

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Suatu bentuk usaha tanpa manusia tidak mungkin ada dan tidak dapat diorganisasikan. Bagaimanapun sederhana ataupun kompleksnya suatu bentuk usaha, manusialah yang menjadi intinya. Segala bentuk usaha, akhirnya dapat disimpulkan sebagai suatu gerak dari manusia, oleh manusia dan untuk manusia. Dalam penataan dan kelola perusahaan, kita kenal faktor-faktor perusahaan yang terdiri dari modal, alat-alat kerja dan organisasi. Kedua faktor terakhir merupakan materi hidup, yaitu kerja karena faktor kerja adalah hasil dari manusia. Manusia merupakan sumber daya yang paling utama dari aspek ekonomi dan teknologi. Manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam menjalankan roda perusahaan baik yang berskala kecil, sedang maupun besar dan merupakan *asset* yang mempunyai fisik dan daya faktor dalam menggerakkan, mengatur dan memutuskan.

Berdasarkan hal tersebut sumber daya manusia adalah satu-satunya yang mampu melaksanakan fungsi manajemen yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan dan mengontrol agar perusahaan berjalan baik. Sumber daya manusia sebagai penggerak utama perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan merupakan sumber daya yang tidak dapat diganti fungsinya dengan faktor lain, pesatnya perkembangan teknologi bila tidak ditunjang oleh

sumber daya manusia yang berkualitas maka hasilnya tidak akan mungkin menjadi seperti yang diharapkan.

Namun sering kali terdapat permasalahan yang terjadi pada sumber daya manusia. Permasalahan yang sering terjadi adalah menurunnya produktifitas dari sumber daya manusia yang di miliki oleh suatu organisasi, hal ini dapat berpengaruh pada kelancaran suatu organisasi. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktifitas dari sumber daya manusia yang di miliki suatu organisasi adalah kepuasan dari penggerak organisasi tersebut yaitu sumber daya manusia. Kepuasan terhadap pekerjaan mendorong sumber daya manusia yang ada dalam suatu instansi untuk bekerja penuh dedikasi, memberikan kontribusi penting terhadap keberhasilan organisasi tersebut.

Hasibuan (2005:202) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi yang merasa puas akan pekerjaannya akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

Kepuasan kerja dari pegawai di dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati didalam pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya. Sedangkan kepuasan kerja pegawai di luar pekerjaan merupakan pegawai yang lebih suka

menikmati kepuasannya diluar pekerjaan dan lebih mempersoalkan balas jasa daripada pelaksanaan tugas-tugasnya. Selain itu kepuasan kerja merupakan kombinasi dalam dan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya.

Berdasarkan hal tersebut, maka kepuasan kerja pegawai menjadi faktor yang sangat penting dalam peningkatan produktivitas suatu organisasi, hal itu pun berlaku di Perusahaan Daerah (PD) Kebersihan Kota Bandung. PD. Kebersihan Kota Bandung merupakan Badan Usaha Milik Daerah yang bergerak dalam jasa pelayanan kebersihan di Kota Bandung yang didirikan berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 02 Tahun 1985 sesuai dengan bidangnya, PD. Kebersihan Kota Bandung selalu berupaya untuk memberikan pelayanan yang terbaik untuk kebersihan lingkungan Kota Bandung. Salah satu cara untuk merealisasikan hal tersebut, PD. Kebersihan Kota Bandung selalu berusaha untuk mengoptimalkan setiap kontribusi dari sumber daya yang dimiliki, termasuk di dalamnya sumber daya manusia. PD. Kebersihan Kota Bandung memandang bahwa pegawai yang dimiliki adalah sebuah sumber daya yang harus selalu dijaga dan dipelihara agar senantiasa memberikan pelayanan yang optimal.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai kepuasan pegawai di PD. Kebersihan Kota Bandung dilakukan pra-survey dengan menyebarkan kuisioner sementara, yang terdiri dari indikator mengenai kepuasan kerja dari pegawai kepada 30 pegawai. Berdasarkan penyebaran kuisioner tersebut di peroleh data pada tabel 1.1:

**Tabel 1.1**  
**Hasil Kuisisioner Pra-Survey Mengenai Kepuasan Kerja Pegawai di**  
**PD. Kebersihan Kota Bandung**

No	Pernyataan	Jawaban (%)		Jumlah Pegawai	Target dalam %
		Ya	Tidak		
1	Gaji yang di terima sudah sesuai dengan kesepakatan	60,0	40,0	30	100
2	Menyukai penugasan yang diberikan oleh perusahaan	23,3	76,7	30	100
3	Suasana kerja yang terjalin dengan baik dan kekeluargaan	66,7	33,3	30	100
4	Perlakuan atasan yang selalu memberikan bimbingan dan pengarahan	43,3	56,7	30	100
5	Kesempatan untuk naik jabatan	70,0	30,0	30	100
6	Keadaan ruangan kerja baik dan nyaman	26,7	73,3	30	100

