

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu perusahaan memiliki beberapa unsur penting salah satunya adalah sumber daya manusia atau tenaga penggerak jalannya perusahaan menuju tercapainya tujuan yang telah disepakati terlebih dahulu. Perusahaan yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah instansi yang merupakan wadah bagi para sumber daya manusia atau tenaga kerja, baik sebagai pimpinan maupun bawahan. Melihat keberadaan tenaga kerja atau karyawan tersebut maka manajemen perusahaan perlu memperhatikan kepentingan karyawan dan mampu menciptakan suasana kerja yang mendorong peningkatan kepuasan kerjanya.

Kepuasan kerja adalah sebagai suatu tanggapan secara kognisi dan efeksi dari seorang karyawan terhadap segala hasil pekerjaan atau kondisi-kondisi lain yang berhubungan dengan pekerjaan, seperti gaji, lingkungan kerja, rekan kerja, dan pemimpin (Didit Darmawan, 2013). Munculnya fenomena seperti kemangkiran, rendahnya produktivitas, timbulnya kegelisahan, terjadinya tuntutan yang berakibat mogok kerja, mencerminkan rendahnya tingkat komitmen karyawan terhadap perusahaan yang menunjukkan ketidakpuasan karyawan dalam bekerja.

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi perubahan perilaku orang lain, baik langsung maupun tidak langsung (Susatyo Herlambang, 2014). Kemampuan memimpin selalu merupakan pintu terhadap keefektifan pribadi maupun perusahaan. Jika daya kepemimpinan kuat, pintu kesuksesan akan terbuka lebar. Namun jika tidak, maka keberhasilan organisasi

akan terbatas, itulah sebabnya mengapa dimasa krisis, dengan sendirinya perusahaan-perusahaan mencari pemimpin baru. Mencari pemimpin baru yang berpotensi tinggi dan efektif, dimana hubungan antara kepemimpinan dengan keefektifan sangat nyata dalam sebuah perusahaan yang menciptakan lingkungan kerja terlihat aman dan nyaman.

Lingkungan kerja merupakan kondisi dari segala sesuatu yang terdapat di sekitar tempat bekerja karyawan yang mampu memberikan pengaruh bagi dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya (Nitisemito, 2006). Kepuasan kerja akan semakin tinggi dan karyawan akan betah dan dapat mengurangi turnover (perpindahan) karyawan bila lingkungan kerja melengkapi persyaratan kreativitas pekerjaan.

Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi (PDAM Tirtanadi) merupakan salah satu perusahaan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) propinsi Sumatera utara yang beroperasi di Medan dalam rangka melayani sebagian masyarakat Sumatera utara dalam penyediaan jasa air minum dan pengelolaan air limbah. Sebagai pelayan masyarakat, perusahaan berupaya mengelola manajemen dengan cara-cara professional agar masyarakat memperoleh kepuasan tinggi terhadap pelayanan perusahaan.

Dalam pengelolaan bisnis nya, PDAM memiliki beragam permasalahan yakni masalah internal. Masalah internal utama yang memerlukan perhatian penting pada penelitian ini adalah permasalahan tentang kepuasan kerja yang di pengaruhi oleh kepemimpinan dan lingkungan kerja pada kantor PDAM Tirtanadi cabang Padang Bulan Medan. Ketidakpuasan kerja di PDAM Tirtanadi cabang Padang Bulan Medan terjadi akibat rendahnya perhatian pimpinan terhadap

kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri karyawan, yang ditandai dengan kurangnya “penghargaan” dari perusahaan, dalam masalah penyesuaian golongan bagi mereka yang telah menyelesaikan pendidikan S1, serta masalah kesempatan promosi cenderung tertutup dan hanya dinikmati oleh orang-orang tertentu yang memiliki kedekatan hubungan dengan pimpinan. Masalah lainnya yakni adanya karyawan yang tidak ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan, sehingga mereka tidak dapat “mengaktualisasikan” kemampuan sesuai bidangnya.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis mencoba mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada kantor PDAM Cabang Padang Bulan Medan”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja Pada kantor PDAM Tirtanadi cabang Padang Bulan Medan?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja Pada kantor PDAM Tirtanadi cabang Padang Bulan Medan?
3. Apakah kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja Pada kantor PDAM Tirtanadi cabang Padang Bulan Medan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Dari data dan informasi yang di peroleh dan dikumpulkan, semoga penelitian ini diharapkan akan berguna bagi:

1. Bagi Penulis, Sebagai tambahan pengetahuan dalam memperluas wawasan khususnya tentang kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja karyawan serta mengetahui sejauh mana hubungan antara teori yang diperoleh di perkuliahan dengan kondisi nyata yang ada di lapangan.
2. Bagi Perusahaan, Hasil penelitian ini diharapkan bisa dijadikan bahan pertimbangan atau informasi dalam menetapkan kebijaksanaan perusahaan dimasa yang akan datang, terutama dalam penanganan masalah kepemimpinan dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Bagi instansi, Sebagai bahan referensi tambahan bagi yang tertarik di bidang manajemen sumber daya manusia dan melakukan penelitian lebih lanjut tentang masalah yang sama dimasa yang akan datang.