

BAB I

PENDAHULAN

1.1 LATAR BELAKANG

Sumber daya bagi setiap jenis organisasi baik yang mencari keuntungan maupun yang tidak mencari keuntungan merupakan sumber daya yang sangat penting. Tanpa adanya sumber daya lain yang terdapat dalam organisasi tersebut tidak ada artinya. Oleh karena itu perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang menyebabkan timbulnya semangat kerja pada karyawan yang puas dengan pekerjaan yang dimilikinya dan komitmen yang kuat terhadap organisasi yang mempunyai kemampuan dan upaya yang tinggi dan mendukung tujuan organisasi sehingga karyawan dengan tingkat upaya yang tinggi akan memiliki semangat kerja yang tinggi pula.

Kepuasan kerja adalah sikap yang menyenangkan sebagai evaluasi pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Menurut Robbins (2014) menyatakan kepuasan kerja merupakan sikap umum pegawai terhadap pekerjaannya selisih antara banyak ganjaran yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Menurut Robbins dan Judge (2009) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi karakter – karakter pekerjaan tersebut. Senada dengan itu (2006) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan yang menyenangkan sebagai hasil dari persepsi bahwa pekerjaannya memenuhi nilai-nilai pekerjaan yang penting.

Kepuasan kerja adalah sikap yang menyenangkan sebagai evaluasi pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Dimensi kepuasan kerja dalam peneliti ini berdasarkan jumlah indikator. Dimensi kepuasan kerja adalah dimensi persepsi karyawan mengenai pekerjaannya.

Menurut Robbins dan Judge (2008) menyatakan istilah kepuasan kerja merujuk ke sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan yang tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaan itu menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. Seseorang yang tingkat kepuasannya tinggi memiliki perasaan- perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan – perasaan yang negative tentang pekerjaan tersebut.

Sedangkan Melayu (2011) mendefinisikan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja meliputi:

1. Kepuasan Finansial
2. Kepuasan Fisik
3. Kepuasan Sosial
4. Kepuasan Psikologi

Menurut Kreitner dan Kinicki (2021:271) kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan.

Menurut Robbins (2003:78) kepuasan kerja sikap umum pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Becker dalam penggabean (2002) menggambarkan bahwa komitmen organisasi sebagai kecenderngan untuk terkait dalam garis kegiatan yang konsisten karena menganggap adanya biaya pelaksanaan yang lain jika berenti bekerja.

Menurut (Luthans 2006) yang menyatakan komitmen organisasi merupakan keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok. Kemauan usaha yang tinggi untuk organsisasi suartu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai- nilai dan tujuan- tujuan organisasi. Robbins dan judge (2009) mendefinisikan komitmen organisasi sebaga suatu keadaan dimana seorang karyawan memiha diorganisasi tertentu serta tujuan dan keinginan ntuk mempertahankan keanggotaanya dalam organisasi tersebut.

Menurut Luthans (2006) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai berikut :

- a. Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu
- b. Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi
- c. Keinginan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi

Mayer dan Allen dalam buku (Luthans 2006) menyebut ada tiga dimensi yaitu

- a. Komitmen efektif yaitu keterkaitan emosional karyawan, identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi.

- b. Komitmen kelanjutan yaitu komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan. Hal ini mungkin kehilangan senioritas atas promosi atau benefit
- c. Komitmen normatif adalah perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu (tindakan tersebut merupakan hal yang harus dilakukan).

Semangat kerja merupakan keinginan dan kesungguhan dalam mengerjakan pekerjaan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. (Hasibun,2008 : 152) menyatakan bahwa semangat kerja merupakan kemampuan kelompok untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. (Tohardi, 2002 :427) semangat kerja sebagai kesetiaan dan kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan pekerjaan lebih banyak dan lebih baik.

Menurut Hasibun(1995) berpendapat bahwa semangat kerja merupakan keinginan dan kesungguhan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Menurut Guba dalam Penggabean (2004) menyatakan ada dua acara pendefinisian mengenai semangat kerja yaitu :

- a. Semangat kerja adalah kondisi dari sebuah kelompok di mana ada tujuan yang jelas dan tetap dirasakan menjadi penting dan terpadu dengan tujuan individu.
- b. Semangat kerja adalah pemilikan atau kebersamaan.

Hal ini menunjukkan bahwa semangat kerja merujuk kepada pemahaman dan perhatian terhadap unsur- unsur dari pekerjaan seseorang, kondisi kerja, rekan kerja, pimpinan dan perusahaan.

Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan dalam mengerjakan pekerjaan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. (Hasibun,2008 : 152) menyatakan bahwa semangat kerja merupakan kemampuan kelompok untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. (Tohardi, 2002 :427) semangat kerja sebagai kesetiaan dan kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan pekerjaan lebih banyak dan lebih baik

Menurut Handoko (2008:26) merumuskan suatu semangat kerja yang menggambarkan suatu perusahaan ini, memang agak berhubungan dengan tabiat (jiwa) semangat kerja kelompok. Pekerjaan yang lazim menyatakan bahwa semangat kerja menunjukkan iklim dan suasana pekerja, apabila para pekerja nampaknya mereka senang maka mereka optimis mengenai kegiatan – kegiatan dan tugas kelompoknya serta ramah dengan satu sama lain. Manajemen harus memperhatikan berbagai kemungkinan hal yang terjadi didalam perusahaan terutama yang berkaitan dengan karyawanya.

Menurut Nitisemito (2010) definisi dari semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik dalam perusahaan.

Semangat kerja juga merupakan suatu sikap individu atau kelompok terhadap kesukarelaanya untuk bekerja sama agar mencurakan kemampuannya secara menyeluruh.

Faktor semangat kerja merupakan suatu kondisi mental seseorang yang memberikan timbulnya semangat kerja seseorang (individu, kelompok, perorangan) kondisi mental karyawan saya berpengaruh pada produktifitas kerja perusahaan, tergantung pada prestasi karyawan itu sendiri. Peran seorang pemimpin dalam meningkatkan semangat kerja sangat diharapkan (Wursanto 2021: 1490)

Menurut Nitisemito dalam Darmawan (2013: 80) faktor – faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah:

- a. Tingkat absensi
- b. Kerja sama
- c. Kepuasan kerja
- d. Disiplin

Oleh karena itu, Perusahaan umum Daerah Air Minum Nusa Kenari Kabupaten Alor merupakan salah satu perusahaan yang dapat dikenal sebagai salah satu perusahaan yang dapat membantu dan memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat yang membutuhkan air minum di kabupaten alor terkhususnya di kalabahi kecamatan teluk mutiara dan sekitarnya.

Kebutuhan air minum juga merupakan salah satu kebutuhan yang sangat penting dalam kehidupan manusia terkhususnya dalam kebutuhan ekonomi sehari –hari.

Kebutuhan air minum ini sangat urgen bagi kehidupan manusia yaitu Rumah tangga, perorangan,dan berbagai kepentingan usaha lainnya, yang dimana semakin banyak kebutuhan masyarakat maka makin besar kebutuhan layanan air minum .

Perusahaan Umum Daerah Air Minum Nusa Kenari Kabupaten Alor juga memilik beberapa tempat atau Lokasi selain di Kecamatan Teluk Mutiara (Kalabahi) yaitu :

1. Ibu kota kecamatan Alor Barat Daya (Moru)
2. Ibu kota kecamatan Alor timur Laut (Bukapiting)
3. Ibu kota kecamatan Alor Timur (Maritaing)
4. Ibu kota kecamatan Alor Barat Laut (Kokar)

Dari ke -4 perusahaan Daerah Air Minum di atas memiliki semangat kerja yang berbeda- beda yang di mana salah satu tempat atau objek penelitian saya pada Perusahaan Daerah Air Minum Nusa Kenari teluk mutiara (Kalabahi).

Dengan demikian, Perusahaan Umum Daerah Air Minum Nusa Kenari juga memiliki karyawan yang sangat kecil dan juga memiliki lingkungan yang cukup kondusif serta keamanan yang kurang baik , karena prusahaan tersebut berada di tengah masyarakat yang pembangunannya sudah di pindahkan ke gedung PMI(Palang Merah Indonesia) yang tidak di gunakan oleh pihak PMI

sehingga perusahaan Umum Daerah Air Minum Nusa Kenari ini sangat memiliki ruang gerak yang cukup dan bangunan yang kurang mendukung bagi karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut yang di mana, pembangunan yang sebenarnya di gunakan untuk perusahaan tersebut, tetapi telah diganti dengan Rumah Jabatan Wakil Bupati Alor. Perusahaan Umum Daerah Air Minum ini juga memiliki semangat kerja karyawan yang sangat baik walaupun adanya pandemic Covid – 19 tetapi semangatnya tidak pernah berkurang yang di mana pelayanan yang di lakukan oleh seluruh karyawan pada PDAM sangat luar biasa.

Secara pribadi saya, sangat salut dan memberikan apresiasi yang luar biasa terhadap pihak Manajemen yang telah dengan tegas memberikan tindakan dan kebijakan kepada seluruh karyawan, baik bagi karyawan yang bekerja sebagai kepala bagian dan keuangan, pelaksanaan perawatan dan peralatan, penjaga Loker, pelaksanaan distribusi, pembukuan dan pelaporan dan lain sebagainya yang tidak saya uraikan secara satu – persatu, sangat luar biasa walaupun di musim pandemic covid -19 saat ini tetapi semangat kerja karyawannya sangat bagus dan tidak pernah lalai dalam bekerja.

