

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sudah sewajarnya, di tiap organisasi, industri, serta kantor lembaga pemerintah terdapat seseorang pemimpin yang sepenuhnya bertugas mengelola operasional kantor serta mengkoordinir seluruh karyawan buat menggapai tujuan bersama. Seseorang pemimpin akan menggunakan gaya kepemimpinan yang dianggap paling efektif di perusahaan, organisasi, atau kantor pemerintahan. Namun dalam kenyataannya masing-masing pemimpin memiliki cara yang berbeda dalam memimpin di suatu organisasi, perusahaan, dan kantor instansi pemerintah.

Efektivitas tempat kerja seseorang pemimpin akan sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinannya. Pencapaian tujuan pribadi dan organisasi dapat dipandu oleh pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat serta motivasi eksternal yang tepat. Kinerja karyawan akan menurun dan tujuan organisasi akan terabaikan bila gaya kepemimpinan yang digunakan tidak pas. Cara seseorang pemimpin buat pengaruhi bawahannya ialah melalui gaya kepemimpinannya.

Mampu menginspirasi orang lain untuk mengikuti saran pemimpin sangat berarti guna menjadi seseorang pemimpin. Sebagai seseorang pemimpin, wajib berperilaku baik buat berikan contoh untuk karyawan serta bawahannya. Seruan, saran, apalagi kritik dari bawahan pula wajib diterima oleh seseorang pemimpin. Alhasil, akan timbul seseorang pemimpin yang bisa berkaca pada kekurangannya sendiri. Memakai pengalaman serta kesempatan yang datang pada saat yang tepat, seseorang pemimpin yang baik akan tercipta dalam jangka waktu yang lama. Gaya kepemimpinan seseorang pemimpin bisa berakibat pada orang lain.

Pengembangan karir bagi karyawan memainkan peran penting dalam membantu pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi. Karyawan yang sudah mengetahui tentang jenjang karir yang ada pada perusahaan akan secara otomatis mempengaruhi kinerja perusahaan. Sebaliknya dengan meningkatkan Jenjang Karir akan menambah loyalitas karyawan pada organisasi atau perusahaan.

Pengembangan Karir berperan penting serta berpengaruh terhadap efektivitas pekerjaan bagi para karyawan, karena tanpa adanya jenjang karir di sebuah perusahaan kepada karyawannya, pekerjaan tersebut tidak akan terealisasi dengan baik dan lancar. Sudah selayaknya jika setiap perusahaan berusaha agar para karyawannya memiliki jenjang karir yang tinggi, sehingga seorang karyawan menjadi lebih semangat dalam menjalankan pekerjaannya. Dan seorang karyawan dapat memahami dengan baik tanggung jawab dari job description tugas mereka. Posisi yang lebih tinggi umumnya diiringi dengan pendapatan yang lebih tinggi, lebih banyak tanggung jawab, serta lebih banyak pengetahuan, yang semuanya merupakan kebutuhan untuk karyawan. Pengembangan karir memiliki tujuan yang leluasa yaitu jangka waktu yang lebih lama dan ruang lingkup yang lebih luas dan pengembangan karir mempunyai inti untuk meningkatkan kemampuan karyawan. (Nurisman, 2018)

Salah satu aset perusahaan yang sangat berharga merupakan sumber daya manusianya sebab karyawan bagian penting dalam memastikan bahwa semua operasi perusahaan berjalan lancar. Agar sumber daya manusia bisa melakukan tanggung jawabnya secara optimal, pastinya wajib mempunyai keahlian yang mencukupi guna pekerjaan yang harus dilakukan.

Saat menjalankan bisnisnya, semua organisasi publik dan swasta terus-menerus berupaya meningkatkan keterampilan dan keahlian anggota stafnya untuk menyelesaikan tugas.

