

PENGARUH MOTIVASI SPIRITUAL, LINGKUNGAN KERJA,
MANAJEMEN PERUSAHAAN, DAN PELATIHAN TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PDAM DELTA TIRTA KABUPATEN
SIDOARJO BAGIAN TATA USAHA DAN RUMAH TANGGA

AYU NUR SETYORINI
NIM. 15210418

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MAHARDHIKA
SURABAYA

ABSTRAKSI

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui peranan kepuasan kerja melalui motivasi spiritual, lingkungan, manajemen perusahaan, dan pendidikan pada PDAM Delta Tirta Kabupaten Sidoarjo. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 20 responden. Dengan cara menyebarkan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode Kualitatif. Data penelitian dihimpun melalui teknik wawancara. Selanjutnya, penelitian ini dianalisis menggunakan metode analisis deskriptif analitis. yaitu analisis yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati sesuai dengan peristiwa sebenarnya. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa Kepuasan kerja karyawan PDAM Delta Tirta Kabupaten Sidoarjo sangat dipengaruhi motivasi spiritual, serta peran lingkungan kerja dan fasilitas kerja di PDAM Delta Tirta Kabupaten Sidoarjo bertujuan untuk memberikan kenyamanan, keamanan serta kepuasan para karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya, selain itu lingkungan kerja dan fasilitasnya merupakan strategi untuk meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan, dan untuk mengembangkan kompetensi kinerja karyawan agar lebih optimal dalam menjalankan tanggungjawabnya. Manajemen Perusahaan juga mempengaruhi kepuasan kerja, karena manajemen perusahaan yang baik akan mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Pendidikan/ pelatihan kerja karyawan sangat mempengaruhi kepuasan kerja, karena dengan adanya pendidikan/ pelatihan kerja karyawan dapat meningkatkan motivasi kerja dan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus.

Kata Kunci: Motivasi Spiritual, Lingkungan, Manajemen Perusahaan, Pelatihan

ABSTRACTION

This research was conducted to determine the role of job satisfaction through spiritual motivation, the environment, company management, and education in the PDAM Delta Tirta Sidoarjo Regency. The sample used in this study amounted to 20 respondents. By distributing questionnaires. The data analysis technique used is the Qualitative method. Research data collected through interview techniques. Furthermore, this study was analyzed using descriptive analytical analysis methods. that is, analysis that produces descriptive data in the form of written or oral words from people and behavior that can be observed according to actual events. The results of the study concluded that the work

satisfaction of Delta Tirta PDAM employees in Sidoarjo Regency was strongly influenced by spiritual motivation, and the role of the work environment and work facilities in PDAM Delta Tirta Sidoarjo District aimed to provide comfort, safety and satisfaction of employees in carrying out the tasks assigned to them, besides the environment work and facilities are strategies to improve employee work discipline, and to develop employee performance competencies to be more optimal in carrying out their responsibilities. Company management also influences job satisfaction, because good company management will be able to provide stable working conditions and conditions. Employment education / training greatly influences job satisfaction, because with the existence of employee education / training can increase work motivation and aim to improve Special abilities or skills.

Keywords: Spiritual Motivation, Environment, Company Management, Training

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.

Secara umum, pengertian manajemen merupakan suatu seni dalam ilmu dan pengorganisasian seperti menyusun perencanaan, membangun organisasi dan pengorganisasiannya, pergerakan, serta pengendalian atau pengawasan. Pada dasarnya, fungsi manajemen dibagi menjadi tiga, yaitu :

1. Perencanaan (*planning*)

2. Pengorganisasian (*organizing*)

3. Pengarahan (*directing*)

Rumusan Masalah

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

1.2 Tujuan Penelitian

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

1.3 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti
 - a. Untuk memenuhi salah satu tugas akhir perkuliaan dalam mencapai gelar sarjana.

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

2. Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan suatu ilmu seni yang mempelajari bagaimana cara tujuan – tujuan organisasi melalui pengaturan orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan.

2.1.2 Pengertian dan Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen bukan saja mengelola sumber manusia tetapi juga mengelola material, modal dan faktor produksi lainnya. Meskipun manajemen tidak hanya mengelola sumber daya manusia saja, tetapi sumber daya manusia merupakan

salah satu hal yang paling penting yang harus dikelola dengan baik oleh setiap organisasi atau perusahaan.