Berdasarkan survei awal yang dilakukan peneliti bahwa tingkat absensi karyawan dapat disusun sebagai berikut :

Tabel 1.1**Tingkat Absensi Karyawan PDAM Nusa Kenari Kabupaten Alor**

Bulan	Jumlah karyawan	Jumlah hari kerja karyawan	Jumlah hari kerja seluruh karyawan	Absen			Jumlah hari kerja yang hilang	Jumlah hari kerja yang nyata	Tingkat bolos absensi (%)
				S	I	A			
Januari	29	19	551	5	10	4	19	532	3%
Februari	29	20	580	4	13	2	18	562	3%
Maret	29	19	551	6	15	2	23	528	4%
April	29	19	551	4	14	3	21	531	3%
Mei	29	20	580	5	14	2	21	559	3%
Juni	29	26	754	3	7	3	13	741	1%
Juli	29	20	580	2	10	4	16	564	3%
Agustus	29	26	754	6	14	3	23	731	3%
September	29	24	694	5	7	2	14	680	3%
Oktober	29	19	551	4	12	4	20	531	4%
November	29	26	754	4	7	3	14	740	2%
Desember	29	21	609	5	6	4	15	594	2%

Sumber: data absensi karyawan PDAM Nusa Kenari 2020

Dalam tabel tersebut jumlah hari kerja seluruh karyawan diperoleh dari hasil perkalian antara jumlah karyawan dengan jumlah hari kerja karyawan. Jumlah hari kerja yang hilang diperoleh dari total absen karyawan. Jumlah hari kerja nyata diperoleh dari pengurangan antara jumlah hari kerja karyawan dengan jumlah jumlah hari kerja yang hilang. Tingkat absensi diperoleh dari pembagian jumlah hari kerja yang hilang dengan jumlah hari kerja yang nyata di kali 100%.

Penelitian terdahulu oleh Dian Kurniawan Irma Firmansyah (2014) dengan judul “ kepuasan kerja komitmen organisasi dan semangat kerja karyawan “ pada perusahaan daerah air minum (PDAM) Tirtasukapuratasikmalaya. Hasil penelitian bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Penelitian terdahulu oleh Urso Majorsy (2017) dengan judul “ pengaruh kepuasan kerja dan semangat kerja terhadap komitmen organisasional “ pada staf pengajar Universitas Gunadarma dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional dapat dijelaskan dengan variabel kepuasan kerja dan semangat kerja. Kedua variabel tersebut memiliki pengaruh secara bersama- sama sebesar 52,8% terhadap komitmen organisasional. Sedangkan secara terpisah diketahui bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh sebesar 13,5% terhadap komitmen organisasional dan semangat kerja memiliki pengaruh sebesar 51,3% terhadap komitmen organisasional.

Berdasarkan latar belakang diatas maka, penulis tertarik dengan melakukan penelitian tentang “ **PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PDAM (perusahaan Daerah Air Minum) NUSA KENARI KABUPATEN ALOR** “

1.2 MASALAH PENELITIAN

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap semangat kerja karyawan pada pdam (perusahaan daerah air minum) nusa kenari kabupaten alor.

1.3 PERSOALAN PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka, perumusan pada peneliti ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PDAM Nusa Kenari Kabupaten Alor ?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PDAM Nusa kenari Kabupaten Alor ?

1.4 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1.4.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PDAM Nusa Kenari Kabupaten Alor.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap semangat kerja karyawan pada PDAM Nusa Kenari Kabupaten Alor

1.4.2 manfaat penelitian

Dengan tercapainya tujuan penelitian ini maka, penelitian ini memiliki tujuan manfaat secara akademik dan praktis yaitu :

1. Manfaat Akademik
 - a. Hasil penelitian ini bermanfaat untuk menambah referensi dan masukan bagi seluruh mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Artha Wacana Kupang
 - b. Sebagai dasar pengenalan untuk menambah pengetahuan dengan menghubungkan teori yang di dapat dalam perkuliaan dengan kenyataannya.

2. Manfaat praktis

a. Bagi peneliti

Peneliti ini bermanfaat sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana (SI), dan untuk menambah pengetahuan dan pengalaman kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PDAM Nusa Kenari Kabupaten Alor.

b. Bagi kinerja karyawan pada PDAM Nusa Kenari Kabupaten Alor

Hasil penelitian ini di harapkan dapat menjadi bahan masukan bagi instansi yang berwenang dalam hal, pada PDAM Nusa Kenari Kabupaten Alor bagi karyawan tentang kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap semangat kerja karyawan.