

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kepemimpinan dan lingkungan kerja merupakan dua faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil perpaduan filosofi, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan oleh seorang pemimpin ketika ia mencoba untuk mempengaruhi kinerja bawahannya (Pratama, 2022). Kepemimpinan yang efektif mampu memberikan arahan yang jelas, motivasi, dan dukungan bagi para pegawai, sehingga mereka dapat bekerja dengan maksimal. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan, sehingga pegawai merasa betah dan termotivasi untuk bekerja lebih baik. Kedua faktor ini sangat relevan dalam konteks instansi pemerintah, termasuk Kementerian Perhubungan, khususnya Direktorat Lalu Lintas dan Angkutan Laut. Winoto Hadi (2019)

Direktorat Lalu Lintas dan Angkutan Laut merupakan salah satu direktorat di bawah Kementerian Perhubungan yang memiliki peran strategis dalam mengelola lalu lintas dan angkutan laut di Indonesia. Direktur serta manajer di instansi ini harus mampu menerapkan kepemimpinan yang sesuai untuk mengoptimalkan kinerja pegawai. Selain itu, lingkungan kerja yang mendukung juga menjadi kunci utama dalam menjaga dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Namun, berdasarkan pengamatan awal, terdapat beberapa masalah yang perlu diperhatikan. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada di ruangan, merasa senang selalu termotivasi untuk melaksanakan setiap tugas-tugasnya (Pranitasari et al., 2018).

Fenomena yang terjadi saat ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja pegawai di Direktorat Lalu Lintas dan Angkutan Laut masih belum optimal. Beberapa pegawai merasa bahwa kepemimpinan yang diterapkan kurang efektif dalam memberikan motivasi dan arahan yang diperlukan. Selain itu, kondisi lingkungan kerja yang ada belum sepenuhnya mendukung

terciptanya suasana kerja yang kondusif. Hal ini ditandai dengan adanya keluhan terkait fasilitas kerja yang kurang memadai dan kurangnya dukungan manajemen terhadap kebutuhan pegawai.

Kepuasan kerja pegawai merupakan aspek yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena pegawai yang puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dan lebih produktif. Sebaliknya, pegawai yang tidak puas dengan pekerjaannya cenderung mengalami stres, rendahnya motivasi, dan bahkan *turnover* yang tinggi. Oleh karena itu, penting untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, khususnya dalam hal kepemimpinan dan lingkungan kerja.

Menurut Astri Megawati Pasaribu (2023) permasalahan kinerja pegawai yang terjadi di Kementerian Perhubungan yaitu kurangnya kerjasama antar pegawai, rasa tanggung jawab yang belum maksimal dalam melaksanakan pekerjaannya, adanya pegawai yang kurang disiplin pada Standar Operasional dan Prosedur (SOP) seperti kurang disiplin pada jam kerja, terlambat datang ke kantor, dan meninggalkan tempat kerja tanpa alasan yang jelas dan pulang tidak tepat waktu.

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih baik mengenai pentingnya kepemimpinan dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Hal ini pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan, karena pegawai yang puas dengan pekerjaannya akan lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaiknya bagi instansi.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah motivasi kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dalam suatu organisasi pemerintah. Dengan berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul sebagai berikut “Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kemenhub Satuan Pelayanan Direktorat Lalu Lintas Dan Angkutan Laut”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka penulis membuat identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kepemimpinan di Kemenhub Satuan Pelayanan Direktorat Lalu Lintas Dan Angkutan Laut?
2. Bagaimana lingkungan kerja di Kemenhub Satuan Pelayanan Direktorat Lalu Lintas Dan Angkutan Laut?
3. Bagaimana kepuasan kerja pegawai di Kemenhub Satuan Pelayanan Direktorat Lalu Lintas Dan Angkutan Laut?
4. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Kemenhub Satuan Pelayanan Direktorat Lalu Lintas Dan Angkutan Laut?

## **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah, maka penulis membuat rumusan masalah yang dapat dijadikan acuan dalam penulisan yaitu “Bagaimana pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Kemenhub Satuan Pelayanan Direktorat Lalu Lintas Dan Angkutan Laut?”.

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan identifikasi masalah dan rumusan masalah penelitian di atas, maka penulis membuat tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Menganalisis kepemimpinan di Kemenhub Satuan Pelayanan Direktorat Lalu Lintas Dan Angkutan Laut.
2. Menganalisis lingkungan kerja di Kemenhub Satuan Pelayanan Direktorat Lalu Lintas dan Angkutan Laut.
3. Menganalisis kepuasan kerja pegawai di Kemenhub Satuan Pelayanan Direktorat Lalu Lintas dan Angkutan Laut.
4. Menganalisis seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Kemenhub Satuan Pelayanan Direktorat Lalu Lintas dan Angkutan Laut.

## **1.5 Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas serta untuk menjadikan penelitian ini lebih terarah maka peneliti memberikan batasan masalah yang dibahas pada penelitian ini yaitu:

1. Penelitian ini akan dilakukan di Kementerian Perhubungan, khususnya di Direktorat Lalu Lintas dan Angkutan Laut. Batasan ini dilakukan untuk mendapatkan data yang spesifik dan relevan dengan konteks institusi tersebut.
2. Subjek penelitian ini adalah pegawai di Direktorat Lalu Lintas dan Angkutan Laut. Fokus pada pegawai di direktorat ini dilakukan untuk mengukur tingkat kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh kepemimpinan dan lingkungan kerja di lingkungan yang spesifik.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Dari hasil penulisan yang telah dibuat oleh penulis, adapun manfaat yang ada pada penulisan ini dapat dirasakan berbagai pihak Penelitian dengan judul memiliki banyak manfaat bagi individu, organisasi, dan keilmuan. Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk meningkatnya kepuasan pegawai, dan mengembangkan ilmu pengetahuan. serta bagi peneliti lain semoga proposal penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.