

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Di era globalisasi ini Sumber Daya Manusia memiliki peranan yang sangat penting bagi kelangsungan sebuah perusahaan. Dalam menghadapi era pasar bebas yang semakin ketat dan penuh tantangan ini, para pelaku ekonomi baik di dunia industri maupun dunia usaha terdorong untuk menjadi yang terbaik dan terdepan. Mereka harus mampu bersaing dengan terus meningkatkan produktivitas, efisiensi, efektivitas dan kinerja perusahaan. Di dalam instansi pemerintah sendiri diperlukannya perkembangan dari sumber daya manusia yang unggul. Sumber daya manusia merupakan asset dan pelaku yang memiliki peran penting untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia juga merupakan bentuk investasi jangka panjang yang perlu dikembangkan dengan baik untuk kelangsungan hidup organisasi. Maka, apabila sumber daya manusianya buruk maka akan berdampak buruk juga pada operasional kegiatan internal yang terjadi pada organisasi.

Perusahaan dalam perjalanannya akan semakin maju dan berkembang serta mempunyai banyak tantangan dan hambatan salah satunya adalah bagaimana perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan di dalamnya. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang bisa memberikan tenaga, pikiran, dan kreativitas pada perusahaan tersebut. Setiap perusahaan, sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting dan berpengaruh bagi kelangsungan dan

keberhasilan suatu perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan.

Kinerja karyawan adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017:67).

Peningkatan kinerja karyawan diharapkan dapat mendukung tercapainya suatu organisasi dan dapat menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal yaitu kinerja yang dapat mendukung tujuan sebuah organisasi. Organisasi yang baik adalah yang mampu menghasilkan sumber daya yang baik juga, karena hal tersebut merupakan faktor kunci dalam mencapai kinerja yang baik. begitu hal nya dengan Perumdair Tirta Anom Kota Banjar yang mengharapkan kinerja karyawannya memiliki tingkat yang tinggi.

Berdasarkan Peraturan Walikota Banjar Nomor 27 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perusahaan Daerah Air Minum Kota Banjar tanggal 4 Desember Tahun 2015 dan Keputusan Direktur PDAM Tirta Anom Kota Banjar Nomor 06.1/Kpts/PDAM/BJR/II/2016 tentang organisasi dan tata kerja perusahaan Daerah Air Minum Tirta Anom Kota Banjar tanggal 1 Februari tahun 2016. Pada tahun 2020 Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Anom Kota Banjar berubah nama menjadi Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Anom Kota Banjar sesuai peraturan daerah Kota Banjar Nomor 3 Tahun 2020 tanggal 6 Agustus 2020 tentang Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Anom Kota Banjar.

Perusahaan Daerah atau Badan Usaha Milik Daerah merupakan perusahaan

yang didirikan oleh Pemerintah Daerah dalam rangka memberikan pelayanan kepada masyarakat dan sebagai sumber pendapatan bagi pemerintah. Pembentukan Perusahaan Daerah biasanya didasarkan atas kebutuhan akan empat pengelolaan sarana milik publik yang salah satunya adalah air. Air merupakan kebutuhan pokok bagi masyarakat. Untuk itu, dalam pemenuhan kebutuhan masyarakat akan air, Pemerintah Daerah membentuk Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) atau Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumdam) Tirta Anom Kota Banjar. PDAM memiliki peran diantaranya dalam bidang pengelolaan air bersih, penyaluran air kotor daerah, dan meningkatkan kesejahteraan untuk rumah tangga maupun industri.

