

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi ini persaingan antar perusahaan sangat ketat sehingga menuntut setiap perusahaan untuk terus berproses demi keberadaan perusahaan dimata masyarakat dapat berjalan secara berkesinambungan. Hal tersebut yang menjadikan perusahaan membentuk faktor-faktor yang harus dimiliki untuk dapat mempertahankan keberadaan perusahaan secara berkala bertahan dan selalu berkembang.

Sumber daya manusia memegang peran yang sangat penting dalam setiap penyelenggaraan kegiatan, baik dalam organisasi pemerintah maupun swasta. Karena manusia sebagai perencana, pengubah, dan pengendali sumber daya yang lain dalam suatu organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat yang menyatakan bahwa: “Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh Sumber Daya Alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas Sumber Daya Manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan” (Manullang, 1998:19).

Oleh karena itu, unsur manusia merupakan faktor terpenting yang mendukung tercapainya tujuan yang ditetapkan oleh organisasi secara efektif dan efisien, terutama peranannya dalam setiap usaha penyelenggaraan kerja sama dan tanggung jawab. Selain itu berhasil tidaknya penyelenggaraan

kegiatan dalam organisasi ditentukan oleh sejauh mana pemimpin perusahaan memimpin bawahannya.

Pimpinan berusaha agar para karyawannya mau dan mampu bekerja dengan optimal. Dalam menjalankan fungsi kepemimpinannya ini, pemimpin perlu memperhatikan gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain (Thoha, 2006). Jadi gaya kepemimpinan adalah salah satu cara bagi seorang pemimpin untuk menggerakkan bawahannya dalam menjalankan segala aktivitas kerja dengan baik dan maksimal.

Kepemimpinan menurut Newman (1968) dalam Thoha (2006:262) adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan atau kelompok. Kepemimpinan manajerial dapat didefinisikan sebagai suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya (Handoko, 2000: 291). Sedangkan menurut Wursanto (2003 : 301) karyawan juga membutuhkan lingkungan kerja yang dapat memberikan kepuasan psikologis, seperti memiliki hubungan yang harmonis. Lingkungan kerja yang kondusif dapat tercipta apabila ada budaya organisasi yang mendukung.

Ndraha (2003:4) dalam Brahmasari (2008:12) mengemukakan bahwa budaya perusahaan (*corporate culture*) merupakan aplikasi dari budaya organisasi (*organizational culture*) terhadap badan usaha atau perusahaan.

Kedua istilah ini sering dipergunakan untuk maksud yang sama secara bergantian. Marcoulides dan Heck (1993) dalam Brahmasari (2008:16) mengemukakan bahwa budaya organisasi sebagai suatu konsep dapat menjadi suatu sarana untuk mengukur kesesuaian dari tujuan organisasi, strategi dan organisasi tugas, serta dampak yang dihasilkan.

Kepuasan kerja secara umum menyangkut kondisi perasaan atau emosi seseorang terhadap pekerjaan. Seseorang yang puas dengan pekerjaannya dapat dicerminkan sikap positif atau perasaan senang terhadap tugas pekerjaan. Selain itu dalam bekerja ditunjukkan adanya gairah dan semangat kerja, disiplin dan sebagainya. Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2000:193).

Peningkatan kepuasan kerja karyawan pada suatu organisasi tidak bisa dilepaskan dari peranan pemimpin dan lingkungan kerja dalam organisasi tersebut, kepemimpinan merupakan kunci utama dalam manajemen yang memainkan peran penting dan strategis dalam kelangsungan hidup suatu perusahaan, pemimpin merupakan pencetus tujuan, merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan dan mengendalikan seluruh sumber daya yang dimiliki sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PDAM Boyolali”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka yang menjadi perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PDAM Boyolali ?
2. Apakah ada pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PDAM Boyolali ?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan penulisan ini antara lain :

1. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan tentang gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PDAM Boyolali.
2. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan tentang budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PDAM Boyolali.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Akademis
 - a. Dapat digunakan sebagai sumber informasi dan diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan.

b. Diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih konkrit dalam pengembangan ilmu manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Manfaat Praktis

a. Mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan di PDAM Boyolali.

b. Sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dan menetapkan kebijaksanaan pada kepuasan kerja karyawan.

c. Dapat memberikan alternatif terhadap pewacanaan gaya kepemimpinan yang diteliti dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan.