

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting bagi perusahaan karena keberhasilan suatu perusahaan sangat tergantung pada karyawan, dimana karyawan merupakan tulang punggung dan penggerak jalannya aktivitas perusahaan, terutama dalam bidang industri jasa, termasuk Balai Penyuluh Pertanian (BPP). Suciadi (2017) menyatakan bahwa perusahaan yang baik akan menyadari peran penting karyawan sebagai faktor utama produktivitas perusahaan, karyawan juga dituntut untuk bekerja secara optimal, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dibidang jasa juga melakukan kontak langsung dengan konsumen, dituntut untuk selalu bertanggung jawab dan disiplin dalam pekerjaan. Sumber daya manusia adalah aset terpenting yang harus dimiliki oleh Balai Penyuluh Pertanian (BPP), oleh sebab itu penyuluh harus dimanfaatkan semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Saputra (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) mengacu kepada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya. Penyuluh pertanian dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, penyuluh yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya, semakin tinggi penilaian terhadap kegiatannya dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan berdasar penjelasan tersebut, dapat dikatakan kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Perusahaan dalam mencapai tujuan harus mampu mengelola dengan baik setiap unsur internal maupun unsur eksternal. Pihak internal merupakan seluruh elemen perusahaan yang berfungsi untuk melakukan aktivitas

perusahaan, sedangkan pihak eksternal merupakan pihak di luar perusahaan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk menjaga stabilitas perusahaan dapat dilakukan dengan menjaga kepuasan kerja karyawan. Suciadi (2017) menyatakan bahwa salah satu indikator berhasil tidaknya manajemen adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang secara umum merupakan penilaian atau cerminan dari perasaan para karyawan terhadap pekerjaannya yang akan tampak dalam sikap positif para karyawan terhadap pekerjaannya. Bentuk kepuasan kerja yang dapat diupayakan oleh Balai Penyuluh Pertanian (BPP) antara lain memberikan kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman bagi penyuluh.

Firmansyah (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah sekumpulan dari serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian, termasuk didalamnya kewibawaan untuk dijadikan sebagai sarana dalam rangka meyakinkan yang dipimpinnya agar mereka mau dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, penuh semangat, ada kegembiraan batin, serta merasa tidak terpaksa. Pencapaian keberhasilan tujuan dari perusahaan adalah sebuah prestasi manajemen. Penilaian kinerja perusahaan dapat digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan bagi pihak eksternal dan internal. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai kinerja yang baik sangat ditentukan oleh seorang pemimpin. Pimpinan yang baik yaitu pimpinan yang memperhatikan penyuluh dan mengarahkan penyuluh dalam bekerja.

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah rekan kerja, seperti yang diungkapkan Christina (2015) rekan kerja di sini adalah adanya hubungan yang baik antara sesama karyawan, karyawan terhadap pimpinan, begitu juga sebaliknya antara pimpinan terhadap karyawan. Fenomena yang sering terjadi di Balai Penyuluh Pertanian (BPP) adalah adanya penyuluh yang merasa kurang puas terhadap rekan kerja yang bersikap kurang baik kepada sesama penyuluh, adanya penyuluh yang hanya mementingkan kepentingan sendiri dan kurang bisa bekerjasama antar penyuluh yang lain. Berdasarkan latar belakang di atas, penelitian ini akan menganalisis

bagaimana “**PENGARUH REKAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA DI BALAI PENYULUH PERTANIAN (BPP) KABUPATEN BREBES**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka rumusan masalah yang dapat di ambil adalah:

1. Apakah rekan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja di Balai Penyuluh Pertanian (BPP) Kabupaten Brebes?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja di Balai Penyuluh Pertanian (BPP) Kabupaten Brebes?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak di capai melalui penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh rekan kerja terhadap kepuasan kerja di Balai Penyuluh Pertanian (BPP) Kabupaten Brebes.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja di Balai Penyuluh Pertanian (BPP) Kabupaten Brebes.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang kaitannya dengan pengaruh rekan kerja dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja yang dalam penelitian sebelumnya masih terbatas.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan positif bagi Balai Penyuluh Pertanian (BPP) agar lebih memperhatikan kepuasan kerja, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja di Balai Penyuluh Pertanian (BPP).