Perumdam Tirta Anom Kota Banjar sebagai salah satu BUMD diharapkan mampu memberikan pemasaran yang memadai. Hanya perusahaan yang memiliki keunggulan pada tingkat global yang mampu memuaskan dan memenuhi kebutuhan konsumen dan mampu menghasilkan produk yang bermutu. Dalam kegiatan operasionalnya masih sering di temukan masalah yang berhubungan dengan kinerja karyawan Perumdam Tirta Anom Kota Banjar itu sendiri yang disebabkan oleh beberapa faktor. Berikut merupakan data kinerja BUMD Air Minum se-Jawa Barat pada tahun 2020:

**Tabel 1.1**  
**Kinerja BUMD Air Minum PDAM Se-Jawa Barat tahun 2020**

No	BUMD Air Minum	Hasil Penilaian	Kinerja	Cakupan Pelayanan	Jumlah Pelanggan
1	PERUMDA Tirta Raharja Kabupaten Bandung	4,13	SEHAT	10,56%	103.449
2	PDAM Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor	4,01	SEHAT	30,56%	173.451
3	PDAM Tirta Asasta Kota Depok	3,99	SEHAT	16,78%	72.534
4	PDAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan	3,81	SEHAT	27,16%	56.992

No	BUMD Air Minum	Hasil Penilaian	Kinerja	Cakupan Pelayanan	Jumlah Pelanggan
5	PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor	3,80	SEHAT	75,73%	162.985
6	PDAM Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya	3,56	SEHAT	8,16%	44.894
7	PERUMDAM Tirta Jaya Mandiri Kabupaten Sukabumi	3,54	SEHAT	28,97%	64.953
8	PDAM Tirta Darma Ayu Kabupaten Indramayu	3,48	SEHAT	38,50%	128.713
9	PDAM Kabupaten Majalengka	3,48	SEHAT	27,88%	27.218
10	PDAM Tirta Patriot Kota Bekasi	3,43	SEHAT	34,58%	37.272
11	PDAM Tirta Rangga Kabupaten Subang	3,40	SEHAT	14,47%	56.65
12	PDAM Tirta Tarum Kabupaten Karawang	3,35	SEHAT	29,29%	93.138
13	PDAM Tirta Galuh Kabupaten Ciamis	3,28	SEHAT	23,62%	30.517
14	PERUMDAM Tirta Mukti Kabupaten Cianjur	3,28	SEHAT	10,88%	47.957
15	PDAM Tirta Wening Kota Bandung	3,19	SEHAT	52,59%	177.014
16	PDAM Tirta Bhagasasi Kabupaten Bekasi	3,10	SEHAT	42,05%	294.167
17	PERUMDAM Tirta Intan Kabupaten Garut	2,96	SEHAT	14,31%	51.309
18	Perumdam Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi	2,95	SEHAT	10,90%	20.254
19	PERUMDAM Tirta Giri Nata Kota Cirebon	2,91	SEHAT	79,23%	58.48
20	Perumdam Tirta Anom Kota Banjar	2,89	SEHAT	16,62%	10.24
21	PDAM Tirta Jati Kabupaten Cirebon	2,88	SEHAT	12,62%	38.513
22	PDAM Tirta Medal Kabupaten Sumedang	2,66	KURANG SEHAT	11,43%	35.466
23	PDAM Tirta Dharma Purwakarta Kabupaten Purwakarta	2,60	KURANG SEHAT	17,00%	28.454

Sumber: Buku Kinerja BUMD Air Minum 2020

Meningkatkan kinerja karyawan adalah hal yang mutlak dan harus dilakukan, karena hal tersebut merupakan faktor kunci kesuksesan suatu perusahaan. Maka dari itu, penilaian kinerja terhadap karyawan merupakan tolak ukur utama dalam pengembangan sumber daya manusia yang akan berdampak pada pengambilan keputusan strategi.

Berdasarkan data sekunder terhadap beberapa kategori kinerja karyawan yang berbeda. Kategori yang digunakan pihak Perumdam Tirta Anom Kota Banjar ada lima

kategori sangat baik, baik, cukup, kurang baik, dan buruk. Kelima kategori ini yang menjadi tolak ukur penilaian Perumdam Tirta Anom Kota Banjar. Berikut merupakan data yang diperoleh penulis mengenai kategori kinerja karyawan pada Perumdam Tirta Anom Kota Banjar yaitu sebagai berikut pada halaman selanjutnya:

