

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memusatkan fokus pada unsur kinerja manusia yang dikelola sedemikian rupa guna mencapai target-target yang dicanangkan oleh perusahaan (Hasibuan, 2016; Rivai, 2015). Dalam hal ini sebuah perusahaan harus memiliki pemimpin di bidang MSDM yang kompeten, agar setiap target-target perusahaan bisa berjalan dengan baik dan dicapai dengan maksimal, pemimpin juga harus memiliki kepekaan terhadap bawahannya karena dalam mengelola manusia dan organisasi, ada potensi fisik dan psikis yang dimiliki masing-masing individu pemimpin pasti berbeda dan sudah menjadi tugas pokok dari seorang pemimpin untuk memaksimalkan setiap potensi karyawan yang ada dalam lingkup organisasi perusahaan.

Menurut Iqbal et. al (2015) kepemimpinan adalah sebuah proses dimana seorang pemimpin dapat secara langsung membimbing dan mempengaruhi perilaku dan pekerjaan lainnya untuk menuju pencapaian dalam situasi tertentu. Selain itu kepemimpinan juga merupakan kemampuan seorang pemimpin untuk memberikan dorongan kepada bawahan agar bekerja dengan penuh keyakinan dan semangat. titik rendah yang bertolak belakang menjadi tipe kepemimpinan otoriter.

Kepemimpinan yang baik dalam suatu organisasi didukung oleh budaya organisasi yang baik pula. Pemimpin merupakan bagian dari budaya

organisasi, tetapi seorang pemimpin juga memiliki kemungkinan untuk bertindak sebagai agen perubahan dalam budaya Pors (2008). Semakin kuat gaya kepemimpinan yang diterapkan dan didukung oleh budaya organisasi yang baik, maka akan meningkatkan kinerja perusahaan. Pembentukan budaya organisasi yang baik akan menyebabkan para karyawan lebih terpacu dalam bekerja agar tercapainya kinerja yang lebih tinggi Sami et al (2011).

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai suatu emosional positif yang timbul dari penilaian individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Menurut Robbin dan Judge (2019), kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang muncul dari hasil evaluasi terhadap berbagai karakteristik pekerjaan tersebut. Karyawan yang merasa puas akan menunjukkan perilaku kerja yang positif, sedangkan karyawan yang tidak puas akan cenderung menampilkan perilaku yang kontraproduktif seperti penurunan kinerja, ketidakhadiran, bahkan keinginan untuk keluar dari organisasi. Oleh karena itu, tingkat kepuasan kerja karyawan dapat dijadikan indikator penting dalam menilai efektivitas pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi.

Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Masalembu menerapkan gaya kepemimpinan demokratis dalam menjalankan organisasinya. Pemimpin selalu berusaha melibatkan seluruh pegawai dalam setiap proses pengambilan keputusan, sekaligus membuka ruang seluas-luasnya bagi pegawai untuk memberikan masukan. Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Masalembu berupaya memastikan bahwa setiap keputusan

yang diambil merupakan hasil pertimbangan bersama, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang lebih optimal dan membawa manfaat bagi seluruh pihak.

Budaya organisasi yang diterapkan di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Masalembu pada dasarnya berpegang pada nilai ASN BerAKHLAK dan visi Kementerian Perhubungan dalam mewujudkan kualitas pelayanan transportasi laut yang aman. Budaya keselamatan pelayaran sebagai prioritas utama diterapkan dengan sangat kuat, di mana seluruh kegiatan operasional, pelayanan, serta pengawasan di lingkungan Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Masalembu selalu diarahkan untuk memastikan bahwa setiap aspek yang berkaitan dengan pelayaran mulai dari peralatan keselamatan, kondisi kapal, prosedur keberangkatan, hingga edukasi masyarakat pesisir berjalan sesuai standar keamanan yang telah diterapkan sehingga dapat meminimalisir risiko kecelakaan laut dan menciptakan lingkungan transportasi yang aman bagi seluruh pengguna jasa.

Berdasarkan hasil penelitian di awal, diketahui bahwa pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan (UPP) Kelas III Masalembu belum mendapatkan tingkat kepuasan kerja yang diharapkan. Ketidakpuasan pegawai di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan (UPP) Kelas III Masalembu muncul karena belum terpenuhinya kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, dan kebutuhan akan penghargaan.

Pegawai merasa kurang aman dalam bekerja akibat kondisi wilayah terpencil dengan akses transportasi laut yang tidak menentu serta minimnya

fasilitas kesehatan dan perlindungan keselamatan. Selain itu, letak geografis yang terisolasi menyebabkan terbatasnya interaksi sosial dan dukungan antarpegawai, sehingga menimbulkan rasa kesepian dan kurangnya kebersamaan. Di sisi lain, pegawai merasa kurang mendapatkan apresiasi yang sebanding dengan beban tugas dan tantangan penugasan di daerah 3T, termasuk terbatasnya pengakuan dan peluang pengembangan karier.

Hal-hal tersebut menjadi faktor utama munculnya ketidakpuasan dalam bekerja. Meskipun demikian, gaya kepemimpinan yang diterapkan di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Masalembu dinilai sudah sangat baik dan budaya organisasinya berjalan dengan teratur. Melihat fenomena yang terjadi diatas, peneliti melakukan penelitian di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Masalembu dengan judul “Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Dalam Menggapai Kepuasan Kerja Karyawan Di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Masalembu”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka permasalahan yang akan dibahas dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana Kepemimpinan dan Budaya Organisasi mampu mencapai kepuasan kerja Karyawan di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Masalembu?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan dan budaya organisasi mampu mencapai kepuasan kerja karyawan di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Masalembu.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, yaitu:

1. Manfaat Akademik

Penelitian ini bertujuan untuk menambah pengetahuan dan pemahaman dampak baru yang lebih luas tentang kepuasan kerja dan faktor-faktornya.

2. Manfaat Bagi Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Masalembu

Penelitian ini dimaksudkan untuk menjadi referensi bagi perusahaan sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam mengevaluasi kepuasan kerja dan memberikan ide untuk menetapkan kebijakan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM).

