# BAB I

# PENDAHULUAN

## 1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu unsur penting. Peran serta fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya yang lain dan dimana kebutuhannya harus di penuhi dengan baik. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana yang memadai, Sumber daya manusia dalam perusahaan diwujudkan oleh semua karyawan perusahaan di setiap lininya. Karyawan dalam melakukan kewajiban atau tugasnya sangat dipengaruhi oleh semangat kerja dari masing-masing individu karyawan tersebut. Apabila semangat kerja karyawan tinggi maka akan lebih mudah tercapainya tujuan dari sebuah perusahaan. Hasibuan (2019: 180)

Semangat kerja adalah sebagai sesuatu yang positif dan sesuatu yang baik, sehingga mampu memberikan sumbangan terhadap pekerjaan dalam arti lebih baik, Alex (2010:160). Tingkat absensi yang baik dapat mengindikasikan bahwa semangat kerja karyawan tinggi sehingga akan membawa dampak positif pada kinerja karyawan. Konsistensi dan kinerja layanan Balai Teknologi Air Minum selalu diukur dengan standar tinggi dan teruji. Memberikan layanan terbaik kepada pelanggan merupakan perhatian perusahan. Untuk dapat mencapai tujuannya perusahaan pasti akan mengharapkan karyawannya semangat dalam bekerja dan berperilaku sesuai bahkan melebihi persyaratan yang ada di perusahaan. Berikut ambang batas kerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1

Penilaian kerja pegawai

| Rentang Nilai | Keterangan |
|---|---|
| 91-100 | Sangat Baik |
| 76-90 | Baik |
| 61-75 | Cukup |
| 51-60 | Kurang |
| >50 | Buruk |

Sumber: *Peraturan Pemerintah RI Nomor 46 Tahun 2011Tentang Penilaian Kerja Pegawai Negeri Sipil Pasal 17*

Berdasarkan Tabel 1.1 tentang kategori penilaian kerja karyawan dapat dilihat bahwa range nilai kurang dari 50 berada di kategori yang berarti buruk, sedangkan nilai 91 s.d. 100 berada di kategori yang diartikan sebagai kategori sangat baik.

Berikut merupakan laporan hasil penilaian dari ketegori kedisiplinan kerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2

Kedisiplinan Karyawan di Balai Teknologi Air Minum Bekasi

| KEDISIPLINAN PEGAWAI BTAM BEKASI | |
|---|---|
| TAHUN | RATA-RATA |
| 2018 | 82,82 |
| 2019 | 82,74 |
| 2020 | 81,51 |

Sumber: *Balai Teknologi Air Minum Bekasi*

Berdasarkan table 1.2 menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja pada Balai Teknologi Air Minum Bekasi tahun 2018 memiliki rata-rata nilai kedisiplinan sebesar 82,82, dan pada tahun 2019 nilai kedisiplinan menurun sebesar 82,74, dan pada tahun 2020 nilai kedisiplinan sebesar 81,51. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan kerja pada Balai Teknologi Air Minum

Bekasi mengalami penurunan pada tahun 2018 sampai 2020, tingkat kedisiplinan setiap tahunnya menurun yang dapat mengindikasikan turunnya semangat kerja, karna setiap tahunnya nilai kedisiplinan terus menurun, dan permasalahan ini tidak bisa dibiarkan agar karyawan selalu semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Semangat kerja merupakan masalah yang sangat penting bagi individu maupun kelompok orang dalam usaha mencapai tujuan. Menurut Hasibuan (2002:194) mengemukan pengertian semangat kerja yaitu keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta disiplin untuk mencapai prestasi kerja yang baik. Berdasarkan hasil pengamatan peneliti dan laporan absensi karyawan Balai Teknologi Air Minum, terlihat bahwa masih ada beberapa karyawan yang tidak diselesaikannya suatu penugasan, tidak ditepatinya waktu (deadline), Fenomena yang penulis amati bahwa di instansi pemerintahan, khususnya pengamatan peneliti yaitu di Balai Teknologi Air Minum, semangat kerja pegawai tidak begitu tinggi, sepinya ruang pelayanan, jam-jam kantor yang tidak terisi dengan pegawai, pengerjaan tugas yang tidak di selesaikan sesuai perintah, sehingga tugas menumpuk dan tidak dapat di selasaikan tepat waktu.