**Tabel 1. 2**  
**Sistem Penilaian Kinerja Karyawan**

No.	Nilai (%)	Kategori
1.	91-100	Sangat Baik
2.	76-90	Baik
3.	61-75	Cukup
4.	51-60	Kurang
5.	<50	Buruk

Sumber : Perumdam Tirta Anom Kota Banjar

Tabel 1.2 merupakan sistem penilaian kinerja karyawan pada Perumdam Tirta Anom Kota Banjar dengan nilai tertinggi 91-100% dengan kualifikasi (Sangat Baik), nilai 76-90% kualifikasi (Baik), nilai 61-75% dengan kualifikasi (Cukup), nilai 51-60% dengan kualifikasi (Kurang), dan nilai 50 ke bawah atau <50% dengan kualifikasi (Buruk). Sistem penilaian kinerja digunakan untuk mengetahui baik atau tidak kinerja karyawan dari hasil evaluasi terhadap kinerja karyawan berdasarkan rata-rata tugas dan tanggung jawab yang dikerjakan.

Kinerja karyawan pada Perumdam Tirta Anom Kota Banjar masih dinilai kurang baik. Berikut merupakan tabel kinerja karyawan pada Perumdam Tirta Anom Kota Banjar, yaitu sebagai berikut:

**Tabel 1.3**  
**Kinerja Karyawan di Perumdam Tirta Anom Kota Banjar 2018 - 2021**

<b>Tahun</b>	<b>Nilai Rata-rata</b>	<b>Bobot</b>
2018	85%	Baik
2019	80%	Baik
2020	77%	Baik
2021	60%	Kurang

Sumber: Perumdam Tirta Anom Kota Banjar

Dari tabel 1.3 diatas mengenai rata-rata prestasi kerja karyawan dari tahun 2018 sampai tahun 2021 mengalami penurunan dalam prestasi kerja karyawan hal itu dapat dilihat pada tahun 2018 dengan rata-rata karyawan 85% dengan bobot baik, pada tahun 2019 dengan rata-rata 80% dengan bobot baik, pada tahun 2020 dengan rata-rata 77% dengan bobot baik, dan pada tahun 2021 dengan rata-rata 60% dengan bobot kurang. Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa kinerja Perumdam Tirta Anom Kota Banjar belum maksimal.

Tabel berikut ini memperhatikan kinerja karyawan para pegawai berdasarkan data absensi pegawai pada Perumdam Tirta Anom Kota Banjar.

**Tabel 1. 4**  
**Absensi Karyawan Perumdam Tirta Anom Kota Banjar 2021**

<b>Bulan</b>	<b>Hari Kerja Efektif</b>	<b>Keterangan</b>		<b>Jumlah Ketidakhadiran Karyawan</b>
		<b>Jumlah Karyawan Sakit</b>	<b>Jumlah Karyawan Izin</b>	
Januari 2021	21	9	6	15
Februari 2021	19	6	8	14
Maret 2021	20	17	5	23
April 2021	21	14	8	22
Mei 2021	15	9	4	13
Juni 2021	20	20	7	27
Juli 2021	18	28	10	38

Agustus 2021	22	8	13	21
September 2021	20	3	9	12
Oktober 2021	19	8	12	20
November 2021	21	18	16	34
Desember 2021	22	12	13	25

Sumber: Perumdam Tirta Anom Kota Banjar 2021

Berdasarkan pada Tabel 1.4 pada halaman sebelumnya menunjukkan dapat diketahui bahwa tingkat absensi setiap bulan selalu mengalami perubahan. Tingkat absensi tertinggi terjadi pada bulan Juli, jumlah absensi terendah ada pada bulan Mei. Kurangnya perhatian dari instansi terhadap karyawannya sehingga menyebabkan absensi tiap bulannya mengalami perubahan.

