

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Persaingan usaha yang cukup ketat dalam era globalisasi ini menimbulkan kompetisi di segala bidang yang menuntut setiap perusahaan untuk bekerja dengan lebih efisien, efektif, dan produktif sehingga dapat bertahan di era ini baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Seperti yang diketahui bahwa pada dasarnya setiap organisasi memiliki sumber daya manusia dan merupakan aset penting bagi suatu organisasi, karena perannya dalam perencanaan strategi sangat penting, yaitu sebagai pelaksana dari setiap rencana strategi organisasi yang akan dilakukan. Pada setiap organisasi dapat dikatakan bahwa salah satu sumber daya yang penting adalah manusianya yang berkedudukan sebagai manajer, karyawan, buruh atau pekerja.

Menurut Dessler (2015), sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi individu dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan pemanfaatan keahlian. Majunya teknologi dimasa sekarang ini yang mampu menggantikan sebagian besar tenaga kerja manusia, namun masih banyak kegiatan yang tidak dapat menggunakan alat perlengkapan mekanis dan otomatis tersebut. Sumber daya manusia dikatakan paling berharga disebabkan pula karena dari semua sumber daya yang ada di organisasi, hanya sumber daya manusia yang mempunyai harkat, martabat dan perasaan yang harus dihargai dan dijunjung tinggi.

Sumber daya yang ada didalam suatu organisasi hanya sumber daya manusialah yang memiliki kemampuan berpikir secara rasional (Notoadmojo, 2010). Suatu organisasi membutuhkan tersedianya cukup sumber daya manusia yang memiliki potensi seperti ide-ide, pikiran, perasaan, keinginan, status, latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin, agama,

suku dan lain-lain yang heterogen yang apabila dibawa kedalam organisasi dapat dimanfaatkan dan dioptimalkan potensinya untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

Tersedianya sumber daya manusia berkualitas yang melimpah dalam suatu organisasi, akan membuat seorang manajer memiliki banyak sekali pilihan dalam menentukan siapa saja kandidat karyawan yang terbaik dan cocok untuk melakukan suatu tugas saat akan dilakukan implementasi strategi. Implementasi strategi di dalam suatu organisasi untuk mengatur para anggotanya dibutuhkan suatu budaya perusahaan yang tepat. Menurut Robbins (2015), budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu, budaya organisasi menyangkut bagaimana para anggota melihat organisasi tersebut, bukan menyangkut apakah para anggota organisasi menyukainya atau tidak, karena para anggota menyerap budaya organisasi berdasarkan dari apa yang mereka lihat atau dengar di dalam organisasi.

Budaya organisasi dibutuhkan untuk menciptakan jati diri perusahaan dan membuat karyawan nyaman untuk bekerja sama didalam organisasi. Untuk membuat suasana budaya perusahaan yang baik disuatu organisasi dibutuhkan beberapa komponen pembentuk budaya perusahaan yang salah satunya termasuk gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yaitu pola perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin dalam mempengaruhi orang lain. Banyak pemimpin perusahaan dan perencana berpikir bahwa dengan menyusun rencana bisnis baru perusahaan, secara otomatis akan memenuhi rencana itu. Mereka gagal untuk melihat apakah strategi yang baru cocok dengan kepemimpinan dan budaya perusahaan.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi tersebut akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang juga akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Apapun bentuk kepemimpinannya akan mempengaruhi cara orang bekerja sebagai individu atau sebagai kelompok. Dalam kenyataannya pemimpin dapat mempengaruhi semangat dan

kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi.

Pada era globalisasi saat ini banyak perusahaan yang masih memakai gaya budaya organisasi dan kepemimpinan yang lama, dan jarang merubah gaya kepemimpinannya sehingga kepuasan kerja dalam bekerja menjadi kurang karena masih memakai sistem yang lama. Hal ini dikarenakan para pemimpin dari suatu organisasi saat ini kebanyakan berasal dari generasi Y dan sumber daya manusia yang banyak ada di perusahaan saat ini berasal dari generasi yang berbeda yaitu generasi Z.

Perbedaan budaya perusahaan dan gaya kepemimpinan yang berbeda generasi tersebut, menyebabkan rendahnya kepuasan kerja karyawan sehingga banyak dari sumber daya manusia yang ada memiliki kinerja yang kurang dari pencapaiannya. Hal ini akhirnya mendorong sumber daya manusia yang ada untuk meninggalkan organisasi dan bisa berdampak buruk bagi organisasi karena menyebabkan turn over yang tinggi.

Kesimpulannya, pentingnya budaya perusahaan dan kepemimpinan dan kepuasan kerja terkait langsung dengan kinerja perusahaan, hal ini karena kepemimpinan memiliki hubungan yang erat dengan budaya perusahaan karena pemimpin suatu perusahaanlah yang akan membentuk budaya perusahaan di perusahaan tersebut yang akan diikuti oleh para pekerjanya. Pelayanan publik di Indonesia mempunyai peran penting bahkan vital pada kehidupan ekonomi dan politik. Pelayanan publik juga merupakan unsur paling penting dalam meningkatkan kualitas hidup sosial di dalam masyarakat manapun.

