

Pengaruh iklim organisasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai pada direktorat jendral administrasi hukum umum departemen hukum dan hak asasi manusia = The influence of environment of organization and leadership on job satisfaction in the general directorate of common law administration

Nufirawani, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=109514&lokasi=lokal>

Abstrak

Latar belakang pemilihan judul ini didasarkan pada fenomena empiris dan teoritis, dimana pada Direktorat Jenderal Administrasi Hukum Umum Departemen Hukum dan HAM diindikasikan tingkat kepuasan kerja pegawainya rendah. Kondisi demikian diprediksi penyebabnya adalah iklim organisasi dan kepemimpinan yang belum memenuhi harapan pegawai Ditjen AHU.

Lokasi penelitian dilakukan pada Direktorat Jenderal Administrasi Hukum Umum Departemen Hukum dan HAM. Beranjak dari latar belakang tersebut di atas rumusan masalah yang mengemuka adalah : (1) Apakah terdapat pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Direktorat Jenderal Administrasi Hukum Umum, (2) Apakah terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Direktorat Jenderal Administrasi Hukum Umum, (3) Apakah terdapat pengaruh Iklim Organisasi dan Kepemimpinan secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Direktorat Jenderal Administrasi Hukum Umum.

Untuk mencari jawaban atas pertanyaan penelitian pada rumusan masalah tersebut di atas, metoda pengolahan data yang dilakukan mengarah pada metode deskriptif Statistik (metoda Crosstab dan Distribusi Frekuensi) dengan mengevaluasi data persepsi responden dan menganalisa untuk dicarikan solusi menggunakan pendekatan teori yang relevan dengan variabel penelitian.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator Iklim Organisasi yang bermasalah adalah sebagai berikut : (1) Pegawai jarang dimintai pendapat atau dilibatkan dalam pengambilan keputusan. (2) Pegawai kurang mendapat kepercayaan untuk bertanggung jawab sepenuhnya terhadap tugas masing-masing, (3) Koordinasi antar pegawai Ditjen Administrasi Hukum Umum belum tercipta dengan baik, sehingga mengalami hambatan dalam berkoordinasi, (4) Sistem reward dan punishment belum menunjukkan rasa keadilan, (5) Intensitas konflik intern di lingkungan intern organisasi Ditjen Administrasi Hukum Umum masih sering terjadi, walaupun secara fisik tidak kentara tetapi dapat dirasakan oleh mayoritas responden dan apabila terjadi konflik tidak segera ditangani, (6) Visi dan Misi Ditjen AHU kurang dipahami oleh mayoritas pegawai. Hal tersebut terjadi karena tidak pernah disosialisasikan dan dalam pembuatannya, pegawai hanya segelintir pegawai yang dilibatkan.

Hasil penelitian terkait dengan kondisi Kepemimpinan, Indikator Kepemimpinan yang bermasalah adalah sebagai berikut : (1) Dalam memberikan perintah kepada bawahan, pimpinan terkesan seringkali menggunakan kekuasaannya untuk menekan bawahan/memaksakan kehendak, (2) Pimpinan kurang memberikan wewenang penuh kepada bawahan dan selalu membenarkan pengawasan yang ketat dalam

menyelesaikan pekerjaan, (3) Pimpinan kurang memberikan fasilitas Organisasi dalam menyelesaikan pekerjaan, (4) Pimpinan kurang mendorong interaksi yang harmonis dan semarak antara karyawan, (5) Pimpinan kurang menghargai pendapat bawahan. Hal tersebut karena bawahan dianggap oleh pimpinan kurang mempunyai pengetahuan, (6) Pimpinan kurang mempunyai waktu untuk mendengarkan keprihatinan dan masalah bawahannya, (7) Dalam rangka pelaksanaan tugas sehari-hari, pimpinan seringkali mengambil keputusan sendiri tanpa melibatkan bawahan atau membentuk Tim.

Memperhatikan hasil penelitian yang menyatakan terdapat hubungan linier yang signifikan antara Kepuasan Kerja dengan Iklim Organisasi pada kategori hubungan yang positif sedang dan tingkat pengaruhnya yang signifikan, maka disarankan untuk meningkatkan atau memperbaiki Iklim Organisasi, terutama pada indikator yang bermasalah (tingkat persetujuan populasinya rendah). Peningkatan dan perbaikan tersebut disarankan prioritas pada level pejabat eselon IV dan Staf di jajaran unit kerja Direktorat Pidana dan Direktorat Hukum Internasional.

The background of the research is based on the empirical and theoretical phenomena that in the General Directorate of Common Law Administration there is an indication of low level of job satisfaction among the employee. This condition is caused by the environment of organization and leadership which have not fulfilled the expectation of the employees in the office.

The location of this research is in the General Directorate of Common Law Administration in the Department of Law and Human Rights. The problems in the research are 1) is there any influence of environment of organization on job satisfaction, 2) is there any influence of leadership on job satisfaction, 3) is there any influence of environment of organization and leadership concurrently on job satisfaction in the directorate. To find the answers on those research questions, data analysis is using descriptive statistic (cross-tabulation and distribution of frequency) by evaluate data of perception and analyse it in finding solution based on theoretical approach suitable with the variables.

The result shows that the indicator of problems in environment of organization variable are that 1) staff is less involved in the decision making process, 2) staff is disbelief in handling full responsibility on everyone's duty, 3) poor coordination among employees in the directorate, 4) unfair reward and punishment, 5) internal conflict in the organization, even it is not physical conflict but it can be traced, 6) vision and mission of the organization are less familiar because there is not enough socialization.

The result on the leadership indicates the problems that are 1) authoritative command, 2) distrust of functionaries on their staff and too much monitoring in every programme, 3) the functionaries do not give enough facilities to implement programme, 4) the functionaries do not have any effort to harmonize the interaction among the staff 5) the functionaries do not respect the staff 6) they do not have enough time to hear staff's input, 7) they tend to make their own decision without involving staff or making a team.

Considered the result that shows a linear and significant relation between job satisfaction and environment of organization in the fair and positive relation and the level of influence that is significant, it is suggested to re-establish and fix the environment of organization, especially on the problematic indicators.