

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Setiap perusahaan memerlukan adanya sumber daya yang mempunyai pengaruh penting untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Sumber daya tersebut adalah sumber kekuatan energi dan tenaga yang diperlukan untuk menciptakan aktivitas, gerakan serta kegiatan dan tindakan. Sumber daya dapat berupa sumber daya alam, sumber daya manusia, sumber daya pengetahuan dan sumber daya teknologi. Di antara sumber daya tersebut sumber daya yang paling penting pengaruh dan peranannya adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia itu merupakan pelaku dari keseluruhan perencanaan dan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber sumber daya lainnya yang di miliki suatu organisasi atau perusahaan.

Menurut Mansyur (2013: 50) suatu sistem yaitu rangkaian dan hubungan antar bagian komponen yang bekerja sama secara keseluruhan dan dari setiap komponen tersebut merupakan sub sistem yang memiliki manfaat bagi perusahaan. Adanya hubungan yang erat antara kinerja perseorangan dan kinerja organisasi. Maka pengelolaan sumber daya manusia sangat penting untuk diperhatikan. Demikian ketatnya persaingan yang semakin luas dari berbagai macam bentuk, perusahaan membutuhkan sumber daya yang berkualitas, mempunyai jiwa pemimpin yang tinggi, serta diperlukan adanya faktor faktor lain seperti kompensasi untuk menunjang kegiatan karyawan serta lingkungan kerja yang nyaman kondusif serta aman.

Perusahaan Daerah Air Minum merupakan salah satu perusahaan Daerah yang dimiliki oleh Pemerintah Kabupaten Bangkalan dengan kegiatan pokok yaitu melayani dan menyediakan air bersih kepada masyarakat melalui perpipaan. Perusahaan Daerah Air Minum “Sumber Pocong” yang terletak di Jl. Jaksa Agung Suprpto 26 Bangkalan, Kab.

Bangkalan, Jawa Timur didirikan berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Bangkalan, Nomor 19 Tahun 1981 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Bangkalan, Nomor 6 Tahun 2011 tentang Perusahaan Daerah Air Minum “Sumber Pocong” dengan tujuan untuk turut serta melaksanakan pembangunan daerah khususnya dan pembangunan nasional umumnya dalam rangka meningkatkan kesejahteraan dan memenuhi kebutuhan rakyat serta ketenaga kerjaan dalam perusahaan menuju masyarakat adil makmur berdasarkan pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Berdasarkan keputusan Bupati Bangkalan tanggal 21 Mei 2002, Nomor 9 tahun 2002 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perusahaan Daerah Air Minum “Sumber Pocong” Kabupaten Bangkalan, dalam pasal 3 dikemukakan bahwa tugas pokok PDAM adalah menyelenggarakan pengelolaan air minum untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat yang menyangkut aspek sosial, kesejahteraan dan pelayanan umum. Karyawan PDAM sebanyak 177 yang di bagi menjadi beberapa divisi yaitu : bagian admin & keuangan, bagian SDM, bagian umum, bagian akuntansi, bagian Kas, bagian logistik, bagian Hub. Langganan, bagian hukum dan humas, bagian pelayanan langganan, bagian pengamat meter, bagian operasi pelanggaran, bagian teknik, bagian produksi, bagian transmisi dan distribusi, dan bagian perbengkelan.

Suatu perusahaan fungsinya dapat berjalan dengan baik apabila di dukung oleh faktor faktor yang ikut berperan di dalam pencapaian tujuan perusahaan. Dalam hal ini kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting untuk menjadi center atau panutan dalam kinerja karyawan. Anogara (dalam Edy Sutrisno, 2011: 214) mengemukakan bahwa “ kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung atau tidak langsung dengan maksud menggerakkan orang orang agar dengan pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan.” Secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok, dan

juga mengontrol aktivitas aktivitas yang di lakukan oleh para karyawannya seperti halnya kinerja karyawan dan juga memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok. Dengan adanya kepemimpinan yang sesuai diharapkan seseorang dapat terpacu lebih giat dan sungguh sungguh dalam melakukan pekerjaannya. Serta dapat meningkatkan kualitas SDM yang ada. Dengan kepemimpinan yang sesuai, karyawan akan giat dalam bekerja. Kepemimpinan yang ada di PDAM Sumber Pocong Bangkalan yaitu Kepemimpinan bebas / Laissez Faire hal tersebut dapat diketahui dari beberapa pernyataan narasumber yang saya wawancarai menurut karyawan yang bernama Aldi, Roni dan Nurma mereka menyatakan bahwa kepemimpinan di PDAM ini bersifat bebas dalam artian pemimpin lebih banyak menyerahkan pekerjaan kepada bawahannya dan Narasumber juga mengatakan Bahwa pimpinan Minim partisipasi terhadap Bawahan.

