

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latara Belakang Masalah

Dalam kehidupan manusia tidak terlepas dari kumpulan atau organisasi yang mempunyai tujuan yang sama, manusia juga disebut makhluk sosial yang tidak terlepas dari pada yang dikatakan saling membutuhkan kerjasama untuk mengerjakan satu hal yang kemudian akan mengerucut pada satu tujuan. Kumpulan atau organisasi manusia sudah terjadi berabad-abad dari zaman kuno hingga sekarang. Kehidupan manusia semakin maju dan canggih dalam berorganisasi dan telah membentuk banyak bidang organisasi yang terbilang kompleks artinya semakin banyak bidang organisasi karena banyak penemuan-penemuan yang di temukan oleh manusia sehingga di pisah-pisahkan lebih mandiri dan spesifik untuk menjalankannya. Perlu diketahui bahwa kompleksitas membutuhkan pemikiran yang cemerlang yang kreatif untuk dapat menangani setiap bidang lembaga, institusi. Dalam menjalankan satu lembaga membutuhkan kemampuan kerja, kemampuan untuk menjalankannya, tentu ketika suatu lembaga merekrut pegawai, merekrut SDM yang mampu menjalankannya karena lembaga tersebut mengharapakan yang terbaik dan mencapai hasil yang baik. Alasan lain instansi tersebut merekrut pegawai yang skilnya baik dengan tujuan dapat bersaing dan mampu mencapai visi-misi dari pada lembaga tersebut, tujuannya bisa tercapai dan mendapatkan hasil yang baik dan memuaskan.

Dalam hal organisasi tentu didalam ada gaya kepemimpinan atau dalam konteks penulisan karya ilmiah ini adalah lebih berbicara tentang gaya kepemimpinan paternalistik, kepuasan kerja dan lingkungan kerja dimana kesemua faktor tersebut merupakan salah satu

penyebab atau penentu baik buruknya prestasi kerja seorang pegawai yang dapat dilihat atau dinilai dari hasil kinerja pegawai.

Menurut Rumadi (2015), Kinerja merupakan hasil dari upaya yang dilakukan oleh seseorang untuk mencapai target yang sudah ditentukan. Mengutip dari Newstrom yang juga mengatakan kinerja pegawai atau karyawan adalah ukuran sejauh mana individu atau kelompok mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Penelitian ini dilakukan di Kobakma Kabupaten Mamberamo tengah dengan responden yang di ambil yaitu Pegawai Negeri Sipil yang berada di dinas pendidikan kabupaten Mamberamo tengah. Dinas pendidikan Mamberamo tengah adalah sebagai lembaga negara yang berada pada tingkat pemerintahan kabupaten untuk melayani dan menangani hal-hal yang berkaitan dengan pengurusan pendidikan negara di wilayah kekuasaan kabupaten Mamberamo tengah. Dengan ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan setempat, mengontrol sekolah-sekolah yang ada di wilayah kabupaten tersebut, seperti pembangunan insfrastruktur, menilai dan mengukur kualitas guru atau sumber daya guru yang dapat mendidik dan mencerdaskan anak-anak di wilayah kabupaten Mamberamo tengah.

Dalam menjalankan lembaga pemerintah tingkat kabupaten dinas pendidikan kabupaten Mamberamo tengah yang berkaitan dengan Gaya Kepemimpinan Paternalistik maka sangat membutuhkan seorang pemimpin yang andal, yang memiliki skil dan pemahaman dalam penanganan situasi-situasi sulit yang akan di alami di kantor hingga ke lapangan. Seorang pemimpin harus mempunyai komunikasi yang baik kepada bawahannya, punya keterbukaan kepada bawahan sehingga tidak ada ketimpangan dan kesenjangan dalam menyelesaikan tugas-tugas instansi. Situasi dan kondisi keterbukaan inilah yang diinginkan oleh pegawai kantor dinas

pendidikan kabupaten Mamberamo tengah. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Hidayat A.(2017) dan Malik. (2021.), Gaya Kepemimpian Paternalistik berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Artinya bahwa gaya kepemimpinan memiliki potensi yang sangat kuat dalam kinerja pegawai untuk mempenaguhi dan tidak mempengaruhi. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahma (2020), bahwa penelitian tidak berpengaruh pada Kinerja Pegawai.

Ada penemuan didinas terkait ,ada beberapa hal yang tidak membuat pegawai kantor merasa kepuasan kerja akibat tidak ada dorongan, motivasi dari pemimpin dan tidak memenuhi kebutuhan mereka hal ini tidak di alami oleh pegawai kantor saja namun di alami oleh kepala-kepala sekolah yang ada di wilayah setempat yang kesulitan menemui kepala dinas karena tidak berada di tempat tugas, selalu keluar kota seperti ke jayapura sehingga ini menjadi problem tersendiri yang perlu di perhatikan. Sehingga dalam penelitian yang dilakukan oleh Indartinah (2023), Gaya Kepemimpian Paternalistik berpengaruh atau signifikan terhadap Kepuasan Kerja. tetapi berbeda dengan penelitian yang di lakukan oleh Awaludin (2021) Pengaruh tidak signifiakan. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa Gaya Kepemimpian berpotensi membuat pegawai ini merasa puas atau tidak puas tergantung bagaimana cara pemimpin itu memimpin bawahannya. Penelitian berikutnya yang dilakukan oleh Zeindra (2019), Kepuasan Kerja tidak dapat mengintervening Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini terjadi karena Gaya Kepemimpian memiliki kemampuan untuk meningkatkan Kepuasaan Kerja pegawai dan kemudian berdampak pada Kinerja Pegawai yang berpotensi meningkat namun, itu tidak terjadi karena gaya kepemimpinan yang tidak berpengaruh pada Kepuasan Kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dalam hal berikut, karyawan mengeluh tentang Lingkungan Kerja didalam kantor yang tidak terbuka salah satunya seperti kepala dinas yang tidak terbuka sehingga pegawai kantor tidak merasa aman karena sering di tanyakan oleh masyarakat yang mempunyai

