

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini, gaya hidup mendorong kita untuk berhenti sejenak, mengambil napas, dan menjadi lebih santai untuk menjalani hari-hari kita dengan cara yang lebih sadar. Fenomena *slow living* menjadi semakin populer sebagai respons terhadap tekanan hidup modern yang sering kali menuntut produktivitas terus-menerus dan membuat kita merasa terburu-buru dalam segala hal. *Slow living* yang dikaitkan dengan tempo dan ritme kehidupan manusia yang berlawanan dengan *hustle culture* atau budaya hidup yang gila kerja (Zhang *et al.*, 2021). *Slow living* bertentangan dengan gaya hidup buruh yang mengharuskan orang bekerja terlalu banyak. *Slow living* dapat dianggap sebagai antidesa urbanisasi ketika kehidupan masyarakat berpindah dari desa ke kota.

Meningkatnya kesadaran masyarakat akan pentingnya kesehatan mental, *slow living* menjadi populer di sosial media. Adanya *slow living*, industri tradisional masih mendominasi, sedangkan pembangunan ekonomi yang masih lemah dan tenaga kerja yang muda dan kuat meninggalkan kota (Zhang *et al.*, 2021). Perpindahan masyarakat dari kota ke pedesaan akan membantu menambah populasi desa, di mana mayoritas penduduk adalah orang tua, sehingga gaya hidup sederhana penduduk pedesaan akan semakin beragam.

Gaya hidup lambat mendorong orang untuk menghargai dan melestarikan tradisi local (Zhang *et al.*, 2021). Budaya desa sering kali berakar pada kearifan lokal yang telah ada sejak lama. Organisasi di desa cenderung menerapkan prinsip *slow living*, seperti pertanian organik dan pengelolaan sumber daya alam secara bijaksana. Mendorong praktik pertanian organik dan agroekologi yang mengutamakan kesuburan tanah dan berbagai keberagaman hayati. Membangun komunitas yang saling mendukung melalui acara sosial, pasar lokal dan kegiatan budaya. Selain itu, dalam sebuah organisasi desa, interaksi antar anggota menjadi hidup dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, dan memperkuat ikatan sosial.

Adanya *slow living* di pedesaan memberikan dampak positif para karyawan terhadap kepuasan kerja. Mengadopsi gaya hidup yang lambat individu dapat lebih fokus pada tugas, mengurangi multitasking, dan menghasilkan pekerjaan yang lebih berkualitas. *Slow living* dapat membantu mengurangi tekanan dan stress yang seringkali didapatkan dari tuntutan pekerjaan. Selain itu, *slow living* dapat meningkatkan interaksi sosial dan masyarakat cenderung lebih mengenal dan mendukung satu sama lain (Zhang *et al.*, 2021). Mengintegrasikan prinsip *slow living* ke dalam kehidupan kerja dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya dapat berdampak positif pada produktivitas dan kesejahteraan jangka panjang.

Kepuasan terhadap pekerjaan seseorang diartikan sebagai variabel afektif yang dihasilkan dari analisis kondisi kerja seseorang (Gazi *et al.*, 2024). Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menunjukkan perasaan menyenangkan maupun tidak menyenangkan dari harapan yang seharusnya diterima karyawan dengan kenyataan yang ada. Jika karyawan tidak puas dengan pekerjaannya, mereka akan menurunkan komitmen dan menciptakan lingkungan kerja yang tidak menyenangkan, dan banyak konsekuensi buruk lainnya. Menurut studi oleh Aruoren (2020), dan Santos *et al.* (2023), kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, yaitu pekerjaan itu sendiri, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, keterampilan yang di miliki karyawan, gaji, kesempatan promosi, motivasi kerja, hubungan dengan atasan dan hubungan dengan rekan kerja.

Para peneliti telah menyelidiki berbagai gaya kepemimpinan dan cara mereka berdampak pada budaya dan lingkungan organisasi yang berbeda. Salah satunya yaitu gaya kepemimpinan paternalistik. Gaya kepemimpinan paternalistik menurut Chen *et al.* (2023), merupakan seorang pemimpin yang memiliki pendekatan kepemimpinan paternalistik bertindak sebagai ayah atau ibu bagi anggota timnya. Pemimpin dalam gaya kepemimpinan paternalistik tidak hanya mengarahkan pekerjaan, tetapi juga mempertimbangkan kesehatan dan kebutuhan karyawan. Pemimpin paternalistik cenderung menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Karyawan yang merasa dilindungi dan diperhatikan cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka.