2.1.3 Pengertian Motivasi

“Motivasi adalah istilah umum yang menunjukkan kepada keadaan (*kondisi*) yang menggerakkan kepada tujuan atau tingkah laku akhir. Dengan kata lain motivasi mempunyai tiga aspek yaitu:

- 1) Keadaan yang mendorong;
- 2) Tingkah laku yang didorong;
- 3) Kondisi yang memuaskan atau meringankan keadaan yang mendorong”.

2. Macam-macam Motivasi

Motivasi sebagai kekuatan mental individu memiliki tingkatan-tingkatan. Setiap manusia yang normal, ketika hendak melakukan perbuatan, pasti mempunyai tujuan yang ingin dicapai.

a. Motivasi Psikologis

Merupakan motivasi yang fitrah dan sudah menjadi tabiat dan bawaan manusia sejak dilahirkan.

b. Motivasi Kejiwaan dan Spiritual

Motivasi kejiwaan dan spiritual merupakan motivasi yang terkait dengan kebutuhan manusia baik secara kejiwaan maupun secara spiritual. Tidak berhubungan

langsung dengan kebutuhan manusia secara biologis.

3. Teori-teori Motivasi

Ada beberapa teori yang berkaitan dengan motivasi, yaitu sebagai berikut:

- a. Teori *Hedonisme*
- b. Teori Naluri (psikoanalisis)
- c. Teori Reaksi yang Dipelajari
- d. Teori Pendorong (*Drive Theory*)
- e. Teori kebutuhan

4. Fungsi Motivasi

Motivasi mempunyai fungsi yang sangat penting dalam suatu kegiatan, orang melakukan suatu kegiatan didorong oleh motivasi. Sehubungan dengan ini, Oemar Hamalik dalam bukunya yang berjudul "*Psikologi Belajar dan Mengajar*", menyingkap tiga fungsi motivasi, yaitu:

1. Mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan. Tanpa motivasi tidak akan timbul perbuatan seperti shalat.
2. Sebagai pengaruh, artinya mengarahkan perbuatan kepada pencapaian tujuan yang diinginkan.
3. Sebagai penggerak, ia berfungsi sebagai mesin bagi mobil. Besar kecilnya

motivasi akan menentukan cepat dan lambatnya suatu pekerjaan.

2.1.4 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Berdasarkan definisi tersebut bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja karyawan lebih banyak berfokus pada benda – benda dan situasi sekitar tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor - faktor lingkungan kerja fisik dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi.

2.5 MANFAAT LINGKUNGAN KERJA

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat.

- a. dan naiknya efisiensi berarti menjamin kelangsungan proses produksi dan usaha bisnis.

- b. Mengarahkan partisipasi semua pihak untuk menciptakan iklim kerja yang sehat dan baik sebagai landasan yang menunjang kelancaran operasi suatu bisnis.

Pengertian Manajemen

Perusahaan secara umum adalah serangkaian unsur dalam perusahaan sebagai proses memimpin, mengarahkan dan mengadministrasikan sumber daya yang dimiliki perusahaan.

2.1.1 Pengertian Manajemen Perusahaan

Manajemen merupakan suatu ilmu dan seni, diantara keduanya tidak bisa dipisahkan. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2013:2) Manajemen adalah :

“Ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber - sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

2.1.2. Teori Tentang Pelatihan

2.1.2.1. Pengertian Pelatihan

Pelatihan menurut Gary Dessler (2011: 263) adalah Proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan

dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya.

2.1.2.2. Tujuan Pelatihan

Smith mengemukakan bahwa pelatihan memiliki peran yang sangat penting bagi organisasi dan memberi kontribusi pada tiga permasalahan utama (Irianto, 2011: 6), yaitu :

- 1) Pelatihan dan pengembangan memberikan dampak yang potensial dalam meningkatkan produktivitas karyawan.
- 2) Pelatihan dan pengembangan dapat memperbaiki kualitas dari hasil kinerja karyawan.
- 3) Pelatihan dan pengembangan dapat memperbaiki kemampuan dari organisasi dalam mengatasi perubahan,

keberhasilan pelaksanaan perubahan secara teknis (dalam bentuk teknologi baru),

2.1.2.4. Teknik-teknik Pelatihan

Program pelatihan menurut Handoko (2011: 110) dirancang untuk meningkatkan prestasi kerja, mengurangi absensi dan perputaran, serta memperbaiki kepuasan kerja. Ada dua kategori pokok program latihan manajemen, yaitu metode praktis dan metode simulasi.