Selanjutnya untuk mengetahui kinerja karyawan di Perumdam Tirta Anom Kota Banjar penulis melakukan penelitian dengan menyebarkan kuesioner pra survey kepada 30 orang karyawan. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan data yang akurat dan tepat. Berikut adalah hasil kuesioner pra survey mengenai kinerja karyawan:

**Tabel 1. 5**

**Hasil Pra Survey Kinerja Karyawan pada Perumdam Tirta Anom Kota Banjar**

No	Dimensi	Frekuensi					Total	Nilai Ideal	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)			
1	Kualitas Kerja	5	5	9	4	7	87	100	2,90
2	Kuantitas Kerja	4	7	6	8	5	87	100	2,90
3	Tanggung Jawab	6	5	8	7	4	92	100	3,07
4	Kerjasama	3	4	9	9	5	81	100	2,70
5	Inisiatif	5	6	7	8	4	90	100	3,00
<b>Skor Rata-rata Kinerja Karyawan</b>									<b>2,91</b>

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survey oleh penulis (2022)

Berdasarkan Tabel 1.5 dari hasil kuesioner pra survey mengenai kinerja yang dilakukan Perumdam Tirta Anom Kota Banjar variabel kinerja memiliki skor rata-rata

2,91. Hal ini dapat dikatakan kinerja karyawan masih kurang optimal yang diselesaikan, sehingga Perumdam Tirta Anom Kota Banjar memiliki kinerja karyawan yang baik. Dimensi yang memiliki total nilai dan rata-rata terkecil yaitu dimensi kerjasama dengan nilai rata-rata 2,70 dimana karyawan Perumdam Tirta Anom Kota Banjar masih memiliki sifat individu atau mementingkan pekerjaan sendiri. Dalam tingkat kinerja karyawan masih belum memenuhi harapan perusahaan. Dapat disimpulkan target standar kinerja karyawan yang terdiri dari lima dimensi semuanya belum mencapai standar kerja.

Permasalahan mengenai kinerja karyawan merupakan permasalahan yang selalu dihadapi oleh pihak manajemen organisasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi terutama pimpinan dipandang perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan nantinya akan membuat manajemen organisasi dapat mengambil berbagai tindakan dan kebijakan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan harapan organisasi.

Menurut Wahyuddin dalam Yusuf Wildan Setiyadi dan Sri Wartini (2016) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu budaya organisasi, kepuasan kerja, iklim organisasi, disiplin kerja, motivasi kerja, kompensasi, stres kerja, komitmen organisasi dan kepemimpinan. Adapun menurut jurnal Amelia Nurliani (2022) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja, kompensasi, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, stres kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, *employee engagement*, beban kerja.

Untuk melihat lebih jelas kondisi pegawai Perumdam Tirta Anom Kota Banjar,



maka peneliti menyebarkan kuesioner pendahuluan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi pada peningkatan maupun penurunan kinerja karyawan yang nantinya akan berdampak pada instansi. Tabel 1.4 adalah data yang diperoleh penulis dalam kuesioner pendahuluan yang dibagikan kepada 30 responden mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di Perumdam Tirta Anom Kota Banjar. Berikut merupakan tabel faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Perumdam Tirta Anom Kota Banjar.

**Tabel 1. 6**  
**Faktor-Faktor yang di Duga Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perumdam Tirta Anom Kota Banjar**

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Rata-rata					
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)							
1	<i>Employee Engagemen</i> (Keterikatan)	<i>Vigor</i> (Semangat)	3	4	9	9	5	81	2,70					
		<i>Dedication</i> (Dedikasi)	5	3	8	9	5	84	2,80					
		<i>Absorption</i> (Penghayatan)	5	5	2	9	9	78	2,60					
<b>Skor Rata-rata <i>Employee Engagemen</i> (keterikatan)</b>								<b>2,70</b>						
2	Stres Kerja	<b>Faktor Individu</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>100</b>	<b>3,34</b>					
		Faktor Organisasi	4	9	9	5	3	96	3,20					
		Faktor Lingkungan	5	8	8	5	4	95	3,16					
<b>Skor Rata-rata Stres Kerja</b>								<b>3,24</b>						
3	Kompensasi	Gaji	4	6	10	4	6	88	2,94					
		Bonus	5	5	9	6	5	89	2,97					
		Insentif	6	5	8	7	4	92	3,07					
		Asuransi	5	4	9	9	3	93	3,10					
		Tunjangan Hari Raya	7	3	7	9	4	93	3,10					
<b>Fasilitas</b>								<b>3</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>87</b>	<b>2,90</b>
<b>Skor Rata-rata Kompensasi</b>								<b>3,02</b>						
4	Disiplin Kerja	Taat terhadap aturan waktu	7	5	6	5	7	90	3,00					
		Taat terhadap aturan perusahaan	7	5	7	6	5	93	3,10					
		Taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja	9	5	5	6	5	98	3,27					

