

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian

Berkembangnya suatu organisasi akan tergantung pada faktor produksi sumber daya manusia atau pekerja. Hal tersebut diperjelas oleh Ansory dan Indrasari (2018:57) sumber daya manusia menjadi salah satu faktor produksi yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal. Kedudukan dan peranan Pegawai Negeri sebagai unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat harus menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat dan dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang dasar 1945. Pegawai yang merasakan kepuasan dalam bekerja akan berupaya semaksimal mungkin untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya, sehingga prestasi kerja dapat dicapai.

Permasalahan pada umumnya dihadapi oleh organisasi adalah meningkatkan kepuasan kerja pegawainya. Kepuasan kerja merupakan cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya. Dalam hal ini biasanya menyangkut senang atau tidaknya seseorang terhadap pekerjaannya. Pentingnya pihak organisasi dalam memperhatikan kebutuhan pegawainya akan mendorong pegawai dengan tingkat kepuasan yang tinggi dan akan meningkatkan semangat kerja pegawai tersebut sehingga terciptanya hasil kerja yang maksimal. Kepuasan kerja memiliki ukuran dari tingkat kepuasan pekerja dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya.

Menurut Handoko (2001) kepuasan kerja adalah keadaan emosional baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan dimana karyawan memandang pekerjaan mereka. Ketidakpuasan para pegawai akan muncul ketika harapan mereka tidak terpenuhi, jika pegawai merasakan ketidakpuasan dalam bekerja akan mengakibatkan timbulnya perilaku yang menyimpang seperti rendahnya tingkat presensi kehadiran, keluarnya pegawai dari pekerjaan, dan sikap negatif lainnya.

Pegawai kontrak pada Dinas Perhubungan Singaraja merupakan bagian dari sumber daya manusia di dalam organisasi. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai kontrak harus diperhatikan karena pegawai kontrak juga memberikan kontribusi yang sama dengan PNS (Pegawai Negeri Sipil). Namun, pegawai kontrak diduga masih mengalami permasalahan terkait dengan kepuasan kerja yang dirasakan.. Berdasarkan observasi yang dilakukan, pegawai kontrak di Dinas Perhubungan Singaraja tersebut cenderung masih merasakan ketidakadilan sehingga menimbulkan rasa ketidakpuasan yang disebabkan oleh komunikasi yang tidak komunikatif serta gaya kepemimpinan yang tidak transformasional sehingga pegawai kontrak merasakan kurang puas dalam melakukan pekerjaan. Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja pegawai kontrak di Dinas Perhubungan Singaraja maka dilakukan penyebaran kuesioner terhadap 10 responden. Adapun indikator yang digunakan dalam pernyataan kuesioner , Menurut Rivai (2009) terdapat tujuh indikator kepuasan kerja, di antaranya: (Y₁) Isi Pekerjaan, (Y₂) Supervisi, (Y₃) Organisasi dan Manajemen, (Y₄) Kesempatan untuk maju, (Y₅) Gaji dan Insentif, (Y₆) Rekan Kerja, dan (Y₇) Kondisi Kerja. Berikut adalah tabel

hasil kuesioner kepuasan kerja pegawai kontrak yang telah disebar di Dinas Perhubungan Singaraja.

Tabel 1.1
Observasi Awal Variabel Kepuasan Kerja

No	Sekor Kepuasan Kerja							Total	Kategori
	(Y ₁)	(Y ₂)	(Y ₃)	(Y ₄)	(Y ₅)	(Y ₆)	(Y ₇)		
1	2	2	3	3	1	1	2	14	Rendah
2	1	2	2	1	2	2	2	12	Rendah
3	2	2	2	2	2	2	2	14	Rendah
4	2	2	3	3	3	4	1	18	Sedang
5	4	2	2	1	3	2	2	16	Sedang
6	2	1	2	2	2	2	1	12	Rendah
7	3	2	2	1	2	1	3	14	Rendah
8	2	3	2	3	2	3	2	17	Sedang
9	2	2	2	2	2	1	2	13	Rendah
10	3	2	3	2	1	2	1	14	Rendah
Jml	23	20	23	20	20	20	18	144	Rendah

Sumber lampiran: 06

Tabel A.1 menunjukkan penilaian Kepuasan Kerja pegawai kontrak Dinas Perhubungan Singaraja yang tergolong rendah indikator (Y₇) kesempatan untuk maju menjadi pengaruh paling besar terhadap kepuasan kerja pegawai kontrak Dinas Perhubungan Singaraja yang rendah. Kesempatan untuk maju pegawai rendah berpengaruh terhadap hasil kerjanya, seperti penundaan pekerjaan dan bekerja secara lamban. Untuk meningkatkan kepuasan pegawai dapat didukung dengan Komunikasi dan Kepemimpinan Transformasional yang memadai.