2.1.2.4.1. Metode Praktis

Teknik-teknik "*on the job training*" merupakan metode pelatihan yang paling banyak digunakan. Karyawan dilatih tentang pekerjaan yang baru dengan supervisi langsung, seorang "pelatih" yang berpengalaman.

2.1.2.4.2. Metode Simulasi

Dengan metode ini karyawan peserta pelatihan representasi tiruan (*artificial*). Suatu aspek organisasi dan diminta untuk menanggapi seperti dalam keadaan sebenarnya. Diantara metode-metode simulasi yang paling umum digunakan adalah sebagai berikut:

- 1) Metode Studi Kasus
- 2) Permainan Rotasi Jabatan.
- 3) Permainan Bisnis
- 4) Latihan Laboratorium.

5) Program-program pengembangan eksekutif.

2.1.2.5. Manfaat Pelatihan

Adapun manfaat dan dampak yang diharapkan dari penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan menurut Rivai (2014: 167) antara lain:

- a. Melalui pendidikan dan pelatihan, variabel pengenalan, pencapaian prestasi, pertumbuhan, tanggungjawab dan kemajuan dapat diinternalisasi dan dilaksanakan.
- b. Membantu karyawan mengatasi stres, tekanan, frustrasi, dan konflik.
- c. Memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap.

2.6 KEPUASAN KERJA

Menurut (Fathoni: 2012: 128) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap itu dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Sikap tersebut seperti kedisiplinan dan prestasi dalam melaksanakan pekerjaan. Ada beberapa hal yang

dapat memberikan kepuasan kepada karyawan (**Nasution: 2011: 193**) yaitu :

1. Pekerjaan yang tidak monoton.
2. Pekerjaan yang dirancang oleh manajemen perusahaan sedemikian rupa sehingga tidak menyia-kan waktu dan tenaga kerja karyawan.
3. Karyawan bebas merencanakan sendiri pekerjaan dan tata kerja yang selektif.

2.7 FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (**Hasibuan: 2011: 203**) adalah :

1. Balas jasa yang adil dan layak.
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
3. Berat ringannya pekerjaan.
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan.
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
6. Sikap pemimpin dalam kepemimpinannya.
7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Faktor tersebut dapat membantu memahami bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya (**Isyandi, 2004:146**) :

1. Faktor pegawai, yaitu kemampuan, cara kerja, minat, kesehatan dan disiplin kerja.
2. Faktor lingkungan kerja, yaitu teman sejawat, kompensasi atau imbalan dan keadaan fisik ruangan.
3. Pekerjaan itu sendiri, yaitu tugas yang diembankan kepadanya.

2.8 PENGARUH DARI KARYAWAN YANG TIDAK PUAS DI TEMPAT KERJA

Menurut (**Robbins, 2012:111**) ada konsekuensi ketika karyawan tidak puas ditempat kerja

1. Keluar (*Exit*), perilaku yang ditunjukkan untuk meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru dan mengundurkan diri.
2. Aspirasi (*Voice*), secara aktif dan konstruktif berusaha memperbaiki kondisi, termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan, dan beberapa bentuk aktivitas syarikat kerja.

2.9 PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA

Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Menurut **(Gie dalam Nuraini 2013:103)** untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang efektif dalam perusahaan ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan:

1. Cahaya

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan/pegawai, karna mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

2. Warna

Warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

3. Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

4. Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telpon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya. Menurut **(Nitisemito dalam Nuraini 2013:97)** lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Dari hal tersebut diatas dapat dikatakan bahwa karyawan kurang merasa puas di lingkungan kerja apabila suasana dalam lingkungan kerja kurang

Enam faktor penyebab kepuasan kerja yang termasuk ke dalam faktor lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik pekerjaan

