

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Air Minum Dalam Kemasan saat ini merupakan salah satu produk instan yang beredar dipasaran dengan menawarkan berbagai macam keunggulan dan manfaatnya. Tidak dapat dimungkiri, air menjadi salah satu kebutuhan utama dalam hidup. Manusia dapat bertahan hidup tanpa makan selama tiga hari, tapi manusia tidak bisa hidup tanpa minum air selama tiga hari. Namun, air bersih tidak hanya diperlukan sebagai air minum saja. Masih ada banyak lagi manfaat air bersih yang bisa dirasakan, bukan hanya bagi manusia saja, tetapi juga lingkungan sekitar. Apa saja manfaat air bersih tersebut? Simak ulasannya berikut.

Memenuhi kebutuhan cairan dalam tubuh Air merupakan komposisi utama dalam tubuh. Jumlah kadar air yang terkandung dalam tubuh sekitar 50 – 80%, tergantung pada usia. Pada anak-anak, volume air dalam tubuhnya mencapai 65 – 80% dari berat badan. Angka ini akan menurun seiring pertumbuhan anak, yakni mencapai 55 – 60% saat remaja. Lantas, karena sebagian besar tubuh manusia terdiri dari cairan, maka tubuh sangat membutuhkan asupan cairan yang mencukupi. Asupan cairan ini didapatkan dari air minum dan makanan yang mengandung cairan. Kurangnya asupan cairan dalam tubuh bisa mengakibatkan menurunnya konsentrasi seseorang. Ini tentu dapat mengganggu aktivitas sehari-hari. Oleh karena itu, pastikan Anda mendapat asupan cairan yang cukup dengan meminum air bersih setidaknya 1,5-2 liter per hari, tergantung berat badan.

Semakin tinggi berat badan seseorang, semakin banyak asupan cairan yang diperlukan.

PDAM sebagai Badan Usaha Milik Daerah, diharapkan dapat mandiri dalam mengoperasikan perusahaan maupun mengembangkan tingkat pelayanan. Perolehan pendapatan PDAM berasal dari penjualan air bersih dan sangat tergantung dari tarif yang diberlakukan. Penyediaan air bersih bagi masyarakat melalui PDAM, merupakan wujud pelaksanaan dari Peraturan Pemerintah No 16 Tahun 2005 tentang Pengembangan Sistem Air Minum. Sebagai perusahaan penyedia air bersih atau air minum PDAM dituntut untuk dapat menyediakan kebutuhan air bersih masyarakat yang memenuhi syarat kualitas, kuantitas dan kontinuitas.

Pada dasarnya setiap perusahaan mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapainya. Ada perusahaan pada keuntungan maksimal dan ada yang tidak, misalnya dalam bentuk sosial. Tujuan perusahaan berbeda-beda, namun salah satu tujuan yang selalu ada pada perusahaan adalah profitabilitas. Dalam hal profitabilitas menjadi tujuan akhir yang berguna bagi perusahaan untuk mencapai tujuan.

Salah satu BUMD yang mengemban amanat dan peran strategis di daerah adalah PDAM, yang berfungsi melayani kebutuhan hajat hidup orang banyak dan sekaligus menggali dana masyarakat melalui perolehan keuntungan dari usahanya untuk digunakan kembali dalam membangun sarana dan prasarana yang diperlukan oleh masyarakat. Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) berbeda

dengan perusahaan swasta murni yang selalu berorientasi pada keuntungan (*profit oriented*). Salah satu tujuan PDAM adalah turut serta dalam melaksanakan pembangunan daerah khususnya, dan pembangunan ekonomi nasional pada umumnya, dengan cara menyediakan air minum yang bersih, sehat, dan memenuhi persyaratan kesehatan bagi masyarakat di suatu daerah, yang sekaligus merupakan wujud pelayanan yang diberikan oleh pemerintah terhadap masyarakat.