Situasi atau kondisi di dalam ataupun di luar tempat kerja yang berpotensi mempengaruhi keahlian karyawan buat menuntaskan pekerjaannya diketahui sebagai lingkungan kerja. Seseorang karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang mendorongnya buat bekerja sebaik mungkin akan bekerja dengan baik. Sebaliknya, seseorang karyawan yang bekerja dalam suasana yang tidak memadai serta tidak mendorongnya guna bekerja dengan sebaik-baiknya akan menjadi lamban serta cepat letih, sehingga terjadi penurunan kinerja. Moral karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh mutu tempat kerja dalam perihal keadaan kerja yang aman serta sehat. Orang-orang di lingkungan kerja organisasi bisa mengembangkan ikatan yang bertahan seumur hidup. Akibatnya, upaya harus

dilakukan buat memastikan bahwa tempat kerja nyaman serta aman sehingga karyawan bisa melaksanakan tugasnya dengan gembira serta bersemangat. (Pranitasari et al., 2018)

Tingkat kepuasan kerja seorang pekerja merupakan ukuran seberapa puas mereka dengan pekerjaan mereka. Karyawan akan mempunyai perilaku positif serta memberikan dampak positif pada pekerjaannya bila mereka merasa puas dengan pekerjaannya. Kinerja, loyalitas, serta komitmen karyawan terhadap bisnis seluruhnya bisa dipengaruhi oleh kepuasan kerja, yang bisa mengarah pada sikap positif pekerja. Perilaku negatif lebih mungkin terjadi di antara Pekerja yang tidak menikmati pekerjaannya seperti munculnya sikap malas saat bekerja, pekerjaan tidak selesai tepat waktu, dan menurunnya kinerja karyawan. Tingginya tingkat absensi serta banyaknya karyawan yang keluar dan bergabung dengan perusahaan menunjukkan betapa puas dan tidak puasnya para pekerja. Bisa disimpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan menurun seiring dengan meningkatnya jumlah karyawan yang keluar. Kebijakan perusahaan buat mengurangi jumlah karyawan supaya pekerjaan bisa dilakukan dengan lebih efektif juga berkontribusi terhadap tingginya angka keluarnya karyawan (Novialni & Pragiwani, 2020).

Adapun fenomena yang terjadi pada Kantor Kelurahan Pondok Kelapa Jakarta Timur yaitu terdapat perbedaan jenis gaya kepemimpinan yang diterapkan pada riset sebelumnya dengan riset yang sedang dilakukan oleh peneliti. Menurut riset sebelumnya, terdapat gaya kepemimpinan transformasional di kantor-kantor pemerintahan, seperti Kementerian Perdagangan, dan style ini mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Walaupun Kantor Kelurahan Pondok Kelapa menganut gaya kepemimpinan demokratis, namun gaya ini mempunyai beberapa kelemahan, antara lain proses pengambilan keputusan yang memakan waktu lama sebab dilakukan secara musyawarah sehingga bisa memunculkan konflik bila pengambilan keputusan dilakukan tidak cocok dan jika karyawan menempatkan kepentingan individu di atas kepentingan organisasi secara keseluruhan. Secara umum, salah satu aspek yang secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja di kalangan pekerja ialah pengembangan karir. Peneliti dalam riset ini tertarik buat melaksanakan riset tentang