Menurut Nawawi dan Utomo (2014:15) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan bebas/ Laissez faire adalah gaya pemimpin yang mempengaruhi orang lain agar mencapai tujuan yang telah di tetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan lebih banyak di serahkan pada bawahan. Masalah kepemimpinan yang ada pada PDAM yaitu. Salah satunya kurang nya pengawasan dan memberikan kebebasan lengkap untuk keputusan kelompok dengan minim partisipasi dari pemimpin, sehingga kinerja karyawan menurun, sehingga banyak keluhan pelayanan dari para pelanggan. Hal ini terbukti dari keluhan pelanggan, yaitu keluhan air bersih yang tidak mengalir sehari hari dikarenakan kerusakan pipa dan lamanya perbaikan.

Faktor kompensasi juga merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2002) kompensasi diartikan sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang di berikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan hal yang sensitif bila dikaitkan dengan kelayakan dalam memenuhi kebutuhan, apalagi semakin besarnya tingkat kebutuhan saat ini sehingga gaji yang diberikan merasa kurang cukup.

Pemberian kompensasi yang baik akan mendorong karyawan untuk bekerja semakin baik dan produktif (Hasibuan, 2012: 118). Bentuk bentuk kompensasi terbagi dalam beberapa bentuk yaitu kompensasi finansial langsung, terdiri dari gaji, komisi dan bonus. Kompensasi finansial tidak langsung terdiri dari tunjangan tunjangan, asuransi, fasilitas, uang cuti liburan dan kompensasi non finansial (Darsono dan Siswandoko, 2011:269). Kompensasi yang diberikan oleh PDAM adalah kompensasi finansial langsung yaitu gaji, dan uang lembur, bantuan uang buka puasa dan sahur selama bulan ramadhan, bantuan peneraan meter air, tunjangan hari raya, kompensasi penggantian water meter pelanggan, bantuan biaya transport.

Tabel 1.1 Daftar karyawan Yang Mendapatkan Insentif mengganti meter air Pelanggan

No	Nama	Hasil ganti meter air selama satu bulan	Jumlah satuan	Jumlah yang diterima
1	Kamirullah	35	15,000	525,000
2	Prayoga Falih Rozan	46	15,000	690,000
3	Choirul Anam	29	15,000	435,000
4	Moh. Syamsuri	24	15,000	360,000
5	Ach. Fauzi	39	15,000	585,000
6	Warsono	25	15,000	375,000
7	Agus Triyanto	27	15,000	405,000
8	Anugrah Bintang P	26	15,000	390,000
9	Nasrun	41	15,000	615,000
10	Rokip	20	15,000	300,000

Sumber: Data diolah, 2021

Data pada tabel di atas merupakan data daftar karyawan yang mendapatkan kompensasi penggantian Meter air Pelanggan. Dari data di atas dapat di ketahui bahwa Setiap penggantian meter air pelanggan, karyawan mendapatkan kompensasi Rp. 15.000

(lima belas ribu rupiah), setiap satu kali penggantian water meter apabila banyak, di kali sebanyak hasil penggantian yang mereka lakukan pada pelanggan.

Di ketahui Gaji karyawan PDAM sudah mencapai UMR (Upah Minimum Regional) yang merupakan suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha untuk memberikan upah kepada pekerja, pegawai, ataupun buruh di dalam lingkungan usaha atau kerjanya. Akan tetapi gaji karyawan tidak merata atau tidak semua karyawan mencapai Gaji UMR ada karyawan yang gaji yang didapat di bawah UMR, yaitu karyawan yang masih dalam Kontrak.

