

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia berpengaruh terhadap pencapaian tujuan suatu perusahaan atau organisasi. Aktivitas pengelolaan sumber daya manusia pada sebuah organisasi tentu tidaklah mudah. Hal ini disebabkan oleh banyaknya elemen dalam organisasi seperti pimpinan, karyawan, serta sistem yang mengatur organisasi tersebut. Sehingga penting untuk sebuah organisasi atau perusahaan menciptakan hubungan yang harmonis antar masing-masing komponen didalamnya guna mencapai kepuasan kerja (Sutrisno, 2014). Peran penting kepuasan kerja pada sebuah organisasi dapat dilihat dari kemampuannya dalam memprediksi keberhasilan organisasi guna memenuhi berbagai kebutuhan setiap anggotanya. Menurut Bushra (2011), karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya memiliki kreativitas dan inovasi untuk berkembang menjadi pribadi yang lebih baik, sehingga hal ini berimplikasi pada organisasi untuk dapat bersaing pada ranah internasional dengan lebih baik (Bushra, 2011).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah kepemimpinan (Rumawas, 2015). Kepemimpinan merupakan salah satu indikator dalam manajemen yang memegang peranan krusial dan strategis untuk menunjang keberhasilan sebuah perusahaan. Pemimpin dalam perusahaan harus mampu menciptakan kondisi sosial yang baik dan memotivasi setiap karyawan guna meningkatkan produktifitas dalam rangka mencapai kepuasan kerja. Lain halnya dengan Laksmi dkk (2014) yang menemukan bahwasanya tidak terdapat

pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan dengan kepuasan kerja pada karyawan. Selain itu menurut Nitisemito (2015), terdapat ada faktor lain yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan pada saat melaksanakan tugasnya yaitu lingkungan kerja, dimana lingkungan kerja yang dimaksud merupakan segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang dapat memberi pengaruh terhadap pelaksanaan tugasnya. Keberadaan lingkungan kerja yang tidak sesuai dipandang dapat menurunkan semangat kerja seorang karyawan (Ayu et al., 2022).

Dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada sebuah perusahaan, terdapat beberapa hal yang harus disesuaikan seperti gaya kepemimpinan, akuntabilitas, serta motivasi kerja yang mesti ditingkatkan. Akuntabilitas adalah tanggung jawab yang harus dilaksanakan untuk mempertanggungjawabkan pencapaian atau kegagalan dalam menjalankan misi suatu organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Proses ini dilakukan secara berkala melalui mekanisme pertanggungjawaban. Dalam konteks birokrasi pemerintah, akuntabilitas suatu instansi atau organisasi pemerintah merujuk pada kewajiban yang harus dipenuhi oleh instansi atau organisasi tersebut untuk mempertanggungjawabkan pencapaian atau kegagalan dalam menjalankan misi yang relevan (LAN, 2000).

Selain akuntabilitas dan gaya kepemimpinan, faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja ialah motivasi kerja. Motivasi sendiri merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan perusahaan untuk menunjang karyawan agar tetap memberikan kontribusi positif dalam rangka mencapai tujuan

perusahaan. Hal ini dikarenakan karyawan yang memiliki motivasi yang baik dipandang mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan penuh semangat. Edy Sutrisno (2016) mendefinisikan motivasi sebagai “sesuatu yang membangkitkan kemauan dalam diri seseorang untuk bekerja demi mencapai prestasi secara maksimal”. Motivasi kerja dapat memberi semangat bagi karyawan guna meningkatkan produktivitas serta mempercepat tercapainya tujuan dalam organisasi.

Kepuasan kerja dalam pandangan islam telah disinggung dalam ayat-ayat Al-Qur'an. Seperti dalam surat At-Taubah ayat 105, yaitu:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ
وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ
تَعْمَلُونَ

Artinya: “Dan katakanlah: bekerjalah kamu, Maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya serta orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan” (QS. At-Taubah: 105).

