

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LatarBelakang

Sumber Daya Manusia (SDM) sering merupakan salah satu sorotan yang paling tajam dalam pelaksanaan pemerintahan, menyangkut kesiapan, jumlah, pendidikan, dan profesionalisme. Pelaksanaan pemerintahan yang baik (*good governance*), terutama dalam pelaksanaan otonomi daerah, diperlukan dukungan kesiapan aparatur yang mantap.

Isu yang muncul terkait dengan otonomi daerah adalah bagaimana kemampuan Pemerintah Daerah dilihat dari sumber daya manusia aparatnya mampu mewadahi aktivitas pemerintahan, pelayanan publik, dan pembangunan. Banyak daerah yang mengakui bahwa kemampuan sumber daya manusia aparturnya masih perlu ditingkatkan (Dwiyanto,2003).

Pemerintah akhir – akhir ini memberikan perhatian yang besar pada upaya-upaya peningkatan kemampuan aparatur dalam melaksanakan tugas-tugasnya, yakni memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada rakyat sesuai perannya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Upaya-upaya tersebut dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan baik yang bersifat struktural ataupun yang bersifat fungsional. Pendidikan dan pelatihan saja tidaklah cukup, diperlukan adanya pembinaan dan motivasi kerja aparatur untuk menumbuhkan meningkatkan kinerja aparatur yang kuat dalam rangka meningkatkan prestasinya.

Keberhasilan pembangunan nasional sangat ditentukan oleh keberhasilan aparaturnegara dalam melaksanakan tugasnya. Terutama dari segi kepegawaian, oleh karena itu aparaturnegara memiliki peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai motor dan penggerak dalam semua aktivitas fungsi pemerintahan selaras tuntutan reformasi yang menuntut pemerintahan yang bersih dari perbuatan amoral (Tjokroamidjoyo,1988).

Mengingat begitu pentingnya faktor sumber daya manusia dalam mencapai tujuan jangka panjang dan jangka pendek, maka dengan demikian semakin disadari bahwa dalam suatu perusahaan bahwa manusia merupakan unsur yang terpenting sehingga pemeliharaan hubungan yang berkelanjutan dan serasi atas manusia mutlak diperlukan sehingga sudah selayaknya semua kebutuhan karyawan perlu mendapat perhatian dari pimpinan.

Sehubungan dengan hal tersebut, Siagian (2009) menyatakan bahwa sumber daya manusia sangat penting artinya di dalam menunjang kemajuan perusahaan, dalam hal ini sumber daya lain dan kekayaan perusahaan tetap merupakan modal yang amat berharga. Tanpa manajemen sumber daya manusia yang handal, pengelolaan penggunaan dan pemanfaatan sumber-sumber lainnya menjadi tidak berdaya guna dan berhasil guna.

Kepuasan kerja seseorang dalam suatu perusahaan sangat mungkin akan berbeda-beda. Perbedaan ini dikarenakan adanya kebutuhan individu yang berbeda-beda pula atau situasi dan kondisi dalam perusahaan yang dapat menyebabkan seseorang menjadi puas dalam bekerja. Pada perusahaan milik dalam negeri sendiri,

dalam hal pemberian upah, jaminan kesehatan, tunjangan dan sebagainya tampaknya sudah layak harus diberikan oleh perusahaan agar pekerja mencapai kepuasan dan kesejahteraan hidupnya. Bagaimana dengan halnya perusahaan milik asing apakah juga sudah memberikan fasilitas-fasilitas tersebut. Apakah bisa mencapai kepuasan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan karyawan.

Howel dan Robert (Wijono, 2010) memandang bahwa kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya karyawan terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan sikap karyawan terhadap pekerjaannya, jika karyawan bersikap positif terhadap pekerjaannya maka ia akan memperoleh perasaan puas terhadap apa yang dikerjakannya. Sebaliknya jika karyawan bersikap negatif maka ia akan merasa tidak puas dengan apa yang dikerjakannya. Atas dasar sikap karyawan tersebut sebenarnya sikap karyawan berkaitan erat dengan pekerjaan individu yang meliputi faktor seperti gaji, supervisi, situasi, peluang untuk maju, penghargaan, kemampuan, dan penilaian kerja yang adil dari atasan.

