

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam sebuah organisasi, sumber daya manusia adalah faktor penentu organisasi. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor terpenting bagi kelangsungan hidup organisasi tersebut serta keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh sumber daya manusia yang dimilikinya. Memiliki kemampuan yang terampil dan mampu bersaing dengan pesaing-pesaing yang lain dapat menjadi salah satu faktor kunci dalam kemajuan organisasi.

Kualitas organisasi tergantung pada kualitas orang-orang didalamnya. Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam organisasi. Kunci keberhasilan suatu organisasi terletak pada sumber daya manusianya, yaitu sebagai inisiator, pembangkit energi kreatif dan dalam usahanya meningkatkan kapasitas organisasi untuk perubahan yang berkelanjutan. Dalam manajemen sumber daya manusia organisasi, diperlukan unit kepemimpinan profesional yang dapat mengidentifikasi semua sumber daya manusia dan menyelesaikan semua masalah.

Hal ini sangat diperlukan agar hubungan antara organisasi dengan karyawan terjalin dengan baik demi kemajuan organisasi. Oleh karena itu, tugas manajemen sumber daya manusia untuk mengarahkan karyawan sesuai dengan kebutuhan tersebut. Untuk meningkatkan kepuasan karyawan, organisasi dapat melakukannya dengan beberapa cara, antara lain: Memberikan penghargaan atas kinerja dalam organisasi, Memberikan kepemimpinan yang sesuai untuk

memimpin bawahan, dan memotivasi kinerja pegawai yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini diharapkan memungkinkan pegawai untuk bertindak sesuai dengan rencana manajemen sumber daya manusia organisasi yang telah dikembangkan sebelumnya untuk mencapai tujuan bersama.

Sistem kompensasi yang berlaku terbatas pada gaji pokok dan tunjangan serta manajemen yang tidak menerapkan sistem penghargaan, bonus dan hadiah bagi pegawai berprestasi mengakibatkan pegawai kurang termotivasi untuk melakukan pekerjaan besar dan bekerja hanya untuk memenuhi komitmen mereka terhadap organisasi. Selain itu, kepemimpinan juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Salah satu cara untuk mencapai hasil kerja yang optimal adalah kemampuan pemimpin untuk memotivasi karyawan untuk melakukan apa yang diinginkan organisasi. Kepuasan kerja yang rendah pada pegawai membuat pegawai merasa tidak nyaman dalam bekerja dan banyak terjadi ketidakhadiran.

Perusahaan Daerah Air Minum (PUDAM) Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu merupakan perusahaan daerah yang bergerak di bidang pendistribusian air bersih untuk masyarakat umum. Terdapat Perusahaan Daerah Air Minum (PUDAM) di setiap provinsi dan kabupaten di seluruh Indonesia. PUDAM (Perusahaan Daerah Air Minum) adalah perusahaan daerah yang menyediakan air bersih dan diawasi serta dikendalikan oleh eksekutif daerah dan DPRD. Fenomena Perusahaan Umum Air Minum (PUDAM) Tirta Bina di Kabupaten Labuhanbatu adalah sebagai perusahaan yang mencari keuntungan dan bergerak di bidang pelayanan publik, pegawai harus selalu bekerja dengan cepat,

efisien dan efektif. Karena itu, persyaratan kinerja yang tinggi diperlukan dari karyawan di tempat kerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu strategi peningkatan pegawai yang diterapkan Perusahaan Daerah Air Minum (PUDAM) Tirta Bina di Kabupaten Labuhanbatu adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Perusahaan Daerah Air Minum (PUDAM) Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu meningkatkan kualitas karyawannya dengan memberikan kompensasi kepada para pekerjanya. Ini tidak lain adalah meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Peran penting remunerasi yang sesuai dan promosi motivasi kerja merupakan salah satu tujuan perusahaan, karena meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Jika kepuasan kerja karyawan meningkat maka pelayanan yang diberikan kepada konsumen juga memuaskan, sehingga dapat dikatakan kinerja karyawan yang baik. Sebaliknya, jika perusahaan tidak mampu memberikan kompensasi yang memadai dan karyawan tidak termotivasi, hal ini akan berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Hal itu juga diamati di lokasi penelitian bahwa ada beberapa kecenderungan ke arah penurunan kepemimpinan. Gejala masalah kepemimpinan dalam organisasi antara lain kurangnya hubungan baik antara karyawan dan manajer sehingga menyebabkan karyawan takut atau merasa tidak nyaman dengan pemimpinnya.

Oleh karena itu penulis tertarik untuk meneliti dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PUDAM) Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu”.

B. Batasan dan Perumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Agar permasalahan dalam penelitian ini lebih terarah dan jelas, maka masalah dalam penelitian ini dibatasi hanya pada “Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PUDAM) Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu”.

2. Perumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang akan dibahas penulis adalah:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pada Perusahaan Umum Daerah Air minum (PUDAM) Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu?
2. Apakah kepemimpinan dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai Pada Perusahaan Umum Daerah Air minum (PUDAM) Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu?
3. Apakah motivasi dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai Pada Perusahaan Umum Daerah Air minum (PUDAM) Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu?
4. Apakah kompensasi, kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Perusahaan Umum Daerah Air minum (PUDAM) Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai Pada Perusahaan Umum Daerah Air minum (PUDAM) Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu.
2. Untuk mengetahui kepemimpinan terhadap kepuasan kerja Pegawai Pada Perusahaan Umum Daerah Air minum (PUDAM) Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu.
3. Untuk mengetahui motivasi Terhadap kepuasan kerja pegawai Pada Perusahaan Umum Daerah Air minum (PUDAM) Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu.
4. Untuk mengetahui kompensasi, kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Perusahaan Umum Daerah Air minum (PUDAM) Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu.

D. Manfaat Penelitian

1. Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PUDAM) Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu, sebagai bahan masukan mengenai Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Perusahaan Umum Daerah Air minum (PUDAM) Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu sehingga dapat menjadi pertimbangan bagi pengambilan kebijakan, memecahkan masalah dan penetapan program-program selanjutnya.

2. Bagi penulis, penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan peneliti tentang manajemen sumber daya manusia. Khususnya mengenai Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Perusahaan Umum Daerah Air minum (PUDAM) Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu.
3. Bagi peneliti lain, sebagai bahan referensi dan wacana yang nantinya dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian lebih lanjut.
4. Bagi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Labuhanbatu, sebagai bahan referensi dan wacana dalam melakukan penelitian bagi mahasiswa di masa yang akan datang.