

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan.

Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Selain sumber daya manusia sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi, disisi lain juga sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Keadaan ini menjadikan sumber daya manusia sebagai salah satu unsur penentu keberhasilan suatu organisasi yang harus ditingkatkan efisiensi dan kinerjanya.

Untuk mencapai hal tersebut, maka perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Salah satu upaya yang dapat ditempuh oleh perusahaan untuk menciptakan kondisi tersebut adalah dengan memenuhi faktor-faktor kebutuhan yang nantinya akan menimbulkan kepuasan kerja karyawan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PDAM Cabang Duri merupakan perusahaan yang bergerak dibidang air bersih dan jasa melayani konsumen. Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang jasa melayani konsumen sudah tentu kepuasan pelanggan merupakan prioritas. Perusahaan memerlukan karyawan yang mempunyai pengetahuan dan pengalaman di bidang memperbaiki pipa yang bocor dan meteran air yang rusak. PDAM Cabang Duri mempunyai karyawan berjumlah 39 orang di akhir tahun 2017. Proses penerimaan karyawan di perusahaan tersebut melalui test dan berdasarkan pengalaman dari calon karyawan tersebut.

Adapun efek dari ketidak puasan karyawan terhadap pekerjaannya adalah dampak psikologis yang dialami oleh karyawan yang ingin pindah dari perusahaan. Keinginan tersebut tentunya tidak mudah untuk diwujudkan mengingat berbagai kondisi yang tidak atau kurang memungkinkan bagi karyawan untuk pindah dari satu perusahaan ke perusahaan lain, misalnya kondisi persaingan dipasar kerja yang semakin ketat, birokrasi serta aturan internal yang ada dalam perusahaan itu sendiri. Akhirnya bentuk ketidak mampuan mereka untuk keluar tersebut diwujudkan dengan kurang peduli terhadap pekerjaan mereka serta kurang merasa bertanggung jawab terhadap kemajuan perusahaan atau mempunyai komitmen yang rendah terhadap perusahaan.

Hal ini tentu saja membawa dampak yang sangat tidak menguntungkan bagi perusahaan karena karyawan yang mempunyai komitmen yang rendah akan menghasilkan prestasi kerja dan produktifitas yang rendah pula yang pada akhirnya akan menimbulkan ketidakdisiplinan dalam bekerja dan lebih parahnya lagi akan menimbulkan keinginan karyawan untuk berhenti.

Hak Cipta Ditanggung Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel berikut menggambarkan tingkat *turn over* kerja karyawan pada PDAM Cabang Duri tahun 2013-2017 berikut ini mencerminkan permasalahan kepuasan kerja karyawan.

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan yang Masuk dan Keluar Serta Tingkat LTO pada Kantor PDAM Cabang Duri Periode 2013-2017

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun (Orang)	Jumlah Karyawan		Jumlah Karyawan Akhir Tahun (Orang)	Jumlah Rata-Rata Karyawan	Tingkat LTO
		Masuk	Keluar			
2013	28	5	5	28	28	17.86%
2014	28	10	8	30	29	26.67%
2015	30	3	2	31	31	6.45%
2016	31	4	3	32	32	9.38%
2017	32	11	4	39	36	10.26%

Sumber : PDAM Cabang Duri, Tahun 2017

Dari tabel 1.1 terlihat bahwa tingkat perputaran karyawan (LTO) pada PDAM Cabang Duri dalam 5 tahun terakhir ini mengalami fluktuasi, Pada tahun 2013 tingkat LTO sebesar 17.86%, pada tahun 2014 LTO naik menjadi 28.57%, pada tahun 2015 tingkat LTO turun menjadi 6.67% dan tahun 2016 tingkat LTO naik menjadi 9.68% dan pada tahun 2017 tingkat perputaran karyawan (LTO) kembali naik menjadi 12.50%. Karyawan yang bekerja hanya sedikit yang betah bekerja lama, perusahaan menerima karyawan karena hanya untuk mengisi kekurangan karyawan karena karyawan berhenti bekerja. Apabila masalah tersebut tidak dicari solusinya, maka dikhawatirkan akan membawa dampak lanjut yang lebih luas lagi baik bagi perusahaan maupun karyawan.