Berdasarkan QS. At-Taubah ayat 105, dapat disimpulkan bahwasanya setiap perilaku yang ditampakkan oleh manusia tentu akan diberikan balasan yang

setimpal, baik yang sifatnya baik atau buruk sekalipun. Pekerjaan yang dilakukan dengan baik, tekun, dan cermat akan menghasilkan *output* pekerjaan yang berkualitas sehingga mendapat penghargaan yang baik pula dari orang lain dan tentunya membuat kita merasakan kepuasan. Hasil pekerjaan yang baik juga akan memberikan manfaat bagi orang lain, yang pada akhirnya membuat kita merasa puas akan pekerjaan yang kita jalani.

Motivasi kerja memiliki peranan yang sangat krusial dikarenakan berhubungan erat dengan kinerja. Ketika seseorang memiliki motivasi yang tinggi, maka disaat yang bersamaan kinerja karyawan tersebut juga tinggi. Dan sebaliknya, apabila motivasi seorang karyawan rendah maka kinerjanya juga cenderung rendah. Secara garis besar, motivasi berpatokan pada aspek mengapa dan bagaimana seseorang dapat berperilaku dengan cara-cara tertentu. Motivasi merupakan sebuah proses yang sifatnya dinamis, dimana setiap inidvidu dapat termotivasi oleh berbagai hal yang berbeda-beda. Karyawan bisa saja termotivasi untuk bekerja lebih giat karena gaji atau promosi yang ditawarkan. Bagi seorang karyawan yang memiliki motivasi tinggi, kepuasan kerja tidak dicapai dengan posisi sosial berintensitas tinggi, tetapi bagi mereka kepuasan kerja adalah usaha untuk mencapai produksi itu sendiri.

Karyawan yang telah bekerja guna mencapai tujuan perusahaan, sudah selayaknya mendapat balas jasa yang sesuai dari perusahaan atau instansi tempanya bekerja. Dalam hal ini balas jasa yang diberikan dapat berupa aspek-aspek kepuasan kerja serta pemenuhan atas hak-hak dasar seorang karyawan. Aspek-aspek dalam kepuasan kerja meliputi kesempatan promosi, penilaian tentang pekerjaan, rekan

kerja, serta atasan. Kemudian, aturan mengenai pemenuhan hak dasar karyawan diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan. Pada saat hak-hak dasar karyawan sudah terpenuhi dengan baik, maka tercipta kepuasan kerja yang tinggi. Namun, apabila hak-hak dasar karyawan tidak terpenuhi, kepuasan kerja juga akan cenderung menurun. Kepuasan kerja dipandang memiliki keterkaitan dengan motivasi (kemauan seorang individu dalam melakukan pekerjaan). Kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi seseorang dalam mengerjakan sebuah pekerjaan. Dimana ketika seorang karyawan merasakan kepuasan saat bekerja, maka ia cenderung termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Sebaliknya, jika karyawan tidak merasakan kepuasan saat bekerja, maka akan memiliki motivasi yang rendah.

Maka dari itu, kepuasan kerja memiliki peran penting bagi karyawan ataupun perusahaan dan organisasi. Sudah selayaknya perusahaan memotivasi berbagai sumber daya manusia didalamnya untuk selalu produktif dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan, dengan cara meningkatkan motivasi kerja serta kepuasan kerja karyawan. Sehingga pada akhirnya perusahaan dapat mempertahankan karyawannya sebagai mitra utama guna menunjang keberhasilan perusahaan. Dalam hal ini, meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaan mereka menjadi salah satu faktor penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Penelitian mengenai gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pernah diteliti oleh beberapa peneliti (Parulian & Hasibuan, 2017; Dwiki Ananto Yudo, 2015; Saputra & Adnyani, 2017; Alfian Yanoto, 2018) dimana hasil dari penelitian

