BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pembangunan merupakan usaha peningkatan kualitas manusia dan masyarakat yang dilakukan secara berkelanjutan berlandaskan kemampuan memanfaatkan dan mendayagunakan potensi, baik potensi sumber daya alam maupun sumber daya manusia, serta kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan memperhatikan tantangan perkembangan bak regional, nasional maupun global.

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor terpenting dalam penyatuan, faktor-faktor yang dimiliki oleh perusahaan dalam usaha untuk mencapai tujuannya, karena sumber daya manusia suatu perusahaan dapat mengendalikan dan menggerakan faktor-faktor produksi lainnya serta aktivitas-aktivitas yang dimiliki perusahaan dalam proses pencapaian tujuan perusahaan.

Berbicara soal organisasi, maka ada pihak yang memerintah yang disebut pimpinan/pemimpin dan ada pihak yang diperintah/bawahan. Dengan demikian guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kemampuan seorang pemimpin dalam menggerakan bawahannya untuk berkerjasama dalam melaksanakan tugasnya secara efektif dan efesien. Suatu organisasi akan berhasil atau gagal, salah satunya tergantung pada gaya kepemimpinan dari para atasannya, yang bertanggung jawab atas pelaksanaan suatu pekerjaan dari semua jabatan yang ada dibawah tanggung jawabnya.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan seorang pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda dan tidak terlepas dari kekurangan dan kelebihan dari masing-masing gaya kepemimpinan.

Dengan adanya kelemahan dan kekuatan dari gaya kepemimpinan, maka dalam hal ini penulis mengkhususkan pada gaya kepemimpinan situasional dimana kualitas gaya kepemimpinan ini mempunyai dampak terhadap baik buruknya kepuasan kerja karyawan. Gaya kepemimpinan ini pada gilirannya merupakan sarana untuk mengarahkan segenap kekuatan dibawahnya sehingga secara bersama-sama mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efesien.

Karena pada kenyataanya para pemimpin dapat mempengaruhi moral, kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Pemimpin juga memainkan peranan kritis dalam membentuk kelompok, organisasi atau masyarakat untuk mencapai tujuan perusahaan dan kebutuhan karyawan.

Mengingat pentingnya gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin, maka seorang pemimpin yang baik harus dapat memberikan sumbangan yang positif bagi organisasi dalam hal ini meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan survei awal yang penulis lakukan melalui wawancara kepada pegawai Dinas Tenaga Kerja, Sosial Dan Transmigrasi dimana pegawai dituntut untuk melakukan tugasnya dengan baik, tetapi pada pelaksanaannya dilapangan para atasan tidak memberikan dukungan-dukungan secara positif.

Namun dari wawancara dengan pegawai Dinas Tenaga Kerja, Sosial Dan Transmigrasi diduga belum optimalnya pelaksanaan gaya kepemimpinan situasional yang dilakukan pimpinan yang berdampak pada ketidakpuasan kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya, contoh : terlalu kakunya pimpinan dalam mengimplementasikan dan menafsirkan aturan tentang angka kredit sehingga pegawai kesulitan memperoleh kesempatan untuk mengumpulkan angka kredit tersebut yang berakibat pada terlambatnya naik pangkat pegawai fungsional. Tentunya hal ini perlu digaris bawahi sebagai bukti menurunya kepuasan kerja dikarenakan ketidaksesuaian dengan pelaksanaan gaya kepemimpinan situasional dimana karyawan sudah tidak optimis lagi dalam mendapatkan angka kredit sebagai syarat kenaikan pangkat.

Contoh lain yaitu adakalanya seorang pegawai yang kurang berprestasi mendapatkan promosi jabatan karena dekat dengan atasan. Hal ini dikhawatirkan bagi beberapa pegawai yang merasa tidak puas dengan apa yang terjadi tidak sesuai dengan ketentuan yang ada.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka dalam kesempatan ini penulis tertarik untuk menganalisis masalah dengan judul : **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja, Sosial Dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta”.**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Gaya kepemimpinan situasional yang tidak berjalan secara tepat dengan ketentuan yang sudah ditetapkan yang salah satunya dikarenakan kedekatan antara seorang pegawai dengan atasan yang kemudian dijadikan acuan dalam kenaikan pangkat serta promosi jabatan. Hal ini dapat mengakibatkan rasa tidak puas terhadap apa yang telah karyawan kerjakan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Dalam menganalisa pengaruh gaya kepemimpinan situasional terhadap kepuasan kerja karyawan, sering di jumpai banyak kendala dalam penelitian ini, sehingga peneliti membatasi pokok permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana gaya kepemimpinan situasional dilaksanakan pada Dinas Tenaga Kerja, Sosial Dan Transmigrasi.
2. Bagaimana kepuasan kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Sosial Dan Transmigrasi
3. Sejauhmana pengaruh gaya kepemimpinan situasional terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Sosial Dan Transmigrasi.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengumpulkan data, mengolah informasi dan menganalisis data yang diperlukan sehingga dapat diperlukan mengambil kesimpulan terhadap masalah yang diteliti dalam hal ini

yaitu mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja, Sosial Dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan uraian pada latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin penulis capai dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Pelaksanaan gaya kepemimpinan situasional pada Dinas Tenaga Kerja, Sosial Dan Transmigrasi.
2. Untuk mengetahui Kepuasan kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Sosial Dan Transmigrasi.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh gaya kepemimpinan situasional terhadap kepuasan karja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Sosial Dan Transmigrasi.

1.4 Kegunaan Penelitiaan

1.4.1. Kegunaan Praktis

1. Pengembangan Ilmu Manajemen

   Dari hasil penelitian ini dapat diharapkan dapat dijadikan sebagai pembanding antara ilmu-ilmu manajemen (secara teori) dengan keadaan yang terjadi dilapangan (praktek) sehingga dengan adanya pembanding tersebut akan dapat lebih memajukan ilmu manajemen yang sudah ada untuk diterapkan pada dunia usaha secara nyata serta dapat menguntungkan pihak lain.

2. Bagi Penulis

   Diharapkan dapat menambah wawasan pemikiran dan pengalaman dalam melakukan penelitian, sehingga penulis dapat melakukan penelitian-penelitian berkelanjutan.

1.4.2. Kegunaan Akademis

1. Bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan

   Hasil penelitian ini dapat menjadi sumbangan ilmu pengetahuan dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi, terutama mengenai analisis pelatihan kerja pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan Membandingkan antara ilmu pengetahuan dan teori-teori sumber daya manusia dan perilaku organisasi yang telah dipelajari dengan kenyataan empiris yang terjadi dalam dunia usaha.

2. Bagi Peneliti Lain

   Hasil penelitian ini mudah-mudahan dapat menjadi tambahan informasi serta gambaran bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian dengan kajian yang sama mengenai dengan analisis pelatihan kerja pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan.

3. Bagi Penulis

   Menambah pengetahuan dan pengalaman khususnya mengenai analisis pelatihan kerja pengaruhnya terhadap produktivitas kerja

karyawan serta sebagai bahan pembanding antara teori yang didapat dalam bangku kuliah dengan pelaksanaan dilapangan.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam penyusunan usulan penelitian untuk skripsi ini, penulis melakukan penelitian pada Dinas Tenaga Kerja, Sosial Dan Transmigrasi, Jalan Veteran No. 03 Ciseureuh, Purwakarta.

Waktu penelitian yang penulis laksanakan yaitu kisaran bulan Agustus sampai bulan November 2010.