Hasibuan (2008:84) absensi karyawan merupakan salah satu tolak ukur metode pengembangan kerja karyawan, jika absensi karyawan setelah mengikuti pengembangan menurun, maka metode pengembangan yang dilakukan baik, sebaliknya jika absensi karyawan tetap berarti pengembangan yang diterapkan kurang baik. Semangat kerja dapat diukur melalui absensi/presensi pegawai ditempat kerja, tanggung jawabnya terhadap pekerjaan, disiplin kerja, kerja sama dengan pimpinan atau teman sejawat dalam organisasi serta tingkat semangat kerjanya.

Menurut Luthans (2006:249) komitmen karyawan lebih sering didefenisikan sebagai; Keinginan yang kuat untuk tetap bertahan sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras dan mengerahkan segenap kemampuanya, memiliki keyakinan tertentu, penerimaan nilai – nilai dan tujuan organisasi. Salah satu hal paling penting dalam upaya memupuk semangat kerja pegawai yaitu dengan memastikan adanya komitmen dalam sebuah institusi/organisasi, Oleh sebab itu komitmen organisasi tidak hanya harus dimiliki oleh karyawan/pegawai pada perusahaan-perusahaan besar, tetapi pada semua jenis organisasi, khususnya di instansi pemerintahan yang merupakan institusi pelayanan publik, Tingkat absensi yang tinggi lah yang membuat kurang tercapainya keefektifitasan organisasi, menurunnya semangat dan kurangnya loyalitas terhadap organisasi, hal tersebut dapat menandakan bahwa kurangnya tingkat komitmen

organisasi yang dimiliki oleh karyawan sehingga dapat memicu berkurangnya semangat kerja karyawan.

Melalui wawancara dengan beberapa pegawai Balai Teknologi Air Minum mengungkapkan bahwa indikasi menurunnya semangat kerja nampak pada pegawai Balai Teknologi Air Miunum. 48% dari 60 karyawan mengatakan Indikasi menurunnya semangat kerja disinyalir akibat dari pemberian Tugas yang yang banyak dan harus di selesaikan tepat waktu dan juga kurang nya sumber daya sehingga untuk penyelesain jadi tidak tepat waktu sehingga pegawai malas untuk masuk kantor dan kondisi tersebut berulang kali terjadi. suatu anggaran yang berlebihan dan kegiatan-kegiatan lain yang menyimpang dari rencana, penerapan disiplin juga tidak lepas dari pengawasan yang efektif yang memperlihatkan dan memelihara, baik disiplin itu sendiri maupun moral yang tinggi yang berakhir pada semangat kerja yang memuaskan.

Fahmi (2016:57) *Reward* atau sering disebut dengan kompensasi merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial. *Reward* merupakan faktor lain dalam memicu semangat kerja karyawan. Dengan sitem pemberian hadiah yang jelas maka akan senantiasa menumbuhkan perasaan senang bekerja. sehingga akan menjadi pendorong agar pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik. Jika hadiah yang diberikan tepat sasaran atau dalam artian sesuai maka semangat kerja karyawan juga akan terus berkobar. Umumnya tujuan dari pemberian *reward* itu sendiri agar karyawan semakin giat dalam bekerja sehingga semangat dan hasil kerja semakin optimal.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pegawai Balai Teknologi Air Minum Bekasi. 58% dari 60 karyawan mengatakan sulitnya pegawai mendapatkan promosi, insentif, ketidak tepatan waktu penyelesain pekerjan, merasa tertekan dalam menghadapi tuntunan pekerjaan, hingga mereka mengalami tekanan dalam bekerja, karena ada beberapa pertimbangan selain *performance appraisal* dalam memberikan promosi, insentif pada karyawannya, kenaikan biaya hidup secara umum, ketetapan pemerintah mengenai upah minimum, dan kondisi perekonomian secara umum. Masalah yang terjadi dalam pemberian *reward* di Balai teknologi air minum (BTAM) adalah kurang nya sisitem pemberian *reward* di Balai Teknologi Air Minum (BTAM). Pemberian *reward* pegawai pada Balai Teknologi Air Minum hanya ada di tahun 2019 dengan pegawai terbaik, seharusnya penerapan *reward* harus di lakukan setiap tahun nya agar

pegawai semangat dalam bekerja dan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dengan baik,supaya pegawai merasa ingin diterima dan dihargai atas hasil kerjanya. Beberapa penghargaan psikologis dan sosial tersebut misalnya dalam bentuk pemberian pujian, dukungan serta pengakuan. Sehingga dapat menurunnya semangat kerja karyawan dan adanya kecenderungan tidak mematuhi ketentuan atau perintah. Berikut pemberian *reward* pada balai teknologi air minum :

