

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting bagi organisasi dalam suatu perusahaan terutama dalam mengelola, mengatur dalam memanfaatkan aspek yang ada dalam suatu organisasi demi tercapainya suatu tujuan yang telah ditetapkan karena maju atau mundurnya suatu organisasi dalam suatu perusahaan ditentukan oleh kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang mempunyai daya saing, sesuai kemampuan dibidangnya masing-masing serta memiliki mental dan kepribadian yang tangguh.

Sumber daya manusia (SDM) selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi dalam suatu perusahaan karena menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Tujuan tidak akan terwujud tanpa peran aktif pekerja. Usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkesinambungan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan dan pemeliharaan tenaga kerja dengan tujuan agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien.

Sumber daya manusia disini mencakup keseluruhan manusia yang berada dalam suatu organisasi yaitu mereka yang terlibat dalam kegiatan perusahaan

mulai dari level yang dari bawah sampai level yang paling atas. Salah satu instansi yang dituntut untuk memiliki prestasi kerja yang optimal dan mengevaluasi hasil kerjanya adalah PDAM Kota Padang dimana Pegawainya dituntut untuk memiliki sikap profesional dalam melaksanakan pekerjaannya dan juga bertanggung jawab akan pekerjaan yang dikerjakannya. Dengan demikian akan memberikan produktifitas kerja yang tinggi bagi perusahaannya.

Kinerja Pegawai merupakan aspek penting dalam sebuah instansi, karena hal inilah yang akan menentukan maju atau mundurnya suatu instansi. apabila kinerja Pegawainya rendah yang akan terjadi adalah tidak tercapainya tujuan pada perusahaan.

Menurut (**Asdar, 2021**) kinerja Pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang berikan pegawai dalam menentukan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi pada perusahaan dalam bentuk hasil produksi maupun pelayanan yang disajikan. Kinerja sangat mempengaruhi kualitas dari suatu perusahaan, dimana kinerja menentukan tingkat keberhasilan dari jalannya suatu perusahaan dari tahun ke tahun yang dihasilkan oleh sumber daya manusia yang memiliki perusahaan sesuai standar kerja yang telah ditetapkan. Rendahnya suatu kinerja pegawai dalam perusahaan merupakan suatu masalah yang banyak dijumpai dalam perusahaan. Rendahnya kinerja menjadi salah satu yang mencerminkan dari ketidak keberhasilan perusahaan dalam mengembangkan Pegawai yang sesuai dengan standar perusahaan guna mencapai tujuan

perusahaan, ini akan menjadi ancaman serius bagi perusahaan apabila kinerja Pegawai tidak segera diperbaiki (**Muhammad, 2020**).

Untuk meningkatkan kinerja Pegawai dibutuhkan beberapa factor seperti gaya kepemimpinan, disiplin kerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh Pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Sedangkan menurut (**Siagian, 2021**) kinerja Pegawai juga merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (**Sari, 2021**) mengatakan stres kerja yang dialami tenaga kerja sebagai hasil atau akibat dari proses bekerja, yang dapat berkembang menjadi tenaga kerja sakit fisik dan mental, sehingga tidak dapat bekerja secara optimal. Menurut (**Okarina, 2022**) stress merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang.

Beberapa faktor lain mulai dipertimbangkan, seperti lingkungan kerja dan kebebasan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (**Adhitia, 2018**) faktor lain yang dapat menjadikan Pegawai dapat bersikap loyal terhadap perusahaan ialah dengan adanya lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Sedangkan menurut (**Sudaryo, 2018**) lingkungan kerja merupakan keadaan Keterikatan kerja pegawai sebagai kesediaan dan kemampuan individu pegawai untuk mewujudkan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan, dengan cara memberikan

kontribusi pemikiran dan upaya. Dimana pegawai melaksakan perannya sesuai jabatan yang ada diperusahaan tersebut dengan penuh tanggung jawab dan konsisten.

