

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Organisasi adalah sebuah wadah untuk sekumpulan orang yang bekerja sama secara rasional serta sistematis yang dipimpin atau terkendali untuk mencapai tujuan tertentu memanfaatkan sumber daya yang ada di dalamnya. Organisasi sangat penting karena organisasi melaksanakan fungsi penting yaitu dengan mengatasi keterbatasan sebagai perorangan, organisasi memungkinkan kita mencapai tujuan yang akan lebih sukar atau tak mungkin dicapai sendiri (Azizil Bana, 2016). Salah satu organisasi yang merupakan lembaga pemerintah adalah Kementerian Kelautan dan Perikanan Republik Indonesia. (KKPRI). Kementerian Kelautan, dan Perikanan mempunyai tugas menyelenggarakan urusan di bidang kelautan, dan perikanan dalam pemerintahan untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara. Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 24 Tahun 2010 struktur organisasi Kementerian Kelautan, dan Perikanan terdiri atas: Sekretariat Jenderal; Direktorat Jenderal Perikanan Tangkap; Direktorat Jenderal Perikanan Budidaya; Direktorat Jenderal Pengolahan dan Pemasaran Hasil Perikanan; Direktorat Jenderal Kelautan, Pesisir, dan Pulau-pulau Kecil; Direktorat Jenderal Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan; Inspektorat Jenderal; Badan Penelitian dan Pengembangan Kelautan dan Perikanan; Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan; Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan; Staf Ahli Bidang Ekonomi, Sosial, dan Budaya;

Staf Ahli Bidang Kebijakan Publik; Staf Ahli Bidang Kemasyarakatan, dan Hubungan Antar Lembaga; Staf Ahli Bidang Ekologi, dan Sumber Daya Laut. Setiap organisasi digerakan oleh orang-orang atau pegawai atau sumberdaya manusia yang menjalankan organisasi dengan mengikuti peraturan dan ketentuan yang telah ditentukan di organisasi dimana orang-orang tersebut bekerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan informasi yang didapatkan melalui website [www.kkp.go.id](http://www.kkp.go.id) pada siaran pers Kementerian Kelautan dan Perikanan Nomor: SP.914/SJ.5/IX/202, Kementerian Kelautan dan Perikanan telah memulangkan nelayan asal Aceh yang tertangkap di Thailand akibat melakukan illegal fishing di wilayah Thailand. Hal ini terjadi kemungkinan akibat kurangnya pembinaan. Pembinaan dapat diberikan oleh pemerintah kepada nelayan yang memiliki izin sah untuk melakukan penangkapan ikan.

Nelayan merupakan salah satu mitra pemerintah yang berkaitan dengan pengelolaan sumberdaya perikanan untuk peningkatan pendapatan secara berkelanjutan, tepat sasaran, dan efektif. Fasilitas atau penghargaan yang diberikan pemerintah melalui Kementerian Kelautan dan Perikanan terhadap nelayan yaitu penerbitan kartu nelayan. Hal tersebut dilakukan sebagai bentuk perlindungan pemerintah terhadap nelayan untuk melakukan penangkapan ikan secara sah dan sebagai perlindungan dari intervensi profesi lainnya yang ikut mengangkap ikan tanpa izin. Dengan adanya kartu nelayan, nelayan akan mendapatkan pembinaan dan bantuan penguatan usaha. Semua dapat terjadi atas kerjasama yang dilakukan berbagai pihak, sehingga dapat mencapai kepuasan baik bagi pegawai maupun mitra Kementerian Kelautan dan Perikanan.

Setiap orang yang bekerja di sebuah organisasi juga memiliki tujuan. Apabila tujuan organisasi dan tujuan setiap pegawainya tercapai, maka organisasi dan pegawainya merasakan kepuasan dan keberhasilannya. Namun demikian tidak semua pegawai di dalam organisasi merasa puas ketika bekerja di sebuah organisasi. Ketidakpuasan selalu ada pada diri seseorang termasuk ketidakpuasan pegawai di KKPRI ini. Pengertian kepuasan kerja menurut Robbins, 2013, adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan itu, sebaliknya seorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya itu. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. (Hasibuan, 2010). Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi antara keduanya. Kepuasan kerja sebagai penilaian atas suatu pekerjaan apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Ada beberapa aspek yang ada dalam kepuasan kerja menurut Levi, 2002, yaitu: Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), bahwa setiap pekerjaan membutuhkan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sulit tidaknya suatu pekerjaan dan juga perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja. Atasan (*Supervision*), seorang atasan yang baik artinya dapat menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan dapat dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya. Teman Sekerja (*Workers*),

yaitu faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai yang lainnya, baik yang sama ataupun yang berbeda jenis pekerjaannya. Promosi (Promotion), adalah faktor yang berkaitan dengan ada tidaknya kesempatan untuk mendapatkan peningkatan karir selama bekerja. Gaji/Upah (Pay), yaitu faktor pemenuhan kebutuhan hidup para karyawan yang dianggap layak atau tidak. Faktor intrinsik dari pekerjaan, atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan ketrampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan; Kondisi kerja, termasuk di sini adalah kondisi tempat, ventilasi, penyaliran, kantin dan tempat parkir; Aspek sosial dalam pekerjaan, merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja; Komunikasi, komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Artinya adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja; Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Atasan atau supervision adalah pemimpin merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai. Pemimpin menjalankan kegiatannya dengan menggunakan kepemimpinannya. Kepemimpinan menurut Robbins (2013), adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan. Jadi kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi perilaku seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Kepemimpinan merupakan masalah sosial yang di dalamnya terjadi interaksi antara pihak yang

