

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Bangsa Indonesia merupakan bangsa yang besar. Pembangunan yang berlangsung sampai saat ini tidak selalu membangun secara fisik semata, secara juga non fisik berupa peningkatan kualitas sumber daya manusia. Dalam persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang bisa berfikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan jaman. Tidak hanya itu, dalam kondisi saat ini peran dari sumber daya manusia sendiri yang mempunyai peran penting dalam suatu lembaga, juga diprioritaskan pada aspek manajerial yang matang dalam pengelolaan organisasi. Berbagai organisasi, lembaga dan instansi berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi masing-masing dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup organisasi.

Persaingan diberbagai sektor membuat proses pengelolaan, dan pemeliharaan manajemen organisasi semakin mendapatkan perhatian yang serius dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi untuk menciptakan sebuah sistem manajerial yang tangguh dan mampu mengikuti perkembangan saat ini. Sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah para pegawai/karyawan pada sebuah lembaga/organisasi, tentunya berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai kepuasan kerja yang diinginkan. Semakin banyak aspek – aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan karyawan, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya menurut Moh. As'ad, (1995 : 104). Rasa aman akan suasana kerja yang mampu mendorong pegawai/karyawan untuk lebih berdedikasi tinggi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan baik suasana aman sebelum kerja, saat kerja maupun setelah kerja. Kondisi kerja yang aman semacam ini, serta didukung rekan kerja yang dapat diajak untuk bekerjasama dalam berbagai aktifitas merupakan keinginan dari setiap karyawan /pegawai di suatu instansi/organisasi. Dengan situasi semacam itu diharapkan para karyawan dapat bekerja secara maksimal dan senang terhadap pekerjaan yang

dilakukannya. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan orang/karyawan terhadap pekerjaannya. Pegawai/karyawan tidak hanya secara formalitas bekerja dikantor, tetapi harus mampu merasakan dan menikmati pekerjaannya, sehingga ia tidak akan merasa bosan dan lebih tekun dalam beraktifitas. Para karyawan akan lebih senang dalam bekerja apabila didukung oleh berbagai situasi yang kondusif, sehingga dapat mengembangkan keterampilan yang dimilikinya.

Kebutuhan karyawan dalam memenuhi keinginannya semakin meningkat. Para karyawan bekerja dengan harapan akan memperoleh upah/gaji yang dapat untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Kebutuhan yang saat ini sangat begitu kompleks dari hal yang paling pokok/primer terutama masalah kebutuhan sandang, pangan, perumahan, pendidikan, istirahat kerja yang cukup, perlu mendapatkan skala prioritas utama dalam hal pemenuhannya. Selain itu, pemenuhan kebutuhan dari para pegawai akan pelayanan dan penghargaan oleh atasan terhadap prestasi kerja yang dihasilkannya yang sesuai dengan prinsip keadilan dapat memotivasi kerja mereka. Sehingga dengan seringnya para pegawai/karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, akan meningkatkan kualitas dan kepuasan kerja yang diinginkan, karena kuat lemahnya dorongan atau motivasi kerja seseorang akan menentukan besar kecilnya kepuasan kerja, Menurut As'ad (1995 : 45).

Dari organisasi/instansi sendiri juga berperan dalam mengelola karyawan agar mematuhi segala peraturan, norma yang telah ditetapkan oleh organisasi sehingga para karyawan bekerja dengan disiplin dan efektif. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. (Hasibuan, 2001:193). Berbagai aturan/norma yang ditetapkan oleh suatu lembaga memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para pegawai/ karyawan dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan tersebut. Aturan /norma itu biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan/tertulis, skorsing, penurunan pangkat bahkan sampai pemecatan kerja tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai/ karyawan.

Hal itu dimaksudkan agar para pegawai bekerja dengan disiplin dan bertanggungjawab atas pekerjaannya.

Ukuran yang dipakai dalam menilai apakah pegawai tersebut disiplin atau tidak, dapat terlihat dari ketepatan waktu kerja, etika berpakaian, serta penggunaan fasilitas/sarana kantor secara efektif dan efisien. (Lateiner dan Levine, terjemah Soejono, 1997 : 60). Bila para pegawai/karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga timbul kepuasan kerja.