Selain faktor faktor di atas adapun faktor yang tidak kalah penting yaitu lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja yang buruk akan mengganggu pelaksanaan dalam bekerja sehingga menurunkan kinerja karyawan. Sedangkan lingkungan kerja yang kondusif dapat mendorong karyawan menyenangi pekerjaannya, sehingga karyawan tersebut produktif memanfaatkan waktunya di tempat kerja dan akan meningkatkan kinerjanya. Menurut Sedarmayanti (2011: 21), lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan fisik di sekitar tempat kerja yang berpotensi mempengaruhi karyawan.

Berikut ini tabel gambaran kondisi lingkungan kerja di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Bangkalan.

Tabel 1.2 Kondisi Lingkungan Kerja Fisik di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Sumber Pocong Bangkalan

Dimensi	Indikator	Keterangan
Lingkungan kerja fisik	a. Penerangan	Penerangan di PDAM Bangkalan sudah cukup terang, karena kantor tersebut berada di pinggir jalan raya, ketika malam hari juga sangat terang karena terdapat banyak lampu yang menerangi ruangan di tempat kerja.
	b. Suhu udara	Suhu udara di PDAM Bangkalan masih normal, karena pegawai masih bisa menyesuaikan diri dengan perubahan iklim yang terjadi
	c. Kebisingan di tempat kerja	karena kantor terletak di pinggir jalan raya, biasanya suara knalpot

		yang mengganggu para pegawai ketika menjalankan tugasnya
	d. Tata letak warna	Tata letak warna di PDAM Bangkalan cukup cerah, dan membuat pegawai merasa senang dan semangat. Karena disisi lain sifat warna bisa merangsang perasaan manusia
	e. Ruang gerak	Banyak dari pegawai memberikan keluhan atas ruang gerak di PDAM bangkalan , dikarenakan di dalam ruangan terasa sempit, sehingga mengganggu para pegawai ketika menjalankan tugas di ketahui karena tata letak ruangan kerja bagian umum dan logistik di gabung menjadi satu dan tidak ada tembok pemisah maka hal tersebut tentunya dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja
	f. Kebersihan	Banyak keluhan dari karyawan PDAM Bangkalan mengenai kebersihan di tempat kerja seperti sampah yang masih berserakan di tempat kerja dan juga kurangnya tempat sampah pada setiap ruangan kerja.
	g. Keamanan	Keamanan di PDAM Bangkalan sudah sangat aman, karena tersedia tempat parkir dan juga ada satpam yang bisa menjaga keamanan di tempat kerja
	h. Fasilitas	Fasilitas yang ada di PDAM sudah cukup lengkap seperti AC dan alat alat lainnya.

Sumber : data diolah, 2021

Kondisi lingkungan kerja di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Sumber Pocong Bangkalan mayoritas karyawan merasa nyaman ketika berada dalam ruangan kerjanya, tetapi ada juga beberapa yang merasa tidak nyaman dalam bekerja seperti yang sudah di jelaskan di atas bahwasannya diketahui tata letak ruang kerja pada PDAM Sumber Pocong kurang tepat sehingga mengganggu karyawan dalam bekerja. Tidak adanya tembok pemisah ruangan antar divisi sehingga apabila salah satu karyawan keluar masuk

kantor bisa mengganggu karyawan lain yang sedang bekerja . hal ini tentunya harus benar benar diperhatikan karena kenyamanan karyawan dalam bekerja adalah yang paling penting bagi perusahaan, agar karyawan meningkat kan kinerja perusahaan Dan tempat kerja yang tidak bersih seperti sampah yang masih berserakan di ruang kerja maka perlu tempat sampah di setiap ruuang kerja agar tidak mengganggu karyawan dalam bekerja.

Menurut Mangkunegara (2011:32), kinerja merupakan kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawabnya. Kinerja karyawan juga di artikan sebagai suatu pelaksanaan fungsi fungsi yang di tuntutan dari seseorang. Kinerja juga di katakan sebagai suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu unjuk keterampilan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya.