memimpin dengan pihak yang dipimpin untuk mencapai tujuan bersama, baik dengan cara mempengaruhi, membujuk, memotivasi dan mengkoordinasi. Jika pemimpin berperan aktif dalam mengelola organisasi maka akan menciptakan motivasi pada karyawan yang ikut bertanggung jawab pada pekerjaannya. Orang pertama yang menyadari pentingnya motivasi adalah Sigmund Freud (Hersey & Blanchard, 1988), yang percaya bahwa orang tidak akan menyadari apa yang mereka inginkan selamanya, dan oleh karena itu perilaku mereka dipengaruhi oleh motif atau kebutuhan bawah sadar. Hal ini berarti seseorang akan membuat beberapa pilihan dan memiliki beberapa alternatif pada perilaku serta tingkat upaya berdasarkan pada daya tarik yang dia dapatkan sebagai hasilnya. Pemilihan gaya kepemimpinan yang diterapkan sangat berpengaruh dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai, Penerapan gaya kepemimpinan transformasional cenderung melibatkan pemimpin memotivasi pegawainya secara langsung sehingga lebih efektif. (I Wayan Mudiarta, 2016), menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Salah satu gaya kepemimpinan adalah kepemimpinan transformasional disamping kepemimpinan otokratik, paternalistik, kharismatik, Laissez Faire dan militeristik atau otoriteristik. Salah satu gaya kepemimpinan yang sangat efektif untuk mengakomodasi perubahan tersebut adalah gaya kepemimpinan transformasional.

Aspek sosial ini termasuk didalamnya adalah budaya organisasi. Menurut Robbins, 2013, pengertian budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih seksama,

merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh suatu organisasi. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari suatu budaya organisasi, bukan dengan apakah para karyawan menyukai budaya atau tidak. Budaya secara ideal mengkomunikasikan secara jelas pesan- pesan tentang bagaimana kita melakukan sesuatu atau bertindak, dari pemikiran tersebut dapatlah diinterpretasikan bahwa budaya memberikan arahan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku, bersikap, bertindak dalam suatu komunitas baik itu berbentuk organisasi atau institusi (Sweeney & Mcfarlin, 2002). Budaya organisasi akan sangat berdampak dan berkaitan dalam banyak hal seperti meningkatkan motivasi kerja, mempengaruhi kinerja karyawan dan membangun wawasan keunggulan kompetensi (Wuradji, 2008).

Selain itu aspek komunikasi antar karyawan, antar manajemen, antara manajemen dengan karyawan, dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Komunikasi berarti adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja. Menurut Hani Handoko, (1986), “Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Pemindahan pengertian tersebut tidak sekedar kata-kata yang digunakan dalam percakapan tetapi juga ekspresi wajah, intonasi dan sebagainya”.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas peneliti akan melakukan penelitian di Kementerian Kelautan dan Perikanan Republik Indonesia sebagai objek penelitian, dengan judul penelitian :

***“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Pegawai di Kementerian Kelautan dan Perikanan Republik Indonesia”***

## **1.2 Ruang Lingkup Penelitian**

Ruang lingkup penelitian ini fokus pada permasalahan sebagai berikut:

1. Penelitian hanya dilakukan di Kementerian Kelautan dan Perikanan Republik Indonesia.
2. Penelitian hanya dilakukan terhadap bagian sumber daya manusia dengan aspek, kepemimpinan, budaya organisasi, komunikasi dan kepuasan pegawai.

## **1.3 Rumusan Permasalahan**

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini dirumuskan dalam berbagai pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimana dan seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pegawai?
2. Bagaimana dan seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai?
3. Bagaimana dan seberapa besar pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai?
4. Bagaimana dan seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan komunikasi secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai?

## **1.4 Maksud dan Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Menguji dan menganalisis apakah kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai
2. Menguji dan menganalisis apakah budaya organisasi memiliki pengaruh positif kepuasan kerja pegawai?
3. Menguji dan menganalisis apakah komunikasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai?

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Beberapa manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **1. Manfaat akademi**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai kepemimpinan, budaya organisasi, komunikasi dan kepuasan pegawai.

#### **2. Manfaat Praktisi**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan yang berguna bagi organisasi untuk mengembangkan strategi manajemen sumber daya manusia. Diharapkan dengan adanya penelitian ini, organisasi dapat menjalankan, kepemimpinan, budaya organisasi dan komunikasinya agar tercapai kepuasan pegawai dan dapat mengatasi permasalahan sumber daya manusia dan dapat mencapai tujuan organisasi dengan kinerja yang baik.

## 1.6 Sistematika Penulisan

### BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari latar belakang pemilihan topik variabel, ruang lingkup penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

### BAB 2 LANDASAN TEORI

Bab ini terdiri dari pemaparan teori-teori yang terkait dengan kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, komunikasi terutama komunikasi organisasi dan kepuasan pegawai.

### BAB 3 OBYEK DAN METODE PENELITIAN

Bab ini berisi pemaparan mengenai objek penelitian adalah Pegawai Kementerian Kelautan dan Perikanan Republik Indonesia. Populasi dan sampel penelitian, jenis data, metode pengumpulan data, operasional variabel, model teknik pengolahan data, dan teknik pengujian hipotesis.

### BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang analisa yang diperoleh peneliti dari kuesioner yang disampaikan kepada responden sebagai sumber data primer. Data penelitian ini adalah hasil dari kuesioner yang disebarakan kepada responden. Adapun data

lain diperoleh melalui pengamatan atau observasi, dan studi pustaka yang digunakan peneliti sebagai data sekunder atau penunjang guna melengkapi dan memperluas data utama.

## BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini membahas tentang kesimpulan yang diperoleh dari hasil pada bab empat sebelumnya, memberikan saran dari peneliti.