Karena setiap tahun ada saja karyawan yang keluar karena menurut karyawan tidak sesuai dengan yang diharapkan ataupun yang diinginkan oleh karyawan tersebut. Seperti kebijakan perusahaan yang kurang dapat diterima oleh

sebagian karyawan sehingga banyak karyawan merasa tidak puas dan setiap tahun banyak karyawan yang keluar masuk perusahaan.

Untuk dapat memperoleh kepuasan kerja tersebut ada 2 (dua) cara dapat dilakukan oleh perusahaan, diantaranya dengan memberi suatu kompensasi (*reward*) dan memberikan contoh kepemimpinan (*leadership*) yang baik dalam perusahaan tersebut. Dengan adanya kedua aspek tersebut yang dapat dilakukan secara baik oleh perusahaan, maka karyawan yang ada akan menjadi lebih terpacu dan termotivasi untuk bekerja secara maksimal.

Kompensasi mempunyai pengaruh yang sangat penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan, seperti yang diketahui kompensasi merupakan seluruh balas jasa yang diterima oleh karyawan dari perusahaan sebagai imbalan atas pekerjaan mereka diperusahaan dalam bentuk finansial atau non finansial dan menjadi tujuan utama karyawan.

Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Untuk melihat tingkat kompensasi berdasarkan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 1.2 Jumlah Kompensasi Finansial dan Non Finansial berdasarkan jabatan

No	Jabatan	Gaji	Kompensasi Non Finansial
1.	Kepala Cabang	Rp.5.500.000	Penghargaan
2.	Distribusi	Rp.4.500.000	Penghargaan
3.	Produksi	Rp.4.500.000	Penghargaan
4.	Umum	Rp.4.500.000	Penghargaan
5.	Pangawas lapangan	Rp.4.500.000	Penghargaan
6.	Lokasi	Rp.3.500.000	Penghargaan
7.	Akutansi	Rp.3.500.000	Penghargaan
8.	Laboraturium	Rp.3.500.000	Penghargaan
9.	Pencatat Meteran	Rp.2.500.000	Penghargaan

Sumber : PDAM Cabang Duri, Tahun 2017

Dari tabel diatas dapat dilihat jumlah gaji yang diterima mengalami kenaikan berdasarkan jabatan. Tetapi dalam hal kompensasi non finansial karyawan merasa kurangnya penghargaan yang didapatkan karyawan dari atasan, tergambar pada karyawan yang sekalipun mampu menyelesaikan pekerjaannya melebihi target dalam jangka waktu yang telah ditentukan, mereka tidak mendapatkan penghargaan dari atasannya. Berkaitan dengan promosi jabatan, karyawan yang dipromosikan hanyalah mereka yang dekat dengan atasan tanpa mempertimbangkan prestasi kerja karyawan. Akibatnya untuk mendapatkan promosi jabatan, karyawan merasa tidak perlu bekerja sungguh-sungguh karena pihak perusahaan tidak menjadikan prestasi kerja sebagai dasar promosi karyawan dan pada sisi lain tidak ditegakkan disiplin kerja bagi karyawan.

Ciri-ciri terjadinya ketidakpuasan kerja karyawan adalah tingginya tingkat absensi, keterlambatan kerja dan juga terjadinya *turnover* yang tinggi pada karyawan. Pada tabel berikut ini akan disajikan tingkat absensi karyawan pada Kantor PDAM Cabang Duri.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 1.3 Tingkat Absensi Karyawan pada Kantor PDAM Cabang Duri Periode 2013-2017

Tahun	Jumlah Karyawan (orang)	Hari Kerja Efektif	Hari Absensi
2013	31	266	29
2014	28	264	19
2015	30	265	28
2016	31	266	25
2017	39	266	27

Sumber : PDAM Cabang Duri, Tahun 2017

Dari tabel 1.3 dapat dilihat karyawan bekerja tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan perusahaan masih kurang hal ini bisa saja menggambarkan ketidakpuasan karyawan kepada perusahaan, yang mana dapat dilihat dari ketidakhadiran karyawan pada tahun 2013 paling tinggi sebanyak 29 orang dan pada tahun 2017 sebanyak 27 orang hal ini mengidentifikasi bahwasanya tingkat kepuasan kerja karyawan masih kurang.