Mengingat pelayanan publik memiliki implikasi yang luas dalam kehidupan ekonomi dan politik. Tetapi, kualitas pelayanan publik sampai saat ini secara umum masih belum baik. Buruknya kualitas pelayanan publik menimbulkan krisis kepercayaan di masyarakat terhadap birokrasi publik. Masyarakat selama ini masih merasakan prosedur dan mekanisme pelayanan yang berbelit-belit, tidak transparan, kurang informatif, kurang akomodatif, dan kurang

konsisten sehingga tidak menjamin kepastian hukum, waktu, dan biaya. "Tidak cukup biasa saja dalam melakukan pelayanan publik. Intinya adalah pelayanan publik yang sekarang jelek dan harus diperbaiki," kata Deputy Bidang Pelayanan Publik Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Sudjono 2015).

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah kota Padang atau biasa dikenal dengan Bappeda kota Padang adalah suatu lembaga pemerintah yang membantu Walikota Padang dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang perencanaan daerah dan bidang penelitian dan pengembangan, sehingga dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dari berbagai macam keahlian dan ilmu pengetahuan yang berbeda untuk menyusun rancangan strategis kebijakan perkotaan di lembaga ini.

Menurut data dari rekapitulasi perkembangan laporan program dan kegiatan pembangunan Bappeda kota Padang tahun 2017-2018 didapati rata rata realisasi 90% dari rencana program kerja yang ditargetkan. Dengan capaian hasil realisasi kinerja yang baik tersebut, menjadikan Bappeda sebagai salah satu lembaga dengan kinerja yang baik di kota Padang, hal ini menarik karena dengan kinerja baik tersebut sebagai salah satu lembaga pemerintah, kepala Bappeda dipilih bukan dari pilihan anggota Bappeda tetapi merupakan hasil dari pertimbangan pemerintah kota Padang yaitu walikota.

Seseorang yang memimpin Bappeda kota Padang dituntut harus mampu untuk memimpin menggunakan gaya kepemimpinan dan menerapkan budaya organisasi yang sudah ada sesuai dengan yang diharapkan, oleh para pegawai Bappeda kota Padang agar muncul kepuasan dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Berdasarkan hal diatas, penulis ingin mengetahui lebih jauh bagaimanakah pengaruh budaya perusahaan, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Bappeda kota Padang

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Bappeda kota Padang?
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai Bappeda kota Padang?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Bappeda kota Padang?
4. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Bappeda kota Padang?
5. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Bappeda kota Padang?
6. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Bappeda kota Padang melalui mediasi kepuasan kerja?
7. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Bappeda kota Padang melalui mediasi kepuasan kerja?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah maka dapat diklasifikasikan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Bappeda kota Padang

2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai Bappeda kota Padang
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Bappeda kota Padang
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Bappeda kota Padang
5. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Bappeda kota Padang
6. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Bappeda kota Padang melalui mediasi kepuasan kerja
7. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Bappeda kota Padang melalui mediasi kepuasan kerja

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Sesuai dengan tujuan penelitian, diharapkan hasil yang diperoleh di dalam penelitian ini nantinya dapat memberikan manfaat :

1. Praktis, bagi perusahaan dan pemerintah agar dapat menjadi bahan referensi yang dapat menambah pengetahuan praktisi dalam mengambil suatu keputusan atau evaluasi didalam organisasi mengenai implementasi gaya kepemimpinan, budaya perusahaan, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Teoritis, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan referensi dan replikasi bagi penelitian dimasa yang akan datang.

#### **1.5 Ruang Lingkup Penelitian**

Dalam pencapaian tujuan dan sasaran yang diinginkan, maka dalam penelitian ini hanya membahas hal-hal yang berkaitan dengan variabel-variabel penelitian yang telah

ditetapkan. Penelitian ini hanya difokuskan pada pengaruh budaya, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Objek dari penelitian ini adalah para pegawai Bappeda kota Padang.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Bab I : Pendahuluan, merupakan bentuk ringkasan dari keseluruhan isi penelitian dan gambaran permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini, yang berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, serta sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian ini.

Bab II : Landasan teori, merupakan bagian yang berisi tentang teori-teori dan penelitian terdahulu yang akan digunakan sebagai acuan dasar dari analisis bagi penelitian ini. Bab ini juga menggambarkan kerangka pemikiran dan penentuan hipotesis awal penelitian yang akan diuji.

Bab III : Metode penelitian, merupakan bagian yang berisi tentang jenis penelitian yang dilakukan, populasi dan sampel yang digunakan, teknik pengumpulan data dan analisis data.

Bab IV : Analisis data dan pembahasan, merupakan bagian yang berisi tentang masalah yang akan diteliti yaitu mengenai budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan kinerja karyawan serta bagaimana pengaruh hubungan variabel-variabel tersebut.

Bab V : Penutup, merupakan bagian yang berisi kesimpulan, implikasi keterbatasan penelitian dan saran.

