

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era yang sudah berkembang ini, perusahaan atau organisasi diminta merancang strategi agar bisa mempertahankan nama baiknya. Beberapa cara yang bisa dilakukan adalah dengan memaksimalkan sumber daya yang dimiliki. Manusia adalah salah satu sumber daya yang sangat penting bagi perusahaan, maka dari itu perusahaan seharusnya mencari cara untuk memaksimalkan karyawannya agar bisa mencapai tujuan perusahaan dengan mudah.

Umumnya karyawan akan melakukan yang terbaik untuk memperoleh kepuasan atas apa yang telah diberikan kepada perusahaan. Menurut Tannady (2017), kepuasan kerja mencerminkan kondisi emosional positif karyawan yang diwujudkan melalui rasa suka dan dedikasi terhadap pekerjaannya. Indikator ini menjadi acuan penting bagi perusahaan untuk mengevaluasi persepsi tenaga kerja terhadap organisasi. Karyawan yang merasa puas cenderung memperlihatkan tingkat loyalitas dan motivasi yang tinggi. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja berpotensi memicu masalah kedisiplinan, melonjaknya angka ketidakhadiran, hingga meningkatnya niat untuk mengundurkan diri (*turnover intent*). Oleh sebab itu, pemetaan dan pemenuhan faktor-faktor pendorong kepuasan kerja menjadi langkah strategis yang wajib dilakukan oleh manajemen.

Faktor-faktor seperti lingkungan dan motivasi kerja memegang peranan penting dalam menentukan kepuasan kerja karyawan. Masing-masing faktor memberikan dampak spesifik, di mana lingkungan kerja yang nyaman merupakan

salah satu prioritas utama karyawan (Robbins dalam Salunke, 2015). Dengan demikian, penataan kondisi kerja yang memadai secara langsung dapat mengoptimalkan tingkat kepuasan para pegawai. Ardianti *et al.*, (2018) mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Sebagai BUMD di sektor penyediaan air bersih, Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng memiliki peran vital dalam memenuhi kebutuhan masyarakat Kabupaten Buleleng sekaligus berkontribusi terhadap aset daerah. Untuk menjangkau wilayah layanannya, perusahaan ini mengoperasikan lima cabang yang tersebar di Lovina, Gerokgak, Kubutambahan, Seririt, dan Busungbiu.

Temuan dari wawancara dengan beberapa karyawan Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng menunjukkan bahwa aspek fisik lingkungan kerja pada salah satu unit layanan perusahaan tersebut masih memerlukan perbaikan agar mencapai kondisi yang ideal. Beberapa hal yang terlihat antara lain ruangan kerja yang kurang rapi, peralatan kerja yang tidak tertata dengan baik, serta pencahayaan yang tidak merata di beberapa bagian. Kondisi tersebut berpotensi mengganggu kenyamanan dalam bekerja, hal itu bisa berdampak besar pada tingkat kepuasan kerja karyawan. Melihat dari hal tersebut, ada beberapa karyawan tetap merasa cukup puas dengan pekerjaan yang dijalani. Hal ini kemungkinan besar disebabkan oleh faktor lain yang cukup kuat, yaitu kesesuaian antara pekerjaan dengan kemampuan, bidang keahlian, dan minat pribadi. Ketika tugas yang diberikan sesuai dengan apa yang sudah dikuasai dan disukai, rasa cocok terhadap pekerjaan pun muncul secara alami. Kesesuaian ini dapat menumbuhkan semangat kerja yang berasal dari dalam diri, tanpa harus terlalu bergantung pada

kenyamanan lingkungan kerja secara fisik. Selain itu, rasa mampu dalam menyelesaikan tugas juga mendorong kepercayaan diri dan motivasi untuk terus bekerja secara maksimal. Dari keterpaparan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tetap dapat terwujud kendati fasilitas fisik tempat kerja belum optimal. Faktor utamanya adalah timbulnya motivasi internal dalam diri pegawai saat mereka menjalankan tugas yang selaras dengan kemampuan dan potensi yang dimiliki.

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor penting yang memiliki dampak langsung pada kenyamanan dan semangat kerja bagi para karyawan, ini didukung dengan pernyataan Panjaitan (2017), lingkungan kerja memegang peranan krusial dalam menunjang aktivitas harian pegawai. Lingkungan yang tertata dengan rapi serta memberikan kenyamanan mampu membangun suasana kerja yang kondusif, yang pada akhirnya mendorong peningkatan kepuasan kerja. Berdasarkan keterangan dari sejumlah karyawan Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng, hubungan dan komunikasi kerja di lingkungan perusahaan terjalin secara baik. Para pegawai merasa dinilai positif serta mendapat dukungan yang memadai dalam dinamika kerja tim. Tak hanya itu, ada beberapa keluhan tentang kondisi lingkungan kerja fisik yang kurang nyaman, seperti ruang kerja yang berantakan, dokumen-dokumen yang tidak tersusun rapi, menyebabkan kenyamanan saat bekerja berkurang. Pembentukan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung memungkinkan perusahaan untuk mengoptimalkan tingkat kepuasan kerja para pegawainya secara lebih efektif. Energi yang baik bisa diberikan dari lingkungan kerja yang baik. Rasa tidak nyaman terhadap lingkungan kerja bisa memberikan efek menurunnya rasa semangat para karyawan untuk bekerja. Temuan ini sejalan