Kepuasan dapat dirumuskan sebagai respon umum pekerja berupa perilaku yang ditampilkan oleh pegawai sebagai hasil persepsi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja ini didapat apabila ada kesesuaian antara harapan pekerja dan kenyataan yang didapatkan ditempat kerja.

Berkaitan dengan hal tersebut, ada tiga aspek lain yang juga penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yaitu sebuah perusahaan dapat memperbaiki keadaan atau situasi kerja dengan cara meningkatkan kepuasan kerja di kalangan

karyawan, benar-benar menguntungkan dari segi materil apabila dapat diketahui faktor-faktor yang membantu terciptanya kepuasan kerja, menghasilkan prosedur penyeleksian karyawan yang lebih baik (Wijono, 2010).

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat relatif dan individual, artinya dengan perbedaan yang ada tersebut, maka tingkat kepuasan kerja individu akan berbeda sesuai dengan sistem dan nilai yang berlaku pada masing-masing individu, rasa puas bukanlah merupakan sesuatu yang tetap, karena dapat dipengaruhi oleh kekuatan dari dalam maupun dari luar lingkungan kerja (Soekarso, 2015).

Permasalahan kepuasan kerja pegawai di dalam Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sumatera I dapat dilihat dari kendala yang dihadapi yaitu pekerjaan di seksi yang tidak mempunyai tenaga yang dibutuhkan dibantu oleh seksi bidang yang lain sehingga pencapaian kepuasan kerja yang tidak dapat maksimal. Kemungkinan bisa terjadi pendistribusian pekerjaan yang tidak merata diantara para pegawai, beban kerja yang dilaksanakan oleh seorang pegawai yang dipandang mampu oleh pimpinan jauh lebih berat daripada pegawai lainnya karena dituntut pekerjaan harus segera selesai, sehingga tidak jarang pegawai yang dipandang mampu oleh pimpinan bekerja overtime. Jelas pembagian kerja seperti itu tidak sesuai dengan prinsip-prinsip *the right man on the right places*. Adanya distribusi pekerjaan yang tidak merata, di satu sisi ada beberapa pegawai yang selalu melaksanakan pekerjaan sampai *overtime*

(lembur) tetapi di sisi lain terdapat pegawai yang tidak mempunyai pekerjaan (sangat santai).

Kepuasan kerja itu sendiri akan dapat tercipta salah satunya dengan adanya hubungan timbal balik yang positif antara pimpinan dan bawahan, sehingga bawahan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang terpenting dari organisasi kerja. Salah satu ciri yang membedakan antara organisasi atau perusahaan yang berhasil dengan organisasi yang tidak berhasil adalah kepemimpinan yang efektif. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan pegawai meningkat. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dalam bekerja adalah kepuasan kerja dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Pegawai lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting dengan demikian jika pegawai merasa puas maka akan termotivasi dalam bekerja.

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu 1). faktor pribadi seperti pendidikan karyawan yang masih kurang, kemampuan karyawan yang masih kurang dalam bekerja. 2). Faktor sosial yaitu hubungan dengan rekan kerja , kesempatan berinteraksi dalam setiap rapat atau diskusi kelompok. 3). Faktor organisasi yaitu kebijakan dan prosedur yang diberikan atasan pada bawahannya, gaya kepemimpinan, sistem manajemen dan kondisi-kondisi kerja. 4). Faktor lingkungan yaitu ekonomi karyawan yang masih belum mencukupi, kualitas

kehidupan kerja karyawan yang masih rendah seperti upah yang belum memadai untuk kebutuhan, pekerjaan yang tidak sesuai kemampuan yang dimiliki karyawan.

Dari permasalahan di atas peneliti menyoroiti persoalan yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan dan kualitas kehidupan kerja sebagai hal yang ingin diteliti yang diperkirakan memiliki hubungan dengan kepuasan kerja karyawan.

Faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja adalah gaji, kondisi kerja, pengawasan, teman sekerja, isi pekerjaan, jaminan kerja, dan kesempatan promosi, dari sejumlah dimensi yang dihubungkan dengan kepuasan kerja, lima diantaranya memiliki karakteristik yang sangat penting. Kelima dimensi itu adalah upah, pekerjaan, kesempatan promosi, penyelia (supervisi) dan rekan sekerja (John Adair, 2008).

Menurut Ancok (2012) pada kondisi tersebut di atas diperlukan cara-cara manajemen yang sesuai dengan budaya Indonesia yang saling menghormati, menghargai, dimana kepemimpinan akan memegang peranan penting, karena di dalam lingkungan yang berubah, perhatian harus lebih banyak ditujukan pada aspek motivasi, wawasan dan motivasi dari para karyawan. Berdasarkan teori ini maka dapat dikatakan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh besar terhadap kinerja yang akan dicapai oleh karyawan, sebab dalam organisasi apapun bentuknya besar maupun kecil pasti memerlukan seorang pemimpin, oleh karena itu pemimpin yang baik dapat menjadi panutan bagi bawahan dalam bekerja sekaligus dapat memberikan motivasi dan semangat kerja dalam organisasi.

Menurut Ancok (2002) salah satu pendukung kinerja superior dalam bekerja adalah masalah supervisor atau pemimpin, pada kondisi tersebut diatas diperlukan cara-cara manajemen yang sesuai dengan budaya Indonesia yang saling menghormati, menghargai, dimana kepemimpinan akan memegang peranan sentral, karena di dalam lingkungan yang berubah, perhatian harus lebih banyak ditunjukkan pada aspek motivasi, wawasan dan motivasi dari para pegawai.

Dengan demikian, seorang pimpinan harus mampu mengatasi berbagai macam masalah baik yang menyangkut perusahaan maupun yang menyangkut karyawannya agar terbina semangat kerja yang tinggi, dengan semangat tersebut, maka output yang dihasilkan dapat memberikan kontribusi yang besar baik bagi karyawan maupun perusahaan itu sendiri. Pemimpin mengalihkan rencana-rencana menjadi kegiatan dan membuat rencana-rencana tersebut menjadi kenyataan. Pemimpin mengadakan komunikasi dengan rekan-rekan dan bawahannya untuk menyampaikan rencana tersebut, menjelaskan tujuannya, memberitahukan tugas masing-masing dan berusaha membangkitkan semangat kerja. Ada tiga gaya kepemimpinan dalam suatu perusahaan atau organisasi pada umumnya, yang mana ketiga gaya kepemimpinan tersebut memiliki ciri-ciri dan karakteristik yang khas, yaitu gaya kepemimpinan otoriter, dan demokratis.

Gaya kepemimpinan yang ada pada seorang pemimpin dalam suatu perusahaan atau organisasi mempunyai perbedaan dalam penerapan gaya kepemimpinannya masing-masing, yang mana penerapan gaya kepemimpinan tersebut dapat

memberikan pengaruh kepada bawahannya terutama terhadap kepuasan kerja karyawan (Soekarso, 2015).

Dalam prakteknya, ciri-ciri kepemimpinan yang menonjol dan perilaku seorang pimpinan dalam menghadapi situasi tertentu tergantung pada apa yang ingin dicapai oleh seorang pimpinan yang bersangkutan. Apabila kepuasan kerja di kalangan para bawahan atau karyawan yang ingin dikejar oleh seorang pimpinan, maka gaya kepemimpinan demokratis sebagai salah satu ciri-ciri gaya kepemimpinan yang paling tepat untuk diterapkan, karena dengan merasa dihargai para karyawan didorong untuk berusaha sekuat tenaga yang pada akhirnya melahirkan kepuasan kerja (Kartono, 2008).

