

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Keberhasilan suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya ialah sumber daya manusia, sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat penting dan sangat menentukan karena jika tanpa sumber daya manusia yang handal maka akan sulit bagi organisasi dalam mencapai tujuannya. Perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Salah satu upaya yang dapat ditempuh oleh perusahaan untuk menciptakan kondisi tersebut adalah dengan memenuhi faktor-faktor kebutuhan yang nantinya akan menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan.

Adapun untuk memperoleh kepuasan kerja tersebut banyak faktor yang menjadi alasan mengapa pemenuhan kebutuhan karyawan itu penting. Pernyataan tersebut dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap yang menunjukkan adanya rasa senang dan cinta terhadap pekerjaan, sehingga dari sikap tersebut dapat memunculkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang tinggi.

Menurut **Robbins and Judge (2009)** faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan itu diantaranya ialah otonomi dan kebebasan, kesempatan untuk maju kesempatan pengembangan karir, kompensasi/gaji, komunikasi antara karyawan dan manajemen, perasaan aman di lingkungan kerja, keamanan pekerjaan, keberartian pekerjaan, komitmen organisasi untuk

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

pengembangan, budaya perusahaan secara keseluruhan, kepemimpinan/hubungan atasan dan bawahan, pekerja itu sendiri, keberagaman pekerjaan.

Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang menentukan kepuasan kerja seorang karyawan. Karena budaya organisasi merupakan faktor yang penting dalam menentukan perilaku karyawan dan merupakan ciri yang membedakan dengan perusahaan lainnya. Pengelolaan budaya organisasi yang baik diharapkan dapat meningkatkan gairah karyawan dalam bekerja dan karyawan mempunyai kepuasan tersendiri dilingkungan kerja.

Selain Budaya Organisasi, kepuasan kerja karyawan di dalam suatu perusahaan juga ditentukan oleh bagaimana kepemimpinan dalam perusahaan itu. Kepemimpinan partisipasi memberikan kepuasan kerja bagi karyawan karena karyawan ikut aktif dalam memberikan pendapatnya untuk menentukan kebijakan perusahaan. Kepemimpinan otoriter akan mengakibatkan kepuasan kerja karyawan rendah.

PT. Depriwangga Duri Kabupaten Bengkalis merupakan cabang dari kantor pusat Jakarta, yang berspesialisasi pada bagian *Metering Maintenance* dan *Certification Service*. *Maintenance* merupakan suatu tindakan pemeliharaan mesin atau peralatan dengan memperbaiki usia pakai kegagalan atau kerusakan mesin yaitu, dengan memperpanjang usia pengguna mesin dengan melakukan perbaikan.

PT. Depriwangga adalah kategori perusahaan kontraktor yang berdiri pada tahun 2008, adapun jumlah karyawan pada PT. Depriwangga Duri Kabupaten Bengkalis saat ini sebanyak 38 orang.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Depriwangga Duri Kabupaten Bengkalis. Maka lebih jelasnya ditampilkan tabel *turnover* karyawan pada PT. Depriwangga Duri Kabupaten Bengkalis pada tabel 1.1 berikut ini :

**Tabel 1.1 Perkembangan Jumlah Karyawan dan Tingkat Turnover PT. Depriwangga Duri Kabupaten Bengkalis Tahun 2014 – 2018**

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Jumlah Rata-Rata Karyawan	Tingkat LTO (%)
2014	30	2	1	31	30,5	3,27%
2015	31	3	2	32	31,5	6,34%
2016	32	5	1	36	34	2,94%
2017	36	4	2	38	37	5,40%
2018	38	4	6	38	38	15,78%

Sumber : PT. Depriwangga Duri Kabupaten Bengkalis 2018

Dari tabel 1.1 tersebut dapat kita ketahui bahwa tingkat *labour turnover* pada PT. Depriwangga Duri Kabupaten Bengkalis dalam kurun waktu 5 tahun yaitu dari tahun 2014-2018 mengalami fluktuasi. Pada tahun 2014 pada PT. Depriwangga Duri Kabupaten Bengkalis tingkat LTO sebesar 3,27%, pada tahun 2015 tingkat LTO naik menjadi 6,34%, pada tahun 2016 tingkat LTO turun menjadi 2,94%, dan tahun 2017 tingkat LTO naik menjadi 5,40%, dan pada tahun 2018 tingkat perputaran karyawan (LTO) kembali naik menjadi 15,78%.

Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan belum sepenuhnya terpenuhi oleh perusahaan. Hal ini dipicu karena masih lemahnya budaya organisasi diperusahaan tersebut, sehingga karyawan tidak dapat loyal pada perusahaan. Yang mana sebagian karyawan tidak mengindahkan dan menjaga apa yang telah menjadi visi misi perusahaan serta nilai-nilai budaya. Adapun visi dari perusahaan tersebut yakni menjadi konsultan teknik minyak, gas dan kimia

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

terkemuka di Indonesia. Sedangkan misi bagian dari perusahaan ini yaitu untuk memberikan layanan yang disesuaikan secara khusus untuk kebutuhan setaip klien, mulai dari Inspeksi, sertifikasi dan analisis hingga pemecahan masalah dan konsultan.