Banyak perusahaan penyedia air minum berskala kecil belum memaksimalkan produksinya sehingga hal tersebut tidak dapat mencukupi permintaan masyarakat. Dengan masih banyaknya perusahaan penyedia air minum yang belum memaksimalkan produksinya, kualitas produk, serta modal yang terbatas tentu memberikan keleluasaan perusahaan yang sudah maju untuk meningkatkan permintaan dan menguasai pasar. Perusahaan penyedia air minum tentu perlu memperhatikan kondisi pasar karena munculnya pesaing baru dalam industri air minum semakin banyak dan ketersediaan bahan baku yang semakin berkurang. Produk yang dihasilkan rata-rata oleh para perusahaan penyedia air minum diantaranya kemasan gelas, botol, dan galon. Air minum sangat penting bagi kesehatan manusia dan tubuh kita sangat membutuhkan maka dari itu Kabupaten Kulon Progo memberanikan untuk membuka perusahaan air minum karena potensi memiliki air bersih dari pegunungan sangat banyak dan melimpah maka mulai dirintis sejak tahun 2013 perusahaan air minum yaitu AIRKU yang memiliki kepamjangan Air Kulon Progo, atau air yang berasal dari Kulon Progo dari penjelasan diatas peneliti tertarik melakukan penelitian di perusahaan tersebut

dengan variabel, kepemimpinan spiritualitas dan stress kerja terhadap kinerja karyawan.

Didalam perusahaan kepemimpinan etis sangat diperhatikan karena etika kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ada didalam perusahaan, terutama pada perusahaan Bumd Pdam Tirta Binangun Kabupaten Kulon Progo, karena dengan adanya kepemimpinan yang etis bisa mempengaruhi tercapainya tujuan perusahaan, bila kepemimpinan tepat maka tujuan perusahaan akan mudah tercapai, pemimpin mempunyai peran penting pula karena nama lain dari pemimpin adalah kepala perusahaan, yang mengatur perusahaan harus bagaimana mestinya, dan menangani ketika ada masalah adalah tugas pemimpin, memberi atau membuat penyelesaian, maka pemimpin juga harus diperhatikan dalam perusahaan.

Dalam pandangan islam kepemimpinan etis juga menjadi sorotan dan sudah dicontohkan sejak jaman nabi, Imam al-Mawardi dalam kitabnya al-Ahkam al-Sulthoniyah memberikan definisi khilafah sebagai berikut “Penggantian (tugas) kenabian untuk memelihara agama dan mengatur urusan dunia”. Dari kepemimpinan tertinggi ini, kemudian berkembang ke seluruh aspek kehidupan manusia, sampai ke kelompok yang paling kecil, keluarga dan individunya. Dalam hal ini, sudah barang tentu kita tidak akan membahas masalah khilafah, suksesi pimpinan nasional dan sebagainya, akan tetapi kita hanya akan mempelajari secara sepintas bagaimana mestinya kalau kita kebetulan diserahi tugas untuk memimpin satu lembaga atau organisasi. Oleh karena itu, yang perlu kita ketahui adalah sifat-sifat pemimpin tersebut, sehingga kita dapat

meneladaninya atau memudahkan kita untuk memilih seorang pemimpin. Serta dalam ayat Al-Quran juga membahas tentang pemimpin seperti beberapa ayat berikut :

واذ قال ربك للملائكة اذن جاعل في الارض خليفة قالوا اجد تعمل

فيها من يفسد فيها

ويبدفك الدماء وذنن نسد بحد بمدك وذن قدس لك قال اذن اعلم

مال تعلمون

Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan khalifah di bumi". Mereka berkata "Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah disana, sedangkan kami bertasbih, memuji-Mu, dan menyucikan nama-Mu?" Dia berfirman, "Sungguh Aku lebih mengetahui apa yang tidak kamu ketahui"(al-Baqarah:30)

يداود انا جعلتك خليفة في الارض فاحكم بين الناس باحلق وال تتبع اذلوى فيضلك عن

سبيل اهلل ان الذين يضلون عن سبيل اهلل ذلم عذاب شديد مبنا نسوا يوم احلساب

٢٦(ص)

Allah berfirman), "Wahai Daud! Sesungguhnya engkau Kami jadikan khalifah (penguasa) di bumi, maka berilah keputusan diantara manusia dengan adil dan janganlah engkau mengikuti hawa nafsu, karena akan menyesatkan engkau dari

jalan Allah, sungguh orang-orang yang sesat dari jalan Allah akan mendapat adzab yang berat, karena mereka melupakan hari perhitungan.” (Shod: 26), dari kedua penggalan dua ayat di atas dapat disimpulkan bahwa sejak al quran mulai diturunkan sudah membahas tentang pemimpin dan sejatinya kita juga pemimpin atas diri kita sendiri.

Dari pembahasan tentang pemimpin di atas juga didukung penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa Kepemimpinan Etis memiliki pengaruh terhadap kinerja Angel Maudul dkk (2018) menguji Pengaruh Kepemimpinan Etis dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 dan penelitian yang dilakukan oleh, Rimon Domiyandra, Hariv Amali Rivai (2019), menguji Pengaruh Kepemimpinan Etis, Budaya Organisasi, Dan Penghargaan Terhadap Keterikatan Kerja Account Representative Pada Kpp Pratama Di Lingkungan Kanwil Djp, dan penelitian terdahulu oleh Cecep Pahrudin dkk (2018) menguji *The Ethical Leadership, Job's Characteristics, and Employees' Performance Satisfaction of the Airlines Company* serta penelitian Anwar Munajah dkk (2018) menguji Pengaruh Kepemimpinan Etis dan Iklim Etis terhadap Komitmen Afektif yang menunjukkan hasil bahwa Kepemimpinan Etis memiliki hasil positif maka dari penelitian terdahulu peneliti ingin membuktikan apakah dengan variabel yang sama tempat yang berbeda memiliki hasil yang sama, perusahaan tidak terlepas dari adanya stress kerja yang disebabkan oleh berbagai faktor, seperti jam kerja, tekanan pekerjaan, serta bisa saja karena faktor dari luar perusahaan, maka peneliti juga meneliti variabel tentang stress kerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berikutnya adalah stres kerja dapat membuat karyawan menjadi gagal dalam menjalankan pekerjaannya karena stress kerja yang berlebihan menghasilkan keterbalikan dari semangat dan motivasi kerja maka stres kerja ini bila tidak dicegah sejak awal akan membuat susah susah tercapainya tujuan perusahaan maka lebih baik perusahaan juga memperhatikan stres kerja ini dengan begitu bila stres kerja bisa berubah menjadi sebuah motivasi kerja maka tujuan perusahaan akan mudah tercapai, jika stres kerja terjadi karena adanya faktor di luar dari perusahaan atau yang tidak berhubungan dengan pekerjaan maka perusahaan sebisa mungkin membuat situasi atau lingkungan kerja yang membuat para karyawan merasa nyaman, bila hal ini terjadi maka para karyawan akan merasakan kan bekerja adalah waktu untuk refreshing atau menghilangkan stres mereka, nilai positif dari Kejadian ini membuat karyawan lebih semangat dalam menjalankan pekerjaannya dampak dari hal tersebut kembali lagi kepada perusahaan bahwasannya pekerjaan yang meningkat akan mempercepat tercapainya tujuan perusahaan.

Dari penjelasan tersebut juga didukung oleh penelitian terdahulu Terdapat penelitian yang memiliki hasil stress kerja berpengaruh negative, penelitian yang dilakukan oleh, Amiruddin Amir (2019) menguji *Mediating effect of work stress on the influence of time pressure, work-family conflict and role ambiguity on audit quality reduction behavio* yang menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan, tetapi penelitian ini bersebrangan dengan penelitian Ergo Nurpatria (2020), menguji Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Nusamulti Centralestari Tangerang

penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan, tetapi juga di dukung oleh penelitian Rachel, dkk (2018), menguji Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado dan penelitian yang dilakukan oleh Chauhan Rahul dkk (2019) menguji *Building Performance Service Through Transformational Leadership Analysis, Work Stress And Work Motivation Study In Stationery Distributor Companies*, serta penelitian lain oleh Ahmad Aswan Waruwu (2018) menguji Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara, Rahmi Maharani dan Apri Budianto (2019) menguji Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam, Hartono Jessie Steven dan Arif Partono Prasetio (2019) menguji Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja serta penelitian yang dilakukan oleh Bo M. Havermans (2018) yang menguji *Work stress prevention needs of employees*, yang menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan, dengan ini peneliti akan membuktikan menggunakan variabel yang sama dengan tempat penelitian berbeda apakah hasilnya akan sama. Serta spiritualitas juga tidak kalah penting untuk menjaga keberlangsungan perusahaan, karena para pekerja juga memiliki kebutuhan batin.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja adalah spiritualitas, spiritualitas tidak hanya hubungan antara manusia dengan tuhan, yang dilakukan melalui beribadah tetapi spiritualitas juga tentang hubungan antar manusia, menurut Dehler dan Welsh (2003), menggambarkan spiritualitas di tempat kerja sebagai pencarian

makna, lebih dalam pengetahuan diri atau transendensi ke tingkat yang lebih tinggi. Selain itu, rasa makna dan tujuan berfungsi sebagai sumber energi batin yang kemudian diekspresikan secara lahiriah sebagai perilaku, hal ini dapat diartikan bahwa spiritualitas adalah kesungguhan kita dalam bekerja yang dialami mendalam secara batin atau menjiwai pekerjaan kitasehingga menimbulkan rasa senang dalam bekerja serta hubungan kekeluargaan dalam bekerja yang tinggi dapat membuat seseorang menjadi merasakan kenyamanan saat ditempat kerja, dengan adanya hubungan antar karyawan yang baik, maka semakin tinggi spiritualitas dalam perusahaan tersebut, namun penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh, Ferguson (2003), yang mengusulkan bahwa elemen ketiga dari spiritualitas di tempat kerja adalah keselarasan dengan nilai-nilai organisasi, bukan kehidupan batin tetapi penelitian ini juga di dukung dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Tepper (2003) mendefinisikan spiritualitas sebagai, sejauh mana seorang individu termotivasi untuk menemukan kesucian” makna dan tujuan keberadaannya, tetapi mencatat, mirip dengan argumen yang dibuat oleh Mitroff dan Denton (1999), bahwa spiritualitas tidak terkait dengan agama, Tuhan atau kekuatan yang lebih tinggi, melainkan hubungan batin dengan sesama pekerja, dengan demikian peneliti melakukan penelitian spiritualitas ini berdasar penelitian terdahulu, apakah memiliki hasil yang sama dengan variabel sama tetapi empat penelitian berbeda.

Bagaimana mereka mengelola SDM yang meningkat darstis ini, agar karyawan tetap merasa puas dan meminimalisir adanya perputaran karyawan dengan demikian kita semua kan mengetahui cara perusahaan mengelola SDM mereka.

Berdasarkan uraian Fenomena diatas, peneliti tertarik dan terdorong meneliti lebih lanjut tentang pentingnya Penerapan Tarif Air dalam upaya meningkatkan profitabilitas pada laporan keuangan di Perusahaan Daerah Air Minum PDAM AIRKU. Hasil penelitian ini dituangkan dalam skripsi berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Etis, Spiritualitas Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”

B. Rumusan masalah

1. Apakah kepemimpinan etis berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah spiritualitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah stress kerja berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan penelitian

1. Untuk menguji pengaruh dari kepemimpinan etis terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menguji pengaruh dari spiritualitas dan stress kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menguji pengaruh dari stress kerja terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat penelitian

1. Manfaat praktis

a. Bagi peneliti,

Sebagai referensi dan bahan pertimbangan khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan upaya meningkatkan kinerja pegawai.

b. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai dan menentukan kebijakan secara tepat guna mencapai produktivitas kerja perusahaan.

c. Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dengan refrensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sejenis.

2. Manfaat teoritis

a. Bagi dunia pendidikan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan pendidikan ataupun refrensi dan pengetahuan bagi peneliti yang melakukan pengembangan penelitian selanjutnya.

b. Bagi Instansi Terkait

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan suatu organisasi atau perusahaan dalam mengambil kebijakan kinerja karyawan, kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja pada perusahaan atau organisasi.