tersebut menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan. Namun disisi lain, terdapat penelitian (Tanzil & Adiwijaya, 2017) yang mengemukakan bawasannya gaya kepemimpinan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Studi sebelumnya tentang akuntabilitas menunjukkan bahwa implementasi akuntabilitas memiliki dampak pada kinerja dan akuntabilitas suatu organisasi. Menurut penelitian Soleman (2007), kompetensi pegawai pemerintah daerah, implementasi akuntabilitas keuangan, dan kepatuhan terhadap peraturan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di instansi Pemerintah Provinsi Maluku Utara. Studi lain yang dilakukan oleh Wardini (2008) juga menyimpulkan bahwa penerapan *Good Corporate Governance*, yang mencakup prinsip akuntabilitas, akan memengaruhi kinerja organisasi atau instansi. Dengan demikian, penelitian tersebut menekankan pentingnya implementasi akuntabilitas di sektor publik untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai dan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

Jika berpatokan pada penelitian-penelitian terdahulu, pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja memiliki hasil yang berbeda-beda dan cenderung tidak konsisten. Hal ini dapat dilihat dari adanya pengaruh yang signifikan serta pengaruh tidak signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja. Maka dari itu, peneliti memiliki ketertarikan untuk melakukan kajian serupa, namun menambahkan motivasi kerja sebagai variabel moderasi. Dengan adanya motivasi kerja, diharapkan dapat memberikan hasil yang lebih akurat, atau hasil yang lebih signifikan dari pengaruh antara gaya kepemimpinan,

lingkungan kerja dan akuntabilitas terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Alfian Yanoto (2018), dimana motivasi kerja mampu memperkuat besarnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN AKUNTABILITAS TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI”** Penelitian ini merupakan kompilasi dari penelitian (Arum et al., 2020). Perbedaan penelitian ini dari penelitian sebelumnya adalah adanya penambahan variabel lingkungan kerja dan akuntabilitas sebagai variabel independen serta variabel motivasi kerja sebagai variabel moderasi serta pemilihan objek penelitian yaitu pegawai Pemerintahan Kecamatan Kasihan Kabupaten Bantul.

B. Rumusan Masalah Penelitian

1. Apakah Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja pada Kecamatan Kasihan Kabupaten Bantul?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja pada Kecamatan Kasihan Kabupaten Bantul?
3. Apakah Akuntabilitas berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Pada Kepuasan Kerja Kabupaten Bantul?

4. Apakah Motivasi Kerja dapat memoderasi hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja di Kecamatan Kasihan Kabupaten Bantul?
5. Apakah Motivasi Kerja dapat memoderasi hubungan antara Akuntabilitas terhadap Kepuasan Kerja di Kecamatan Kasihan Kabupaten Bantul?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan membuktikan pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja pada Kecamatan Kasihan Kabupaten Bantul
2. Untuk menguji dan membuktikan pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Kecamatan Kasihan Kabupaten Bantul
3. Untuk menguji dan membuktikan pengaruh Akuntabilitas terhadap Kepuasan Kerja pada Kecamatan Kasihan Kabupaten Bantul
4. Untuk menguji dan membuktikan Motivasi Kerja dapat memoderasi hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja di Kecamatan Kasihan Kabupaten Bantul
5. Untuk menguji dan membuktikan Motivasi Kerja dapat memoderasi hubungan antara Akuntabilitas terhadap Kepuasan Kerja di Kecamatan Kasihan Kabupaten Bantul

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan mampu memberikan sumbangsih kajian mendalam pada ilmu akuntansi terutama pada sektor publik berkaitan dengan kepuasan kerja pada instansi pemerintah kecamatan. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi untuk penyusunan penelitian pada masa yang akan datang terkait dengan topik yang sama.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini akan membantu organisasi dan manajer dalam memahami bagaimana gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan akuntabilitas dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor ini, mereka dapat mengambil langkah-langkah yang tepat untuk meningkatkan kepuasan kerja di tempat kerj