

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi yang semakin kompetitif, kepuasan kerja karyawan menjadi faktor krusial dalam menentukan keberhasilan dan keberlanjutan suatu organisasi. Kepuasan kerja tidak hanya berdampak pada produktivitas dan kinerja individu, tetapi juga mempengaruhi iklim organisasi secara keseluruhan. Menurut Robbins dan Judge (2013), kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, semakin besar kemungkinan pegawai untuk berkontribusi secara optimal terhadap tujuan organisasi.

Dua faktor yang secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja dan kerja sama tim. Lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik, memainkan peran penting dalam membentuk persepsi dan pengalaman karyawan di tempat kerja. Sedangkan kerja sama tim menjadi elemen penting dalam menciptakan sinergi dan mendorong pencapaian tujuan bersama. Penelitian yang dilakukan oleh Raziq dan Maulabakhsh (2015) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja karyawan. Sementara itu, studi oleh Hanaysha dan Tahir (2016) mengungkapkan bahwa kerja sama tim yang efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Lingkungan kerja adalah semua aspek fisik, psikologis dan peraturan kerja yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Keadaan fisik seperti keamanan, fasilitas, penerangan, kebisingan, temperatur hawa, serta riasan wajib dilindungi dengan baik agar membagikan atmosfer yang nyaman, aman serta tenteram. Atmosfer tersebut bisa membagikan kepuasan kerja untuk karyawan dalam bekerja sehingga segala karyawan hendak membagikan semangat kerjanya buat perusahaan. (Silvianita, 2021).

Seperti yang dikemukakan oleh Nitisemito (2018), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat memengaruhi kepuasan dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Faktor lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, maka perusahaan perlu untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik dan positif demi mendukung produktivitas serta kepuasan kerja.

Menurut (Nuraini, 2013:118) kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap perkembangan perusahaan, maka dari itu manajer harus menciptakan lingkungan kerja yang mendukung untuk terciptanya kepuasan tersebut.

Menurut Manzoor et al (2011) mengungkapkan bahwa Kerjasama tim akan sangat berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia, terjadinya peningkatan nilai dari Kerjasama tim, maka akan diikuti oleh naiknya nilai dari kepuasan kerja sumber daya manusia. Kerja sama tim yang baik menimbulkan kepuasan kerja yang meningkat, sebaliknya jika terjadinya penurunan nilai dari Kerjasama, kepuasan kerja karyawan juga menurun.

Menurut Luessier dan Achua (2015:97) mengartikan “tim kerja sebagai suatu unit yang terdiri dari dua atau lebih orang dengan keterampilan saling melengkapi serta memiliki komitmen terhadap tujuan bersama dan harapan bersama, dimana mereka memegang tanggung jawab pada dirinya sendiri”. Kerjasama tim adalah proses bekerjasama antara anggota tim dengan tujuan yang sama.

Menurut (Munasip, 2019), Secara universal teamwork bisa didefinisikan selaku kumpulan orang yang berkolaborasi buat menggapai sesuatu tujuan kala suatu perusahaan mempunyai tingkat teamwork yang besar hingga hendak besar pula kepuasan karyawan di mana hendak memotivasi hasrat kerja karyawan.

Teori Keadilan (Equity Theory) oleh J. Stacy Adams (Edisi 2024). Teori ini menyatakan bahwa karyawan merasa puas jika mereka diperlakukan secara adil dalam pekerjaan, termasuk dalam hal kerjasama tim. Ketika kontribusi mereka dihargai setara dengan hasil yang diterima, mereka akan merasa puas dan termotivasi untuk bekerja lebih baik.

Teori Dua Faktor Herzberg (Herzberg's Two-Factor Theory) reprint 2017. Teori ini dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor motivator, salah satunya adalah hubungan antar rekan kerja (kerjasama tim) dan kondisi lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja yang baik dan hubungan kerja yang sehat menjadi dasar untuk meningkatkan kepuasan kerja.

Meskipun tidak secara langsung membahas "kerjasama tim", teori ini sangat relevan untuk menjelaskan pengaruh lingkungan kerja. Herzberg membagi

faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja menjadi dua kategori yang pertama Faktor Motivator (Intrinsic Factors) adalah faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan kerja seperti pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan kesempatan untuk maju. Yang kedua Faktor Higienis (Extrinsic Factors) adalah faktor-faktor yang, jika tidak memadai, dapat menyebabkan ketidakpuasan, tetapi jika memadai, tidak serta-merta menyebabkan kepuasan seperti kondisi kerja, keamanan kerja, hubungan antar pribadi, kebijakan perusahaan, dan supervisi.

