

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Salah satu Aset dalam Lembaga ataupun perusahaan yakni Sumber Daya Manusia (SDM). Untuk Lembaga SDM, itu yakni aset yang dianggap sangat berpotensi dan esensial. *Management* SDM ataupun seringkali *management* personalia naik oleh sebab itu persyaratan masalah karyawan di perusahaan. Korelasi korporasi dengan karyawan tidak dapat dipisahkan dari korelasi simbiosis timbal balik, korelasi kerja sama, kebutuhan dan saling menguntungkan. Pengaturan profesional dengan fasilitasian SDM, ditandai dengan kompetensi di mana pekerjaan dan standar kualifikasi eksklusif menawarkan ruang korelasi. Namun, ada elemen-elemen Lain bahwasanya perusahaan harus memperhatikan karyawan Anda, ataupun Lembaga. Perusahaan dalam melaksanakan aktivitas operasional selalu menunggu Level gizi maksimum karyawan untuk bertugas secara optimal. Banyak elemen memberi pengaruh izin kerja karyawan, tutupi kompensasi dan Lingkungan kerja. Kompensasi yakni bagian esensial dari karyawan. Selain itu, ada juga motivasi intensif untuk memotivasi karyawan untuk bertugas keras untuk menggapai Level produk yang Lebih tinggi. Kompensasi yakni Lembaga sekali pakal untuk meningkatkan kinerja kerja, motivasi dan kepuasan kerja kepada karyawan. Kompensasi diasumsikan oleh karyawan karyawan seperti replikasi untuk pekerjaan mereka.

Kriteria yang harus dipertimbangkan ketika menentukan kebijakan

remunerasi meliputi, diantara Lain, biaya hidup, produktivitas, Level upah yang berlaku secara umum, skill membayar dan upah selaku alat untuk mempertahankan dan memotivasi karyawan.

Indikator Lingkungan kerja yakni selaku berikut: Lingkungan kerja internal; termasuk pencahayaan, warna, kebersihan, ventilasi, keamanan dan kebisingan. Selain itu, Lingkungan kerja eksternal terdiri dari suasana kerja, korelasi diantara orang-orang, dan korelasi diantara karyawan dan manajer. Dan kepuasan kerja berkaitan dengan perihal emosional yang ramah ataupun tidak untuk karyawan. Kepuasan kerja merefleksikan perilaku seorang dalam bertugas. Elemen-elemen yang memberi pengaruh kepuasan kerja yakni, kepuasan kebutuhan, perbedaan, pencapaian nilai, kesetaraan dan komponen genetik. Lingkungan kerja yang tidak ramah akan mengakibatkan kinerja yang buruk dan sebaliknya. Apabila Lingkungan kerja sangat ramah, maka akan tercipta rasa puas dalam kerja dan meningkatkan produktivitas karyawan. Hal ini tentunya akan baik bagi perusahaan. Tidak ada ukuran kepuasan yang mutlak oleh sebab itu setiap karyawan memiliki standar kepuasan yang berbeda-beda. Kepuasan kerja hanya dapat diukur dengan kedisiplinan, semangat kerja dan perputaran karyawan.

Upaya menggapai kepuasan yang optimal dapat dilakukan dengan fasilitasian pimpinan yang sependapat dengan bawahannya. Gaya kepemimpinan Lembaga sangat esensial untuk menciptakan kepuasan karyawan yang optimal. Kepemimpinan yakni suatu perilaku ataupun cara yang dipilih dan diaplikasikan oleh seorang pemimpin untuk memberi

pengaruh pikiran, perasaan, perilaku dan perilaku anggota Lembaga yang bersangkutan.

Seorang pemimpin yakni seseorang yang dapat menerapkan prinsip-prinsip motivasi, Disiplin dan produktivitas. Kepemimpinan yang efektif sangat bergantung pada fondasi *management* yang kokoh. Kepemimpinan yakni kekuatan cita-cita, kekuatan spiritual dan kekuatan moral yang kreatif dan mampu memberi pengaruh seorang pegawai untuk menggapai kesuksesan. Kepemimpinan yakni elemen manusia yang menyatukan kelompok, memotivasi dan menetapkan tujuan eksklusif. Pemimpin yakni elemen tanpa syarat yang dibutuhkan untuk keberadaannya. Akibatnya, kepemimpinan harus dilakukan oleh seseorang yang memiliki keterampilan ataupun kekuatan di bidang eksklusif untuk secara kolektif memberi pengaruh pelaksanaan tindakan untuk menggapai satu ataupun Lebih tujuan.