Schermerhorn (2011) mengemukakan bahwa kinerja yang tinggi (efektivitas dan efisiensi) dapat dicapai dengan rasa kepuasan pribadi oleh orang-orang yang melakukan pekerjaan. Konsep kepuasan pribadi menurut Schermerhorn (2011) tercermin dalam kualitas kehidupan kerja atau biasa disebut *quality of work life* (QWL)

Penelitian yang dilakukan oleh Griffin (2004) menemukan adanya pengaruh kuat dari kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin baik kualitas kehidupan kerja maka akan semakin tinggi kepuasan karyawan. Karyawan akan melakukan pekerjaan secara lebih baik dan memberikan kinerja secara lebih baik karena merasa bahwa organisasi memberikan kualitas kehidupan baik pada diri karyawan.

Kualitas kehidupan kerja istilah ini merujuk pada tingkat kepuasan, motivasi, keterlibatan dan komitmen pengalaman individual dengan penghargaan terhadap

kehidupan kerja mereka. Lebih lanjut diungkap oleh Bernadine & Russell (1998) kualitas kehidupan kerja dapat dimaknai sebagai tingkat individu dapat memenuhi kebutuhan diri yang terpenting tatkala bekerja di satu perusahaan. Kualitas kehidupan kerja mengacu pada pengaruh situasi kerja keseluruhan terhadap seorang individu, sehingga keadaan tersebut mengarahkan kepada kesediaan anggota organisasi untuk bekerja lebih baik sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi.

Kualitas kehidupan kerja merupakan permasalahan utama yang patut mendapat perhatian lebih dari pemerintah. Hal ini merujuk ada pemikiran bahwa kualitas kehidupan kerja dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta dan sumbangan para karyawan terhadap perusahaan itu sendiri. Konsep kualitas kehidupan kerja mengungkapkan pentingnya penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya. Dengan demikian peran penting dari kualitas kehidupan kerja adalah mengubah iklim organisasi agar secara teknis dan manusiawi membawa kepada kualitas kehidupan kerja yang lebih baik (Luthans, 2006).

Kualitas kehidupan kerja merumuskan bahwa setiap proses kebijakan yang diputuskan oleh perusahaan merupakan sebuah respon atas apa yang menjadi keinginan dan harapan karyawan mereka. Hal itu diwujudkan dengan berbagi persoalan dan menyatukan pandangan mereka (perusahaan dan karyawan) ke dalam tujuan yang sama yaitu peningkatan kinerja karyawan dan perusahaan.

Fenomena ini terjadi karena merasa tidak ada kepuasan kerja pada seorang pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh atasan kepada bawahan, tidak mempunyai tenaga yang dibutuhkan sehingga dibantu oleh seksi bidang yang lain

sehingga pencapaian kepuasan kerja yang tidak dapat maksimal, beban kerja yang dilaksanakan oleh seorang pegawai yang dipandang mampu oleh pimpinan jauh lebih berat daripada pegawai lainnya karena dituntut pekerjaan harus segera selesai. Tidak adanya motivasi untuk mendorong seseorang mengembangkan pengetahuan dan kemampuannya demi mencapai prestasi kerja yang lebih baik. ada yang tidak tepat waktu saat masuk kantor, menunda tugas kantor, kurang disiplin waktu dan tidak bisa memanfaatkan fasilitas dan sarana kantor dengan baik.

Bagaimana mungkin bila untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh lembaga instansi, banyak karyawan yang kurang peduli dengan apa yang harus dikerjakan dan sudah menjadi tanggung jawabnya itu. Padahal karyawan itu mempunyai peran yang cukup besar dalam mengembangkan potensi yang dimilikinya untuk menyelenggarakan dan membentuk konsep pendidikan yang jelas. beberapa karyawan yang masih berkumpul bukan untuk membahas masalah pekerjaan dan berkumpul hanya duduk untuk membicarakan sesuatu diluar masalah pekerjaan. Selain itu, terlihat ada juga karyawan yang sibuk sms dan bertelepon pada saat jam kerja langsung. Adapun keluhan dari karyawan yang mengatakan tidak menyukai kondisi dan kebijakan yang diberikan oleh kantor, pemimpin yang kurang memotivasi bawahan, dan tidak memiliki kharisma yang bisa memberikan inspirasi kepada bawahan dalam bekerja. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada suatu tujuan dalam rangka pencapaian kepuasan, berhasil atau tidaknya seorang pemimpin di dalam memotivasi bawahan sangat tergantung pada gaya kepemimpinan.

