

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Keimigrasian adalah hal ihwal lalu lintas orang yang masuk atau keluar wilayah Indonesia serta pengawasannya dalam rangka menjaga tegaknya kedaulatan negara, pengertian ini diambil dari Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2011 Tentang Keimigrasian. Fungsi Keimigrasian adalah bagian dari urusan pemerintahan negara dalam memberikan pelayanan Keimigrasian, penegakan hukum, keamanan negara, dan fasilitator pembangunan kesejahteraan masyarakat. Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jakarta Timur adalah Unit Pelaksana Teknis yang menjalankan fungsi Keimigrasian berada dibawah Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia DKI Jakarta, dipimpin oleh seorang Kepala Kantor dengan jabatan struktural setingkat eselon II. Tugas dan fungsi Kantor Imigrasi dalam pelaksanaan tugas yaitu, pertama, bidang fasilitatif, melaksanakan tugas dibagian Tata Usaha. Kedua, bidang substantif melaksanakan tugas di Bagian Lalu Lintas Keimigrasian, Bidang Status Keimigrasian, Bidang Intelijen dan Penindakan Keimigrasian, dan Bidang Informasi dan Sarana Komunikasi Keimigrasian. Dimana wilayah kerja Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jakarta Timur meliputi Wilayah Kota Administrasi Jakarta Timur yang terdiri dari 9 kecamatan. Dengan begitu jamaknya pemohon yang harus diberikan pelayanan setiap harinya, instansi perlu mengevaluasi lebih pegawainya atau Sumber Daya Mandiri di kantor agar dapat memberikan pelayanan prima.

Pegawai yang merupakan organ penting dalam Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jakarta Timur memiliki peranan yang sentral terhadap produktivitas layanan yang diberikan. Sumber Daya Manusia merupakan unsur utama segala kegiatan di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jakarta Timur. Atas dasar itu, perlu atensi khusus dari pimpinan tinggi di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jakarta Timur untuk memberikan sarana dan prasarana serta untuk terus memperbaiki sistem pelayanannya. Instansi pemerintah seperti Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jakarta Timur perlu memberi perhatian lebih terhadap pegawainya lewat kepuasan kerja mereka. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai tindak laku pegawai pada tanggungjawab pekerjaannya, Maka adanya unsur lebih antara upah yang diterima pegawai dengan hal yang diimajinasikannya (Robbins & Judge, 2017).

Kepuasan kerja menggambarkan perasaan positif pada suatu pekerjaan berdasarkan simpulan penilaian berbagai karakteristiknya (Robbins & Judge, 2017). Seorang pegawai dengan kepuasan kerja tinggi memiliki pandangan positif pada pekerjaannya, sebaliknya apabila kepuasan kerja yang dirasakan rendah pandangan terhadap pekerjaan pun negatif yang tentunya dapat mempengaruhi produktivitas pegawai tersebut. Alhasil, evaluasi manajemen terhadap kepuasan kerja pegawai menjadi mutlak adanya dengan tujuan produktivitas jadi lebih meningkat. Kepuasan kerja tentu tidak berdiri sendiri, dia dipengaruhi oleh berbagai variabel, salah satunya gaya kepemimpinan transformasional.

Pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jakarta Timur, ditemukan beberapa pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja belum sesuai harapan. Berdasarkan

wawancara dengan pimpinan kantor (Lampiran E) ditemukan hasil bahwa hanya 6 pegawai yang merasa telah puas bekerja di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jakarta Timur. Beberapa alasan yang mendasari ketidakpuasan tersebut antara lain kondisi kerja, finansial, kebijakan dan administrasi, hubungan sosial di lingkungan kerja, pengakuan dari atasan serta atasan yang dirasa kurang mengayomi. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang diduga memiliki dampak terhadap kepuasan dan ketidakpuasan bekerja bagi pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jakarta Timur.

Gaya kepemimpinan yang transformasional harusnya bisa membuat motivasi serta kinerja pegawai meningkat, dengan tujuan gaya kepemimpinan itu memberi dampak pada kepuasan kerja pegawai (Djonata & Wijaya, 2019). Tak hanya gaya kepemimpinan transformasional, faktor lain seperti lingkungan kerja menjadi variabel yang diasumsikan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Hasibuan dan Afrizal (2019) mengatakan tempat bekerja dengan kenyamanan bisa membuat kepuasan kerja pegawai lebih meningkat melalui kinerjanya. Pemimpin dalam institusi mestinya memiliki tugas untuk mengawasi dan turut andil menaikkan taraf kenyamanan lingkungan kerja di institusinya. Semakin baik lingkungan kerja dalam satu institusi maka akan menjadi pendukung optimalisasi kerja pegawai juga suasana akan aman dan nyaman saat di tempat kerja.

Disamping lingkungan kerja, keseimbangan kehidupan atau akrab disebut, *Work life balance* dinilai sebagai bentuk ideal pegawai membagi tanggung jawab kehidupannya di rumah dengan tanggung jawab pekerjaannya di kantor. *Work life*

balance, Menurut Zheng et al. (2015), ialah kondisi pegawai memiliki kesehatan tubuh yang baik dibuktikan dengan kesejahteraan yang terus meningkat.

Kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh motivasi. Motivasi adalah suatu proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Salah satu cara untuk pekerja dapat mencapai kesuksesannya adalah dibuatnya keberadaan faktor motivasional yang cukup tinggi dalam organisasi atau perusahaan tersebut (Dewi & Thendean, 2018). Konsep motivasi digunakan untuk menjelaskan perbedaan dari pekerja yang mempunyai kemampuan dan kesempatan yang sama untuk melakukan pekerjaannya di lingkungan, kondisi, dan fasilitas yang sama, tetapi menghasilkan kinerja yang berbeda. Sehingga seseorang yang cemas bahwa aktivitasnya pasti akan menghasilkan hasil yang diinginkan dapat didorong. Ada dua jenis motivasi yang berbeda: internal dan eksternal. McClelland mengklaim bahwa kekuatan, pengetahuan, dan motivasi pencapaian membentuk motivasi. Terdapat korelasi yang positif dan signifikan antara motivasi dan kinerja (Suranto, 2014).

Berdasarkan pada penelitian terdahulu, kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa variabel diantaranya, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan transformasional dan *Work life balance*. Penelitian terdahulu oleh May & Shalahuddin (2021) menyatakan gaya kepemimpinan transformasional dan *Work life balance* memberi dampak signifikan pada *organizational citizenship behavior* (Luu & Phan, 2020) dalam hasil dari penelitiannya menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh cukup tinggi terhadap

kepuasan kerja. Hariati et al. (2021) dan Nurdiansyah et al. (2020) menyatakan penelitiannya bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Purnama et al. (2019) dalam penelitiannya berkesimpulan gaya kepemimpinan tidak berdampak pada kepuasan kerja pegawai dan komitmen pegawai. Motivasi tidak berpengaruh dengan kinerja dan komitmen kerja. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan pada komitmen pegawai. Penelitian terdahulu ditemukan adanya beberapa perbedaan temuan. Maka, dalam penelitian ini peneliti memakai variabel gaya Kepemimpinan transformasional, Motivasi kerja, dan *Work life balanced* untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kepuasan kerja dengan Lingkungan kerja sebagai mediasi pada populasi pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jakarta Timur.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dari penelitian diatas, dapat disimpulkan rumusan masalah penelitian adalah untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jakarta Timur, sehingga akan di teliti variabel-variabel gaya kepemimpinan transformasional, *Work life balance* dan motivasi kerja yang dapat memengaruhi kepuasan kerja dengan lingkungan kerja sebagai variabel mediasi. Rumusan masalah dalam bentuk pertanyaan penelitian adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai?

- 2) Apakah *Work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai?
- 3) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai?
- 4) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai?
- 5) Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan lingkungan kerja sebagai variabel mediasi pada pegawai?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

- 1) Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pegawai?
- 2) Menganalisis pengaruh *Work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai?
- 3) Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai?
- 4) Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai?
- 5) Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja dengan lingkungan kerja sebagai variabel *mediasi* pada pegawai?

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dapat dilihat dari dua sisi yaitu teoritis dan praktis dan diharapkan memberikan manfaat kepada pembaca dan pihak yang berkepentingan berupa:

1.4.1 Manfaat Teoritis

- 1) Untuk menguji pengaruh positif gaya kepemimpinan transformasional, *work-life balance* dan motivasi kerja dengan lingkungan kerja sebagai variabel mediasi terhadap kepuasan kerja pegawai.
- 2) Diharapkan dapat bermanfaat memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia tentang konsep kepuasan kerja pegawai.
- 3) Sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya, khususnya terkait dengan masalah peningkatan kepuasan kerja pegawai

1.4.2 Manfaat Praktis

- 1) Menambah wawasan dan pemahaman bagi penulis dalam mengerjakan riset ilmiah atau penelitian.
- 2) Bagi Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jakarta Timur dapat bermanfaat sebagai acuan ataupun masukan dalam mengevaluasi berbagai faktor yang memengaruhi kepuasan

kerja pegawai khususnya terkait dengan gaya kepemimpinan transformasional, *work-life balance*, dan motivasi kerja juga lingkungan kerja sehingga dapat menjadi rekomendasi untuk tindakan perbaikan atau pencegahan pada masa yang akan datang.

1.5 Sistematika Penulisan

Penelitian ini berjudul “Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, *work-life balance* dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dengan lingkungan kerja sebagai variabel mediasi pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jakarta Timur” yang akan dikembangkan dalam struktur penulisan terbagi menjadi lima bab, yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan. Bab ini membahas fenomena permasalahan yang menjadi perhatian sehingga ditemukan alasan untuk ditindaklanjuti melalui penelitian.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi teori yang berkaitan dengan variabel penelitian yaitu gaya kepemimpinan transformasional, *work-life balance*, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja pegawai serta kerangka berpikir berupa hubungan antar variabel dan hipotesis.

Teori yang digunakan untuk menganalisis permasalahan dalam tesis ini diambil dari berbagai macam buku, literatur, penelitian sebelumnya yang sejalan dengan penelitian yang dilakukan saat ini.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum obyek penelitian, metode pengumpulan data dan metode analisis data. Bab ini membahas langkah penelitian, latar belakang pemilihan narasumber, variabel penelitian, pengukuran data dan metode analisis data atas hal yang ditemukan dalam penelitian.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang jawaban atas pernyataan di dalam rumusan masalah dengan menggunakan metode penelitian yang telah dibahas di bab 3. Bab ini menjelaskan temuan dalam penelitian dalam bentuk deskripsi data, analisis data, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menyampaikan kesimpulan dan saran serta rekomendasi yang diharapkan dapat berguna dan berkontribusi dalam pemecahan masalah pada penelitian ini serta sebagai bahan masukan bagi penelitian selanjutnya.