Salah satu perusahaan perusahaan daerah air minum (PDAM) yang menjadi pengamatan dalam penelitian ini terletak di jalan Haji Agus Salim No.10, Sawahan, Padang Timur, Kota Padang. Sebuah badan usaha milik pemerintah yang memiliki cakupan usaha dalam pengelolaan air minum dan pengelolaan sarana air kotor untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat yang mencakup aspek sosial, kesehatan dan pelayanan umum. Saat ini PDAM Kota Padang. Hal ini terjadi karena kebutuhan air bersih dari tahun ke tahun selalu meningkat akibat dari penambahan jumlah penduduk, kemajuan teknologi serta peningkatan ekonomi masyarakat sedangkan debit air baku diolah PDAM selalu tetap

Fenomena yang pertama pada kantor PDAM Kota Padang, terlihat kinerja Pegawai belum menunjukkan kondisi yang optimal. Faktanya antara lain masih adanya keluhan para pegawai dalam menjalankan pekerjaan, masih ada Pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan sehingga harus digantikan dengan pegawai yang lain, banyaknya pegawai yang mengalami sakit, sehingga izin untuk tidak masuk kerja, banyaknya pegawai yang sering izin dan cuti , ini akan berdampak pada kinerja dan pelayanan kantor PDAM Kota Padang, dan sangat banyaknya Pegawai yang datang terlambat, ini mencerminkan bahwa kedisiplinan dan kesadaran diri pegawai kantor PDAM Kota Padang sangat lemah. Hal seperti ini jelaskan akan mengganggu kinerja pegawai dalam suatu organisasi sehingga perlu dilakukan pembenahan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dibawah ini dapat

dilihat daftar kehadiran pegawai Kantor PDAM Kota Padang.

Tabel 1.1
Absensi Pegawai PDAM Kota Padang Tahun 2021

Jumlah Pegawai	Keterangan	Jumlah Absen pertahun	Presentase
240	Sakit	493	11,8
	Izin	413	0,99
	Cuti	492	11,8
	Terlambat	1110	26,6
	Tanpa keterangan	174	0,41

Sumber : PDAM Kota Padang Tahun 2021

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa fenomena yang dapat dilihat pada tahun 2021 banyaknya pegawai yang sakit adalah 493 (11,8%), pegawai yang izin sebanyak 413 (0,99%), pegawai yang cuti sebanyak 492 (11,8%), Pegawai terlambat sebanyak 1110 (26,6%) dan pegawai tanpa keterangan sebanyak 174 (0,41%). presentase yang didapatkan dari pejumlahan dari jumlah petahun dibagi 100% dikali jumlah pegawainya. Tingkat terlambat pegawai cukup tinggi tetapi data pegawai yang terlambat selalu berfluktuasi yang cenderung meningkat. Walaupun alasan keterlambatan tersebut berbeda- beda. Hal ini disebabkan karena stresnya pegawai terhadap perusahaan sehingga mereka tidak focus dengan pekerjaannya di perusahaan. Hal ini akan pengaruh pada kinerja Pegawai PDAM Kota Padang yang tidak maksimal karena pada saat pegawai terlambat datang untuk bekerja ke kantor maka pekerjaan dan tanggung jawabnya, stres kerja para pegawai dan lingkungan kerja yang kurang maksimal akan menyebabkan kerugian besar bagi PDAM Kota Padang.

Beberapa faktor penyebab lainnya yang mempengaruhi turunnya kinerja

pegawai seperti meningkatnya stress kerja kepemimpinan dan lingkungan kerja yang kurang baik terhadap pegawai yang berdampak pada keterikatan kerja sehingga rendahnya kinerja pegawai dan pegawai yang mempengaruhi kinerja pegawai sehingga kurangnya kinerja pegawai. ini ditunjukkan capaian kinerja yang masih sangat minim dan kurang optimal.

