

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam menjalankan kegiatan organisasi perusahaan perlu memikirkan pencapaian yang akan dicapai perusahaan baik sekarang maupun yang akan datang, sehingga perusahaan dapat berkembang sesuai dengan tujuan jangka panjang perusahaan yang telah disusun. Hal ini memiliki hubungan yang erat dan saling memiliki keterkaitan faktor yang satu dengan yang lain. Dari beberapa faktor tersebut yang memiliki peran yang sangat besar adalah sumber daya manusia, dimana sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang penting dimiliki perusahaan sehingga perusahaan perlu menjaga dan memelihara keberlangsungan hidup karyawannya (Aditama, 2020:54).

Sumber daya manusia erat kaitannya dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan topik pembicaraan yang umum di berbagai kalangan dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas suatu organisasi. Kepuasan kerja bukanlah ukuran yang berdiri sendiri, tetapi dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berasal dari dalam organisasi maupun dari dalam diri pegawai itu sendiri (Khair, 2019:12). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri, kondisi kerja, atasan, rekan kerja, pengawasan, promosi, dan gaji. Beberapa faktor berkontribusi terhadap kepuasan kerja, termasuk faktor kognitif yang signifikan, seperti kepuasan dengan tugas pekerjaan dan kepuasan dengan rekan kerja, sistem karir yang tidak jelas dan perlakuan yang tidak setara dalam penghargaan dan hukuman, kurangnya apresiasi terhadap pengalaman, keahlian, serta minimnya promosi yang tidak dirancang dengan baik dapat menimbulkan sikap apatis dalam bekerja.

Untuk melihat bagaimana kondisi kepuasan kerja, peneliti melakukan survey awal dengan menyebarkan kuesioner di Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Bekasi. Berikut adalah hasil pra-survey mengenai kepuasan kerja yang peneliti lakukan kepada 19 orang responden di Badan Pusat Statistik Kabupaten Bekasi:

Tabel 1. 1
Pra-Survey Kepuasan Kerja

No.	Pertanyaan	Hasil Pra-Survey			
		Setuju	Persentase	Tidak Setuju	Persentase
1	Pekerjaan yang dijalankan sesuai dengan minat Anda.	14	73,7%	5	26,3%
2	Gaji yang Anda terima sesuai dengan tuntutan pekerjaan.	4	21,1%	15	78,9%
3	Pegawai suka diberikan apresiasi dalam kerja keras Anda.	14	73,7%	5	26,3%
4	Sesama antar-rekan kerja <i>supportif</i> dalam bekerja sama.	6	31,6%	13	68,4%

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa pada 78,9% gaji yang pegawai terima tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan 68,4% sesama antara rekan kerja tidak *supportif* dalam bekerja sama. Hal ini bisa menyebabkan menurunnya semangat dalam bekerja. Selain itu, dapat menyebabkan pegawai tidak bersemangat dalam melakukan pekerjaannya yang dapat mengakibatkan masalah lain, seperti sesama pegawai tidak memiliki anggota tim yang *supportif*.

Peneliti juga melakukan wawancara dengan beberapa pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Bekasi. Dari hasil wawancara pegawai menjelaskan bahwa yang membuat pegawai stress adalah kurang seimbang antara beban pekerjaan dengan sumber daya manusianya dan minimnya komunikasi dengan sesama rekan kerja serta kesulitan pengambilan data di lapangan, sehingga pekerjaannya terhambat atau terlambat karena dalam Undang-Undang Statistik kurang kuat yang membuat pegawai dipandang sebelah mata oleh calon responden pengambilan data.

Mengamati fenomena tersebut, sosok pemimpin memegang peran vital. Menurut Said (2018:259) kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang memimpin, membimbing, dan mempengaruhi orang lain yang berada dibawah pengawasannya untuk melakukan sesuatu melalui kekuasaan dan kewenangan yang dimiliki. Sehingga, peneliti juga melakukan survey awal kepemimpinan dengan memberikan kuesioner melalui *google form*. Hasil pra-survey adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 2
Pra-Survey Kepemimpinan

No.	Pertanyaan	Hasil Pra-Survey			
		Setuju	Persentase	Tidak Setuju	Persentase
1	Pemimpin Anda pernah membangkitkan semangat untuk mencapai pekerjaan yang lebih baik.	15	78,9%	4	21,1%
2	Pemimpin bersedia mendengarkan kesulitan yang Anda alami dalam pekerjaan.	15	78,9%	4	21,1%
3	Pemimpin berkoordinasi baik dengan karyawannya terkait pekerjaan.	8	42,1%	11	57,9%
4	Pemimpin Anda pernah memberikan pekerjaan diluar jam kantor.	19	94,7%	0	0%

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Tabel di atas menunjukkan bahwa 57,9% pemimpin tidak berkoordinasi baik dengan karyawannya terkait pekerjaannya dan 94,7% pemimpin pernah memberikan pekerjaan diluar jam kantor. Data tersebut diperkuat melalui wawancara dengan beberapa pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Bekasi dengan hasil bahwa pekerjaan yang diberikan tidak bisa diulur-ulur sehingga menyebabkan *overtime*.

Selain itu, pekerjaan yang diberikan ditekankan dan dipercayakan yang membuat beban kerja terlalu berat, sehingga menyebabkan pekerjaan harus selesai tepat waktu.

Dengan berbagai kompleksitas permasalahan yang muncul dalam sebuah organisasi perusahaan, semangat dan motivasi kerja para pegawai perlu untuk diperhatikan. Motivasi kerja merupakan rangsangan yang mendorong pegawai untuk bekerja keras, sehingga terjadi perkembangan dan pertumbuhan dalam organisasi. Berikut ini hasil pra-survey yang peneliti lakukan untuk mengetahui tingkat motivasi kerja dengan memberikan kuesioner melalui *google form*.