2. Batasan Dari Organisasi

3. Peran Dalam Pekerjaan

4. Konflik Antara Pekerjaan Dan Keluarga

5. Gaji

6. Stress Kerja

beban kerja (tuntutan pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan), control (kebebasan yang

diberikan kepada karyawan untuk membuat keputusan tentang pekerjaan mereka, dan jadwal kerja. Kondisi tersebut memiliki hubungan dengan tingkat kepuasan kerja karyawan. Sedangkan dua faktor yang menyebabkan kepuasan kerja yang termasuk ke dalam faktor individu adalah :

1. Karakteristik kepribadian.
2. Kesesuaian antara individu dengan pekerjaan.

Selain beberapa faktor di atas, Spektor (2011) juga menyatakan bahwa gender, usia, serta perbedaan budaya dan etnis dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Variabel kepuasan kerja

Terdapat beberapa variabel-variabel kepuasan kerja. Menurut Keith Davis (2011:99) kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti turnover, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan.

1. Turnover

Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan dengan turnover pegawai yang rendah. Sedangkan pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya turnover-nya lebih tinggi.

2. Tingkat ketidakhadiran (absen) kerja

Pegawai-pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya (absen) tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

3. Umur

Ada kecenderungan pegawai yang tua lebih merasa puas daripada pegawai yang berumur relative muda. Hal ini diasumsikan bahwa pegawai yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan pegawai usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila antara harapannya dengan realitakerja terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.

4. Tingkat Pekerjaan

Pegawai-pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Pegawai-pegawai yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.

5. Ukuran organisasi Perusahaan
Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan pegawai. Hal ini karena besar kecil suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi pegawai.

Pengukuran kepuasan kerja

Ada beberapa cara untuk mengukur kepuasan kerja, diantaranya:

- a. Menggunakan skala indeks deskripsi jabatan (*Job Description Index*) Skala pengukuran ini dikembangkan oleh Smith, Kendall, dan Hullin pada tahun 2011. Cara penggunaannya, yaitu dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan pada karyawan mengenai pekerjaan. Setiap pertanyaan yang diajukan, harus dijawab oleh karyawan dengan menandai jawaban: ya, tidak, ragu-ragu. Dengan cara ini dapat diketahui tingkat kepuasan kerja karyawan.
- b. Menggunakan kuesioner kepuasan kerja *Minnesota* Pengukuran kepuasan kerja ini dikembangkan oleh Weiss

dan England pada tahun 2011. Skala ini berisi tanggapan yang mengharuskan karyawan untuk memilih salah satu dari alternatif jawaban: sangat tidak puas, tidak puas, netral, puas, dan sangat puas terhadap pertanyaan yang diajukan. Berdasarkan jawaban jawaban tersebut dapat diketahui tingkat kepuasan kerja karyawan.

Sesungguhnya kepuasan kerja dikembangkan secara mental oleh pekerja atas dasar pekerjaan-pekerjaan yang menantang, kondisi pekerjaan yang bagus, imbalan yang berkeadilan, serta peluang untuk promosi atau peningkatan karier. Kepuasan kerja dapat mengurangi tingkat kemangkiran maupun perpindahan kerja. Walaupun tidak serta merta meningkatkan kinerja. Kepuasan kerja dapat dipandang sebagai suatu skema mengenai pekerjaan yang dikonstruksikan oleh pekerja.

2.2 Penelitian terdahulu

Berikut ini penelitian terdahulu yang menunjang atau relevan dengan penelitian yang terhindar di PDAM Delta Tirta

Penelitian yang dilakukan oleh :

1. **Hermanto Sirait (2011)**, dengan judul “ Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Angkasa Pekanbaru”. Dengan jumlah sampel sebanyak 50 orang karyawan. Dari hasil penelitian yang dilakukan, tingkat kepuasan kerja karyawan pada Hotel Ankasa Pekanbaru berada pada skala 204 dimana posisinya diantara rentang 171-210 yang artinya baik. Adapun hasil penelitian dari lingkungan kerja yaitu nilai rata-rata jawaban variabel lingkungan kerja karyawan adalah 196, yakni 171-210 yang artinya baik. Jadi lingkungan kerja karyawan pada Hotel Angkas Pekanbaru adalah baik. Indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu sarana, kebersihan, penerangan dan keamanan.

