

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kepemimpinan adalah langkah atau tindakan yang dilakukan pemimpin untuk memotivasi bawahannya agar mau melaksanakan tugasnya agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Tanpa kepemimpinan atau bimbingan, hubungan antara tujuan organisasi atau tujuan pribadi dapat menjadi lemah. Kepemimpinan juga diartikan sebagai kemampuan dan keterampilan seseorang untuk memengaruhi orang lain terutama bawahannya agar bertindak secara positif agar mencapai tujuan suatu organisasi.

Keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi selalu dikaitkan dengan kepemimpinan. Oleh karena itu, jika suatu organisasi atau perusahaan ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka diperlukan kepemimpinan yang baik. Pemimpin yang berhasil mengacu pada pemimpin yang dapat mengantisipasi perubahan-perubahan dalam proses manajemen organisasi dan mengoreksi kelemahan yang ditemukan sehingga organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, kepuasan kerja pada tingkat tertentu dapat mencegah karyawan untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain. Apabila karyawan di perusahaan tersebut mendapatkan kepuasan, karyawan cenderung akan bertahan pada perusahaan walaupun tidak semua aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja terpenuhi. Karyawan yang mendapatkan kepuasan dari perusahaan memiliki rasa keterikatan atau komitmen serta loyalitas yang lebih tinggi terhadap perusahaan dibandingkan dengan karyawan yang tidak puas dengan perusahaan.

Hubungan kerja dapat diartikan sebagai hubungan yang terjadi antar bagian-bagian atau individu-individu baik antara mereka yaitu pihak internal maupun antara mereka dengan pihak luar organisasi (eksternal) sebagai akibat penyelenggaraan tugas dan fungsi masing-masing dalam mencapai sasaran dan tujuan organisasi.

Hubungan kerja memiliki peranan penting terhadap kelancaran jalannya kegiatan operasional suatu organisasi. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif maka perlu diciptakan hubungan kerja yang baik pula sehingga kinerja atau prestasi kerja individu maupun organisasi dapat tercapai dengan maksimal. Hubungan kerja yang terjadi antara bagian-bagian atau antar individu di dalam organisasi atau hubungan pihak organisasi dengan individu. Pihak organisasi maupun pekerja saling memerhatikan hak dan kewajiban sehingga terjalin hubungan yang baik diantaranya. Organisasi harus mampu menciptakan hubungan kerja yang kondusif, karena jika tidak akan mengakibatkan menurunnya motivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka (Hakim, 2018).

Hubungan kerja yang menyenangkan akan mampu memperbaiki semangat dan kesungguhan kerja pegawai yang akan mempengaruhi kepuasan pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman sangat dibutuhkan oleh pekerja untuk dapat bekerja secara optimal dan produktif, lingkungan kerja disini dapat berupa hubungan kerja pegawai. Tujuan komunikasi dalam hubungan kerja adalah agar apa yang disampaikan komunikator dapat dimengerti, memahami orang lain, supaya gagasan dapat diterima orang lain, dan menggerakkan orang lain untuk melakukan sesuatu. Komunikasi dalam hubungan kerja yang efektif akan mendorong timbulnya prestasi kerja yang lebih baik dan kepuasan kerja yang lebih baik, dan kepuasan kerja merupakan refleksi dari semangat kerja.

Setiap karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan tentunya sangat menginginkan tingkat kepuasan kerja yang maksimal. Untuk mencapai tingkat kepuasan kerja yang maksimal dalam setiap pelaksanaan tugas, akan selalu menghadapi faktor-faktor yang diperkirakan dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Robbins (2006) dalam (Darumeutia, 2017), kepuasan kerja diukur dengan menggunakan lima indikator yaitu kepuasan dengan promosi, kepuasan dengan rekan kerja, kepuasan dengan gaji, kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, dan kepuasan dengan sikap atasan.

Menurut Handoko (2008) dalam (Laksana, 2018), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana

para karyawan memandang pekerjaan mereka. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan positif tentang pekerjaannya, sementara seseorang yang tidak puas akan memiliki perasaan yang negatif pada pekerjaannya.