Beberapa hasil penelitian sebelumnya menunjukkan Gede Umbaran Dipodjoyo (2015), dalam penelitiannya telah membuktikan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kualitas kehidupan kerja dan psychological well-being dengan kepuasan kerja pada karyawan perusahaan “ABC” Tangerang dengan nilai R sebesar 0,997. Kurniasari Pratiwi (2014) melakukan penelitian tentang hubungan kualitas kehidupan kerja ditinjau dari kepuasan kerja dan persepsi terhadap kinerja, hasil penelitian menunjukkan ada hubungan yang kuat antara kualitas kehidupan kerja ditinjau dari kepuasan kerja dan persepsi terhadap kinerja dengan nilai p value = 0,001. Ida Prastiowati (2015) juga melakukan penelitian tentang hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja karyawan, hasil penelitiannya menunjukkan nilai P value 0,01 yang artinya bahwa gaya kepemimpinan transformasional mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Rokhman (2012), dalam penelitiannya telah membuktikan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kualitas kehidupan kerja dengan kepuasan kerja, dimana semakin tinggi kualitas kehidupan kerja seorang karyawan maka semakin tinggi pula kepuasan kerjanya. Sofia (2013) melakukan penelitian tentang hubungan gaya kepemimpinan dan kualitas kehidupan kerja dengan kepuasan kerja karyawan, hasil penelitiannya menunjukkan terdapat hubungan yang positif antara gaya kepemimpinan dan kualitas kehidupan kerja dengan kepuasan kerja karyawan, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0.705 yang menunjukkan bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan dan kualitas kehidupan kerja diikuti dengan meningkatnya kepuasan kerja.

Berdasarkan observasi awal di Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sumatera I ternyata ada beberapa masalah yang dihadapi kantor yaitu karyawan yang masuk kantor tidak tepat waktu, telat absensi (*hand key*), menunda pekerjaannya karena malas dengan pekerjaan yang diberikan atasan disebabkan kemampuan yang kurang memadai, kurangnya tenaga ahli dalam menggunakan fasilitas dan sarana kantor yang diberikan pada pegawai, tekanan kerja yaitu harus segera menyelesaikan pekerjaan dengan segera, kualitas kehidupan kerja pegawai yang rendah, terutama dalam hal ekonomi karena upah yang diberikan tidak sesuai kebutuhan hidup karyawan, sehingga terjadi ketidakpuasan kerja pada pegawai yang menyebabkan pegawai malas pergi kerja tepat waktu, tidak bertanggung jawab dengan pekerjaan yang diberikan atasan dan tingkat ketidak hadiran pegawai yang meningkat.

Dari hasil wawancara dengan pegawai Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sumatera I, para pegawai cukup antusias dalam bekerja dan dalam mencapai target, jika pimpinan mampu bersahabat, mampu menjadi motivator dan mampu mengarahkan para pegawai tentang visi dan misi perusahaan, selain itu banyak keluhan dari para pegawai di bagian-bagian tertentu seringkali kerja lembur, kekurangan tenaga ahli, beban kerja yang diberikan tidak mampu dilaksanakan segera. Tentu hal seperti ini sangat mempengaruhi kepuasan kerja para karyawan kearah negatif (tidak puas).

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan antara lain faktor komunikasi, faktor pengalaman kerja, faktor kedisiplinan, faktor kepemimpinan, faktor motivasi, dan faktor kualitas kehidupan kerja. Keberhasilan dari pencapaian tujuan yang diinginkan tidak hanya ditentukan oleh kepribadian, kecakapan, serta kemampuan seorang pemimpin saja, tapi ada satu hal yang sangat berpengaruh yaitu penerapan suatu model atau gaya kepemimpinan sebagai simbol dari seorang pemimpin untuk melaksanakan fungsi dan perannya yang secara langsung atau tidak langsung akan mempengaruhi lingkungan internal organisasinya terutama bagi para karyawannya.