2.3 Kerangka Pikir

Sugiyono (2014) mengatakan bahawa kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting. Dalam penelitian ini

penulis menyajikan kerangka pemikiran untuk memudahkan dalam memahami permasalahan yang diteliti dan disajikan dalam bentuk skema yang menunjukkan hubungan masing-masing variabel. Kerangka pemikiran merupakan dasar pemikiran dalam melakukan analisis yang didasari atas latar belakang masalah masalah, kajian teori, dan penelitian-penelitian terdahulu. Dalam penelitian ini, maka model penelitiannya adalah sebagai berikut:

2.4 Hipotesis

1. Diduga adanya pengaruh motivasi spiritual, lingkungan kerja, manajemen perusahaan, pelatihan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Delta Tirta Kabupaten Sidoarjo bagian Tata Usaha dan Rumah Tangga
2. Diduga adanya pengaruh motivasi spiritual, lingkungan kerja, manajemen perusahaan, pelatihan secara parsial

terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Delta Tirta Kabupaten Sidoarjo Bagian Tata Usaha dan Rumah Tangga

3. Diduga adanya pengaruh lingkungan kerja yang dominan terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Delta Tirta Kabupaten Sidoarjo Bagian Tata Usaha dan Rumah Tangga

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah jenis penelitian kualitatif. Penelitian Kualitatif adalah penganalisaan yang dilakukan tanpa menggunakan perhitungan – perhitungan melainkan dengan pemikiran atau pendapat kita dan alasan – alasan yang dapat menunjang dalam penganalisaan di dalam penelitian ini.

3.1.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Perusahaan Daerah Air Minum yang berlokasi di jalan Pahlawan No. 1 Kabupaten Sidoarjo alasan penulis melakukan penelitian ditempat ini adalah

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi menurut Sugiono, populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan menurut Sugiarto, Populasi adalah keseluruhan unit atau individu dalam ruang lingkup yang ingin diteliti.

Saya akan mencoba memberikan sudut pandang sederhana tentang populasi. Populasi dalam bahasa sederhana adalah jumlah keseluruhan pegawai/karyawan di Perusahaan/Instansi tempat anda bekerja.

Dalam hal ini saya akan meneliti di PDAM Delta Tirta Kabupaten Sidoarjo di bagian Sub Tata Usaha dan Rumah Tangga dengan populasi/karyawan berjumlah 20 orang.

3.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono, sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena

keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul – betul Representativ (mewakili).

Untuk sampel yang akan saya ambil di PDAM Delta Tirta Kabupaten Sidoarjo di Sub Bagian Tata Usaha dan Rumah Tangga sebanyak 20 orang.

3.3.1 Variabel bebas (X)

Variabel bebas / independet variabel (X) Menurut Sugiyono (2012 : 59) pengertian variabel bebas yaitu sebagai variabel stimulus, predicator, antecedent. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam hal ini variabel bebas yang akan berkaitan dengan masalah yang diteliti.

1. **Motivasi spiritual**

Motivasi spiritual, Motivasi berasal dari kata motif yang berarti “segala sesuatu yang mendorong seseorang untuk bertindak melakukan sesuatu”.

2. **Lingkungan**

Faktor lingkungan kerja sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Beberapa faktor yang dapat dimasukkan dalam lingkungan kerja serta besar pengaruhnya terhadap semangat dan kegairahan kerja tersebut antara lain adalah sebagai berikut:

- a. **Pewarnaan**
- b. **Kebersihan**
- c. **Pertukaran udara**
- d. **Penerangan**
- e. **Musik**
- f. **Keamanan**
- g. **Kebisingan**

3. **MANAJEMEN PERUSAHAAN**

Manajemen Perusahaan menurut George R. Terry, manajemen di perusahaan adalah suatu proses yang berbeda terdiri dari perencanaan (planning), penyusunan (organizing), pengarahan (actuating), dan pengendalian (controlling) dimana dilakukan untuk mencapai tujuan utama perusahaan dengan melibatkan manusia dan sumber daya lainnya.