Tabel 1.2
Capaian Kinerja Pegawai PDAM Kota Padang Tahun 2021

Uraian	Satuan	Tahun			
		2018	2019	2020	2021
Jumlah Penduduk mendapatkan air bersih	Jiwa	50.361	51.162	51.975	52.994
Penduduk yang terlayani mendapatkan air bersih	Jiwa	45.324	47.424	49.524	39.992
Penduduk yang tidak terlayani mendapatkan air bersih	%	5.037	3.738	2.451	13.002

Sumber : PDAM Kota Padang 2021

Dari tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa dapat dilihat pada tahun 2021 banyaknya pegawai yang belum mampu untuk mencapai tujuan kinerjanya dilihat dari capaian kinerja pegawai pada jumlah penduduk mendapatkan air bersih tahun 2018 sebanyak 50.361 jiwa sedangkan jumlah penduduk yang terlayani mendapatkan air bersih hanya 45.324 jiwa saja dan penduduk yang tidak terlayani mendapatkan air bersih sebanyak 5.037 jiwa, jadi dapat disimpulkan bahwa pada tahun 2018 pencapaian kinerjanya masih kurang optimal dan belum terpenuhi. Pada taun 2019 jumlah penduduk mendapatkan air bersih sebanyak 51.162 jiwa sedangkan jumlah penduduk yang terlayani mendapatkan air bersih hanya 47.424 jiwa saja dan penduduk yang tidak terlayani mendapatkan air bersih sebanyak 3.738 jiwa, jadi dapat disimpulkan bahwa pada tahun 2019 pencapaian kinerjanya juga masih kurang optimal dan belum terpenuhi. Pada taun 2020 jumlah penduduk

mendapatkan air bersih sebanyak 51.975 jiwa sedangkan jumlah penduduk yang terlayani mendapatkan air bersih hanya 49.524 jiwa saja dan penduduk yang tidak terlayani mendapatkan air bersih sebanyak 2.451 jiwa, jadi dapat disimpulkan bahwa pada tahun 2020 pencapaian kinerjanya juga masih kurang optimal dan belum terpenuhi. Pada tahun 2021 jumlah penduduk mendapatkan air bersih sebanyak 52.994 jiwa sedangkan jumlah penduduk yang terlayani mendapatkan air bersih hanya 39.992 jiwa saja dan penduduk yang tidak terlayani mendapatkan air bersih sebanyak 13.002 jiwa, jadi dapat disimpulkan bahwa pada tahun 2021 pencapaian kinerjanya juga masih sangat kurang optimal dikarenakan pada tahun 2021 penduduk yang tidak terlayani mendapatkan air bersih paling tinggi dari pada tahun sebelumnya.

Dari perbandingan data ini, ada beberapa factor lain yang mempengaruhi kinerja pada PDAM Kota Padang sehingga tidak dapat mencapai target dari tujuan yang telah diterapkan. Organisasi dibentuk untuk mendapatkan tujuan yang telah diterapkan. Kinerja merujuk kepada keberhasilan suatu kegiatan atau program yang dilakukan oleh organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, bahwa penilaian kinerja organisasi dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan suatu organisasi dalam kurun waktu tertentu dan penilaian tersebut dijadikan input bagi perbaikan dan peningkatan kinerja organisasi. Kinerja yang kurang optimal dapat disimpulkan bahwa meningkatnya stress kerja yang bikin Pegawainya jenuh akan tanggung jawabnya, lingkungan kerja yang kurang baik juga berpengaruh terhadap sikap dan pekerjaan Pegawai, dan keterkaitan kerjanya karyawan terhadap tugas-tugasnya yang membuat karyawan tidak leluasa dan aktif dalam bekerja.

Berdasarkan penelitian (**Irfani, 2022**) pengaruh stres kerja terhadap keterikatan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja.

Berdasarkan penelitian (**Babu, 2021**) pengaruh lingkungan kerja terhadap keterikatan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja.

Berdasarkan penelitian (**Ruhyat et al., 2022**) pengaruh keterikatan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja.