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Rata-rata
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
		Taat terhadap peraturan lainnya	9	2	5	9	5	91	3,04
<b>Skor Rata-rata Disiplin Kerja</b>									<b>3,10</b>
5	Kepuasan Kerja	Pekerjaan itu sendiri	4	6	10	4	6	88	2,94
		Gaji	7	3	7	9	4	93	3,10
		Promosi	8	7	5	6	4	99	3,30
		Supervisi	7	5	7	6	5	94	3,14
		Rekan Kerja	7	7	5	6	5	95	3,17
<b>Skor Rata-rata Kepuasan Kerja</b>									<b>3,13</b>
6	Motivasi Kerja	Kebutuhan akan prestasi	9	5	5	6	5	98	3,27
		Kebutuhan akan afiliasi	7	5	7	6	5	94	3,14
		Kebutuhan akan kekuasaan	5	8	6	5	6	91	3,04
<b>Skor Rata-rata Motivasi Kerja</b>									<b>3,15</b>
7	Beban Kerja	Beban Waktu	8	7	5	6	4	99	3,30
		Beban usaha mental	9	2	5	9	5	91	3,04
		Beban tekanan psikologis	7	3	7	9	4	93	3,10
<b>Skor Rata-rata Beban Kerja</b>									<b>3,15</b>

Sumber : Hasil olah data kuisioner pra-survey oleh penulis (2022)

Berdasarkan tabel 1.6 diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai 7 variabel dapat mempengaruhi kinerja karyawan menghasilkan 3 variabel dengan nilai rata-rata terendah dari sebagian jumlah variabel yang mempengaruhi yaitu variabel *employee engagement* (keterikatan) sebesar 2,70 , stres kerja sebesar 3,24 dan kompensasi sebesar 3,02. Hal tersebut dapat menunjukkan bahwa kinerja menurun yang diakibatkan oleh faktor kurangnya *employee engagement* (keterikatan), stress kerja dan kompensasi.

Penulis melakukan pra survey dengan menyebarkan kepada 30 responden sebagai sampel untuk mengetahui dan mengukur bagaimana *employee engagement*

(keterikatan). Hasil dari pra survey dapat dilihat pada tabel berikut di halaman selanjutnya:

**Tabel 1. 7**  
**Hasil Pra-Survey *Employee Engagement* (Keterikatan) pada Perumdam Tirta Anom Kota Banjar**

No	Dimensi	Frekuensi					Total	Nilai Ideal	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)			
1	<i>Vigor</i> (Semangat)	3	4	9	9	5	81	100	2,70
2	<i>Dedication</i> (Dedikasi)	5	3	8	9	5	84	100	2,80
3	<i>Absorption</i> (Penghayatan)	5	5	2	9	9	78	100	2,60
<b>Skor Rata-rata <i>Employee Engagement</i> (keterikatan)</b>									<b>2,70</b>

Sumber : Hasil data kuesioner pra survey oleh penulis (2022)

Berdasarkan tabel 1.7 dari hasil kuesioner mengenai variabel *Employee Engagement* (keterikatan) memiliki skor rata-rata 2,70. Hal ini dapat dikatakan kurang baik. dimensi yang memiliki total rata-rata terkecil yaitu *Absorption* dengan nilai rata-rata 2,60. Menurut Schaufeli et al yang dikutip Imperatori (2017:26) menyatakan bahwa terdapat tiga macam dimensi *employee engagement* (keterikatan), yaitu : *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi) dan *absorption* (penghayatan).

*Absorption* (penghayatan) memiliki nilai dengan capaian yang rendah menandakan bahwa karyawan tidak terlalu senang dengan capaian yang rendah dan tidak terlalu mencintai pekerjaan yang dijalani sehingga karyawan tersebut merasa tidak betah dalam bekerja. Pemberian tugas yang berlebih dan lingkungan kerja yang monoton membuat karyawan tidak menikmati pekerjaannya sendiri sehingga mudah bosan dan merasa waktu terasa lama. Karyawan yang mengalami hal ini dapat membuat kinerja dalam bekerja menjadi menurun.

*Vigor* (semangat) dialami oleh karyawan yang menandakan bahwa karyawan

tersebut tidak disiplin dalam bekerja dan tidak bersemangat dalam memberikan kontribusi yang terbaik untuk organisasi.

*Dedication* (dedikasi) yang terjadi pada karyawan menandakan bahwa belum sepenuhnya karyawan tersebut antusias dengan pekerjaannya dan belum sepenuhnya bangga bekerja di organisasi. Antusiasme karyawan dalam bekerja sangat dibutuhkan oleh organisasi dalam mewujudkan tujuannya, karyawan yang antusias memberikan dampak positif juga di antara rekan kerjanya. Beberapa karyawan pula tidak merasa bangga bekerja di organisasi karena kurangnya *passion* atau gairah untuk bekerja. Hal itu dapat memicu penurunan kinerja di dalam organisasi atau instansi.

Penulis melakukan pra survey dengan menyebarkan kepada 30 orang sebagai sampel untuk mengetahui dan mengukur bagaimana Stres Kerja. Hasil dari pra survey dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 1. 8**  
**Hasil Pra-survey Stres Kerja Karyawan pada Perumdam Tirta Anom Kota Banjar**

No	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Nilai Ideal	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)			
1	Faktor Individu	5	8	8	5	4	95	100	3,16
	Faktor Organisasi	4	9	9	5	3	96	100	3,34
	Faktor Lingkungan	6	8	9	4	3	100	100	3,20
<b>Skor Rata-Rata Stres Kerja</b>									<b>3,24</b>

*Sumber : Hasil olah data kuisioner pra-survey oleh penulis (2022)*

Dapat dilihat di Tabel 1.8 variabel dapat dilihat bahwa stres kerja di Perumdam Tirta Anom Kota Banjar dengan hasil nilai rata-rata stres kerja sebesar 3,24 dan terdapat dimensi paling kecil yaitu faktor individu yang masih rendah dengan nilai rata-rata 3,16. Diduga akan berpengaruh kepada kinerja karyawan untuk mencapai hasil

kerja yang optimal dan memuaskan agar perusahaan mampu mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut Ratna Saraswati (2017:597) menyatakan bahwa terdapat tiga macam dimensi stres kerja yaitu : stres individu, stres organisasi dan stres lingkungan.

Adapun pengaruh stres kerja menurut pendapat dari Robbins dan Judge yang dialih bahasakan oleh Ratna Saraswati (2017:597) mendefinisikan bahwa “Stres kerja merupakan sebuah kondisi dinamis di mana seorang individu diharapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang”.

Disamping stres kerja, upaya yang dapat dilakukan perusahaan dengan menerapkan penyerahan kompensasi yang sepadan dengan hasil kerja pegawai. (Siagan, 2018:25) mengatakan compensation ialah *feedback* yang diserahkan industry kepada pekerjanya berupa imbalan jasa atas partisipasi karyawan terhadap perusahaan. Penyerahan kompensasi untuk karyawan sebagai bentuk pengakuan berdasarkan performa karyawan tersebut selama bekerja disuatu organisasi. Kompensasi yang diserahkan harus merata dan pantas untuk karyawan.

