

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Setiap organisasi atau perusahaan berusaha untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan adalah karyawan sebagai sumber daya yang perlu dikelola dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan harus memberikan kepuasan bagi seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Melalui kepuasan kerja bagi seluruh karyawan dapat menentukan sikap karyawan terhadap pekerjaannya (Robbins dan Judge, 2008).

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sikap setiap individual yang memiliki tingkat yang berbeda – beda sesuai dengan system yang dianutnya (Handoko, 2001). Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik. Ketika seorang karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja maka seorang karyawan akan berupaya semaksimal mungkin menyelesaikan pekerjaannya, yang akhirnya akan menghasilkan kualitas pelayanan yang tinggi. Oleh sebab itu kepuasan karyawan merupakan hal yang tidak kalah penting untuk diperhatikan sebuah perusahaan (Hasibuan,2006). Menciptakan kepuasan kerja karyawan dalam organisasi adalah sangat penting karena secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Apabila karyawan tidak mencapai kepuasan kerjanya maka akan timbul sikap negatif dalam pekerjaan seperti kurangnya

rasa ketertarikan dalam diri karyawan terhadap pekerjaannya; keinginan mencari pekerjaan yang menawarkan imbalan lebih atau mencari pekerjaan sambil ditempat lain sehingga mutu pekerjaannya yang sekarang tidak diperhatikan; mogok kerja dan keluhan-keluhan lainnya. Kepuasan kerja berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan, karyawan yang merasa terpenuhi kebutuhannya akan mempresepsikan dirinya sebagai karyawan yang memiliki kepuasan atas pekerjaannya.

Pekerja yang mendapat kepuasan kerja akan melakukan pekerjaan mereka dengan lebih baik, pekerja yang tidak mendapat kepuasan kerja tidak akan mencapai kematangan psikologi yang akan menyebabkan kekecewaan. Pekerja seperti ini selalunya meratap, semangat yang rendah, cepat bosan dan letih, emosi yang tidak stabil, sering tidak hadir dan sibuk melakukan apa-apa kaitan dengan kerja yang mesti dilakukan (Hasibuan,2012). Menurut Gilmer (dalam Sutrisno, 2009) dalam hal kepuasan kerja, faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kesempatan untuk maju, kemanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, faktor intrinsik dan pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas . Menurut Hasibuan (2014) kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh beberapa faktor – faktor, yaitu balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan (gaya kepemimpinan) dalam memberdayakan karyawan, sifat pekerjaan monoton atau tidak.

**Tabel 1.1**

**Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja pada PDAM Tirta**

**Moedal Jl. Kelud Raya Kota Semarang**

<b>Respon den</b>	<b>Kesempatan Untuk Maju</b>	<b>Gaji Yang Adil</b>	<b>Fasilitas Kerja</b>	<b>Gaya Kepemi mpinan</b>	<b>Penem patan Kerja</b>	<b>Keama nan Kerja</b>
1					√	
2					√	
3						√
4				√		
5					√	
6					√	
7			√			
8			√			
9	√					
10			√			
11					√	
12				√		
13				√		
14			√			
<b>Jumla h</b>	1	0	4	3	5	1
<b>Rangki ng</b>	5	6	2	3	1	4

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, dapat diketahui bahwa tanggapan karyawan mengenai 6 variabel bebas yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PDAM Tirta Moedal Jl. Kelud Raya Kota Semarang. Di dalam penelitian ini peneliti mengambil 3 variabel yang paling tinggi rangking –nya yang dapat diteliti lebih lanjut, yang sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PDAM Tirta Moedal Jl. Kelud Raya Kota Semarang yaitu Penempatan kerja, Fasilitas Kerja, dan Gaya Kepemimpinan.

Penempatan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Tohardi (dalam Priansa, 2016) penempatan kerja yaitu menempatkan pegawai pada pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan atau pengetahuannya atau dengan kata lain proses mengetahui karakter atau syarat – syarat yang diperlukan untuk mengerjakan suatu pekerjaan atau tugas. Dalam hal ini karyawan yang ditempatkan pada posisi atau jabatan tertentu harus memiliki kemampuan dan kompetensi yang ia miliki untuk dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien. Penempatan yang baik bagi pegawai akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai tersebut sehingga kinerja akan semakin meningkat. Oleh karena itu penempatan pegawai yang tepat akan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dwipalguna dan Mujiati (2015) menunjukkan bahwa penempatan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan hasil penelitian yang

dilakukan oleh Apriyani dan Iriyanto (2019) menunjukkan bahwa penempatan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Tingkat kepuasan kerja juga dapat disebabkan oleh fasilitas kerja, semakin baik fasilitas maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan. Tanpa adanya fasilitas yang memadai, maka karyawan akan merasa jenuh dan kurang bergairah dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini disebabkan oleh adanya rasa ketidakpuasan dari karyawan itu sendiri terhadap pekerjaannya. Jadi dengan kata lain, untuk dapat memberikan rasa puas bagi karyawan terhadap pekerjaannya adalah dengan adanya fasilitas yang memadai.