Dalam hal ini peneliti ingin melakukan penelitian di Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sumatera I karena ada masalah yang terjadi yaitu semakin meningkatnya absensi karyawan yang meningkat, sering tidak mengikuti apel pagi, gaya kepemimpinan yang kurang tegas terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran, dan kualitas kehidupan kerja pegawai yang masih rendah dari segi gaji dan pekerjaan yang tidak sesuai kemampuan karyawan. Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti ingin meneliti tentang “Apakah Ada Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pegawai di Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sumatera I “ .

1.2. Identifikasi Masalah

Di dalam suatu perusahaan terdapat atasan dan bawahan, untuk meraih tujuan yang telah ditentukan diperlukan suatu kerjasama, juga diperlukan kualitas kehidupan kerja yang baik serta gaya kepemimpinan, karena hal-hal tersebut dapat memberikan kepuasan kerja pegawai yang baik pada organisasi yang tentu saja akan berdampak positif bagi organisasi. Kepuasan kerja pegawai dalam perusahaan merupakan hal yang sangat penting karena akan bermanfaat untuk mengetahui efektifitas kerja organisasi sehingga tujuan organisasi tersebut akan dapat tercapai. Kualitas kehidupan kerja merumuskan bahwa setiap proses kebijakan yang diputuskan oleh perusahaan merupakan sebuah respon atas apa yang menjadi keinginan dan harapan karyawan mereka. Hal itu diwujudkan dengan berbagi persoalan dan menyatukan pandangan mereka (perusahaan dan karyawan) ke dalam tujuan yang sama yaitu peningkatan kepuasan kerja karyawan. Dalam hal ini peneliti ingin melakukan penelitian di Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sumatera I karena ada masalah yang terjadi yaitu semakin meningkatnya absensi karyawan yang meningkat, sering tidak mengikuti apel pagi, gaya kepemimpinan yang kurang tegas terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran, dan kualitas kehidupan kerja pegawai yang masih rendah dari segi gaji dan pekerjaan yang tidak sesuai kemampuan karyawan.

1.3. Rumusan Masalah

Perumusan masalah adalah untuk mempertegas masalah yang dihadapi dan juga untuk mempermudah penyelesaiannya. Dari uraian di atas maka dapat dirumuskan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada hubungan gaya kepemimpinan dan kualitas kehidupan kerja dengan kepuasan kerja karyawan di Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sumatera I ?
2. Apakah ada hubungan gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja karyawan di Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sumatera I ?
3. Apakah ada hubungan kualitas kehidupan kerja dengan kepuasan kerja karyawan di Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sumatera I ?

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini secara umum adalah untuk mengumpulkan data dalam rangka memperjelas memahami fenomena adanya ketidakpuasan kerja karyawan yang diperlukan untuk memprediksi cara yang tepat untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya secara khusus penelitian ini bertujuan untuk melihat :

- 1). Hubungan gaya kepemimpinan dan kualitas kehidupan kerja dengan kepuasan kerja pegawai di Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sumatera I
- 2). Hubungan gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja pegawai di Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sumatera I.
- 3). Hubungan kualitas kehidupan kerja dengan kepuasan kerja pegawai di Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sumatera I.

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Manfaat Teoretis

Manfaat penelitian ini adalah untuk meningkatkan kontribusi dan pengembangan terhadap ilmu Psikologi, khususnya Psikologi Industri dan Organisasi, sekaligus untuk memperkaya hasil penelitian dan dapat memberikan gambaran bagaimana hubungan gaya kepemimpinan dan kualitas kehidupan kerja dengan kepuasan kerja pegawai.

1.5.2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat:

- a. Bagi instansi diharapkan bisa lebih meningkatkan kepuasan kerja pegawai sesuai prestasi kerjanya.
- b. Bagi pimpinan dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pimpinan agar dapat lebih memperdulikan aspek-aspek yang terkait

dengan gaya kepemimpinan dan kualitas kehidupan kerja pegawai yang pada akhirnya berdampak positif bagi kepuasan kerja pegawai.