Dalam konteks ini, lingkungan kerja (fisik dan non-fisik, termasuk hubungan antar pribadi) dapat dikategorikan sebagai faktor higienis. Lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan ketidakpuasan, sementara lingkungan kerja yang baik dapat mencegah ketidakpuasan. Meskipun tidak secara langsung meningkatkan kepuasan, lingkungan kerja yang positif menciptakan dasar yang diperlukan agar faktor-faktor motivator dapat berfungsi dan karyawan merasa puas. Hubungan antar pribadi, yang mencakup kerjasama tim, juga termasuk dalam faktor higienis.

Dalam organisasi pelayanan publik seperti Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Air Minum Tirta Lontar Kabupaten Kupang, kepuasan kerja karyawan menjadi aspek yang krusial karena berdampak pada efektivitas dan efisiensi pelayanan air bersih kepada masyarakat. Kerja karyawan di suatu organisasi mencakup berbagai aktifitas yang dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan berperan penting sebagai penggerak utama dalam

operasional, mulai dari pelayanan kepada pelanggan hingga pelaksanaan tugas administrative.

Dalam melaksanakan atau menjalankan tugas-tugas administrasi maupun operasional lapangan, PERUMDA Air Minum Tirta Lontar Kabupaten Kupang memiliki beberapa fasilitas penunjang antara lain:

Tabel 1.1

Data inventory PERUMDA Air Minum Tirta Lontar Kabupaten Kupang

No	Nama	Jumlah	Kondisi
1	Komputer	25 Unit	Baik/Cukup
2	Perint	5 Unit	Baik
3	Kursi	63 Buah	Baik
4	Meja	45 Buah	Baik/Rusak
5	Lemari	23 Buah	Baik/Cukup
6	Sofa	4 buah	Baik
7	Handphon Pembaca Meter	26 Buah	Baik
8	Ac	15 Unit	Baik/Cukup
9	Alat Ukur Tekanan Air	7 Unit	Baik
10	Mesin Pompa Air	12 Unit	Baik

Sumber: PERUMDA Air Minum Tirta Lontar Kabupaten Kupang,2025.

Dari table tersebut fasilitas komputer, printer dapat mendukung kelancaran administrasi di lingkungan kerja PERUMDA Air Minum Kabupaten Kupang, kursi, meja, sofa dan lemari dapat menunjang kenyamanan fisik saat bekerja. AC dapat mempengaruhi suhu dan kenyamanan ruang kerja, Headphone meter juga menunjang efektifitas petugas lapangan, dan serta pompa digunakan bersama oleh bagian tim teknik di lapangan. Fasilitas ini bila tidak memadai

atau kurang terpelihara, bisa memengaruhi motivasi dan kenyamanan kerja, yang kemudian berdampak pada kepuasan kerja karyawan.

Tabel 1.2

Data karyawan PERUMDA Air Minum Tirta Lontar Kabupaten Kupang 2024.

JABATAN / BAGIAN			STATUS			
			TETAP		TIDAK TETAP	
			JENIS KELAMIN		JENIS KELAMIN	
			PRIA	WANITA	PRIA	WANITA
1	Direksi		1	0	0	0
2	Bagian Umum & Keuangan		0	1	0	0
	a.	Sub Umum & Personalia	2	5	11	2
	b.	Sub Anggaran, Akunt. & Verif	0	5	0	0
	c.	Sub Pendapatan	1	7	0	0
	d.	Sub Pemel. & Perlengkapan	2	0	1	0
	e.	Sub Pengadaan & Gudang	2	1	0	1
3	Bagian Pelayanan Pelanggan		1	0	0	0
	a.	Sub Pembaca Meter & Rek	33	3	2	0
	b.	Sub Humas & Pengaduan	1	2	0	0
	c.	Sub Advokasi / Penertiban	1	1	0	0
	d.	Sub Penagihan Tunggakan	13	3	0	1
4	Bagian Teknik		1	0	0	0
	a.	Sub Peralatan Meter	7	2	2	0
	b.	Sub Perpompaan	8	1	2	0
	c.	Sub Laboratorium	1	1	1	0
	d.	Sub Distribusi	52	2	3	0
	e.	Sub Perencanaan Teknik	5	1	0	0
	dan Penyambungan					
JUMLAH			131	35	22	4
			166		26	
TOTAL			192			

Sumber: PERUMDA Air Minum Tirta Lontar Kabupaten Kupang, 2025.