Adapun nilai-nilai inti dari budaya perusahaan sendiri yaitu : Seluruh karyawan harus memiliki kepribadian yang kuat seperti bekerja dengan tim yang selalu mendukung. Para karyawan harus memiliki sifat positif yang mana bisa mengendalikan suasana yang negatif contohnya emosi, cuek dan tidak mudah terpengaruh terhadap kondisi apapun terkait masalah pekerjaan, karyawan harus semangat dalam bekerja dan berkomitmen dalam bekerja, jujur, sopan dan menjaga etika, serta taat beribadah. Selalu berusaha untuk mencapai hasil yang terbaik, memunculkan ide-ide serta gagasan yang baru, setia patuh pada pekerjaan dan perusahaan. Adapun filosofi dari perusahaan ini yaitu “*Zero Accident*” yakni bekerja dengan mengutamakan keselamatan tanpa adanya kecelakaan dalam bekerja.

Dalam kenyataannya penerapan budaya organisasi yang diterapkan oleh PT. Depriwangga ini masih belum berjalan dan terlaksana dengan baik. Menurut hasil pengamatan saya terdapat fenomena sebagai berikut: Perusahaan selalu menerapkan briefing dipagi hari sebelum melakukan pekerjaan, kemudian melakukan kegiatan senam yang harus diikuti oleh seluruh karyawan yang dilakukan sekali dalam seminggu, namun masih ada saja karyawan yang kadang tidak mengikuti kegiatan tersebut, terdapat beberapa karyawan yang melakukan pekerjaannya kurang semangat atau bermalas-malasan, kurang bekerja sama

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dalam satu tim dan masih ada karyawan yang berbicara dengan karyawan lain dengan bahasa yang kurang baik dan tidak sopan serta kurang ramah kepada sesama karyawan, ada juga karyawan yang kurang melakukan komunikasi terhadap teman sejawatnya, perusahaan ini juga sangat ketat dengan penerapan keselamatan para pekerjanya namun masih ada saja karyawan yang tidak memakai alat pelindung diri seperti: masker, kaca mata safety, helm pelindung kepala, serta baju seragam safety. Padahal itu merupakan kode etik yang wajib diterapkan oleh seluruh karyawan PT. Depriwangga.

Budaya organisasi adalah apa yang karyawan rasakan dan bagaimana persepsi ini menciptakan suatu pola teladan kepercayaan, nilai-nilai, dan harapan. Semakin baik budaya organisasi yang terdapat didalamnya, maka akan membuat kondisi karyawan merasa nyaman bekerja dan akan menghasilkan kepuasan kerja tersendiri bagi karyawan.

Apabila masalah ini tidak dicari solusinya, maka dikhawatirkan akan menghambat pencapaian tujuan organisasi yang tentunya akan membawa dampak lanjut yang lebih luas lagi baik bagi perusahaan maupun karyawannya.

Adapun efek dari ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya adalah dampak psikologis yang dialami oleh karyawan yang ingin pindah dari perusahaan. keinginan tersebut tentunya tidak mudah untuk diwujudkan mengingat berbagai kondisi yang tidak atau kurang memungkinkan bagi karyawan untuk pindah dari satu perusahaan ke perusahaan lain, misalnya kondisi persaingan dipasar kerja yang semakin ketat, birokrasi serta aturan internal yang ada dalam perusahaan itu sendiri. Akhirnya ketidakmampuan mereka untuk keluar

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tersebut diwujudkan dengan kurang peduli terhadap pekerjaan mereka serta kurang merasa bertanggung jawab terhadap kemajuan perusahaan atau mempunyai komitmen yang rendah terhadap perusahaan.

Hal ini tentu saja membawa dampak yang sangat tidak menguntungkan bagi perusahaan karena karyawan yang mempunyai komitmen yang rendah akan menghasilkan prestasi kerja dan produktivitas yang rendah pula yang pada akhirnya akan menimbulkan ketidakdisiplinan dalam bekerja dan lebih parahnya lagi akan menimbulkan tingkat *turnover* yang tinggi.