4. **PELATIHAN KERJA**

Pendidikan/ Pelatihan Kerja menurut Ivancevich dalam

Marwansyah (2010:154) “pelatihan adalah proses sistematis untuk mengubah perilaku karyawan, yang di arahkan untuk mencapai tujuan – tujuan organisasi. Pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan pekerjaan saat ini. Orientasinya adalah saat ini membantu karyawan mengawasi keterampilan dan kemampuan spesifik agar berhasil dalam pekerjaan”. Indikator dari pelatihan menurut Triton P.B (2011:87) yaitu:

- a). Tujuan
- b) Materi
- c). Peserta pelatihan

3.3.2 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan aspek yang penting yang harus dimiliki oleh seorang karyawan, mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai tujuan perusahaan. Menurut Suwarno dan Donni Juni Priansa (2011: 263), “kepuasan kerja adalah cara individu merasakan

pekerjannya yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan”.

3.4 Sumber dan Pengumpulan Data

Suharsimi Arikunto (2011:172) mengklarifikasikan sumber data menjadi tiga sumber yaitu data berupa orang, place yakni sumber data berupa tempat dan paper yakni sumber data berupa simbol, huruf, angka, atau gambar. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kualitatif. Data kuantitatif adalah data yang berupa bilangan, nilainya bisa berubah ubah atau bersifat variatif melalui perhitungan ilmiah berasal dari sampel atau responden melalui survey maupun kuisioner. Adapun sumber data yang digunakan pada penelitian ini yaitu ada 2 (dua) Data Primer dan Data Sekunder. Menurut Sugiyono (2012:308) Data Primer adalah data yang di peroleh langsung dari sumbernya. Dalam penelitian ini data primer diperoleh secara langsung dengan menggunakan angket/kuisioner yang kemudian dikumpulkan, di olah dan disajikan oleh peneliti. Sedangkan Data Sekunder menurut Sugiyono (2012:141) mendefinisikan data sekunder adalah Data yang diperoleh dari teori yang adan dan

bahan – bahan yang dapat membantu pemecahan permasalahan berupa buku – buku kuliah, skripsi orang lain, internet dan sebagainya setelah itu digunakan sebagai pelengkap dari data primer.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2012:137) berdasarkan teknik pengumpulan data penelitian kuantitatif dapat dilakukan dengan cara:

- a) Interview (Wawancara)
- b) Kuesioner (Angket)
- c) Observasi

3.5 Analisa Data

Penelitian Kualitatif adalah penganalisaan yang dilakukan tanpa menggunakan perhitungan – perhitungan melainkan dengan pemikiran atau pendapat kita dan alasan – alasan yang dapat menunjang dalam penganalisaan di dalam penelitian ini.

BAB IV

ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah berdirinya Perusahaan

Pelayanan air bersih di Wilayah Kabupaten Sidoarjo sudah dimulai sejak Jaman Hindia Belanda oleh Waterleiding Bedrijven. Pada masa kemerdekaan kepengurusannya dilimpahkan kepada Dinas Pekerjaan Umum Propinsi Jawa Timur.

Dengan adanya Peraturan Daerah Dati I : No. 4/1976, tanggal 10 Juli 1976, Pemerintah Kabupaten Sidoarjo menerima penyerahan sebanyak 1.904 unit pelanggan yang meliputi wilayah Larangan, Candi, Candi Selatan, Porong, Gedanan, Waru, Buduran Selatan, Buduran Utara, Tanggulangin, Sepanjang, Kedurus, Driyorejo, Krian, Prambon dan Watu Tulis.

Pada tanggal 5 Juli 1978 terbit Peraturan Daerah Kabupaten Sidoarjo Dati II Sidoarjo No. 5 Tahun 1978 tentang pembentukan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) dan disahkan oleh Gubernur KDH. Tingkat I Jawa Timur, dengan Nomor: HK/498/1978.

4.1.2.1 Lokasi Perusahaan

PDAM Delta Tirta Kabupaten Sidoarjo, berkantor pusat

di Jl. Pahlawan No. 1 Sidoarjo no
telpon 031- 8942886

Email :
pdamdeltatirta@yahoo.co.id

4.1.3 Visi dan Misi

Visi PDAM Delta Tirta
Kabupaten Sidoarjo

Merupakan pandangan
ke depan perusahaan yang
dipergunakan untuk merumuskan
kebijakan dan alat kendali
manajemen dalam mengelola
perusahaan visi kedepan yang
sesuai adalah

“PDAM Sehat dengan
layanan Prima”