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bengkalis atau biasa disingkat dengan Dinas PUPR bergeraksesuai dengan Peraturan Daerah Kab Bengkalis Nomor 3 Tahun 2016, Dinas PUPR Kabupaten Bengkalis mempunyai tugas pokok membantu Bupati melaksanakan urusan Pemerintahan Daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan dibidang Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang dalam hal ini adalah infastruktur dibidang bina marga dan pengairan. Siklus kegiatan pembangunanmelibatkan seluruh bidang yang terdapat dalam organisasi Dinas PUPR, yaitu bidang sumber daya air, bidang pembangunan jalan dan jembatan, bidang pemeliharaan jalan dan jembatan, bidang cipta karya, bidang tata ruang dan bidang jasa konstruksi. Mengingat begitubanyaknya tuntutan pekerjaan, maka hal itu sangat berhubungan erat terhadap kepuasankerja pegawai.

Dilihat dari indikator kepuasan kerja menurut Robinns (2006) dalam (Darumentia, 2017), keadaan di Dinas PUPR sangat mendukung dari segi rekan kerja yang cukup terlihat harmonis dan membuat pegawai merasa nyaman danmendapatkan kepuasan dalam bekerja. Pegawai saling membantu jika adayang kesulitan dalam pekerjaan. Dilihat dari segi imbalan atau gaji, parapegawai merasa cukup dengan gaji yang diberikan karena sesuai dengan apayang dikerjakan. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas PUPR.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Hubungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Bengkalis”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan dari uraian latar belakang diatas, maka dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

- a. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerjapegawai pada Dinas PUPR Kabupaten Bengkalis?
- b. Apakah hubungan kerja antara pemimpin dan pegawai berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawaipada Dinas PUPR Kabupaten Bengkalis?
- c. Apakah kepemimpinan dan hubungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas PUPR Kabupaten Bengkalis?

## **1.3 Batasan Masalah**

Peneliti membatasi masalah penelitian hanya dengan menggunakan 2 (dua) variabel independen yaitu pengaruh kepemimpinan dan hubungan kerja dan 1 (satu) variabel dependen yaitu kepuasan kerja pegawai khususnya pegawai negeri sipil (PNS) yang berjumlah 83 orang.

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian diatas, maka menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas PUPR Kabupaten Bengkalis.
2. Untuk mengetahui pengaruh hubungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawaipada Dinas PUPR Kabupaten Bengkalis.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan hubungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas PUPR Kabupaten Bengkalis.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak berikut ini:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan sebagai sarana mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang didapat selama duduk dibangku perkuliahan.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Peneliti berharap penelitian ini dapat digunakan oleh para akademisi sebagai bahan masukan yang memiliki manfaat bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang sejenis.

3. Bagi Dinas PUPR Kabupaten Bengkalis

Sebagai informasi dan masukan serta menjadi referensi atau bahan pertimbangan dalam mengambil suatu kebijakan guna mengatasi masalah dan usahanya dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada Dinas PUPR Kabupaten Bengkalis.

4. Bagi Politeknik Negeri Bengkalis

Penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat serta menjadi sumber referensi khususnya bagi mahasiswa Program Studi Sarjana Terapan Akuntansi Keuangan Publik maupun Program Studi lainnya yang meneliti penelitian sejenis.

## **1.6 Sistematika Penelitian**

Untuk mempermudah dalam memahami proposal skripsi, maka peneliti memaparkan sistematika penelitian proposal skripsi, adapun sistematika penelitian antara lain sebagai berikut:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, batasan masalah, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini menguraikan tinjauan pustaka dan penjelasan landasan teori pendukung yang berkaitan dengan topik penelitian yang akan digunakan sebagai acuan dalam melakukan pembahasan masalah.

### **BAB III: METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan tentang lokasi dan waktu penelitian, objek penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengambilan sampel, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data, metode analisis data, jenis penelitian dan definisi konsep dan operasional.

### **BAB IV: DESKRIPSI HASIL PENELITIAN DAN ANALISA**

Bab ini menjelaskan deskripsi data yang telah diperoleh dan analisa data dari penelitian yang telah dilakukan.

### **BAB V: PENUTUP**

Bab ini merupakan bagian dari penelitian yang telah dilakukan yang penjelasannya tentang kesimpulan dari hasil penelitian dan saran dari peneliti

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN**