Beberapa masalah di PDAM bangkalan yaitu keluhan pelayanan yang masih tinggi seperti keluhan air PDAM pelanggan yang tidak mengalir selama satu minggu atau air yang tidak mengalir dengan lancar , keluhan pipa air pelanggan yang rusak tidak langsung ditangani. Sejumlah pelanggan Perusahaan daerah Air Minum (PDAM) Bangkalan mengaku kecewa terhadap pelayanan “saya kalau mau pakai air pagi hingga siang itu banyak sekali gangguannya, kadang kran mati nanti hidup tapi airnya yang keluar dari kran kecil sekali, tarif sudah naik, tapi pelayanannya tak kunjung di tingkatkan, padahal kami selalu membayar tarif PDAM dengan harga yang telah di tetapkan, Namun meskipun tarif naik pelayanan air bersih tidak kunjung ditingkatkan”. Keluh pelanggan PDAM Bangkalan Rizkiyanti Anugrah (25) jum’at (10/10/2020) yang dipaparkan di media online madura News Media.com . berikan tentunya hal tersebut mempengaruhi perusahaan dan kinerja yang menurun. kepemimpinan yang kurang efektif pemimpin yang kurang mengawasi kinerja karyawan sehingga banyaknya keluhan dari pelanggan mengenai pelayanan. yang kedua lingkungan pekerjaan yang kurang nyaman dapat mempengaruhi kinerja karyawan, lingkungan yang baik akan meningkatkan kinerja, begitu pula sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang tenang, dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti tata ruangan kerja antar

divisi yang kurang tepat, sehingga mengganggu konsentrasi karyawan, dan juga kurangnya kebersihan di lingkungan perusahaan atau tempat kerja juga mengganggu para karyawan dalam bekerja. Berdasarkan hal hal tersebut di atas, peneliti tertarik untuk meneliti di PDAM Bangkalan dengan judul “ **Pengaruh Gaya Kepemimpinan *Laissez Faire*, Kompensasi Finansial dan Lingkungan kerja Fisik terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan daerah air minum (PDAM) Sumber pocong Bangkalan.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah untuk kegiatan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Gaya kepemimpinan *Laissez Faire* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Air Minum (PDAM) Sumber Pocong Bangkalan?
2. Apakah kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Air Minum (PDAM) Sumber Pocong Bangkalan?
3. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Air Minum (PDAM) Sumber Pocong Bangkalan?
4. Apakah Gaya kepemimpinan *Laissez Faire*, kompensasi Finansial dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Air Minum (PDAM) Sumber Pocong Bangkalan?
5. Untuk mengetahui di antara Gaya kepemimpinan *Laissez Faire*, kompensasi Finansial dan lingkungan kerja fisik mana yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Air Minum (PDAM) Sumber Pocong Bangkalan?

1.3 Tujuan Penelitian

Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, dalam kaitannya dengan pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja fisik maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh secara positif dan signifikan Gaya kepemimpinan *Laissez Faire* terhadap kinerja karyawan Perusahaan Air Minum (PDAM) Sumber Pocong Bangkalan?
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh positif dan signifikan kompensasi Finansial terhadap kinerja karyawan Perusahaan Air Minum (PDAM) Sumber Pocong Bangkalan?
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh secara positif dan signifikan lingkungan Kerja fisik terhadap kinerja karyawan Perusahaan Air Minum (PDAM) Sumber Pocong Bangkalan?
4. Untuk Mengetahui apakah kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Air Minum (PDAM) Sumber Pocong Bangkalan?
5. Untuk mengetahui di antara Gaya kepemimpinan *Laissez Faire*, kompensasi Fianansial dan lingkungan kerja fisik mana yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Air Minum (PDAM) Sumber Pocong Bangkalan?

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang di dapat dari peneliti ini adalah :

1. Bagi Manajemen Perusahaan

Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan gambaran dan rekomendasi bagi PDAM Sumber Pocong Bangkalan khususnya kepada pimpinan dalam memperhatikan serta melakukan strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan menggunakan variabel kompensasi dan lingkungan kerja fisik.

2. Bagi Perguruan Tinggi Universitas Trunojoyo Madura

Hasil penelitian ini bisa menjadi penambah pengetahuan keilmuan dan sebagai masukan bagi pengembangan kurikulum di bidang ekonomi khususnya manajemen dan konsentrasi manajemen sumber daya manusia di universitas trunojoyo madura.

3. Bagi Peneliti

Sebagai pertukaran ide secara verbal dan memperluas wawasan bagi kegiatan ilmu manajemen dalam rangka mengelola sumber daya manusia, sehingga teori yang di dapat selama perkuliahan dapat di aplikasikan ke dalam instansi yang menjadi rujukan peneliti sebagai bahan kajian ini.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan referensi bagi peneliti lain yang akan meneliti tentang Pengaruh Kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan dengan tambahan variabel yang lain.