Tabel 1.1. Data Hasil Angket Gaya Kepemimpinan Paternalistik Kantor Desa Se-Kecamatan Kare

No	Pernyataan Gaya Kepemimpinan Paternalistik	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Sikap keayahan dan kekeluargaan ini diterapkan oleh pemimpin di seluruh Kantor Desa Kecamatan Kare.	1 (4%)	2 (8%)	12 (50%)	9 (38%)	0 (0%)
2	Pemimpin senantiasa memberikan perhatian kepada bawahan.	0 (0%)	2 (8%)	11 (46%)	9 (38%)	2 (8%)
3	Bawahan menjadikan pemimpinnya sebagai role model baik dalam hal pekerjaan ataupun di luar pekerjaan.	0 (0%)	2 (8%)	11 (46%)	7 (29%)	4 (17%)
4	Pemimpin tidak memosisikan dirinya sebagai pemimpin otoriter.	0 (0%)	0 (0%)	18 (75%)	6 (25%)	0 (0%)

Sumber: *Data Diolah 2024*

Berdasarkan tabel 1.1 hasil angket gaya kepemimpinan paternalistik terhadap 24 responden yang merupakan pegawai perangkat desa Se-Kecamatan Kare, bahwa sebanyak 75% pegawai menyatakan netral untuk gaya kepemimpinan paternalistik di kantor desa. Di beberapa kantor desa seperti kantor desa Bolo & Cermo yang sudah peneliti lakukan observasi dan ternyata terdapat beberapa masalah seperti kurangnya bimbingan dari pemimpin terhadap pegawai dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Serta kurangnya rasa tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Chen *et al.* (2023); Jiang & Ali (2024); Paais & Pattiruhu (2020), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan paternalistik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian (Andini & Anggraeni, 2024)

menemukan hasil bahwa gaya kepemimpinan paternalistik tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Faktor kedua dari kepuasan kerja adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan hasrat seseorang untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu secara sadar maupun tidak sadar (Almanwari *et al.*, 2024). Menurut Santos *et al.* (2023), motivasi mempunyai dampak pada seseorang atau individu untuk melibatkan diri dalam kegiatan dan pekerjaan yang mengarah pada tujuan keberhasilan suatu bisnis. Faktor-faktor yang berasal dari luar karyawan dapat menyebabkan motivasi ekstrinsik (Paais & Pattiruhu, 2020). Karyawan yang termotivasi cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka dan merasa bahwa upaya mereka dihargai. Ini dapat menyebabkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Tabel 1.2. Data Hasil Angket Motivasi Kerja Kantor Desa Se-Kecamatan Kare

No	Pernyataan Motivasi Kerja	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Hubungan di kantor desa se-Kecamatan Kare terjalin dengan baik	0 (0%)	0 (0%)	14 (58%)	8 (33%)	2 (8%)
2	Kebutuhan rasa aman dan keselamatan dalam bekerja terealisasi	0 (0%)	0 (0%)	14 (58%)	10 (42%)	0 (0%)

Sumber: *Data Diolah 2024*

Berdasarkan tabel 1.2 hasil angket motivasi kerja terhadap 24 responden yang merupakan pegawai perangkat desa Se-Kecamatan Kare Kabupaten Madiun, bahwa sebanyak 58% pegawai menyatakan netral

untuk motivasi kerja di kantor desa. Di beberapa kantor desa seperti kantor desa Bolo yang sudah peneliti lakukan observasi dan ternyata terdapat beberapa masalah seperti kurangnya perhatian pimpinan terhadap kebutuhan pegawai yang bisa memotivasi pegawai dalam melaksanakan tugas dan belum termotivasinya para pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Hal ini dapat mendorong komunikasi yang terbuka antar pegawai dengan pimpinan. Motivasi kerja dapat memotivasi pegawai perangkat desa Se-Kecamatan Kare untuk bekerja sesuai dengan tanggung jawab dan motivasi dapat mendorong perilaku dan meningkatkan semangat kerja bahkan mengubah perilaku. Hal ini didukung oleh penelitian dari Santos *et al.* (2023), menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun berbeda halnya dari hasil penelitian Paais & Pattiruhu (2020), menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Tabel 1.3. Data Hasil Angket Budaya Organisasi Kantor Desa Se-Kecamatan Kare

No	Pernyataan Budaya Organisasi	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Perangkat desa mampu membedakan hal baik dan buruk dalam melaksanakan pekerjaan (NORMA)	0 (0%)	0 (0%)	16 (67%)	6 (25%)	2 (8%)
2	Perangkat desa se-Kecamatan Kare memberikan sanksi bagi karyawan yang melanggar aturan	0 (0%)	0 (0%)	13 (54%)	11 (46%)	0 (0%)

No	Pernyataan Budaya Organisasi	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
3	Komunikasi yang baik dapat menimbulkan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan	0 (0%)	0 (0%)	7 (29%)	13 (54%)	4 (17%)