DPU Bina Marga dan SDA Kab. Sidoarjo sama dengan salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) dalam Lembaga Pemerintah Kabupaten Sidoarjo yang mengalami tugas untuk melayani masyarakat dalam menyediakan penyelenggaraan infrastruktur. Dalam hal ini kepala dinas selaku pemegang utama kepemimpinan telah banyak membuat kebijakan-kebijakan yang baik untuk memfasilitasi kinerja maupun kepuasan karyawan secara keseluruhan. Pemulihan Lingkungan kerja dan pemenuhan sarana prasarana aktivitas juga dirasa sudah cukup memadai serta kompensasi yang dialokasikan sudah disesuaikan dengan *basic* frekuensi jam kerja. Namun di DPU Bina Marga dan SDA Kab. Sidoarjo

kepuasan kerja dirasa masih kurang maksimal dalam melaksanakan tugas dan wewenang serta tanggung jawab masing-masing. Hal ini dapat menghambat tercapainya visi dan misi DPU Bina Marga dan SDA Kab. Sidoarjo.

Berlandaskan uraian diatas, penulis melaksanakan penganalisisan demi mengetahui apa ada korelasi yang signifikansis diantara Lingkungan kerja, kompensasi, dan kepemimpinan Level kepuasan dengan judul: **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Dinas PU Bina Marga dan Sumber Daya Air Kab. Sidoarjo”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berlandaskan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwasanya rumusan masalah menandakan bahwasanya kepuasan kerja dipengaruhi oleh Lingkungan kerja, kompensasi dan kepemimpinan.

Adapun *research problem* penganalisisan ini yakni apakah yang memberi pengaruh kepuasan kerja.

Sebuah pertanyaan penganalisisan dapat dikerangka dengan mempertimbangkan pernyataan masalah dan masalah penganalisisan ataupun pertanyaan penganalisisan selaku berikut:

1. Apa memiliki pengaruh diantara Lingkungan kerja kepada kepuasan kerjakaryawan?
2. Apa memiliki pengaruh diantara kompensasi kepada kepuasan kerjakaryawan?
3. Apa memiliki pengaruh diantara kepemimpinan

kepada kepuasan kerjakaryawan?

1.3 Tujuan Penganalisisan

Berlandaskan rumusan di atas, tujuan dari ini yakni selaku berikut:

1. Untuk mengenali apa ada pengaruh Lingkungan kerja, kompensasi, dan kepemimpinan secara sebagian kepada kepuasan karyawan.
2. Untuk mengetahui apa ada pengaruh Lingkungan kerja, kompensasi serta kepemimpinan secara simultan kepada kepuasan karyawan.
3. Untuk mengetahui apakah ada diantara *variable* Lingkungan kerja, kompensasi serta kepemimpinan yang memiliki pengaruh paling signifikansi kepada kepuasan karyawan.

1.4 Fungsi Penganalisisan

Adapun fungsi riset ini yakni selaku di bawah:

1. Untuk Penulis
Dapat menambah wawasan penulis khususnya dalam bidang *management* SDM yang berkaitan dengan Lingkungan kerja, remunerasi, kepemimpinan dan kepuasan karyawan.
2. Untuk Lembaga
Penganalisisan ini dapat memberikan wawasan yang dapat dijadikan bahan pertimbangan oleh Dinas PU, Jalan dan Perairan Kabupaten Sidoarjo mengenai esensialnya

Lingkungan kerja, kompensasi dan kepemimpinan, serta dampaknya terhadap kepuasan karyawan dalam bertugas.

3. Untuk Almamater

Kajian-kajian tersebut dapat diaplikasikan selaku tambahan pengetahuan, ide dan bahan referensi bagi yang ingin mengupgradenya, serta selaku sumbangan pemikiran bagi diseminasi dan pengembangan pengetahuan di kaLangan masyarakat.