Tabel 1. 3
Pra-Survey Motivasi Kerja

No.	Pertanyaan	Hasil Pra-Survey			
		Setuju	Persentase	Tidak Setuju	Persentase
1	Pegawai dapat mencukupi kebutuhan fisiologis seperti kebutuhan sandang, pangan, dan papan.	14	73,7%	5	26,3%
2	Pegawai dapat diberikan jaminan bebas dari ancaman baik ditempat kerja ataupun diluar kerja.	14	73,7%	5	26,3%
3	Pegawai merasakan kekompakan antara pemimpin dan bawahan.	5	26,3%	14	73,7%
4	Pegawai merasa diremehkan dalam hasil pekerjaannya.	10	52,6%	9	47,4%
5	Pegawai diberikan kesempatan dalam	9	47,4%	10	52,6%

	mengembangkan potensi diri.				
--	-----------------------------	--	--	--	--

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Kesimpulan dari tabel 1.3 yaitu 73,7% pegawai tidak merasakan kekompakan antara pemimpin dan bawahan, 52,6% pegawai merasa diremehkan dalam hasil pekerjaannya, dan 52,6% pegawai tidak diberikan kesempatan dalam mengembangkan potensi diri. Pemimpin perlu memberikan kesempatan kepada para pegawai untuk mengembangkan diri dengan harapan dapat menjadi *problem solver* yang handal dan kesempatan perusahaan menggali ide-ide baru sekaligus menjadi sarana mengapresiasi eksistensi para pegawai. Selain hal-hal yang sifatnya profesional kerja, rasa saling memiliki dan berjuang bersama membangun perusahaan harus dipupuk dengan menjalin *chemistry* yang positif.

Dalam hasil wawancara yang berkaitan dengan topik kepemimpinan, permasalahan lainnya yaitu dalam mengaktualisasikan diri mengalami kesulitan secara sistem fungsionalnya dibandingkan sistem sebelumnya, karena terdapat slot yang khusus, sehingga jenjang karirnya sangat terhambat. Sehingga, harapan para pegawai untuk memiliki jenjang karir selama mengabdikan di perusahaan menjadi tidak dapat diprediksi.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, peneliti tertarik mempelajari kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja di Badan Pusat Statistik Kabupaten Bekasi yang dituangkan dalam usulan penelitian dengan judul **“Hubungan Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Bekasi”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berlandaskan latar belakang yang sudah dijabarkan, maka rumusan masalahnya ialah:

1. Bagaimana hubungan antara kepemimpinan dan kepuasan kerja pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Bekasi?

2. Bagaimana hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Bekasi?

1.3 Tujuan dan Manfaat Masalah

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan dengan kepuasan kerja pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Bekasi.
2. Untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Bekasi

Sedangkan, untuk manfaat penelitian sebagai berikut:

1. Bagi *Stakeholder*

Penelitian ini bermanfaat untuk bahan pertimbangan bagi para pengambil keputusan di Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Bekasi untuk menentukan kebijakan dan implementasinya yang berkaitan dengan kesejahteraan, *leadership*, dan aktualisasi diri pegawai.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat membantu perusahaan untuk meningkatkan citra perusahaan dan tercapainya tujuan perusahaan dengan menerapkan hasil penelitian ini.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar studi perbandingan dan referensi bagi penelitian lain yang sejenis serta dapat menambah wawasan dan pengetahuan khususnya dalam bidang MSDM dan ilmu manajemen yang berhubungan dengan masalah-masalah mengenai kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja pegawai

1.4 Ruang Lingkup atau Pembatasan Masalah

Berdasarkan tujuan dan manfaat yang telah dijabarkan di atas terdapat ruang lingkup atau pembatasan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

1. Objek penelitian adalah kepuasan kerja pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Bekasi dengan faktor-faktor yang berhubungan dengan kepemimpinan dan motivasi kerjanya.
2. Objek penelitian adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Bekasi.
3. Pembahasan difokuskan bagaimana terkaitan antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Bekasi berdasarkan data hasil kuesioner periode 2023.

1.5 Sistematika Pelaporan

Sistematika penulisan dalam laporan ini disusun untuk memberikan gambaran yang jelas tentang penelitian yang dilakukan yang berisi informasi mengenai materi dan hal yang dibahas dalam setiap bab. Adapun sistematika penulisan ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan ruang lingkup secara singkat, padat, dan jelas tentang suatu variabel yang akan diteliti. Di dalam bagian pendahuluan terdapat latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat, dan ruang lingkup atau pembatasan masalah.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan ruang lingkup secara luas, seperti pengertian menurut para ahli, perbandingan teori Maslow dengan teori Herzberg, perspektif historis pada motivasi, pentingnya motivasi kerja, faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan dimensi kepuasan kerja. Selain itu, disajikan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan beberapa hal, antara lain tentang sampel penelitian, lokasi penelitian, waktu penelitian, jenis dan sumber data yang digunakan, teknik pengumpulan data, definisi dan pengukuran variabel instrumen penelitian serta metode analisis dan pengujian analisis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini mendeskripsikan mengenai hasil penelitian seperti gambaran umum instansi, responden yang menjadi obyek penelitian, deskripsi data responden sebagai data sampel penelitian.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi simpulan dari permasalahan dan hasil penelitian yang telah diteliti serta saran-saran yang berhubungan dengan penelitian ini yang diharapkan dapat diterima dan bermanfaat bagi instansi.