Fasilitas kerja adalah sarana dan prasarana untuk melancarkan dan memberikan kemudahan suatu pekerjaan. Fasilitas kerja yang disediakan perusahaan harus disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan, sehingga pekerjaan yang disediakan karyawan dapat berjalan dengan efektif (Hasibuan, 2007). Kelengkapan sarana dan fasilitas kerja akan mendorong timbulnya hasil kerja yang efektif dan efisien serta mendorong peningkatan kualitas yang seiring dengan standar kerja yang ada.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Dahlius dan Ibrahim (2016) mengemukakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hartati (2018) menunjukkan bahwa fasilitas tidak berpengaruh dengan kepuasan kerja.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk

mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2013). Gaya kepemimpinan akan menentukan aktivitas para karyawan dan apabila gaya kepemimpinan tersebut berhasil diterapkan dengan baik maka merupakan motivasi bagi karyawan untuk dapat bekerja lebih baik sehingga dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja. Pada akhirnya karyawan dapat bekerja dengan baik dan tenang sehingga produktivitas kerja dapat ditingkatkan dan dilihat melalui hasil kinerja yang diberikan karyawan. Gaya kepemimpinan yang tepat akan membuat karyawan semakin termotivasi dan meningkatkan kinerjanya. Seorang yang disebut sebagai pemimpin dituntut untuk menjadi fleksibel dalam menentukan sistem seperti apa yang ia gunakan berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Herman (2018) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lomanto (2012) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan wawancara dengan bagian personalia tahun 2021, di PDAM Tirta Moedal Jl. Kelud Raya Kota Semarang fenomena ketidakpuasan yang ada di PDAM Tirta Moedal Jl. Kelud Raya Kota Semarang yaitu dalam hal gaya kepemimpinan pemimpin kurang bijaksana dalam hal pembagian tugas terlihat dari adanya beberapa karyawan yang ditempatkan pada pekerjaan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya menyebabkan

karyawan harus beradaptasi lagi. Serta munculnya keluhan dari pegawai yang dapat dilihat dari kurang tersedianya fasilitas yang dibutuhkan pegawai untuk menunjang pekerjaannya, dimana belum tersediannya fasilitas telepon disetiap ruang kantor pegawai bagian umum untuk memperlancar komunikasi dalam bekerja dan terbatasnya tempat rak buku menyebabkan buku atau arsip karyawan tidak tertata dengan rapi.

Selain itu meja kerja yang terlalu dekat antara karyawan satu dengan yang lain membuat karyawan kurang fokus dalam mengerjakan pekerjaannya. Serta ada fasilitas peralatan kantor yang letaknya tidak sesuai pada tempatnya, sehingga mengurangi keluwesan dan fleksibilitas pegawai sehingga menyebabkan kepuasan kerja menurun.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, perlu dilakukan penelitian tentang “Pengaruh Penempatan Kerja, Fasilitas Kerja, Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PDAM Tirta Moedal Jl. Kelud Raya Kota Semarang”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas maka yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PDAM Tirta Moedal Jl. Kelud Raya Kota Semarang?
2. Bagaimana pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PDAM Tirta Moedal Jl. Kelud Raya Kota Semarang?

3. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PDAM Tirta Moedal Jl. Kelud Raya Kota Semarang?

### **1.3 Pembatasan Masalah`**

Masalah yang diangkat dalam skripsi ini terlalu luas jika diteliti secara menyeluruh. Maka dari itu agar pembahasan tidak meluas peneliti membatasi bahasan dalam penelitian ini peneliti memfokuskan penelitiannya pada pengaruh penempatan kerja, fasilitas kerja, gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.

1.3.1 Responden yang diamati adalah seluruh karyawan yang bekerja di PDAM Tirta Moedal Jl. Kelud Raya Kota Semarang.

1.3.2 Variabel yang diteliti hanya variabel penempatan kerja, fasilitas kerja, dan gaya kepemimpinan di PDAM Tirta Moedal Jl. Kelud Raya Kota Semarang.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh Penempatan Kerja pada PDAM Tirta Moedal Jl. Kelud Raya Kota Semarang terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh Fasilitas Kerja pada PDAM Tirta Moedal Jl. Kelud Raya Kota Semarang terhadap kepuasan kerja karyawan.



3. Untuk menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PDAM Tirta Moedal Jl. Kelud Raya Kota Semarang terhadap kepuasan kerja.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak – pihak yang membutuhkan, baik secara teoritis maupun praktis, diantaranya :

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada PDAM Tirta Moedal Jl. Kelud Raya Kota Semarang, serta juga diharapkan sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan yang secara teoritis dipelajari di bangku perkuliahan.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi Perusahaan

Dapat digunakan dalam mempertimbangkan apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, sehingga perusahaan dapat mengelola sumber daya manusianya dengan baik.

- b. Bagi Sivitas Akademika

1. Dapat menjadi informasi dan bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

2. Memberikan sumbangan pikiran dalam perkembangan ilmu pengetahuan manajemen khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia.

c. Bagi Peneliti

Implementasi apa yang didapatkan selama dibangku perkuliahan dan menjadi pijakan untuk penelitian selanjutnya.