pengembangan karir karena mau mengenali apakah pegawai Kantor Kelurahan Pondok Kelapa yang puas dengan pekerjaannya memberikan penekanan yang signifikan pada pengembangan karir. Pada penelitian ini akan dibahas secara lebih jelas apakah terdapat hal-hal lain diluar pengembangan karir yang menjadi fokus kepuasan kerja karyawan di Kantor Kelurahan Pondok Kelapa. Berdasarkan informasi yang didapat peneliti dari Pemimpin lurah dan Sekretaris lurah di Kelurahan Pondok Kelapa, sistem pengembangan karir yang terdapat di Kelurahan Pondok Kelapa yaitu terdapat promosi jabatan dan rotasi jabatan. Promosi jabatan contohnya staff yang dipromosikan menjadi kepala seksi. Rotasi kerja pada Kantor Kelurahan Pondok Kelapa di atur oleh *Suku Badan Kepegawaian Kota Administrasi Jakarta Timur*. Adapun fenomena lingkungan kerja di Kantor Kelurahan Pondok Kelapa masih memerlukan sedikit pembenahan. Artinya, meski tata letak sudah rapi, namun masih belum optimal. Karena masih ditemukan pengorganisasian berkas-berkas pekerjaan yang kurang rapi. Akan tetapi hal tersebut dapat dibenahi dengan cara semua karyawan diberikan tempat atau laci dibawah meja kerja mereka untuk menyimpan dokumen-dokumen penting lainnya. Adapun fenomena kepuasan kerja karyawan pada Kantor Kelurahan Pondok Kelapa yaitu adanya ketidaksesuaian bidang pekerjaan dengan minat dari sebagian karyawan. Oleh karena itu, ini bisa menurunkan kepuasan kerja pekerja. Namun hal tersebut dapat diselesaikan melalui proses instruksi langsung dari pimpinan kepada setiap karyawan. Pengarahan ini dilakukan sebelum karyawan melakukan pekerjaannya. Tujuan dari proses pengarahan ini adalah untuk memastikan bahwa karyawan memiliki pemahaman menyeluruh tentang pekerjaan yang dijelaskan dalam deskripsi pekerjaan dan memberi mereka kesempatan untuk mendiskusikan masalah apapun dan mengajukan pertanyaan yang masih mereka miliki terkait pekerjaan tersebut. Dari sisi lain, survei kepuasan pelayanan masyarakat dan hasil positif kelurahan Pondok Kelapa menunjukkan bahwa seluruh pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dan memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Berdasarkan fenomena diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis,**

Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan” (Studi Kasus Pada Kantor Kelurahan Pondok Kelapa).

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Kantor Kelurahan Pondok Kelapa?
2. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Kantor Kelurahan Pondok Kelapa?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Kantor Kelurahan Pondok Kelapa?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh *gaya kepemimpinan demokratis* terhadap kepuasan kerja karyawan di Kantor Kelurahan Pondok Kelapa Jakarta Timur
2. Untuk mengetahui pengaruh *pengembangan karir* terhadap kepuasan kerja karyawan di Kantor Kelurahan Pondok Kelapa Jakarta Timur
3. Untuk mengetahui pengaruh *lingkungan kerja* terhadap kepuasan kerja karyawan di Kantor Kelurahan Pondok Kelapa Jakarta Timur

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti
Menambah wawasan keilmuan dan saran untuk menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama menempuh pendidikan.
2. Bagi Pembaca
Penulis juga berharap dapat membantu para pembaca yang ingin atau sedang melakukan penelitian dengan topik yang sama mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Pengembangan Karir, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Juga ingin membantu para pembaca untuk mengetahui tujuan dari adanya penentuan gaya kepemimpinan demokratis, tujuan dari adanya pengembangan karir, dan tujuan pembentukan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Bagi Perusahaan dan Masyarakat
Tidak menutup kemungkinan para pelaku usaha dapat menggunakannya sebagai masukan dan saran untuk kepada para pemimpin di Kantor

Kelurahan Pondok Kelapa, Jakarta Timur, terkait dengan pengembangan kepemimpinannya, memberikan informasi kepada karyawan tentang jenjang karir yang terdapat di Kantor Kelurahan Pondok Kelapa Jakarta Timur dan pembentukan lingkungan kerja, agar lebih baik dan memberikan informasi mengenai hal-hal yang memerlukan perhatian dalam rangka meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja.

Untuk Masyarakat dapat mengetahui tentang tipe gaya kepemimpinan yang diterapkan pada sebuah perusahaan, mengetahui tujuan dari adanya pengembangan karir, dan menentukan pengaruh lingkungan kerja perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan