

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) sebagai unsur penting yang ada di perusahaan, mengingat SDM berperan sebagai penyelenggara atas kegiatan manajerial maupun operasional di suatu organisasi. unsur lainnya, meliputi uang, mesin, dan modal yang kesulitan atau tidak dapat terlaksana bila tidak ada keterlibatan dari SDM. demi memperoleh perusahaan/organisasi secara optimal, tentu memerlukan ketersediaan SDM atau tenaga kerja yang berkinerja cukup baik dan berkualitas (Kones et al., 2022).

Menurut (Husna & Prasetya, 2024) kinerja merupakan suatu hasil dari prestasi kerja atau sebuah hasil kerja seorang pegawai berdasarkan kuantitas dan juga kualitas yang ingin dicapainya di dalam melaksanakan sebuah fungsinya sesuai dengan sebuah tanggung jawab. menurut (Kones et al., 2022) kinerja dari seorang pegawai yang baik akan berhasil dan berjalan dengan tujuan yang direncanakan apabila dalam lingkungan kerja secara internal dan eksternal memiliki korelasi yang baik. sedangkan menurut (Herdiyanti & Assery, 2021) kinerja sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi.

Faktor yang menjadi pendorong tingkat keberhasilan perusahaan selain kinerja adalah lingkungan kerja. menurut (Armansyah, 2021) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi

dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja. menurut **(Rennie et al., 2024)** lingkungan kerja yang dirancang dengan buruk dapat mengakibatkan kerentanan terhadap penyakit akibat kerja dan berdampak pada kinerja karyawan. kinerja karyawan sangat bergantung pada kondisi perusahaan tempat ia bekerja. hal ini dapat dipengaruhi baik oleh lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik. dalam lingkungan kerja, perusahaan harus mampu menganalisis penyebab ketidaknyamanan karyawan serta bagaimana cara agar karyawan merasa nyaman dengan lingkungan yang diberikan oleh perusahaan.

Faktor pendorong tingkat keberhasilan berikutnya adalah dengan melalui penempatan kerja sesuai dengan latar belakang pendidikan, beban kerja yang seimbang dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. menurut **(Sahadewa & Rahmawati, 2021)** **(Sahadewa & Rahmawati, 2021)** Penempatan karyawan atau pekerja (SDM) adalah suatu proses pengisian jabatan untuk melaksanakan pekerjaan-pekerjaan yang telah ditentukan oleh organisasi. menurut **(Sudiantini et al., 2023)** Penempatan kerja merupakan proses/penugasan jabatan kembali pegawai pada tugas/jabatan baru. penugasan untuk pegawai baru direkrut, tetapi juga melalui promosi, pengalihan, penurunan jabatan (demosi) atau bahkan pemutusan hubungan kerja. sedangkan menurut **(Putra et al., 2024)** penempatan karyawan didefinisikan sebagai kompatibilitas antara individu dan pekerjaan atau tugas yang mereka lakukan di tempat kerja. definisi ini mencakup kompatibilitas

(kemampuan) berdasarkan kebutuhan karyawan dan perlengkapan pekerjaan yang tersedia untuk memenuhi kebutuhan tersebut, serta tuntutan pekerjaan dan kemampuan karyawan untuk memenuhi permintaan tersebut.

Salah satu faktor pendorong lainnya yang berpengaruh terhadap kinerja adalah kepuasan kerja. kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja **(Sukrispiyanto,2019)**. menurut **(Intan, 2022)** kepuasan kerja juga bisa disebut sebagai sikap dan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan lingkungan kerja, imbalan yang diterima dan menyangkut faktor fisik serta psikologis seseorang. hal ini tampak di dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Air bersih adalah salah satu kebutuhan dasar yang sangat penting bagi kehidupan manusia.penyediaan air bersih yang cukup dan berkualitas merupakan tanggung jawab utama yang harus dipenuhi oleh setiap pemerintah daerah. di Kota Padang, sebagai ibu kota Provinsi Sumatera Barat, pengelolaan dan distribusi air bersih menjadi salah satu fokus utama dalam upaya peningkatan kualitas hidup masyarakat.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) adalah sebuah perusahaan daerah yang bertujuan sebagai penyedia air bersih. PDAM beroperasi dengan pengawasan dan pemantauan dari aparat daerah serta legislatif, yang menjadikannya lembaga yang harus memastikan keberlanjutan pelayanan air bersih kepada masyarakat.oleh karena itu, pemerintah mewajibkan seluruh daerah, baik perkotaan maupun daerah

lainnya, untuk mendukung penyediaan air bersih yang memadai. hal ini menjadi bagian dari upaya bersama untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat melalui akses yang lebih baik terhadap air bersih.

PDAM Kota Padang memiliki peran yang sangat penting dalam menyediakan pasokan air bersih bagi masyarakat. namun, dalam pelaksanaannya, PDAM Kota Padang menghadapi berbagai tantangan yang perlu diperhatikan. beberapa fenomena yang terjadi, seperti ketidakseimbangan distribusi air di beberapa wilayah, serta masalah kualitas air yang kadang masih perlu ditingkatkan, menjadi perhatian penting dalam upaya pengelolaan yang lebih baik. selain itu, infrastruktur pengelolaan yang ada juga memerlukan perhatian untuk memastikan kelancaran distribusi air yang optimal.

Peningkatan jumlah penduduk dan perkembangan berbagai sektor di Kota Padang tentu membawa dampak terhadap permintaan air bersih yang semakin meningkat. oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi pengelolaan air bersih agar PDAM dapat memberikan layanan yang lebih baik. meskipun terdapat beberapa tantangan, hal ini juga menjadi peluang bagi PDAM untuk terus berinovasi dan memperbaiki kualitas pelayanan bagi masyarakat.

Tabel 1.1
Data Produktivitas Kinerja Karyawan
Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang Periode 2020-2023

No.	Uraian	2020	2021	2022	2023
-----	--------	------	------	------	------

1.	Produksi Air	35.454.365	34.736.550	33.503.624	36.224.515
2.	Pem.Air di instalasi	1.046.849	1.083.776	1.009.775	1.182.949
3.	Distribusi Air	33.498.435	32.764.687	31.523.375	34.029.574
4.	Penjualan Air	19.304.365	20.694.732	21.233.048	22.647.678

Sumber :PT.PDAM Kota Padang Tahun 2020-2023

Dari tabel 1.1 di atas terlihat bahwa dapat dilihat bahwa kinerja pdam kota padang dalam beberapa tahun terakhir menunjukkan fluktuasi yang perlu diperhatikan lebih lanjut, terutama dalam hal produksi dan pemrosesan air. walaupun terdapat penurunan pada produksi air di tahun 2021 dan 2022, ada peningkatan yang signifikan pada tahun 2023. hal ini dapat dihubungkan dengan upaya perbaikan dalam lingkungan kerja dan penempatan tugas yang lebih sesuai dengan kebutuhan organisasi, yang mungkin memengaruhi hasil produksi.

Namun, meskipun ada kemajuan yang jelas, tantangan dalam pemrosesan air di instalasi masih perlu mendapat perhatian. hal ini mungkin menunjukkan adanya kebutuhan untuk lebih memperhatikan faktor lingkungan kerja di sektor-sektor tertentu, serta memberikan dukungan yang lebih baik agar karyawan merasa lebih puas dalam menjalankan tugas mereka. kepuasan kerja yang terjaga dapat mendorong kinerja yang lebih optimal dan meminimalkan masalah yang ada dalam operasional.

secara keseluruhan, meskipun ada beberapa tantangan yang perlu diatasi hubungan antara lingkungan kerja yang kondusif, penempatan kerja yang sesuai, dan kepuasan kerja karyawan sangat memengaruhi kinerja PDAM Kota Padang. oleh karena itu, pemantauan lebih lanjut terhadap faktor-faktor tersebut dapat

membantu perusahaan untuk terus meningkatkan kinerja dan memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.

Penelitian yang dilakukan oleh Dinata & Talim (2022) yang berjudul Pengaruh Penempatan Kerja, Budaya Organisasi, dan kompensasi terhadap kinerja hasil penelitian menunjukkan Penempatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. karyawan yang turun lapangan dalam bekerja adalah berpendidikan tingkat SMA yang telah mengikuti pelatihan. namun, masih memiliki kendala dalam praktek lapangannya sehingga masih dibimbing oleh supervisor. hal tersebut membuat pekerjaan menjadi kurang kondusif.

Penelitian yang dilakukan oleh Sinambela & Lestari (2022) "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". hasil penelitian menunjukkan lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. penelitian yang dilakukan oleh **Raseti et al., (2023)** "Pengaruh Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi Kepuasan Kerja pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara." penelitian ini menemukan bahwa penempatan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Penelitian oleh Kusumastuti et.,al 2019 dengan judul "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada SP Alumunium di Yogyakarta." hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, baik langsung maupun melalui kepuasan kerja sebagai mediator. penelitian oleh Utami et al.,2021 yang berjudul "Pengaruh Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada Dinas Sumber Daya

Air dan Bina Marga Provinsi Sulawesi Tenggara”. hasil penelitian menunjukan Penempatan dan lingkungan kerja meningkatkan kepuasan kerja, namun hanya penempatan kerja yang berpengaruh langsung pada kinerja. kepuasan kerja memediasi pengaruh penempatan kerja, tetapi tidak untuk lingkungan kerja.