Tabel 1.3

Data pendidikan karyawan PERUMDA Air Minum Tirta Lontar Kabupaten Kupang 2024.

NO. URUT	PENDIDIKAN	STATUS		TOTAL
		TETAP	TIDAK TETAP	
		JUMLAH	JUMLAH	
1.	Sarjana / S1	40	0	40
2.	Sarjana Muda / D3	12	0	12
3.	SLTA	107	25	132
4.	SLTP	6	1	7
5.	SD	1	0	1
JUMLAH		166	26	192

Sumber: PERUMDA Air Minum Tirta Lontar Kabupaten Kupang, 2025.

Dari tabel tersebut Komposisi Pendidikan Mayoritas pekerja memiliki pendidikan SLTA (SMA/SMK) sebanyak 132 orang, Pendidikan Sarjana/S1 berjumlah 40 orang, sedangkan Sarjana Muda/D3 sebanyak 12 orang Sangat sedikit yang berpendidikan SLTP 7 orang dan SD 1 orang. Tidak ada yang memiliki pendidikan S2/S3, D3, atau tidak lulus sekolah. Dari total 192 orang, sebanyak 166 orang berstatus pegawai tetap, Sementara 26 orang berstatus tidak tetap. Pegawai tidak tetap seluruhnya berasal dari lulusan SLTA dan SLTP, tidak ada dari tingkat pendidikan lebih tinggi. Semakin tinggi pendidikan, semakin besar kemungkinan menjadi pegawai tetap. Lulusan SLTA mendominasi baik pada pegawai tetap (107 orang) maupun tidak tetap (25 orang). SLTP dan SD

hanya mengisi sebagian kecil dan cenderung tidak memiliki peluang besar untuk menjadi pegawai tetap.

Dalam berbagai organisasi, kepuasan kerja karyawan menjadi faktor penting yang memengaruhi produktivitas, loyalitas, dan kualitas layanan. Pada perusahaan layanan publik seperti PERUMDA Air Minum Tirta Lontar Kabupaten Kupang, keberhasilan operasional sangat bergantung pada kinerja dan kepuasan karyawan. Namun demikian, berdasarkan pengamatan awal dan beberapa temuan internal, masih terdapat indikasi ketidakpuasan kerja pada sebagian karyawan, yang tercermin dari rendahnya semangat kerja, meningkatnya keluhan, dan berkurangnya efektivitas kerja tim.

Masalah penelitian ini, sebagai PERUMDA Air Minum Tirta Lontar, tingkat kepuasan kerja karyawan memiliki peran penting dalam menentukan kualitas pelayanan kepada pelanggan. Namun, berdasarkan kondisi di lapangan, masih ditemukan berbagai keluhan konsumen seperti keterlambatan aliran air, kualitas air yang kurang jernih, serta respons yang lambat terhadap gangguan pelayanan. Masalah tersebut mengindikasikan bahwa kinerja dan kepuasan kerja karyawan belum optimal. Salah satu faktor yang diduga menjadi penyebabnya adalah lingkungan kerja yang kurang kondusif dan kerjasama tim yang belum terjalin dengan baik. Beberapa karyawan mungkin bekerja dalam kondisi ruang kerja yang sempit, fasilitas yang terbatas, atau komunikasi antarbagian yang tidak efektif. Kurangnya koordinasi antardivisi, seperti bagian teknik, pelayanan pelanggan, dan administrasi, juga dapat menyebabkan keterlambatan dalam menangani keluhan masyarakat.