Sumber: Hasil Olah Data Kuisisioner Sementara (2015)

Berdasarkan Tabel 1.1, dapat dilihat bahwa kondisi kepuasan pegawai PD. Kebersihan Kota Bandung secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan hal ini dapat dilihat banyaknya pegawai yang memberikan kecenderungan jawaban tidak. Berdasarkan data tersebut, dapat terlihat bila pegawai di PD. Kebersihan Kota Bandung merasa bila gaji yang di berikan oleh instansi bukan satu-satunya faktor yang dapat memberikan kepuasan kerja bagi pegawai, selain itu juga masih banyak pegawai yang tidak suka terhadap penugasan yang diberikan, kemudian menurut pegawai atasan di instansi masih kurang dalam meberikan bimbingan dan pengarahan terhadap pekerjaan, serta ruangan tempat bekerja di rasa pegawai masih kurang baik.

Veithzal Rivai (2004:480), menjelaskan ada beberapa alasan mengapa perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja. Salah satunya adalah perspektif kemanusiaan bahwa kepuasan kerja dapat menciptakan prilaku yang mempengaruhi fungsi-fungsi perusahaan. Perbedaan kerja antara unit organisasi

dapat mendiagnosis potensi persoalan. Selain itu Buhler (1994) menekankan pendapatnya bahwa upaya organisasi berkelanjutan harus ditempatkan pada kepuasan kerja dan pengaruh ekonomi terhadap perusahaan. Perusahaan yang percaya terhadap pegawai dapat dengan mudah digantikan dan tidak berinvestasi maka akan menghadapi bahaya. Biasanya berakibat tingginya tingkat *turnover* diiringi dengan membengkaknya biaya pelatihan, gaji, memunculkan perilaku yang sama dikalangan pegawai, yaitu mudah berganti-ganti perusahaan dan dengan demikian kurang loyal.

Terdapat beberapa faktor yang diduga dapat mempengaruhi kepuasan kerja dari pegawai di PD. Kebersihan Kota Bandung, diantaranya adalah penerapan kepemimpinan. Pemimpinan di perusahaan dapat mempengaruhi berjalannya keseluruhan organisasi yang dipimpinnya. Sosok pemimpin sangat dibutuhkan dalam operasional suatu organisasi dimana bertujuan untuk mengarahkan anggotanya agar dapat selaras dengan rencana pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Gary Yukl (2010:3) kepemimpinan berkaitan dengan proses yang disengaja dari seseorang untuk menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain untuk membimbing, membuat struktur, memfasilitasi aktivitas dan hubungan di dalam kelompok atau organisasi. Suatu organisasi dapat dikatakan berhasil jika sikap dari pimpinan itu sendiri mendukung dan dapat dicontoh oleh para pegawainya, dengan begitu tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai tanpa ada rasa beban dan keterpaksaan dalam melaksanakan tugasnya masing-masing karena semua dikerjakan oleh kerjasama yang baik antara pimpinan

dengan anggotanya. Maka dari itu kepemimpinan sangat diperlukan agar pegawai dapat mengerti akan visi perusahaan dalam pencapaian tujuan bersama.

Berdasarkan hal tersebut untuk menggambarkan penerapan kepemimpinan di PD. Kebersihan Kota Bandung, kembali dilakukan penyebaran kuisisioner sementara terhadap 30 pegawai. Hasil penyebaran kuisisioner awal dapat dilihat pada tabel 1.2

**Tabel 1.2**  
**Hasil Kuisisioner Pra-Survey Mengenai Kepemimpinan di**  
**PD. Kebersihan Kota Bandung**

No	Pernyataan	Jawaban (%)		Jumlah Pegawai	Target dalam %
		Ya	Tidak		
1	Pimpinan dapat memberikan daya tarik kepada para bawahan.	20,0	80,0	30	100
2	Tugas dinyatakan dengan jelas.	33,3	66,7	30	100
3	Ada beberapa alternatif jalur penyelesaian tugas.	56,7	43,3	30	100
4	Pimpinan mencontohkan bagaimana cara penyelesaian tugas kepada bawahan.	16,7	83,3	30	100
5	Pimpinan mempunyai wewenang dalam memberikan penghargaan atau hukuman.	100,0	0,0	30	100
6	Pimpinan memiliki legitimasi kekuasaan.	100,0	0,0	30	100