Salah satu kunci sukses yang mendukung kepuasan kerja adalah seseorang figure pimpinan yang baik, karena seorang pemimpin dalam satu perusahaan memiliki peran untuk memberikan suatu penghargaan bagi seluruh karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Tugas seorang pemimpin dalam mengelola perusahaan merupakan tugas yang paling penting dan juga rumit, khususnya dalam mengelola sumber daya manusia yang merupakan aset utama dalam produktivitas perusahaan. Dalam hal ini perlu diketahui bahwa produktivitas yang baik memerlukan profesionalisme dari karyawan yang mana menjadi tugas bagi seorang pemimpin untuk dapat mengarahkan, memotivasi dan menciptakan suatu sikap profesionalisme dari karyawan diperusahaan tersebut. Apabila seorang pemimpin memiliki sikap yang baik maka akan berdampak pada keberhasilan dari suatu usaha dan sebaliknya.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Seperti yang telah terjadi pada Kantor PDAM Cabang Duri yaitu telah terjadi penurunan kinerja karyawan, karena kebijakan perusahaan yang kurang dapat diterima oleh sebagian karyawan sehingga banyak karyawan merasa tidak puas didalam pekerjaannya di perusahaan tersebut. Kebijakan yang dimaksud adalah aspek lingkungan dan aspek sistem yang dikerahkan. Dengan kebijakan tersebut maka banyak karyawan yang tidak puas karena pemimpin yang kurang dapat mengambil keputusan yang adil, lingkungan kerja yang kurang kondusif, sehingga karyawan merasa tidak nyaman.

Untuk meningkatkan kembali kepuasan kerja karyawan, hendaknya pimpinan perusahaan harus memberikan kontribusi yang terbaik bagi karyawannya, seperti peningkatan kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial, memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berkreasi dan menyampaikan aspirasinya, perbaikan kondisi sarana dan prasarana, menciptakan hubungan kerja yang harmonis.

Berdasarkan uraian diatas yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan perlu dibuktikan dengan mengadakan penelitian. Oleh karena itu, penulis membuat judul penelitian : **“Pengaruh Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor PDAM Cabang Duri”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan sebelumnya maka penulis dapat merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan Kantor PDAM Cabang Duri ?

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan Kantor PDAM Cabang Duri ?
3. Apakah kompensasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Kantor PDAM Cabang Duri ?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui terdapat pengaruh secara parsial antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Kantor PDAM Cabang Duri.
- b. Untuk mengetahui terdapat pengaruh secara parsial gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan Kantor PDAM Cabang Duri.
- c. Untuk mengetahui terdapat pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Kantor PDAM Cabang Duri.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini maka diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat dan masukan sebagai berikut :

- a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat memberikan masukan-masukan mengenai kompensasi, dan gaya kepemimpinan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga pihak perusahaan mendapat gambaran menilai kompensasi dan gaya kepemimpinan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja yang diberikan pada karyawan sudah tepat atau belum.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai pendalaman terhadap masalah-masalah yang berhubungan dengan sumber daya manusia dan kepentingan ilmiah serta sebagai bahan informasi bagi mahasiswa.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan wawasan mengenai kompensasi dan gaya kepemimpinan upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang diperoleh baik pada saat penelitian maupun pada saat penyusunan proposal, serta sebagai salah satu wahana dalam menerapkan teori-teori yang diperoleh di bangku kuliah.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan dalam penulisan, penulis membagi pembahasan ini kedalam enam sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Bab ini berisikan landasan teoritis yang ada kaitannya dengan variabel yang diteliti. Seterusnya disusun hipotesis untuk menguji permasalahan yang diteliti.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini penulis menguraikan mengenai lokasi penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data serta metode analisi data.

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini akan mengemukakan tentang sejarah singkat perusahaan, visi dan misi perusahaan.

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan membahas tentang hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis pada Kantor PDAM Cabang Duri.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini menguraikan kesimpulan yang dapat ditarik berdasarkan hasil pengolahan data serta saran yang berkaitan dengan penelitian sejenis dimasa yang akan datang.