Komunikasi merupakan suatu aktivitas penyampaian informasi, baik itu pesan, ide, dan gagasan dari satu pihak ke pihak lainnya secara langsung maupun tidak langsung. Ketidakpuasan kerja terjadi diakibatkan oleh komunikasi yang tidak komunikatif, sehingga dalam suatu pekerjaan akan mengurangi keharmonisan antara rekan sekerja dan membuat pegawai merasa tidak nyaman maupun tidak puas saat bekerja. Berikut pengertian komunikasi menurut Endang

(2009) komunikasi merupakan penentu keberhasilan dalam pencapaian tujuan, dengan komunikasi akan terjadi hubungan timbal balik dari tiap-tiap orang dalam perusahaan baik berupa perintah, saran, pendapat maupun kritik. Menurut Robbins dan Judge, (2012:7) Indikator komunikasi ada tiga yaitu: (X_1) komunikasi dengan atasan, (X_2) komunikasi dengan bawahan, dan (X_3) komunikasi sesama rekan kerja.

Tabel 1.2
Observasi Awal Variabel Komunikasi

No	Sekor Komunikasi			Total	Kategori
	(X_1)	(X_2)	(X_3)		
1	1	2	2	5	Rendah
2	2	2	2	6	Rendah
3	3	1	1	5	Rendah
4	2	1	1	4	Rendah
5	2	2	3	7	Sedang
6	2	3	2	7	Sedang
7	3	1	2	6	Rendah
8	2	2	2	6	Rendah
9	2	3	3	8	Sedang
10	2	3	1	6	Rendah
Jml	21	20	18	60	Rendah

Sumber lampiran:06

Tabel A.2 menunjukkan bahwa penelitian pegawai kontrak terhadap komunikasi Dinas Perhubungan Singaraja tergolong rendah. Indikator (X_3) memberikan pengaruh yang besar terhadap menurunnya kepuasan pegawai kontrak Dinas Perhubungan Singaraja.

Dinas Perhubungan mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah bidang perhubungan berdasarkan asas otonomi daerah dan tugas pembantuan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui SEKDA. Rendahnya kepuasan kerja pegawai kotrak di dinas perhubungan diduga disebabkan oleh dua aspek yaitu komunikasi yang tidak

komunikatif dan gaya kepemimpinan yang tidak transformasional. Dengan menciptakan komunikasi yang komunikatif membuat pegawai kontrak berani berpendapat mengenai informasi, gagasan, pikiran, dan ide antar sesama rekan sekerja dan juga pimpinan. Kepemimpinan yang transformasional juga dibutuhkan oleh pegawai kontrak dikarenakan dibutuhkannya pemimpin yang memberikan motivasi upaya bawahan untuk mencapai hasil kerja yang optimal, mampu menginspirasi orang lain untuk melihat masa depan dengan optimis memproyeksikan visi yang ideal, dan mampu mengkomunikasikan bahwa visi tersebut dapat dicapai.

Kepemimpinan yang baik dalam organisasi mampu menggerakkan bawahannya sehingga terciptanya kinerja yang optimal. Menurut Robbins (2001) kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mampu memberi inspirasi karyawannya untuk lebih mengutamakan kemajuan organisasi daripada kepentingan pribadi, memberikan perhatian yang baik terhadap karyawan dan mampu merubah kesadaran karyawannya dalam melihat permasalahan lama dengan cara yang baru. Kepemimpinan dalam Dinas Perhubungan Singaraja termasuk dalam kepemimpinan transformasional karena adanya sistem transformasi yang dilakukan melalui pendekatan watak (*trait*), gaya (*style*), dan kontingensi. Inti dari kepemimpinan ini adanya pemberian motivasi kepada bawahan untuk bekerja lebih baik serta menitikberatkan pada perilaku untuk membantu transformasi antara individu dengan organisasi. Gaya kepemimpinan ini diharapkan dapat meningkatkan upaya bawahan untuk mencapai hasil kerja yang optimal, mampu menginspirasi orang lain untuk melihat masa depan dengan optimis memproyeksikan visi yang ideal, dan mampu mengkomunikasikan bahwa

visi tersebut dapat dicapai. Menurut Robbins (2010: 263) ada empat indikator kepemimpinan transformasional yaitu: (X₁) Kharisma, (X₂) Motivasi Inspiratif, (X₃) Stimulasi Intelektual, dan (X₄) Perhatian yang individual.

