

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Bendungan merupakan infrastruktur yang memegang peranan penting dalam pengelolaan sumber daya air di Indonesia. Saat ini tercatat ada 244 bendungan di Indonesia (status pendaftaran Juli 2021) dan akan terus meningkat seiring dengan berkembangnya pembangunan bendungan di Indonesia. Pemerintah Republik Indonesia melalui Badan Sumber Daya Air (Kementerian PUPR) Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat, ada 65 bendungan yang telah dibangun di Indonesia periode 2014-2019. Pada tahun 2023 tercatat ada 13 bendungan yang direncanakan akan selesai. Pembangunan yang pesat ini tentunya sangat memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kualifikasi dan kompetensi yang tinggi.

Sumber daya manusia merupakan modal yang paling berharga bagi perusahaan dibandingkan dengan yang lainnya, karna sumber daya manusia adalah yang menggerakkan organisasi perusahaan. Di era globalisasi saat ini, sumber daya manusia menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan karena tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik (Pratiwi, Lengkong dan Mintardjo, 2017). Ada beberapa cara yang dapat ditempuh untuk menciptakan atau membentuk sumber daya manusia yang baik dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan yaitu dengan merekrut tenaga kerja yang berkualitas dan terampil serta dengan memperbaiki kualitas tenaga kerja yang telah dimiliki yaitu melalui pelatihan dan dengan menciptakan iklim perusahaan

yang baik, adanya gaya kepemimpinan yang bertanggung jawab serta kompensasi yang baik dan adil, yang akan berpengaruh terhadap orientasi tugas dalam bekerja dan pada akhirnya akan mempengaruhi kepuasan kerja guna meningkatkan produktivitas perusahaan.

Sumber daya manusia yang baik dapat terlihat dengan kinerja karyawan yang baik. Rendahnya kinerja karyawan yang berakibat rendahnya produktivitas (laba) perusahaan salah satunya disebabkan oleh turunnya semangat kerja. Baik atau buruknya produktivitas perusahaan tidak lepas dari kinerja karyawan yang ada di dalam perusahaan tersebut. Kinerja karyawan dalam perusahaan dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan, gaya kepemimpinan, kompensasi, motivasi kerja, semangat kerja dan sebagainya. Kinerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi juga dipengaruhi oleh kepemimpinan. Kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikutnya untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya (Veithzal. Rivai, 2013). Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap karyawan dan perusahaan. Dalam suatu organisasi baik itu berupa organisasi bisnis maupun organisasi non bisnis, kepemimpinan menjadi faktor penting yang menentukan kelangsungan atau keberlanjutan organisasi tersebut.

Gaya kepemimpinan menggambarkan bagaimana seorang pemimpin memerintah, memberi keputusan, membangun hubungan dengan karyawan dan kegiatan lainnya yang berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan. Suatu

organisasi akan berhasil atau gagal, tergantung dari gaya kepemimpinan pada atasannya. Gaya kepemimpinan ini merupakan sarana untuk mengarahkan segenap kekuatan dibawahnya sehingga secara bersama-sama mencapai tujuan organisasi yang efektif dan efisien. Gaya kepemimpinan dari atasan dapat menimbulkan perasaan atau emosi serta tindakan respon tertentu dari bawahannya, termasuk rasa puas atau tidak puas dalam bekerja di perusahaan tersebut. Dengan gaya kepemimpinan inilah diharapkan dapat menciptakan kepuasan kerja bagi karyawannya. Kepuasan kerja ini memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung (Jonathan, 2018). Oleh karena itu, kepuasan kerja merupakan aspek yang penting sekali untuk diperhatikan oleh perusahaan terutama seorang pemimpin.

Pada dasarnya kepuasan kerja bersifat individual karena tingkat kepuasan setiap individu berbeda-beda sesuai dengan nilai yang masing-masing individu yakini. Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana orang menemukan pencapaian yang terpenuhi dalam pekerjaan mereka (Sitara Inoyatova, 2021). Kepuasan kerja memiliki banyak manfaat bagi perusahaan. Manfaat dari kepuasan kerja bagi organisasi adalah untuk mengurangi keluhan karyawan, tingkat ketidakhadiran, tingkat keluar karyawan dengan dampaknya, serta memperbaiki ketepatan waktu dan moral para pekerja.

Terdapat beberapa hal yang menjadi dasar penentu faktor karyawan merasa puas ataupun tidak dalam pekerjaannya. Menurut Mullin (Wijono, 2010) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain faktor pribadi, faktor sosial, faktor budaya, faktor organisasi, dan faktor lingkungan. Kepuasan kerja dinilai

penting karena apa yang dirasakan karyawan, baik puas atau tidaknya dalam pekerjaannya akan memberikan pengaruh tidak hanya pada karyawan itu sendiri tetapi juga dapat mempengaruhi rekan kerja dan organisasi.

Kepuasan kerja dapat memberikan dampak yang begitu besar baik karyawan itu sendiri maupun perusahaan. Sesuai dengan teori motivasi Maslow, pemimpin yang bertanggung jawab akan tertarik untuk memenuhi kebutuhan karyawan yang mana dapat meningkatkan kepuasan kerja dan meningkatkan orientasi tugas mereka. Pengaruh dari gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja ini menentukan setinggi apa tingkat orientasi tugas para karyawan.