Misi PDAM Delta Tirta
Kabupaten Sidoarjo

Misi perusahaan
merupakan tugas dan
tanggungjawab perusahaan yang
harus dilaksanakan untuk dapat
mencapai visi yang telah ditentukan.
Adapun Misinya adalah:

1. Meningkatkan kinerja
aspek keuangan
2. Meningkatkan kinerja
aspek operasional
3. Meningkatkan kinerja
aspek administrasi,
profesionalisme

sumber daya manusia
dan kesejahteraan
karyawan

4. Meningkatkan kinerja
aspek pelayanan

4.1 Analisi Data

1.2.1 Analisis Data Perusahaan

Dalam penelitian di PDAM
Delta Tirta Kabupaten Sidoarjo telah
didapatkan data sebagai berikut:

1.2.1.1 Data Karyawan

Data Karyawan PDAM Delta
Tirta Kabupaten Sidoarjo Sub
Bagian Tata Usaha dan Rumah
Tangga sampai dengan 31 Januari
2019 yaitu sebagai berikut :

1. Data Pendidikan dan
spesifikasi kerja
karyawan

Selain data jumlah karyawan
diperlukan data pendidikan untuk
menentukan spesifikasi kerja
karyawan di bidangnya masing –
masing, dan berikut adalah tabelnya
: Masa Kerja

2. Jam Kerja

Jam Kerja PDAM Delta Tirta
Kabupaten Sidoarjo dimulai
pada hari senin sampai
jumat, hari Senin s.d. Kamis
masuk Pukul 07:00 WIB
Sampai 15:30 WIB.

Sedangkan hari Jumat masuk pukul 07:30 WIB s.d. 15:30 WIB, karena ada senam pagi.

4.1.4 FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah :

1. Balas jasa yang adil dan layak.
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
3. Berat ringannya pekerjaan.
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan.
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
6. Sikap pemimpin dalam kepemimpinannya.
7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Faktor-faktor kepuasan karyawan yaitu:

1. Pergantian pegawai

Kepuasan kerja yang lebih tinggi berkaitan dengan tinggi rendahnya tingkat pergantian karyawan begitu pula sebaliknya karyawan yang kurang puas biasanya pergantian akan tinggi.

2. Ketidak Hadiran

Karyawan yang kurang puas cenderung ketidak hadirannya tinggi dan ketidak hadirannya yang tidak jelas

3. Usia

Cenderung karyawan yang lebih tua merasa puas dari pada karyawan yang berumur yang lebih muda hal ini disebabkan karena karyawan yang berumur lebih tua akan berpengalaman dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaannya, sementara karyawan yang lebih muda biasanya mempunyai harapan yang baik mengenai dunia kerjanya sehingga apabila terdapat kesenjangan dapat menyebabkan mereka tidak puas.

4. Tingkat Pekerjaan

Karyawan yang memiliki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung merasa lebih puas dari pekerjaan ini lebih menunjukkan kemampuan kerja yang lebih baik dan juga mempunyai penghasilan yang lebih baik dan sebaliknya.

5. Ukuran Organisasi

Ukuran organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan karena besar kecilnya organisasi berhubungan koordinasi, komunikasi dan partisipasi karyawan.

Faktor tersebut dapat membantu memahami bahwa kepuasan kerja

karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya :

4. Faktor pegawai, yaitu kemampuan, cara kerja, minat, kesehatan dan disiplin kerja.
5. Faktor lingkungan kerja, yaitu teman sejawat, kompensasi atau imbalan dan keadaan fisik ruangan.
3. Pekerjaan itu sendiri, yaitu tugas yang diembankan kepadanya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pemimpin dalam kepemimpinannya dan sifat pekerjaan monoton atau tidak.

