Responden
		Ya	Tidak	
Pekerjaan itu sendiri				
1	Apakah pekerjaan yang anda lakukan saat ini sudah cukup membuat anda merasa puas	7	13	20
Gaji				
2	Apakah gaji yang anda terima sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup anda	4	16	20
Promosi				
3	Apakah kesempatan promosi jabatan di instansi ini sudah diberikan secara adil sesuai dengan kinerja pegawai	6	14	20
Atasan				
4	Apakah atasan memberikan pengawasan dan pengarahan yang baik dalam pelaksanaan pekerjaan	2	18	20
Rekan Kerja				
5	Apakah rekan kerja memiliki hubungan yang baik dan saling mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan	3	17	20

Sumber: Pra Survei, 2025

Berdasarkan hasil tabel pra survei yang dilakukan kepada 20 orang pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bekasi mengenai kepuasan kerja, dapat disimpulkan bahwa masih tergolong rendah pada hampir seluruh indikator yang diukur. Mayoritas responden menyatakan ketidakpuasan pada aspek pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, atasan dan rekan kerja, dengan tingkat ketidakpuasan tertinggi terdapat pada indikator atasan, di mana 18 responden merasa kurang mendapatkan pengarahan dan pengawasan yang memadai. Kondisi ini menunjukkan adanya permasalahan dalam praktik kepemimpinan yang berpotensi memengaruhi motivasi, kinerja, dan komitmen pegawai terhadap organisasi.

Gaya kepemimpinan situasional merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, Peran pemimpin di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bekasi sangat penting dalam mewujudkan keberhasilan instansi karena ia berfungsi sebagai koordinator strategis yang harus mampu menjalin komunikasi lintas sektoral, menurut Aslam et al (2022:3) “gaya kepemimpinan yang efektif dapat menghasilkan pegawai yang lebih puas, lebih termotivasi dalam bekerja dan lebih puas dengan lingkungan kerja”. Aslam et al (2022:5) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan situasional dapat mendorong pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dengan antusias dan memicu komitmen untuk peran mereka serta berhasil menyesuaikan pekerjaan.

Berikut tabel pra survei gaya kepemimpinan situasional:

Tabel 1. 3
Pra-Survei Gaya Kepemimpinan Situasional

No	Indikator/Pertanyaan	Jawaban		Jumlah Responden
		Ya	Tidak	
Keteladanan				

No	Indikator/Pertanyaan	Jawaban		Jumlah Responden
		Ya	Tidak	
1	Apakah pimpinan memberikan contoh yang baik dalam bersikap, bertindak dan bekerja sehingga dapat menjadi teladan bagi bawahan	3	17	20
Kewibawaan				
2	Apakah pimpinan dihormati oleh bawahan dan mampu memengaruhi bawahan untuk melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab	4	16	20
Pendelegasian				
3	Apakah pimpinan memberikan kepercayaan kepada bawahan melalui pendelegasian tugas sesuai dengan kemampuan masing-masing	4	16	20
Pengambilan Keputusan				
4	Apakah pimpinan mampu mengambil keputusan secara cepat, tepat dan bijaksana ketika menghadapi permasalahan	2	18	20

Sumber: Pra Survei, 2025

Berdasarkan hasil pra-survei terhadap 20 pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bekasi terkait gaya kepemimpinan situasional, masalah utama terletak pada indikator pengambilan keputusan. Sebanyak 18 responden menilai bahwa pimpinan belum mampu mengambil keputusan secara cepat dan tepat, serta kurang melibatkan tim secara optimal dalam proses pengambilan keputusan tersebut.

Selain dari faktor gaya kepemimpinan situasional, faktor yang memengaruhi kepuasan kerja adalah budaya organisasi. Menurut Schein (2010:325), nilai, norma dan asumsi dasar yang dianut bersama akan tercermin dalam pola perilaku organisasi, termasuk dalam mekanisme pengambilan keputusan. Oleh karena itu, rendahnya partisipasi dan keterlibatan tim dalam proses keputusan mengindikasikan bahwa budaya partisipatif, komunikasi terbuka dan kepercayaan antaranggota belum terbentuk secara kuat. Dengan demikian, kelemahan pada aspek pengambilan keputusan tidak hanya berkaitan dengan kapasitas individu pimpinan, tetapi berkaitan erat dengan budaya organisasi yang belum sepenuhnya mendukung kolaborasi dan keterbukaan. Berikut tabel pra survei budaya organisasi:

Tabel 1. 4
Pra-Survei Budaya Organisasi

No	Indikator/Pernyataan	Jawaban		Jumlah Responden
		Ya	Tidak	
Inovasi dan pengambilan resiko				
1	Apakah anda didorong untuk berpikir inovatif dalam melaksanakan tugas	3	17	20
Perhatian pada rincian				
2	Apakah anda selalu memperhatikan ketelitian dan rincian dalam menyelesaikan pekerjaan	2	18	20
Orientasi pada hasil				
3	Apakah instansi lebih menekankan pencapaian hasil kerja dibandingkan hanya proses pelaksanaanya	4	16	20
Orientasi pada orang				
4	Apakah pimpinan memperlakukan pegawai secara adil dan menghargai setiap pegawai	6	14	20