Orientasi tugas itu sendiri merupakan tindakan yang dilakukan oleh seorang karyawan atau bawahan dimana tindakan tersebut berbentuk kesetiaan dan siap melayani anggota kelompok, berusaha berkorban dalam menyelesaikan tugas dan misi kelompok, dan untuk menghormati kode prinsip (Hannah, 2014). Individu dengan orientasi tugas yang lebih tinggi akan didorong untuk terus meningkatkan perbaikan diri mereka melalui pencarian umpan balik, berdasarkan keinginan mereka untuk melayani kepentingan terbaik rekan kerja, bersama misi milik mereka dan norma kelompok. Pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang bertanggung jawab dan mampu memenuhi kepuasan kerja karyawan, akan berdampak pada orientasi tugas yang tinggi sehingga akan membantu dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Ansong et al (2021), kurangnya bukti yang terdokumentasi dengan baik tentang hubungan antara gaya kepemimpinan dan orientasi tugas membuat

studi ini penting. Sebagian besar penelitian hanya berfokus pada efek dari gaya kepemimpinan terhadap peran lain yang mana mengabaikan orientasi tugas.

Berdasarkan pada uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian terkait judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan yang Bertanggung Jawab terhadap Orientasi tugas dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Pemediasi”** selain penelitian terkait judul ini sedikit dilakukan, penulis juga ingin memberikan penjelasan bahwa kepuasan kerja sebagai peran mediasi akan sangat baik dilakukan dalam menjelaskan hubungan antara gaya kepemimpinan yang bertanggung jawab dengan orientasi tugas.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah gaya kepemimpinan yang bertanggung jawab berpengaruh positif dan signifikan terhadap orientasi tugas pada karyawan PT. Brantas Abipraya?
2. Apakah gaya kepemimpinan yang bertanggung jawab berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Brantas Abipraya?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap orientasi tugas karyawan PT. Brantas Abipraya?
4. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh antara gaya kepemimpinan yang bertanggung jawab terhadap orientasi tugas pada karyawan PT. Brantas Abipraya?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan diatas, maka tujuan dari penelitian yang hendak dicapai adalah:

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang bertanggung jawab berpengaruh positif dan signifikan terhadap orientasi tugas karyawan PT. Brantas Abipraya.
2. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang bertanggung jawab berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Brantas Abipraya.
3. Untuk mengetahui kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap orientasi tugas karyawan PT.Brantas Abipraya.
4. Untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja memediasi pengaruh gaya kepemimpinan yang bertanggung jawab terhadap orientasi tugas karyawan PT.Brantas Abipraya.

### **1.4 Batasan Penelitian**

Untuk membuat penelitian ini menjadi lebih spesifik dan terarah, serta untuk membatasi permasalahan yang diteliti dan disusunlah Batasan variabel yang akan diteliti sebagai berikut ini:

1. **Kepemimpinan**

Kemampuan, proses dan seni mempengaruhi orang lain maupun sekelompok orang agar mempunyai kemauan untuk mencapai tujuan organisasi (Badeni, 2014)

2. **Gaya Kepemimpinan yang Bertanggung Jawab**

Gaya Kepemimpinan yang Bertanggung Jawab adalah proses koordinasi dan menimbang kepentingan dan kebutuhan semua karyawan. (Voegtlin 2011).

3. **Orientasi Tugas**

Orientasi tugas adalah perilaku peran ekstra yang disebabkan oleh kesediaan karyawan untuk setia kepada kelompok, menghormati kodenya, mematuhi etika kelompok dan mengorbankan diri untuk misi kelompok (Hannah et al., 2014; Haidt dan Kesebir, 2010)

#### 4. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sebuah sikap yang dimiliki oleh seseorang terhadap pekerjaan yang membedakan antara jumlah penghargaan yang di dapatkan dengan jumlah yang seharusnya mereka dapatkan. (Robbin 2021).

### 1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ingin dicapai oleh penulis diantaranya:

#### 1. Untuk Perusahaan/Instansi

- Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan, gambaran serta masukan dalam proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan hubungan antara gaya kepemimpinan yang bertanggung jawab dan orientasi tugas karyawan yang didukung oleh kepuasan kerja.
- Perusahaan dapat mengambil langkah perbaikan untuk bagian-bagian atau program perusahaan yang masih belum maksimal dan mempertahankan atau melanjutkan program yang telah berhasil

#### 2. Untuk Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan dan berguna sehingga dapat diterapkan dalam dunia kerja.

#### 3. Untuk Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai dasar atau referensi bagi penelitian selanjutnya di masa yang akan datang untuk mengembangkan model penelitian yang lebih luas.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

### **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam Bab ini dijelaskan perihal dasar dan acuan dalam melakukan penelitian. Pada bab ini terdapat mekanisme penelitian yang menjabarkan secara runtut aktivitas penelitian mulai dari latar belakang, rumusan masalah, manfaat batasan penelitian dan tujuan penelitian.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Bagian ini berisi teori dari penelitian yang berupa definisi dan pengertian yang bersumber dari penelitian terdahulu, buku atau penelitian yang berhubungan dengan penelitian yang dikerjakan.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bagian ini peneliti akan mendeskripsikan dan menggambarkan mengenai metodologi yang digunakan untuk menyelesaikan permasalahan yang diangkat dalam penelitian, berikut karakteristik objek penelitian, sampel dan penggunaan teknis analisis.

### **BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Bagian ini menjelaskan mengenai analisis dan hasil dari pemecahan masalah yang telah dilakukan sesuai dengan rumusan masalah.

### **BAB V PENUTUP**



Bagian akhir ini akan mengungkapkan saran dan kesimpulan yang berhubungan dengan penelitian yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya.