4.4 Deskripsi Teori kepuasan kerja karyawan pada PDAM Delta Tirta Kabupaten Sidoarjo

PDAM Delta Tirta Kabupaten Sidoarjo tidak cukup memiliki sistem yang cukup dalam pengelolaan sistem kepuasan karyawan. Hal ini disebabkan karena tidak adanya hal yang sangat spesifikasi tentang kepuasan karyawan. Kepuasan karyawan itu sendiri di PDAM dapat

diukur dengan hanya dari setiap karyawan yang mendapatkan fasilitas dari perusahaan. Dari setiap cabang yang dimiliki PDAM Delta Tirta Kabupaten Sidoarjo yang merupakan salah satu pusat dari semua cabang diharuskan memiliki sistem yaitu dapat menilai kepuasan kerja karyawan di PDAM. Karena perusahaan harus memiliki pengukuran kepuasan kerja dengan beberapa metode, ada tiga metode yang ditetapkan dalam pengukuran kepuasan kerja karyawan. Tetapi pada hasilnya perusahaan PDAM Delta Tirta masih belum menggunakan ketiga metode untuk pengukuran kepuasan pelanggan. Karena perusahaan tersebut belum resmi mengeluarkan tentang kepuasan karyawan di PDAM Delta Tirta Kabupaten Sidoarjo.

Kepuasan karyawan PDAM dapat dilihat dari karyawan yang mendapatkan fasilitas dari perusahaan tersebut. Seperti dalam kepuasan karyawan intern contoh: fasilitas kesehatan. Oleh sebab itu PDAM belum dikatakan 100% untuk hal kepuasan karyawan. Karena kepuasan karyawan dilihat dari banyaknya karyawan secara langsung mengatakan puas dengan fasilitas yang disediakan perusahaan. Yang merasa tidak

puas dikarenakan mempunyai satu indikator yang di berikan pihak PDAM.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Setelah penulis melakukan penelitian terhadap PDAM Delta Tirta Kabupaten Sidoarjo, maka penulis menyimpulkan:

1. Kepuasan kerja karyawan di PDAM Delta Tirta Sidoarjo sangat mempengaruhi Kinerja karyawan, karena kepuasan kerja dapat meningkatkan produktivitas karyawan sehingga membantu meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik.
Dan dengan produktivitas karyawan meningkat dan kinerja yang baik sehingga dapat memajukan perusahaan.
2. Kepuasan kerja karyawan di PDAM Delta Tirta kabupaten Sidoarjo sangat mempengaruhi tingkat absensi karyawan, dengan adanya kepuasan kerja karyawan PDAM Delta Tirta Kabupaten Sidoarjo tidak ada

karyawan yang izin tanpa alasan.

3. Kepuasan kerja karyawan di PDAM Delta Tirta kabupaten Sidoarjo sangat mempengaruhi kenyamanan kerja dilingkungan perusahaan.
4. Kepuasan kerja juga dapat meningkatkan karir karyawan, karyawan secara tidak langsung berlomba – lomba meningkatkan kinerja sehingga dapat memajukan perusahaan.

5.2 Saran

Dari hasil penilitihan dan pembahasan bab sebelumnya, maka saran – saran yang dapat diberikan kepada PDAM Delta Tirta Kabupaten Sidoarjo adlah sebagai berikut :

1. Mengadakan kegiatan spiritual untuk meningkatkan keimanan dan ketakwaan karyawaan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
2. Perusahan dapat mengadakan pelatihan bagi supervisor tiap – tiap divisi, supaya supervisor dapat melakukan pengawasan dengan maksimal. Para

supervisor dapat diberikan pelatihan mengenai proses pengawasan yang tepat, bagaimana untuk menanggapi karyawan yang kurang maksimal dalam melaksanakan proses kerja, melakukan komunikasi dengan karyawan, membantu karyawan yang menghadapi masalah dalam bekerja, memberikan laporan rutin bagi atasan guna memperbaiki proses kerja lebih lanjut.

3. Pelatihan untuk pengembangan kemampuan karyawan juga harus menjadi agenda perusahaan. Pelatihan dan pengembangan selain dapat meningkatkan kemampuan karyawan juga dapat meningkatkan kepercayaan diri karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya, serta menambah wawasan karyawan mengenai pekerjaan yang di geluti sehingga bisa meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Handoko, T. Hanny. 1997. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.**

Edisi kedua. Yogyakarta : BPFE UGM

Siagian, Sondang P. 2002. **Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja.**

Jakarta :

Penerbit Rineka Cipta

Tim Penyusun. 2018. **Buku Pedoman Penulisan Skripsi** : Stie MAHARDIKA

www.pdam.sidoarjo.kab.go.id

Hasibuan.2011.Pengertian Manajemen di

<https://sosiologis.com/pengertian-manajemen> (di akses pada tanggal 10 juli 2019 pukul 19.00 wib).