No	Indikator/Pernyataan	Jawaban		Jumlah Responden
		Ya	Tidak	
Orientasi pada tim				
5	Apakah hubungan kerja antarpegawai berlangsung harmonis dan saling bekerja sama antar tim	2	18	20
Keagresifan				
6	Apakah instansi mendorong pegawai untuk bekerja secara aktif, kompetitif, dan berorientasi pada pencapaian target	8	12	20
Stabilitas				
7	Apakah instansi mampu menciptakan kondisi kerja yang stabil sehingga pegawai merasa nyaman dalam bekerja	3	17	20

Sumber: Pra Survei, 2025

Berdasarkan hasil tabel pra survei yang dilakukan kepada 20 orang pegawai pada Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bekasi mengenai Budaya organisasi, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai menilai budaya organisasi di instansi masih belum berjalan dengan baik. Namun, indikator dengan nilai tertinggi terdapat pada aspek keagresifan, di mana 8 responden menjawab “Ya” dan 12 responden menjawab “Tidak”. Hal ini menunjukkan bahwa dibandingkan dengan aspek lainnya, instansi sudah cukup mendorong pegawai untuk bersikap kooperatif dalam menjalankan tugas, meskipun belum maksimal. Secara keseluruhan, hasil ini masih perlu diperkuat, terutama dalam menciptakan kerja sama tim, kejelasan tugas, dan lingkungan kerja yang stabil serta harmonis.

Berdasarkan hasil pra survei tersebut terdapat dua faktor utama yang memengaruhi terjadinya kepuasan kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bekasi. Terlihat bahwa pada indikator pengambilan keputusan pada variabel gaya kepemimpinan situasional memperoleh persentase ketidaksetujuan

sebesar 90%. Sementara itu, pada variabel budaya organisasi, indikator perhatian pada rincian dan orientasi pada tim juga memperoleh persentase ketidaksetujuan sebesar 90%. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa kemampuan pimpinan dalam mengambil keputusan serta penerapan budaya kerja yg berorientasi pada ketelitian dan kerjasama tim belum berjalan secara optimal.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan mengenai **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Bagian Politik Kota Bekasi”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas maka dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan situasional terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bekasi?
2. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bekasi?
3. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan situasional dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bekasi?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan dilakukan penelitian ini untuk mengetahui beberapa hal, sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik kota Bekasi.
2. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bekasi.
3. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Budaya organisasi secara bersama-sama terhadap Kepuasan kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bekasi.

Manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan menjadi pertimbangan serta masukan pihak instansi dalam mengambil keputusan strategis perusahaan baik mengenai kebijakan maupun pengembangan sumber daya manusia.

2. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi untuk mempelajari permasalahan yang berhubungan dengan kepuasan kerja dan sebagai acuan untuk peneliti lain yang ingin meneliti dengan permasalahan yang serupa.

1.4 Ruang Lingkup dan Pembatasan Masalah

Berdasarkan pemaparan pada bagian sebelumnya, untuk menghindari luasnya pembahasan perlu mengidentifikasi keterbatasan atau batasan-batasan tertentu pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Penelitian dilakukan kepada seluruh pegawai badan kesatuan bangsa dan politik kota Bekasi, dengan responden utama di instansi tersebut, baik pegawai tetap maupun pegawai kontrak.
2. Pembahasan dalam penelitian ini difokuskan pada Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bekasi.

1.5 Sistematika Pelaporan

Penulis secara sistematis menyajikan gambaran penelitian secara garis besar bagian dari penelitian untuk membuat proses penulisan secara lebih lugas. Berikut adalah sistematika pelaporan:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini memaparkan latar belakang masalah penelitian yang berangkat dari fenomena yang terjadi sehingga mendorong peneliti untuk melakukan kajian. Bab ini meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, ruang lingkup dan batasan masalah, serta sistematika penulisan laporan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi penjelasan dari teori-teori yang digunakan dalam penelitian yaitu penjelasan teori mengenai definisi gaya kepemimpinan situasional, budaya organisasi dan kepuasan kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi variabel, indikator variabel, hubungan antar variabel, kajian hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan metode penelitian yang digunakan, Lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data penelitian, Teknik pengumpulan data, instrument penelitian, deskripsi variabel, dan teknik pengolahan yang terdiri dari: uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan deskripsi objek penelitian yang berkaitan dengan profil instansi dan struktural organisasi, deskripsi data responden, deskripsi hasil pengujian statistik dan pembahasan pengaruh gaya kepemimpinan situasional dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bekasi.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini terdiri dari simpulan dan saran yang berisi ringkasan dari keseluruhan hasil dan analisis penelitian serta pembahasan. Kemudian terdapat saran-saran yang dapat bermanfaat dan sebagai masukan bagi Perusahaan.