Perusahaan perlu memperhatikan motivasi karyawan dalam bekerja melalui pemenuhan kebutuhan karyawan akan fisiologis, rasa aman, sosial, harga diri dan aktualisasi diri supaya demonstrasi yang pernah terjadi tidak terulang lagi. Disamping motivasi, disiplin kerja merupakan sebuah titik awal dari segala kesuksesan dalam rangka mencapai tujuan sebuah organisasi. Penerapan disiplin dalam suatu organisasi bertujuan agar semua karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para karyawannya dalam mematuhi serta mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku, besarnya tanggung jawab akan tugas masing-masing, serta meningkatkan efisiensi dan kepuasan kerja para karyawannya.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa simoes dkk (2017) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y). Hal ini membuktikan untuk variabel Motivasi dengan koefisien standarize beta sebesar 0,374 dengan signifikan uji t sebesar 0,009. Dan disiplin kerja terhitung dengan koefisien standarize beta sebesar 0,471 dengan signifikansi uji t sebesar 0,001. Penelitian Brahmasari dan Prayetno (2008) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja (X1) terhadap kepuasan (Y). Penelitian Bahtiar (2014) menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara motivasi kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Y), yang memiliki nilai taraf signifikan sebesar 0,020 dengan signifikan uji t sebesar 0,05. Jadi penelitian ini mereplikasi

penelitian sebelumnya yang memberikan hasil penelitian sebelumnya yang memberikan hasil penelitian positif dan signifikan pada variabel Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kepuasan kerja (Y). Dengan menggunakan Objek yang berbeda dalam rangka memperkaya studi empiris hubungan teori antara motivasi (X1) dan Disiplin (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) yang berpengaruh dalam ilmu Sumber Daya Manusia.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bondowoso merupakan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang diharapkan setiap tahunnya memberikan peningkatan kontribusi terhadap Pendapatan Asli Daerah Kabupaten Bondowoso. PDAM Kabupaten Bondowoso penyedia jasa intermediasi, berfungsi sebagai penggerak dan pendorong laju pembangunan (*agent of development*) untuk mendukung pertumbuhan dan perkembangan perekonomian daerah. Dalam mengembangkan usaha serta meningkatkan fungsi PDAM Kabupaten Bondowoso berdasarkan peraturan perundang-undangan di bidang air minum.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) merupakan Perusahaan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD), ada beberapa permasalahan yang biasa muncul dalam perusahaan ini, seperti yang terjadi pada PDAM Kabupaten Bondowoso yang terletak di JL. Mastrip, No.193 A, Pancoran, Kecamatan Bondowoso, Kabupaten Bondowoso, Jawa Timur. Ada beberapa permasalahan yang saya angkat untuk menjadikan rujukan dan acuan mengapa saya melakukan penelitian pada objek ini, diantaranya adalah keluhan pelanggan PDAM Kabupaten Bondowoso seperti kebocoran pipa, air tidak mengalir, dan lain-lain. ditampilkan oleh tabel 1.1.

Tabel 1.1
Rekapitulasi Laporan Keluhan Pelanggan
PDAM Kabupaten Bondowoso 2017

No	Jenis Pengaduan	Jumlah	Realisasi Perbaikan	
			Sudah	Belum
1	Air tidak mengalir	3,742	875	2,867
2	Kebocoran pipa persil	574	574	-
3	Kebocoran pipa dinas	2,387	2,379	8
4	Kebocoran pipa tertier/distribusi	1,162	1,159	3
5	Peningkatan pemakaian pelanggan	517	517	-
6	Kerusakan water meter pelanggan	1,563	1,065	518
7	Lain-lain	174	169	5
JUMLAH		10,139	6,738	3,401

Sumber : PDAM Kabupaten Bondowoso (2017)

Ketersediaan air bersih mempunyai peranan sangat penting dalam meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan masyarakat Indonesia. Dalam mewujudkan pelayanan air bersih, Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) hadir yang memiliki fungsi strategis yakni menyediakan air minum atau setidaknya air bersih untuk masyarakat. Namun penyediaan air untuk masyarakat Indonesia masih dihadapkan pada masalah yang sampai saat ini belum dapat diatasi sepenuhnya. Permasalahan tersebut adalah masih rendahnya tingkat kualitas dan kuantitas pelayanan air bersih untuk masyarakat Indonesia. Kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi faktor internal, Kepuasan kerja karyawan yang berpengaruh terhadap kualitas pelayanan.

1.2 Rumusan Masalah

Permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Kota Bondowoso ?
2. Bagaimana pengaruh Disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Kota Bondowoso ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Kota Bondowoso.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Kota Bondowoso.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Dari segi ilmiah penelitian ini dapat digunakan bagi Kepala Kantor PDAM untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan.
2. Dari segi praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pembaca dan pihak yang berkepentingan, untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM di Kabupaten Bondowoso.
3. Bagi Penelitian Selanjutnya Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan dasar referensi bagi peneliti yang berminat melakukan penelitian dengan topik yang sama dimasa yang akan datang dengan melakukan perbaikan-perbaikan pada keterbatasan yang ada pada penelitian ini.