Sumber: Data Diolah 2024

Berdasarkan tabel 1.3 hasil angket budaya organisasi terhadap 24 responden yang merupakan pegawai perangkat desa Se-Kecamatan Kare Kabupaten Madiun, bahwa sebanyak 67% pegawai menyatakan netral untuk budaya organisasi di kantor desa. Beberapa desa di kecamatan Kare mulai melakukan pengembangan desa, salah satunya desa Kare sebagai desa wisata berbasis kopi dan kakao. Budaya organisasi memiliki peranan penting dalam menjaga stabilitas sistem sosial karena mampu membentuk sikap dan perilaku karyawan. Budaya organisasi mencakup unsur-unsur yang lebih luas dan mendalam, dan ini berfungsi sebagai dasar untuk menciptakan lingkungan kerja yang ideal (Paais & Pattiruhu, 2020).

Budaya organisasi juga memberikan batas-batas nilai-nilai organisasi yang berbeda dari budaya organisasi lain. Setiap organisasi memiliki nilai-nilai inti yang menjadi pedoman bagi perilaku dan pengambilan keputusan. Budaya organisasi yang positif menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, karyawan merasa dihargai dan diakui, sehingga meningkatkan rasa percaya diri yang berujung membuat kepuasan kerja meningkat. Hasil penelitian yang mendukung adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja adalah penelitian (Katagame *et al.* 2024), menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh

signifikan terhadap kepuasan kerja. Berbeda halnya dengan hasil penelitian dari Paais & Pattiruhu (2020), yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Kare merupakan sebuah kecamatan di Kabupaten Madiun, Jawa Timur, Indonesia. Kecamatan Kare mempunyai 8 kantor desa dan mempunyai tugas sebagai kepanjangan tangan pemerintah yang memberikan pelayanan kepada masyarakat ditingkat desa dan diharapkan didukung oleh perangkat desa yang mempunyai sikap dan perilaku yang sesuai yang mencerminkan kepuasan kerja. Maraknya berita mengenai *slow living* beberapa desa di kecamatan Kare mulai melakukan pengembangan desa, salah satunya desa Kare sebagai desa wisata berbasis kopi dan kakao. *Slow living* dapat memberikan ruang bagi masyarakat untuk menjaga dan melestarikan budaya lokal. Budaya organisasi di kantor desa se-kecamatan Kare mendukung kesejahteraan pegawai sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja.

Slow living di desa terjadi secara alami karena lingkungan di desa mendukung gaya hidup ini, sedangkan *slow living* di kota harus diupayakan untuk menyeimbangkan di tengah tekanan hidup perkotaan yang individunya sibuk dengan aktivitas masing-masing tanpa memperdulikan lingkungan sekitar. Berdasarkan latar belakang diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan pemberian motivasi serta budaya organisasi mendukung kepuasan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya, mencapai tujuan, dan keberlanjutan organisasi. Maka dari

itu, peneliti mengangkat judul *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Paternalistik, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Kantor Desa Se-Kecamatan Kare)”*.

B. Batasan Masalah

Batasan masalah ini dibuat untuk menjaga agar penelitian tidak menyimpang dari jalan dan tujuan yang telah ditetapkan. Adapun batasan masalah yang ada pada penelitian ini adalah membatasi pengukuran kepuasan kerja pada aspek-aspek tertentu, seperti kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, lingkungan kerja, serta hubungan dengan rekan kerja dan atasan.

C. Rumusan Masalah

1. Apakah gaya kepemimpinan paternalistik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah motivasi kerja dapat berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan paternalistik terhadap kepuasan kerja.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis, praktisi, dan manfaat serta kegunaan bagi peneliti. Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu menambah pengetahuan serta wawasan yang mendukung pemahaman sumber daya manusia.
- b. Penelitian ini juga dapat menjadi acuan penelitian di bidang manajemen, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia (SDM) di masa mendatang.
- c. Serta, meningkatkan pengetahuan kita tentang bagaimana gaya kepemimpinan paternalistik, motivasi kerja, dan budaya organisasi mempengaruhi kepuasan kerja.

2. Manfaat Praktisi

Sebagai panduan bagi kantor desa dalam mengembangkan informasi tentang bagaimana gaya kepemimpinan paternalistik, motivasi kerja, dan budaya organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang memuaskan. Hal ini tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja tetapi juga berkontribusi pada kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

3. Manfaat Bagi Peneliti

Penelitian ini berguna untuk menambah pengetahuan, wawasan serta pengaplikasian ilmu yang udah didapatkan selama menjalani masa perkuliahan terutama pada bidang sumber daya manusia. Serta penelitian ini dapat berkontribusi pada pengembangan teori manajemen, khususnya dalam konteks kepemimpinan dan motivasi di tempat kerja.