Berdasarkan penelitian (**Nazenin & Palupiningdyah, 2019**) pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian (**Sari, 2021**) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang yang ada maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI YANG DIMEDIASI KETERIKATAN KERJA PEGAWAI KANTOR PDAM KOTA PADANG”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan kajian-kajian ilmu manajemen sumber daya manusia banyak faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai, maka dapat di identifikasikan masalah sebagai berikut :

1. Banyaknya tuntutan kerja dari atasan sehingga pegawai merasa terbebani untuk melakukan pekerjaannya
2. Tidak semua Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan dengan baik.
3. Masih kurangnya loyalitas yang diberikan pegawai .
4. Kurangnya kedisiplinan yang membuat pegawai kurang optimal dalam melakukan pekerjaannya.
5. Kurangnya tanggung jawab yang membuat pegawai kurang maksimal dalam mengerjakan tugasnya didalam organisasi.
6. Pegawai sering dikejar-kejar *shipping* mendadak sehingga terpaksa harus lembur yang tidak sesuai dengan jam operasional kerja
7. Tidak semua Pegawai memiliki kemampuan dalam menjalankan organisasi.
8. Lemahnya pelayanan Pegawai pada PDAM Kota Padang.
9. Pengalaman kerja yang rendah sehingga dapat menurunkan kinerja.
10. Masih banyaknya Pegawai yang tidak mematuhi peraturan yang sudah ditetapkan perusahaan berupa jam *break* dan jam pulag kerja

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah sangat penting agar fokus penelitian dan kedalaman analisisnya tetap terjaga. Untuk itu peneliti membatasi masalah ini dengan Stres Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sebagai variabel bebas, kemudian Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel yang terikat dan Keterkaitan Kerja (Z) dengan objek di PDAM Kota Padang

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat di rumuskan sebagai berikut :

1. Apakah berpengaruh Stres Kerja berpengaruh terhadap Keterkaitan Kerja pada PDAM Kota Padang ?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Keterkaitan Kerja pada PDAM Kota Padang?
3. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada PDAM Kota Padang?
4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada PDAM Kota Padang?
5. Apakah Keterkaitan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada PDAM Kota Padang?
6. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan Keterkaitan Kerja sebagai variabel intervening pada PDAM Kota Padang?
7. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan Keterkaitan Kerja sebagai variabel intervening pada PDAM Kota Padang?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini berdasarkan rumusan masalah adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisa bagaimana pengaruh Stres Kerja terhadap Keterkaitan Kerja pada PDAM Kota Padang ?
2. Untuk mengetahui dan menganalisa bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Keterkaitan Kerja pada PDAM Kota Padang?
3. Untuk mengetahui dan menganalisa bagaimana pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PDAM Kota Padang ?
4. Untuk mengetahui dan menganalisa bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PDAM Kota Padang?

5. Untuk mengetahui dan menganalisa bagaimana pengaruh Keterkaitan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PDAM Kota Padang?
6. Untuk mengetahui dan menganalisa bagaimana pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Keterkaitan Kerja sebagai variabel intervening pada PDAM Kota Padang?
7. Untuk mengetahui dan menganalisa bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Keterkaitan Kerja sebagai variabel intervening pada PDAM Kota Padang ?

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat yang diperoleh dari hasil penelitian ini adalah :

1. Bagi PDAM Kota Padang

Sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan sumber daya manusia perusahaan untuk menjadi lebih baik. Serta sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam mengatur Pegawai agar Pegawai merasa aman dan nyaman saat sedang bekerja. Juga Sebagai bahan masukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja Pegawai.

2. Bagi Pegawai

Memberikan petunjuk dan sumber informasi mengenai kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja yang baik, yang harus dimiliki oleh Pegawai agar disiplin kerja dan tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Menambah wawasan dan informasi mengenai manajemen sumber daya manusia

khususnya dalam kinerja Pegawai, dan keterikatan kerja serta dstres kerja dan lingkungan kerja bagi penelitian selanjutnya dalam mengkaji masalah yang sama di masa mendatang.

4. Bagi Penulis

Sebagai implementasi ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah penulis dapatkan selama berkuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.