Penelitian dilihat dari kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung, banyak perusahaan menghadapi masalah lingkungan kerja yang tidak nyaman dan aman atau tidak nyaman (misalnya, terlalu bising, panas, atau kurang privasi) dapat menyebabkan stres dan ketidaknyamanan bagi karyawan, yang pada akhirnya menurunkan kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan karyawan sering absen atau bahkan memutuskan untuk meninggalkan perusahaan, yang dapat merugikan organisasi. Minimnya kerja sama tim antar karyawan dalam organisasi, terdapat tantangan dalam membangun kerja sama yang baik, seperti kurangnya komunikasi, waktu yang memadai, tim bekerja tanpa arah yang jelas, menimbulkan kebingungan dan menurunkan koordinasi serta beban kerja tidak merata, ada anggota yang bekerja lebih berat atau lebih ringan sehingga timbul rasa ketidakadilan yang bisa memengaruhi semangat tim dan kontribusi. Jika kerjasama tim tidak berjalan baik, anggota tim mungkin merasa kurang termotivasi untuk bekerja sama dan mencapai tujuan bersama. Rendahnya kualitas kerja sama tim dapat menyebabkan penurunan efektivitas kerja dan berkurangnya rasa memiliki terhadap perusahaan. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk mengkaji hubungan tersebut secara lebih mendalam.

Penelitian terdahulu tentang pengaruh lingkungan kerja dan kerjasama tim dengan kepuasan kerja (Pengaruh Kerjasama Tim Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dinas Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bogor) Wianar Trama Jatmiko dan Anita Silvianita (2021) Penelitian di latar belakang oleh pentingnya faktor internal organisasi, seperti kerjasama tim dan lingkungan

kerja, dalam menentukan tingkat kepuasan kerja pegawai di sektor pemerintahan. Peneliti mengamati bahwa banyak pegawai mengalami penurunan semangat dan produktivitas karena kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman, serta kerjasama tim yang belum optimal. Hal ini memicu timbulnya ketidakpuasan dalam menjalankan tugas, dan berdampak pada efektivitas pelayanan publik yang diberikan oleh instansi pemerintahan.

Adapun penelitian terdahulu tentang (Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kepuasan Kerja Pada Industri Pertelevisian Di Jakarta Selatan Dewi Susita, Asian Tri Karina dan Widya Parimita (2020). Lingkungan kerja yang baik disertai dengan kerja sama tim yang baik juga dapat saling mempengaruhi kepuasan kerja. Sedangkan kerja sama tim yang kuat bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasihat dan bantuan pada anggota individu. Tim adalah sekelompok orang yang enerjik dengan membangun dan membentuk kerjasama guna memperoleh hasil dengan kualitas tertinggi.

Berdasarkan penelitian terdahulu tersebut terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja. Hal ini menandakan bahwa akan terjadi kepuasan kerja jika lingkungan kerja nyaman serta kelengkapan peralatan untuk mempermudah dalam meningkatkan kualitas dalam bekerja. Terdapat pengaruh positif antara kerjasama tim dengan kepuasan kerja. Hal ini menandakan bahwa kerjasama tim yang menghasilkan kepuasan kerja jika selalu bekerja sama dalam menyelesaikan setiap pekerjaan serta soliditas antara rekan kerja yang selalu didukung dengan komunikasi aktif antara rekan kerja lainnya sehingga terjalinnya kekompakan dalam suatu tim. Terdapat

pengaruh positif antara lingkungan kerja dan kerjasama Tim dengan Kepuasan kerja. Berdasarkan persamaan regresi dapat disimpulkan bahwa peningkatan satu nilai lingkungan kerja diikuti peningkatan kepuasan kerja, apabila variabel lingkungan kerja dalam keadaan konstan. Berdasarkan pemaparan tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Air Minum Tirta Lontar Kabupaten Kupang”

1.2 Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka pokok masalah dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Antara Lingkungan Kerja Dan Kerja Sama Tim Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Air Minum Tirta Lontar Kabupaten Kupang”.

1.3 Persoalan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan masalah penelitian yang dipaparkan, maka adapun persoalan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Air Minum Tirta Lontar Kabupaten Kupang?
2. Apakah kerja sama tim berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Air Minum Tirta Lontar Kabupaten Kupang?

1.4 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Air Minum Tirta Lontar Kabupaten Kupang
2. Untuk mengetahui apakah kerja sama tim mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Air Minum Tirta Lontar Kabupaten Kupang

1.4.2 Manfaat Penelitian

1. Kemanfaatan Akademis

Penelitian ini mendukung pernyataan dan teori dari hasil-hasil penelitian sebelumnya bahwa kepuasan karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan kerja sama tim.

2. Kemanfaatan Praktis

Penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan bagi perusahaan sebagai bahan evaluasi dan dalam mengambil keputusan-keputusan strategis terutama yang berkaitan dengan kepuasan karyawan.