

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai, baik perusahaan yang bergerak dalam bidang industri, perdagangan maupun perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa. Tujuan yang ingin dicapai oleh masing – masing perusahaan disebut sebagai visi dari perusahaan bergantung dari beberapa hal, antara lain dana yang tersedia, dan prasarana yang ada, dan yang terpenting adalah sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Sumber daya manusia inilah yang diberdayakan untuk menjalankan kegiatan guna mencapai visi dan tujuan yang ditetapkan oleh masing – masing perusahaan. Oleh karena itu penting, bagi masing – masing perusahaan untuk memaksimalkan kinerja para karyawannya dengan menciptakan sistem manajemen yang dikenal sebagai manajemen sumber manusia. Perusahaan berharap agar sumber daya manusia yang dimilikinya berkontribusi penuh dalam mencapai tujuan perusahaan, setiap karyawan diharapkan memiliki integritas kerja yang tinggi sehingga akan meningkatkan kinerja yang baik.

Karyawan suatu perusahaan akan dapat bekerja dengan baik dalam menghasilkan suatu produk (barang) dan jasa apabila mereka mempunyai minat dan semangat dalam bekerja. Peningkatan kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satu contohnya adalah motivasi spiritual. Motivasi spiritual sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Istilah motivasi merupakan kondisi internal dari seorang individu yang dapat melahirkan kekuatan, kegairahan dan dinamika serta pada akhirnya mampu mengarahkan dan membentuk pola tingkah laku individu yang bersangkutan.

Selain motivasi spiritual, faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan adalah lingkungan kerja. Pada umumnya, setiap perusahaan baik yang berskala besar, menengah, maupun kecil, semuanya akan berinteraksi dengan lingkungan di mana perusahaan tersebut berada. Lingkungan itu sendiri mengalami perubahan parubahan sehingga, perusahaan yang bisa bertahan hidup adalah perusahaan yang bisa menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan. Sebaliknya, perusahaan akan mengalami masa kehancuran apabila perusahaan tersebut tidak memperhatikan perkembangan dan perubahan lingkungan disekitarnya. Lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai melakukan aktifitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat memengaruhi emosional pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerjanya maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktifitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Produktifitas akan tinggi dan prestasi kerja pegawai juga tinggi.

Adapun faktor penunjang lain dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah manajemen perusahaan. Dalam sebuah perusahaan, manajemen merupakan komponen penting yang harus dimiliki perusahaan untuk mewujudkan visi misi yang ingin dicapai. Tanpa adanya manajemen perusahaan yang baik atau struktur organisasi yang jelas, tujuan perusahaan akan sulit dicapai dan justru menimbulkan ketidakjelasan pekerjaan dan tanggung jawab setiap anggota atau timnya.

Secara umum, pengertian manajemen merupakan suatu seni dalam ilmu dan pengorganisasian seperti menyusun perencanaan, membangun organisasi dan pengorganisasiannya, pergerakan, serta pengendalian atau pengawasan. Bisa juga diartikan bahwa manajemen merupakan suatu ilmu pengetahuan yang sistematis agar dapat memahami mengapa dan bagaimana manusia saling

bekerja sama agar dapat menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi orang lain maupun golongan tertentu dan masyarakat luas. Secara etimologis, pengertian manajemen merupakan seni untuk melaksanakan dan mengatur. Manajemen ini juga dilihat sebagai ilmu yang mengajarkan proses mendapatkan tujuan dalam organisasi, sebagai usaha bersama dengan beberapa orang dalam organisasi tersebut. Sehingga, ada orang yang merumuskan dan melaksanakan tindakan manajemen yang disebut dengan manajer. Pada dasarnya, fungsi manajemen dibagi menjadi tiga, yaitu :

1. Perencanaan (*planning*)

Perencanaan adalah memikirkan apa yang akan dikerjakan dengan sumber yang dimiliki. Perencanaan dilakukan untuk menentukan tujuan perusahaan secara keseluruhan dan cara terbaik untuk memenuhi tujuan itu. Manajer mengevaluasi berbagai rencana alternatif sebelum mengambil tindakan dan kemudian melihat apakah rencana yang dipilih cocok dan dapat digunakan untuk memenuhi tujuan perusahaan. Perencanaan merupakan proses terpenting dari semua fungsi manajemen karena tanpa perencanaan, fungsi-fungsi lainnya tak dapat berjalan.

2. Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian dilakukan dengan tujuan membagi suatu kegiatan besar menjadi kegiatan-kegiatan yang lebih kecil. Pengorganisasian mempermudah manajer dalam melakukan pengawasan dan menentukan orang yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas-tugas yang telah dibagi-bagi tersebut. Pengorganisasian dapat dilakukan dengan cara menentukan tugas apa yang harus dikerjakan, siapa yang harus mengerjakannya, bagaimana tugas-tugas tersebut dikelompokkan, siapa yang bertanggung jawab atas tugas tersebut, dan pada tingkatan mana keputusan harus diambil.

3. Pengarahan (*directing*)

Pengarahan adalah suatu tindakan untuk mengusahakan agar semua anggota kelompok berusaha agar dapat mencapai sasaran sesuai dengan perencanaan manajerial dan usaha.

Peningkatan kepuasan kerja karyawan juga di pengaruhi oleh pendidikan. Pendidikan merupakan hal yang sangat penting bagi setiap karyawan. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) sebagai upaya dalam mengembangkan sumber daya manusia (SDM) terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Oleh karena itu untuk memperoleh hasil yang maksimal dalam pengembangan pegawai diperlukan program pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan analisa jabatan agar pegawai mengetahui tujuan pendidikan dan pelatihan yang dijalankannya. Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil Pasal 1 ayat (1) menjelaskan bahwa "Pendidikan dan pelatihan jabatan PNS adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil (PNS)".

Menurut Heidjrachman dan Suad (2011) Pendidikan ialah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan, sedangkan latihan membantu pegawai dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuannya.

Pendapat lain dikemukakan oleh Soekidjo Notoatmodjo (2011) bahwa: Pendidikan (formal) didalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan kearah yang diinginkan oleh organisasi bersangkutan, sedangkan pelatihan adalah merupakan bagian dari suatu proses

pendidikan yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan khusus seseorang atau sekelompok orang.

Berdasarkan beberapa definisi yang telah dipaparkan, maka dapat disimpulkan bahwa diklat merupakan serangkaian kegiatan yang mengutamakan pengetahuan, keterampilan dan peningkatan sikap seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang efektif dan efisien. Perbedaan antara latihan dan pendidikan dikemukakan dengan baik sekali Oleh J.C. Denyer dalam bukunya Moekijat (2012) bahwa “Pendidikan berhubungan dengan mengetahui “Bagaimana?” dan “Mengapa?” dan lebih banyak berhubungan dengan teori pekerjaan, sedangkan latihan adalah lebih banyak bersifat praktis”. Penggunaan istilah pendidikan dan pelatihan dalam suatu organisasi biasanya disatukan menjadi diklat (pendidikan dan pelatihan). Unit yang menangani diklat pegawai biasanya disebut PUSDIKLAT (Pusat Pendidikan dan Pelatihan) atau Badan Pendidikan dan Pelatihan (Badan Diklat).

1.2 Rumusan Masalah

Setiap Perusahaan menginginkan agar karyawan bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku dan mempunyai integritas dalam bekerja. Sehingga Perusahaan juga ikut untuk mampu memberikan motivasi dan hak – hak kepada karyawannya untuk bekerja sesuai aturan dan integritas yang dimaksud sesuai yang diharapkan sebelumnya, peningkatan kepuasan kerja karyawan menjadi faktor untuk menjang agar para karyawan bisa memenuhi keinginan dari perusahaan.

1. Bagaimanakah peranan kepuasan kerja melalui motivasi spiritual, lingkungan, manajemen Perusahaan dan pelatihan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penulisan laporan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Tanggapan kepuasan kerja melalui motivasi spiritual, lingkungan, Manajemen Perusahaan dan Pelatihan di PDAM Delta Tirta

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

- a. Untuk memenuhi salah satu tugas akhir perkuliahan dalam mencapai gelar sarjana.
- b. Untuk mengaplikasikan dan membandingkan antara teori – teori yang didapat dari bangku perkuliahan dengan realitas yang ada dilapangan, dan untuk lebih memahami serta memperluas tentang manajemen pemasaran

2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan para pembaca dapat menambah referensi dan dapat diterapkan dalam masing – masing perusahaanya serta hasil penelitian ini nantinya juga dapat digunakan sebagai bahan penelitian selanjutnya.

3. Bagi Perusahaan

Dengan adanyan penelitian ini diharapkan para karyawan PDAM Delta Tirta lebih meningkatkan kinerja serta integritas dalam pekerjaannya.