dengan studi yang dilakukan oleh Irma dan Yusuf (2020), yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Namun demikian, hasil berbeda ditunjukkan oleh penelitian Lumentut dan Dotulong (2015), yang menyoroti bahwa variabel lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja.

Motivasi kerja merupakan faktor penting selain lingkungan kerja yang memicu terciptanya kepuasan kerja. Sebagaimana dikemukakan oleh Hasibuan (2012), peran vital motivasi terletak pada fungsinya yang menggerakkan, mengarahkan, dan mendukung kinerja tenaga kerja agar tetap berorientasi pada pencapaian hasil yang maksimal. Motivasi kerja bisa diraih dari beberapa faktor, mulai dari faktor intrinsik yaitu seperti tantangan kerja, tanggung jawab, dan rasa pencapaian. Selain faktor intrinsik ada juga dari faktor ekstrinsik seperti bonus, gaji, dan penghargaan. Berdasarkan hasil wawancara, beberapa karyawan merasa merasa termotivasi dan merasa pekerjaannya sesuai dengan kemampuan mereka, pekerjaan yang mereka jalani dinilai sesuai dengan kemampuan serta memberikan tantangan yang positif untuk dikembangkan. Tingginya motivasi kerja membuat seseorang lebih bersemangat, berkonsentrasi, dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas, yang pada gilirannya berdampak positif terhadap kepuasan kerja karena tujuan individu dan organisasi dapat tercapai. Pandangan tersebut diperkuat oleh temuan Rasyid dan Tanjung (2020) yang menyimpulkan bahwa motivasi memberikan kontribusi signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja. Namun, hasil yang berlawanan ditunjukkan oleh penelitian Mappamiring (2020), di mana variabel motivasi ditemukan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Mengingat kedudukannya sebagai satu-satunya penyedia jasa layanan air bersih di Buleleng, Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng perlu memprioritaskan kepuasan dan kesejahteraan karyawannya. Langkah ini penting untuk menjamin mutu pelayanan kepada masyarakat tetap terjaga secara maksimal. Oleh sebab itu, penting untuk memahami sejauh mana lingkungan kerja dan motivasi kerja berperan atas tingkat kepuasan kerja karyawan di perusahaan ini. Berlandaskan hal yang sudah ditulis di atas, peneliti berantusias untuk melaksanakan penelitian yang berjudul **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Hita Buleleng**. Hasil studi ini diharapkan dapat mendukung penguatan pengelolaan SDM di Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng sekaligus menjadi bahan masukan bagi manajemen dalam menetapkan kebijakan yang berfokus pada peningkatan mutu kerja dan kesejahteraan staf.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kondisi lingkungan kerja fisik yang kurang mendukung menimbulkan pertanyaan apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Hita Buleleng.
2. Karyawan tetap merasa puas karena pekerjaan sesuai dengan kemampuan, sehingga perlu diteliti pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Hita Buleleng.

3. Motivasi kerja yang muncul dari kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan belum diketahui sejauh mana berkontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan di Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Hita Buleleng.

1.3 Pembatas Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang terjadi pada karyawan di Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Hita Buleleng, maka penelitian ini memfokuskan pada permasalahan mengenai lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Hita Buleleng.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Hita Buleleng?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Hita Buleleng?
3. Apakah lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Hita Buleleng?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk menguji pengaruh lingkungan terhadap kepuasan kerja karyawan di Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Hita Buleleng.
2. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Hita Buleleng.
3. Untuk menguji lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Hita Buleleng.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini ditujukan untuk memberi kontribusi pemikiran pada keilmuan manajemen SDM, terutama dalam memahami peran lingkungan dan motivasi kerja terhadap tingkat kepuasan tenaga kerja. Diharapkan pula, luaran riset ini mampu menjadi fondasi serta referensi pembandingan bagi peneliti berikutnya.

2. Manfaat Praktis

Hasil kajian ini diharapkan dapat menjadi rujukan strategis bagi Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng dalam merumuskan kebijakan berbasis lingkungan dan motivasi kerja, demi menciptakan tingkat kepuasan tenaga kerja yang lebih optimal.