Berdasarkan Pasal 21 tentang Hak PNS, menyebutkan bahwa PNS berhak memperoleh gaji, tunjangan, fasilitas, cuti, jaminan pension, jaminan hari tua, perlindungan dan pengembangan kompetensi. Dalam pemberian kompensasi pemimpin harus memperhatikan azas adil dan layak. Azas adil disini maksudnya harus ada keseimbangan antara balas jasa yang diberikan instansi terhadap kesetiaan yang diberikan karyawan. Sedangkan azas layak maksudnya adalah kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kehidupan karyawan sesuai tingkat

pendidikannya. Pimpinan sering kali beranggapan bahwa hanya kompensasi langsung berupa gaji yang penting dan perlu diperhatikan, sedangkan kompensasi tidak langsung berupa penghargaan diri, tunjangan kesehatan atau kecelakaan kerja maupun fasilitas-fasilitas yang memadai seringkali terabaikan.

Kompensasi yang diperoleh dengan adil dan layak dapat digunakan untuk memenuhi standard dan kelangsungan hidup karyawan. Kompensasi yang diserahkan oleh perusahaan berkenaan dengan karyawan juga mampu menambah semangat karyawan. Pemberian kompensasi yang sesuai mendorong karyawan untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Penulis melakukan pra survey dengan menyebarkan kepada 30 orang sebagai sampel, untuk mengetahui dan mengukur bagaimana stres kerja pegawai. Hasil dari pra survey dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 1. 9**  
**Hasil Pra-survey Kompensasi Kerja pada Perumdam Tirta Anom Kota Banjar**

No	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Nilai Ideal	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)			
2	Gaji	4	6	10	4	6	88	100	2,94
	Bonus	5	5	9	6	5	89	100	2,97
	Insentif	6	5	8	7	4	92	100	3,07
	Asuransi	5	4	9	9	3	93	100	3,10
	Tunjangan Hari Raya	7	3	7	9	4	93	100	3,10
	Fasilitas	3	6	9	9	3	87	100	2,90
<b>Skor Rata-Rata Kompensasi</b>									<b>3,02</b>

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survey oleh penulis (2022)

Berdasarkan Tabel 1.9 dapat dilihat bahwa kompensasi di Perumdam Tirta Anom Kota Banjar dapat dikatakan masih kurang ditandai dengan hasil rata-rata kompensasi sebesar 3,02 dan terdapat dimensi yang paling kecil yaitu fasilitas sebesar 2,90. Hal ini menunjukkan kurang optimalnya kompensasi terhadap kinerja karyawan di

Perumdam Tirta Anom Kota Banjar. Berdasarkan wawancara dan kuesioner dengan karyawan, masih kurang memadai fasilitas yang diberikan perusahaan.

Kompensasi yang diberikan perusahaan membuat karyawan merasa bahwa perusahaan bukan hanya memperhatikan tetapi menghargai apa yang telah mereka lakukan untuk keberlangsungan perusahaan. Sebaiknya, jika perusahaan kurang memperhatikan sumber daya manusianya, maka bukan hal yang tidak mungkin karyawan akan merasa tidak termotivasi dan tidak merasa paling puas dengan apa yang dikerjakan.

Setelah melakukan penyebaran kuesioner ke perusahaan yang terkait dengan variabel penelitian bahwa Perumdam Tirta Anom Kota Banjar mendapatkan hasil rendah dibandingkan dengan perusahaan lain. Hal ini menjadikan alasan penulis sebagai objek penelitian. Untuk dapat memproduksi dan memenuhi kebutuhan perusahaan kinerja yang optimal sangatlah penting. Namun pada kenyataannya pencapaian kinerja belum mencapai hasil yang optimal. Permasalahan yang terjadi di dalam penelitian ini yaitu mengenai hubungan yang konkrit antara *employee engagement* (keterikatan), stres kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan yang peneliti harap dapat membantu perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas dan hasil survey pendahuluan, maka penulis tertarik melakukan sebuah penelitian dengan judul **“PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* (KETERIKATAN), STRES KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUMDAM TIRTA ANOM KOTA BANJAR”**

## **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah**

Identifikasi masalah (*problem identification*) merupakan langkah awal dalam menentukan poin permasalahan yang telah dijabarkan sebelumnya. Sedangkan rumusan masalah (*statement of problem*) merupakan penjelasan terperinci dari sebuah permasalahan atau fenomena yang terjadi yang dirumuskan dalam bentuk pertanyaan. Permasalahan dalam penelitian ini meliputi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu pada *employee engagement* (keterikatan), stres kerja dan kompensasi.

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian dan serta hasil wawancara di atas, dapat diidentifikasi masalah-masalah yang muncul pada penelitian yang sedang dilakukan di Perumdam Tirta Anom berkaitan dengan kinerja karyawan yang menurun secara signifikan dan indikasi penyebab turunnya kinerja karyawan Perumdam Tirta Anom Kota Banjar yaitu :

1. *Employee Engagement* (Keterikatan)
  - a. Karyawan merasa tidak betah dan tidak semangat bekerja.
  - b. Masih terdapat karyawan yang belum sepenuhnya antusias dan bangga ketika bekerja di organisasi.
  - c. Rendahnya tingkat kedisiplinan karyawan.
2. Stres Kerja
  - a. Karyawan yang mudah tersinggung dengan rekan kerjanya.
  - b. Terdapat kelebihan tuntutan tugas dari pekerjaan.
  - c. Karyawan merasa tidak dibutuhkan dan tidak bisa diandalkan.
3. Kompensasi



- a. Kurangnya ketepatan waktu dalam pemberian tunjangan.
  - b. Perusahaan tidak memberikan fasilitas untuk menunjang karyawan dalam bekerja
4. Kinerja Karyawan
- a. Kerjasama antar karyawan tidak berjalan dengan baik.
  - b. Inisiatif karyawan yang masih rendah di lingkungan kerja.
  - c. Masih adanya karyawan yang tidak teliti dalam melakukan pekerjaannya.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan pemaparan pada bagian sebelumnya maka rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana *Employee Engagement* (keterikatan) pada Perumdam Tirta Anom Kota Banjar.
2. Bagaimana Stres Kerja pada Perumdam Tirta Anom Kota Banjar.
3. Bagaimana Kompensasi pada Perumdam Tirta Anom Kota Banjar.
4. Bagaimana Kinerja Karyawan pada Perumdam Tirta Anom Kota Banjar.
5. Seberapa besar pengaruh *Employee Engagement* (keterikatan), Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Perumdam Tirta Anom Kota Banjar baik secara simultan maupun secara parsial.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis sebagai berikut :

1. *Employee engagement* (keterikatan) pada Perumdam Tirta Anom Kota Banjar
2. Stres Kerja pada Perumdam Tirta Anom Kota Banjar.
3. Kompensasi pada Perumdam Tirta Anom Kota Banjar.
4. Kinerja Karyawan pada Perumdam Tirta Anom.
5. Besarnya pengaruh *Employee Engagement* (Keterikatan), Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perumdam Tirta Anom Kota Banjar baik secara simultan maupun secara parsial.

### **1.5 Kegunaan Penelitian**

Kegunaan penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan antara lain:

#### **1.5.1 Kegunaan Teoritis**

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan akademis bagi peneliti dalam hal pengaruh *employee engagement* (keterikatan), stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Perumdam Tirta Anom Kota Banjar. Lebih jauh penelitian ini dapat digunakan untuk referensi dan menjadi acuan untuk penelitian sejenis yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

#### **1.5.2 Kegunaan Praktis**

##### **a. Bagi Peneliti**

Kegunaan penelitian ini tentunya berguna untuk meningkatkan ilmu pengetahuan, khususnya mengenai *employee engagement* (keterikatan), stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi instansi.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan masukan dan saran-saran terhadap masalah pada kinerja karyawan yang disebabkan beberapa faktor. Dapat dijadikan sebagai masukan dan bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk menjadi lebih baik.

c. Bagi pihak lain.

Sebagai tambahan informasi guna menciptakan peningkatan kemampuan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia dan referensi bacaan bagi penelitian selanjutnya.