Sedangkan untuk lebih jelasnya mengenai tingkat kehadiran karyawan pada PT. Depriwangga Duri Kabupaten Bengkalis dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut ini :

**Tabel 1.2 Absensi Kerja Karyawan Pada PT. Depriwangga Duri Kabupaten Bengkalis Tahun 2014 – 2018**

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Absensi Tidak Hadir/ Tahun		Terlambat		Cepat Pulang	
		Total	%	Total	%	Total	%
2014	31	10	32,25%	3	9,67%	2	6,45%
2015	32	9	28,12%	5	15,62%	3	9,37%
2016	36	12	33,33%	4	11,11%	2	5,55%
2017	38	18	47,36%	11	28,94%	0	0
2018	38	20	52,63%	10	26,31%	0	0

Sumber : PT. Depriwangga Duri Kabupaten Bengkalis 2018

Dari tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa tingkat absensi untuk menilai prestasi kerja karyawan terlihat adanya penurunan. Ini menggambarkan bahwa tingkat ketidakpuasan karyawan pada perusahaan masih kurang. Salah satu kunci sukses yang mendukung kepuasan kerja adalah seseorang figure pimpinan yang baik, karena seseorang pemimpin dalam suatu perusahaan memiliki peran untuk

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

memberikan suatu penghargaan bagi seluruh karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Dan hasil dari pengamatan penulis kepada beberapa karyawan, dapat diketahui bahwa kepemimpinan yang ada saat ini adalah terkadang memaksakan (*coercive leader*). Minimnya kegiatan dan penghargaan yang diberikan oleh pemimpin kepada karyawan serta kurangnya pemberian arahan oleh pemimpin kepada bawahan.

Demikian pula halnya dengan bawahan sebagai penggerak aktivitas perusahaan tidak dapat hanya dipandang sebagai asset perusahaan, tetapi bagaimana cara memperlakukannya sebagai *partner* dan memahami akan kebutuhannya. Yang penting adalah adanya hubungan kemitraan antara pimpinan dan bawahan sebagai karyawan, dimana diantaranya saling menghormati posisi dan prestasi yang telah dicapai sesuai dengan porsinya.

Dimasa depan akan semakin penting adanya pemahaman yang tepat tentang dampak budaya organisasi dan kepemimpinan pada kepuasan kerja karyawan. Dan dalam perspektif modern menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan alat bagi pihak manajemen untuk kepuasan karyawan dalam pencapaian organisasi.

Melihat pentingnya penerapan budaya organisasi serta pentingnya peran kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan dalam meningkatkan produktivitas perusahaan. maka penulis tertarik untuk mempelajari, menganalisa, dan mengevaluasi budaya organisasi, kepemimpinan, dan kepuasan kerja karyawan yang ada di perusahaan dan mengangkat permasalahan tersebut

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kedalam sebuah penelitian yang berjudul : **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. DEPRIWANGGA DURI KABUPATEN BENGKALIS”**

### 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Depriwangga Duri Kabupaten Bengkalis?
2. Apakah Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Depriwangga Duri Kabupaten Bengkalis?
3. Apakah Budaya Organisasi dan Kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Depriwangga Duri Kabupaten Bengkalis?

### 1.3 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian:

#### 1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan pada PT. Depriwangga Duri Kabupaten Bengkalis adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Depriwangga Duri Kabupaten Bengkalis.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

© Hak Cipta © ptmik UIN Suska Riau State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Depriwangga Duri Kabupaten Bengkalis.
- c. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Depriwangga Duri Kabupaten Bengkalis.

## 2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian yang dilakukan pada PT. Depriwangga Duri Kabupaten Bengkalis adalah sebagai berikut :

### a. Bagi PT. Depriwangga Duri Kabupaten Bengkalis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat sebagai informasi bagi pihak PT. Depriwangga Duri Kabupaten Bengkalis untuk meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan menjadi lebih baik.

### b. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Depriwangga Duri Kabupaten Bengkalis.

### c. Bagi Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan budaya organisasi, dan kepemimpinan serta dampaknya terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 1.4 Sistematika Penelitian

Secara keseluruhan penulisan skripsi ini terdiri dari enam bab. Dimana dalam bab nya difokuskan untuk membahas dua permasalahan saja. Adapun pokok pokok yang dibahas pada masing masing bab tersebut, dikemukakan sebagai berikut :

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini menguraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penelitian.

### **BAB II : TELAAH PUSTAKA**

Pada bab ini menguraikan teori yang mendukung pemecahan masalah penelitian sehingga dapat disimpulkan suatu hipotesis dan variabel variabel penelitian.

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

Bab ini akan dijelaskan dan diuraikan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik dan metode penelitian data serta analisis data. Dengan demikian dapat diketahui berapa jumlah sampel yang dapat penulis ambil, teknik dan metode serta analisa yang digunakan tepat.

### **BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Pada bab ini penulis memuat sejarah singkat berdirinya perusahaan, kegiatan, aktifitas, dan pertumbuhan perusahaan serta struktur organisasi perusahaan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## **BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini akan diuraikan mengenai analisis dari hasil penelitian yang dilakukan.

## **BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab ini menjelaskan tentang rangkuman pembahasan dari bab-bab sebelumnya dan saran-saran yang bermanfaat.