Tabel 1.3
Observasi Awal Variabel
Kepemimpinan Transformasional

No	Sekor Kepemimpinan Transformasional				Total	Kategori
	(X ₁)	(X ₂)	(X ₃)	(X ₄)		
1	2	1	1	2	6	Rendah
2	3	1	2	1	7	Rendah
3	2	2	2	2	8	Rendah
4	3	2	2	2	9	Sedang
5	3	2	2	1	8	Rendah
6	3	2	2	3	10	Sedang
7	2	2	2	2	8	Rendah
8	4	2	3	2	11	Sedang
9	2	2	1	1	6	Rendah
10	2	3	2	2	9	Rendah
Jml	26	19	19	18	82	Sangat Rendah

Sumber lampiran:06

Tabel A.3 Menunjukkan penelitian kepemimpinan transformasional pada Dinas Perhubungan Singaraja yang tergolong dalam kategori sangat rendah. Indikator (X₄) memberikan pengaruh yang paling besar terhadap menurunnya kepuasan pegawai kontrak Dinas Perhubungan Singaraja.

Rita (2005) menyatakan komunikasi akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, karena jika terjalin komunikasi yang baik antara karyawan dan atasan maka karyawan akan menjadi lebih puas. Voon et al. (2011) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional menjadi penting dalam hal kepuasan kerja para pengikutnya.

Kepuasan kerja yang rendah dapat diatasi dengan komunikasi yang baik antara atasan, bawahan, dan antar pegawai, komunikasi yang tidak komunikatif membuat pegawai merasa kurang puas dalam melakukan pekerjaan. Kepemimpinan transformasional yang peduli terhadap permasalahan, perkembangan bawahannya, dan bisa memotivasi atau inspirasi kepada bawahannya akan mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan pada uraian latar belakang, maka dari itu penting dilakukan penelitian. Berdasarkan hal tersebut dapat diangkat sebuah judul penelitian **“Pengaruh Komunikasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kontrak Dinas Perhubungan Singaraja”**.

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka, dapat diidentifikasi suatu permasalahan yang terjadi yaitu, rendahnya kepuasan kerja pegawai kontrak di Dinas Perhubungan Singaraja diduga disebabkan oleh komunikasi yang tidak komunikatif dan gaya kepemimpinan yang tidak transformasional.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penelitian ini difokuskan pada permasalahan variabel komunikasi dan variabel kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pegawai kontrak di Dinas Perhubungan Singaraja.

1.4 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Bagaimana pengaruh komunikasi dan kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pegawai kontrak di Dinas Perhubungan Singaraja?
- 2) Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja pada pegawai kontrak di Dinas Perhubungan Singaraja?
- 3) Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pada pegawai di Dinas Perhubungan Singaraja?

1.5 Tujuan penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hal-hal sebagai berikut.

- 1) Pengaruh komunikasi dan kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pada pegawai kontrak di Dinas Perhubungan Singaraja.
- 2) Pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja pada pegawai kontrak di Dinas Perhubungan Singaraja.
- 3) Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pada pegawai kontrak di Dinas Perhubungan Singaraja.

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

- 1) Manfaat secara teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kontribusi bagi ilmu pengetahuan dan wawasan yang khusus dibidang manajemen sumber daya manusia mengenai pengaruh komunikasi dan kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pegawai kontrak di Dinas Perhubungan Singaraja.

2) Manfaat secara praktis

Hasil dari penelitian ini di harapkan nantinya mampu memberikan sumbangan saran, pemikiran dan informasi yang bermanfaat yang dimana berkaitan dalam meningkatkan kepuasan pegawai kontrak di Dinas Perhubungan Singaraja.