kepentingan pengurusan di kantor tersebut atas ketiadaan kepala dinas kabupaten Mamberamo tengah yang tidak berada di tempat tugas sehingga hal ini menjadi persoalan bagi pegawai kantor dinas tersebut. Hal ini didukung oleh Penelitian yang dilakukan oleh Anggraini (2024) Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Tetapi penelitian yang dilakukan oleh Hadi 2023). Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. penelitian yang dilakukan juga oleh Ayunasrah (2020). Dalam konteks intervening Kepuasan Kerja tidak dapat memediasi Lingkungan Kerja terhadap kinerja. Hal berikut adalah tentang Kepuasan kerja adalah akibat dari suatu hal yang mempengaruhi namun, dalam konteks ini adalah apakah pengaruh Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sangat berdampak atau tidak berdampak, yang didukung oleh penelitian Junaidi (2021) dan Haholongan (2022) Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Tetapi berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Andriyani (2023) Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasaan Kerja. Jadi, perlu di ketahui bahwa Lingkunga kerja sangat berperang penting dalam hal Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di suatu badan organisasi dan pastinya berkaitan dengan bagaimana pemimpin dapat memimpin maka hasilnya akan Sesuai dengan gaya kepemimpinan. Hal yang berikut adalah pkepuasan kini menjadi ukuran untuk seperti apa nanti kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab. Menurut Silla et al (2010), kondisi organisasi yang tidak menentu ini akan membuat Karyawan tidak rasa aman dalam bekerja sehingga berdampak pada kepuasan dan Kinerja. Yang didukung oleh penelitian Abid (2024 dan Syamsir (2018).) Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai. Tetapi berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Hastuti (2020), Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hal-hal seperti Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja di kabupaten Mamberamo sangat kurang sehingga banyak pegawai yang mengeluh mengenai

jaminan akan semua hal itu dan hal ini sangat berpengaruh kepada kinerja pegawai dan guru-guru sekolah dinas pendidikan kabupaten Mamberamo tengah. Hal ini tidak hanya terjadi pada dinas pendidikan kabupaten Mamberamo tengah tetapi, sebagian besar kabupaten-kabupaten yang berada di papua sangat krisis jika sudah berkaitan dengan hal pendidikan namun, penelitian ini peneliti hanya berfokus pada dinas pendidikan kabupaten Mamberamo tengah yang akan diteliti.

Berdasarkan uraian diatas maka penelitian kali ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel Y yaitu kinerja pegawai dinas pendidikan kabupaten Mamberamo tengah.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, maka dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan Paternalistik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dinas pendidikan kabupaten Mamberamo tengah?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dinas pendidikan kabupaten Mamberamo tengah?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan Paternalistik berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai dinas pendidikan kabupaten Mamberamo tengah?
4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai dinas pendidikan kabupaten Mamberamo tengah?

5. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dinas kabupaten Mamberamo tengah?
6. Apakah Gaya Kepemimpinan Paternalistik berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dinas pendidikan kabupaten Mamberamo tengah dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening?
7. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dinas pendidikan kabupaten Mamberamo tengah dengan kepuasan kerja sebagai intervening?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisa apakah Gaya Kepemimpinan Paternalistik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai?
2. Untuk menganalisis apakah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai?
3. Untuk menganalisis apakah Gaya Kepemimpinan paternaslistik berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja?
4. Untuk menganalisis apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
5. Untuk menganalisis apakah Kepuasana Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai?
6. Untuk menganalisis apakah gaya Kepemimpinan Paternalistik berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan variabel kepuasan sebagai intervening?

7. Untuk menganalisis apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan variabel Kepuasan sebagai intervening?

1.4 Manfaat Penelitian

Dari Penelitian yang dilakukan mengharapakan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini dapat diharapakan sebagai bahan kajian atau sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya. Selain bahan penelitian dapat juga memberi kontribusi sebagai bahan pengembangan bagi teori ilmu manajemen pada konsentrasi sumber daya manusia.

2. Bagi Praktisi.

Penelitian ini diharapakan memberikan pengetahuan dan memperkaya ilmu serta dapat memahami ilmu manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi instansi pemerintahan dinas pendidikan hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan manajemen untuk membuat kebijakan dan pengambilan keputusan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

4. Bagi Akademik

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan memberikan kontribusi dan pengetahuan baru yang bermanfaat bagi dunia pendidikan serta mampu memberikan jawaban tentang pengaruh-pengaruh yang mempengaruhi kinerja pegawai kabupaten Mamberamo tengah.

5. Bagi Peneliti Selanjutnya:

Penelitian ini mengharapakan dapat menjadi bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.