Sumber: Hasil Olah Data Kuisisioner Sementara (2015)

Berdasarkan Tabel 1.2, dapat dilihat bahwa kepemimpinan di PD. Kebersihan Kota Bandung secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan, hal ini dikarenakan masih terdapat beberapa indikator mengenai kepemimpinan yang mendapatkan kecenderungan negatif dari pegawai, seperti mengenai pimpinan kurang jelas dalam menjelaskan tugas yang diberikan serta pimpinan kurang dalam memberikan contoh dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Hal tersebut menyebabkan bila pekerjaan yang akan di berikan menjadi kurang menarik menurut tanggapan pegawai.

Selain dari kepemimpinan, budaya organisasi dapat menumbuhkan kepuasan kerja dari pegawai. Menurut pandangan Jeff Cartwright yang dikutip oleh Wibowo (2011:15) menyatakan budaya adalah penentu yang kuat dari keyakinan, sikap dan perilaku orang, dan pengaruhnya dapat diukur melalui bagaimana orang termotivasi untuk merespons pada lingkungan budaya mereka. Atas dasar itu, Cartwright mendefinisikan budaya sebagai sebuah kumpulan orang yang terorganisasi yang berbagi tujuan, keyakinan dan nilai-nilai yang sama, dan dapat diukur dalam bentuk pengaruhnya pada motivasi. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan pekerjaan dapat diartikan sebagai budaya perusahaan atau organisasi.

Tabel 1.3 akan menggambarkan mengenai budaya organisasi di PD Kebersihan Kota Bandung guna menggambarkan lebih jelas mengenai fenomena yang sebenarnya terjadi. Hasil penyebaran kusioner awal mengenai budaya organisasi dapat dilihat pada tabel 1.3

**Tabel 1.3**  
**Hasil Kuisisioner Pra-Survey Mengenai Budaya Organisasi di**  
**PD. Kebersihan Kota Bandung**

No	Pernyataan	Jawaban (%)		Jumlah Pegawai	Target dalam %
		Ya	Tidak		
1	Puas dengan sistem penilaian kinerja yang digunakan saat ini	13,3	86,7	30	100
2	Menyampaikan laporan pekerjaan sesuai dengan hasil pekerjaan	60,0	40,0	30	100
3	Organisasi membantu mengatasi masalah di lingkungan kerja	26,7	73,3	30	100
4	Organisasi mendorong mengisi waktu kosong dengan kegiatan bermanfaat	30,0	70,0	30	100

Sumber: Hasil Olah Data Kuisisioner Sementara (2015)

Tabel 1.3 menjelaskan mengenai tanggapan pegawai mengenai budaya organisasi di PD. Kebersihan Kota Bandung, berdasarkan tabel 1.3 dapat terlihat

bila kondisi budaya organisasi masih terdapat masalah, permasalahan yang terjadi yaitu mengenai kurang puasnya pegawai pada penilaian kinerja yang telah dilakukan oleh instansi, kurangnya peran organisasi dalam menyelesaikan permasalahan yang terjadi di lingkungan kerja dan kurangnya organisasi dalam mendorong pegawai untuk mengisi waktu kosong dengan kegiatan bermanfaat. Hal tersebut menjelaskan bila budaya organisasi di PD. Kebersihan Kota Bandung masih kurang baik dan tidak sesuai dengan harapan dari Instansi.

Memandang sumber daya manusia lebih dari sekedar asset organisasi, tetapi juga sebagai mitra dalam menjalankan roda organisasi. Organisasi atau instansi harus dapat bersikap adil atas apa yang telah diberikan sumber daya manusia kepada organisasi atau instansi, setiap pegawai berhak mendapat kepuasan dalam bekerja hal ini dapat tumbuh melalui perlakuan yang adil dari pimpinannya sebagai timbal balik atas jasa yang diberikannya. Mewujudkan hal tersebut diperlukan adanya hubungan kerja yang saling menguntungkan bagi pihak instansi maupun bagi pihak pegawai. Pegawai bekerja dengan baik dalam instansi, dimana pihak instansi menunjang hal tersebut dengan menerapkan faktor-faktor penunjang yang dapat meningkatkan kepuasan kerja seperti kepemimpinan dan budaya organisasi.