Hal inilah yang mendorong peneliti untuk meneliti mengenai kinerja pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang dan untuk mengevaluasi betapa pentingnya lingkungan kerja, penempatan karyawan, dan kepuasan kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang nantinya berpengaruh pada kelangsungan hidup instansi maka

penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja,Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Di Mediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Padang”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berikut adalah identifikasi masalah terkait pengaruh lingkungan kerja dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan dengan mediasi kepuasan kerja :

1. Pentingnya Peningkatan Kualitas Lingkungan Kerja untuk Mendukung Produktivitas.
2. Optimalisasi Penempatan Karyawan Sesuai dengan Kompetensi dan Kebutuhan Organisasi

3. Variasi dalam Kinerja Karyawan yang Perlu Diperhatikan untuk Menjaga Konsistensi Produktivitas.
4. Pentingnya Kepuasan Kerja dalam Menunjang Motivasi dan Performa Karyawan
5. Perlunya Efisiensi dalam Pengolahan Air di Instalasi untuk Mendukung Kinerja Perusahaan
6. Penyempurnaan Sistem Distribusi Air agar Pelayanan Lebih Merata dan Efisien.
7. Diperlukan Peningkatan Konsistensi dalam Penjualan Air sebagai Indikator Kinerja Perusahaan.
8. Penguatan Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Lapangan untuk Memungkinkan Meningkatnya Kompetensi.
9. Pentingnya Peran Kepemimpinan dalam Menciptakan Lingkungan Kerja yang Produktif dan Kolaboratif.
10. Pemahaman yang lebih dalam mengenai Hubungan Antara Lingkungan Kerja, Penempatan Karyawan, dan Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan.

1.3 Batasan Masalah

Bahwa dalam perusahaan/organisasi banyak permasalahan yang dihadapi baik dari sisi aktivitas maupun operasional perusahaan. Dalam hal ini penulis membatasi pada lingkungan kerja, penempatan karyawan, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Selain itu objek penelitian pada karyawan tetap Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah pada Kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang diatas,maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang?
2. Bagaimana pengaruh Penempatan karyawan terhadap Kepuasan kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang?
3. Bagaimana pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang?
4. Bagaimana pengaruh Penempatan karyawan terhadap pada Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang?
5. Bagaimana pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang?
6. Bagaimana pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan di Mediasi oleh Kepuasan kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang?
7. Bagaimana pengaruh Penempatan karyawan terhadap Kinerja Karyawan dengan di mediasi oleh Kepuasan kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang telah dikemukakan di atas dapat ditetapkan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang.
2. Menganalisis pengaruh penempatan karyawan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang.
3. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang.
4. Menganalisis pengaruh penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang.
5. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang.
6. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang.
7. Menganalisis pengaruh penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang.

1.5.2 Manfaat penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat bagi Penulis :

- a. Peningkatan pengetahuan dan pemahaman tentang topik penelitian yang berkaitan dengan lingkungan kerja, penempatan pegawai, kinerja pegawai, dan kepuasan kerja.
- b. Pengembangan keterampilan penelitian, analisis data, dan pemecahan masalah.
- c. Potensi untuk mempublikasikan temuan penelitian dalam jurnal ilmiah atau konferensi, meningkatkan reputasi akademik dan profesionalitas.

2. Manfaat bagi Organisasi :

- a. Informasi yang diperoleh dapat digunakan untuk meningkatkan strategi manajemen sumber daya manusia, termasuk penempatan pegawai dan lingkungan kerja.
- b. Pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dan kepuasan kerja, memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih tepat dalam perencanaan dan pengembangan organisasi kerja.

3. Manfaat bagi Pembaca :

- a. Pengetahuan yang lebih baik tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja di lingkungan kerja.

- b. Memahami pentingnya penempatan pegawai yang tepat dan lingkungan kerja yang kondusif dalam mencapai kinerja optimal.
- c. Insight yang dapat diterapkan dalam konteks profesional atau akademis mereka sendiri, serta dalam pengembangan diri dan karir