

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan di samping faktor yang lain seperti modal. Oleh karena itu, SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan (Hariandja, 2005).

Teori McClelland “mengajukan teori motivasi yang berkaitan erat dengan konsep belajar. Ia berpendapat bahwa banyak kebutuhan yang di peroleh dari kebudayaan”. Jika kebutuhan seseorang sangat kuat, dampaknya ialah motivasi orang tersebut untuk menggunakan perilaku yang mengarah ke pemuasan kebutuhannya (Gibson dalam Emron, 2016).

Motivasi merupakan suatu daya pendorong atau penggerak seseorang untuk berperilaku tertentu yang dapat timbul dari dalam atau luar individu. Motivasi adalah dorongan baik dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu (Mulyadi, 2015). Dapat disimpulkan dari definisi diatas bahwa motivasi merupakan suatu dorongan untuk melakukan sesuatu tergantung pada kebutuhan individu tersebut, motivasi timbul dari dalam diri maupun dari orang lain.

Gaya kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang mampu mengidentifikasi, mengartikulasi, dan membantu orang lain menginternalisasi

nilai-nilai dan keyakinan bersama, para pemimpin seperti ini mendefinisikan kontrol sebagai suatu hal yang diperoleh dari sebuah sumber yang “lebih tinggi”: komunitas (Marshall dan Molly, 2011). Gaya kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai proses menginspirasi perubahan dan memberdayakan pengikut untuk mencapai ketinggian yang lebih tinggi/keberhasilan yang lebih besar, untuk meningkatkan proses organisasi. Hal ini dapat memungkinkan proses yang menyebabkan pengikut untuk menerima tanggungjawab dan *akuntabilitas* untuk diri mereka sendiri dan proses dimana mereka ditugaskan (Koehler dan Pankowski dalam Maulana, 2012). Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional merupakan proses untuk menginspirasi perubahan untuk suatu keberhasilan yang lebih besar, gaya kepemimpinan ini juga mampu untuk mengidentifikasi, mengartikulasi, dan membantu orang lain menginternalisasi nilai-nilai dan keyakinan bersama.

Secara garis besar lingkungan kerja adalah tempat dimana para pegawai bisa merasa nyaman untuk bekerja dan berekspresi, memotivasi diri mereka untuk dapat menjaga kualitas kerja dan tetap bisa merasakan kenyamanan selama bekerja. Yang dimaksud lingkungan kerja adalah tidak terbatas hanya pada lingkungan kerja ditempat pekerjaan masing-masing seperti kenyamanan tempat kerja, ventilasi yang cukup, penerangan, keamanan dan lain-lain. Akan tetapi lingkungan kerja yang mendukung dalam menyelesaikan tugas yaitu sarana dan prasaran kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikan (Mandey, 2015).

Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi kerja dari organisasi tempat mereka bekerja. Jadi kepuasan kerja menyangkut psikologis individu di dalam organisasi, yang diakibatkan oleh keadaan yang ia rasakan dari lingkungannya. Pada beberapa kasus sering kali terlihat perlawanan antara karyawan dan manajemen yang berujung pada pemogokan. Hal ini terjadi karena ketidakpuasan, sebagaimana diungkap, bahwa “frustasi yang menyertai ketidakpuasan kerja dapat mengarah pada perilaku agresif dari pada penarikan diri (Wexley dan Yukl dalam Emron, 2016).

Kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ini menunjukkan adanya suatu kesesuaian antara harapan dan kenyataan tentang pekerjaannya. Kepuasan kerja ini juga berlaku bagi individu ataupun kelompok (Robbins & Coulter dalam Emron, 2016). Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa, kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi.

PDAM atau perusahaan Daerah Air Minum merupakan salah satu unit usaha milik daerah, yang bergerak dalam distribusi air bersih bagi masyarakat umum. PDAM terdapat di setiap provinsi, kabupaten, dan kotamadya di seluruh Indonesia. PDAM merupakan perusahaan daerah sebagai sarana penyedia air bersih yang diawasi dan dimonitori oleh aparaturnya eksekutif maupun legislative daerah.

Riset ini menggunakan acuan hasil penelitian dari Mukrodi dan Komarudin (2017) yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Asuransi Jiwa Mega Life. Hasil dari penelitian terdahulu dengan gaya kepemimpinan yang berpengaruh parsial terhadap kepuasan kerja. Motivasi yang berpengaruh parsial terhadap kepuasan kerja. Gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dalam penelitian ini, peneliti mengganti variabel gaya kepemimpinan menjadi gaya kepemimpinan transformasional dan menambah variabel dengan lingkungan kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pdam Tirta Satria Kabupaten Banyumas”**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan Pdam Tirta Satria Kabupaten Banyumas?
2. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan Pdam Tirta Satria Kabupaten Banyumas?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Pdam Tirta Satria Kabupaten Banyumas?

4. Apakah terdapat pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Pdam Tirta Satria Kabupaten Banyumas?

C. Pembatasan Masalah

Agar dapat mengarah pada permasalahan yang ada dan ruang lingkup yang jelas maka dalam penelitian ini penulis membatasi masalah pada “Pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Pdam Tirta Satria Kabupaten Banyumas.

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan Pdam Tirta Satria Kabupaten Banyumas.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan Pdam Tirta Satria Kabupaten Banyumas.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Pdam Tirta Satria Kabupaten Banyumas.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Pdam Tirta Satria Kabupaten Banyumas.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Pdam Tirta Satria Kabupaten Banyumas

Hasil penelitian ini memberikan sumbangan saran-saran, pemikiran dan informasi yang bermanfaat yang berkaitan perencanaan strategi dalam merumuskan motivasi, gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan Pdam Tirta Satria Kabupaten Banyumas untuk mencapai kinerja yang maksimal.

2. Bagi peneliti

Sebagai sarana untuk menerapkan ilmu yang di peroleh selama studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Purwokerto dalam bekerja maupun membuat lapangan kerja sendiri dan syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Purwokerto.

3. Bagi literature SDM

Studi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam kajian tentang kepuasan kerja, motivasi, gaya kepemimpinan transformasional sekaligus dapat dijadikan sebagai bahan rujukan penelitian yang akan datang.

4. Bagi karyawan

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan perubahan terhadap karyawan sehingga ketika perusahaan mengalami kendala dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan seorang manajer dapat mengambil masukan positif dari penelitian ini.