Berdasarkan hasil pra-kuesioner sementara kepada pegawai di PD. Kebersihan Kota Bandung, terlihat beberapa masalah yang menarik perhatian untuk di teliti lebih lanjut, yaitu mengenai rendahnya kepuasan kerja pegawai yang di pengaruhi oleh kurangnya peran pemimpin dan budaya organisasi yang kurang berjalan dengan baik di instansi. Mengingat pentingnya faktor-faktor

penunjang kepuasan kerja pegawai seperti kepemimpinan dan budaya organisasi di PD. Kebersihan Kota Bandung, maka penulis tertarik untuk meneliti dengan judul penelitian:

**“PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PD. KEBERSIHAN KOTA BANDUNG”**

## **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah**

Keberhasilan suatu penelitian dimulai dari bagaimana rumusan masalah yang dibuat, karena identifikasi dan rumusan masalah merupakan langkah awal peneliti dalam melakukan penelitian. Jika identifikasi dan rumusan masalah sudah dilakukan maka tujuan, kajian pustaka, kerangka pemikiran dan metode penelitian dapat dilakukan.

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakan penelitian, maka penulis akan mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Pemberian gaji yang telah di tentukan oleh instansi bukan satu-satunya faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja bagi pegawai, terdapat faktor lain yang dapat meningkatkan kepuasan dari pegawai
2. Kepuasan kerja pegawai di PD. Kebersihan Kota Bandung masih rendah hal ini di karenakan pegawai merasa penugasan yang diberikan instansi kurang sesuai dengan harapan dari pegawai.

3. Keadaan ruangan kerja yang menunjang kepuasan kerja dari pegawai di PD. Kebersihan Kota Bandung masih kurang diperhatikan hal ini berpengaruh pada kondisi pegawai ketika menyelesaikan pekerjaan.
4. Pimpinan di instansi di rasa kurang memberikan daya tarik pada pekerjaan yang diberikan, hal ini menyebabkan pegawai kurang semangat dalam menyelesaikan pekerjaan.
5. Pegawai merasa tugas yang di berikan masih kurang jelas, hal ini menyebabkan pegawai kurang paham pada tugas yang diberikan dan lambat dalam menyelesaikan tugas
6. PD. Kebersihan Kota Bandung dirasa masih belum dapat membantu pegawai dalam menyelesaikan permasalahan yang terjadi di lingkungan kerja serta sistem penilaian kerja masih kurang transparan dan sesuai dengan harapan dari pegawai. Komunikasi yang dilakukan oleh pimpinan dirasakan kurang efektif, karena hanya melakukan komunikasi dalam kegiatan formal saja.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, maka ada beberapa masalah yang dirumuskan, sebagai berikut :

1. Bagaimana kepemimpinan di PD. Kebersihan Kota Bandung.
2. Bagaimana budaya organisasi PD. Kebersihan Kota Bandung.
3. Bagaimana kepuasan kerja pegawai di PD. Kebersihan Kota Bandung.

4. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai di PD. Kebersihan Kota Bandung.
5. Seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai di PD. Kebersihan Kota Bandung.
6. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai di PD. Kebersihan Kota Bandung.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan dan mengumpulkan data yang kemudian akan di olah menjadi informasi untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Kepemimpinan di PD. Kebersihan Kota Bandung.
2. Budaya organisasi di PD. Kebersihan Kota Bandung.
3. Kepuasan kerja pegawai di PD. Kebersihan Kota Bandung.
4. Besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja di PD. Kebersihan Kota Bandung.
5. Besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja di PD. Kebersihan Kota Bandung.
6. Besarnya pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja di PD. Kebersihan Kota Bandung.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Penulis mengharapkan penelitian ini dapat memberikan hasil yang bermanfaat, sejalan dengan tujuan penelitian di atas. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna baik secara akademis maupun praktis.

### **1.4.1 Manfaat Akademis**

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memperluas dan memperkaya pandangan ilmiah di bidang manajemen dan memperoleh gambaran nyata tentang kebenaran fakta dengan teori-teori yang penulis dapatkan selama perkuliahan.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar studi perbandingan dan referensi bagi penelitian lain yang sejenis dan sebagai bahan masukan bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

- a. Bagi penulis, penelitian ini sangat berguna untuk menambah pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai kepemimpinan, budaya perusahaan dan kepuasan kerja.
- b. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sebagai dasar pertimbangan untuk penentuan kebijakan yang di terapkan oleh PD. Kebersihan Kota Bandung guna terus mengupayakan dan mempertimbangkan gaya kepemimpinan terutama dalam hubungannya

dengan budaya perusahaan sehingga berpengaruh kepada kepuasan kerja pegawai.