Tabel 1.3
Pemberian *reward* pada Balai Teknologi Air Minum Bekasi

Pada tahun 2019 telah melakukan inovasi terkait pengelolaan SDM, salah satunya memberikan penilaian dan *reward* terhadap "Pegawai Terbaik, *Reward* digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan supaya giat, semangat dalam menjalankan tanggung jawab karena terdapat anggapan bahwa dengan pemberian hadiah atas hasil pekerjaannya, karyawan akan lebih bersemangat secara maksimal dalam bekerja

Berdasarkan latar belakang dan hasil prasurvei dan magang pada Balai Teknologi Air Minum bekasi ditemukan beberapa permasalahan yang perlu untuk diteliti. Variabel yang ingin diteliti adalah dengan judul "**Pengaruh Komitmen dan *Reward* atas pencapaian target terhadap Semangat Kerja pada Balai Teknologi Air Minum Bekasi**.

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh komitmen terhadap semangat kerja pada karyawan Balai Teknologi Air Minum?
2. Apakah terdapat pengaruh *reward* terhadap semangat kerja pada karyawan Balai Teknologi Air Minum?

## 1.3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh antara komitmen terhadap semangat kerja pada karyawan Balai Teknologi Air Minum
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh *reward* atas pencapaian target terhadap semangat kerja pada karyawan Balai Teknologi Air Minum

1.3.2. Manfaat penelitian

Manfaat yang di harapkan dari hasil penelitian ini diantaranya adalah :

1. Bagi perusahaan/instansi

   Diharapkan mampu memberikan masukan dan kontribusi bagi Balai Teknologi Air Minum Bekasi, serta dapat dijadikan sebagai acuan dan tolak ukur bagi pembinaan, pengembangan dan upaya perbaikan dalam rangka meningkatkan semangat kerja pegawai melalui aspek pengelolaan komitmen dan *reward.*

2. Bagi pihak lain

   Dari hasil penelitian yang dilakukan, penulis berharap agar melalui penulisan ini, pembaca dapat memperoleh informasi mengenai Pengaruh Komitmen dan *Reward* terhadap Semangat Kerja Pegawai yang mungkin dapat memenuhi kebutuhan informasi pembaca atau menjadikannya sebagai bahan referensi.

## 1.4. Ruang Lingkup dan Pembatasan Masalah

Seperti diketahui bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan potensi manusia sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya. Dalam mencapai tujuannnya banyak masalah terjadi yang harus ditangani. Agar penelitian lebih terarah,

penulis membatasi ruang lingkup permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini pada hal-hal sebagai berikut:

1. Permasalahan penelitian yang dibahas dibatasi pada pengaruh komitmen dan *Reward* terhadap semangat kerja.karyawan Balai Teknologi Air Minum Bekasi.
2. Untuk analisis data penelitian ini difokuskan pada karyawan Balai Teknologi Air Minum Bekasi.
3. Unit analisis difokuskan pada karyawan Balai Teknologi Air Minum Bekasi sebagai Objek penelitian yang berjumlah 60 pegawai.

### 1.4.1. Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini akan menguraikan latar belakang penelitian, tujuan dan manfaat penelitian, ruang lingkup dan pembatasan masalah serta sistematika pelaporan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Menguraikan tentang tunjauan pustaka pengertian komitmen, faktor-faktor kedisiplinan kerja, dampak komitmen, pengertian *reward* kerja, indikator *reward* kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi *reward* kerja, pengertian komitmen, *reward*. Semangat kerja. Tinjauan hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, kerangka konsep, hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini akan menguraikan desain penelitian meliputi, metode penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel penelitian. Jenis dan sumber data, serta teknik pengumpulan data. Model dan instrumen peneliti meliputi: pengertian konseptual, pengertian operasional dan indikator variabel Komitmen dan *reward* terhadap Semangat kerja

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas sejarah singkat perusahaan, deskripsi data responden, deskripsi persepsi variabel, deskripsi variabel komitmen, deskripsi variabel *reward* , deskripsi semangat kerja karyawan, dan deskripsi komitmen kerja dan *reward* terhadap semangat kerja karyawan Balai Teknologi Air Minum.

# BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan penutup dari penulisan skripsi. Penyusun mencoba menarik simpulan dari permasalahan dan pembahasan yang kemudian disajikan pula saran-saran yang berhubungan dengan penelitian yang kiranya dapat bermanfaat bagi perusahaan sebagai masukan.