

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Air Minum Tirta Mahameru Kabupaten Lumajang merupakan salah satu badan usaha milik daerah yang memiliki peran penting dalam menyediakan layanan air bersih bagi masyarakat. Sebagai penyedia layanan esensial, perusahaan ini bertanggung jawab memastikan bahwa seluruh warga di wilayahnya mendapatkan akses yang adil dan berkelanjutan terhadap air bersih, yang merupakan kebutuhan dasar bagi kesehatan dan kualitas hidup. Dalam menjalankan fungsinya yang krusial ini, kinerja pegawai menjadi faktor kunci yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Pegawai yang berkompeten dan berdedikasi tinggi mampu menjalankan tugas-tugas operasional dengan efisien, mengatasi tantangan teknis dan lingkungan, serta memberikan layanan yang responsif dan berkualitas kepada pelanggan. Dengan demikian, kinerja pegawai tidak hanya mempengaruhi efisiensi internal perusahaan, tetapi juga memiliki dampak langsung terhadap kepuasan dan kesejahteraan masyarakat yang dilayani.

Fenomena pentingnya kinerja pegawai bagi Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Air Minum Tirta Mahameru Kabupaten Lumajang tidak bisa diabaikan. Sebagai penyedia layanan air bersih yang sangat vital bagi kehidupan masyarakat, kinerja pegawai menjadi faktor kunci dalam memastikan kualitas dan kontinuitas layanan yang diberikan. Pegawai yang memiliki kinerja tinggi mampu menjalankan tugasnya dengan baik, mulai dari operasional harian hingga

penyelesaian masalah yang muncul, sehingga masyarakat menerima layanan air bersih yang optimal.

Fenomena lainnya adalah efisiensi operasional. Pegawai yang bekerja dengan baik dapat mengoptimalkan penggunaan sumber daya, mengurangi biaya operasional, dan meningkatkan produktivitas. Hal ini sangat penting dalam menjaga keberlanjutan perusahaan, terutama di tengah tekanan untuk menyediakan layanan dengan biaya yang terjangkau bagi masyarakat.

Selain itu, inovasi dan perbaikan berkelanjutan juga menjadi fenomena penting. Pegawai yang berkinerja tinggi cenderung lebih inovatif dan selalu mencari cara untuk meningkatkan kualitas layanan. Mereka mampu mengidentifikasi dan memecahkan masalah dengan cepat, serta beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungan eksternal maupun internal perusahaan.

Reputasi perusahaan juga sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai. Ketika pegawai memberikan layanan yang baik dan responsif terhadap kebutuhan pelanggan, kepercayaan masyarakat terhadap perusahaan meningkat. Reputasi yang baik ini tidak hanya menarik lebih banyak pelanggan, tetapi juga memperkuat posisi perusahaan di mata pemerintah daerah dan pemangku kepentingan lainnya.

Kepatuhan terhadap regulasi adalah fenomena lain yang tidak kalah penting. Pegawai yang berkinerja tinggi lebih mampu mematuhi berbagai regulasi dan standar kualitas yang ditetapkan oleh pemerintah. Hal ini mengurangi risiko sanksi atau penalti yang dapat merugikan perusahaan secara finansial maupun reputasi.

Pencapaian target dan tujuan strategis perusahaan juga sangat bergantung pada kinerja pegawai. Setiap perusahaan memiliki target dan tujuan yang ingin dicapai untuk meningkatkan kinerja dan pertumbuhannya. Pegawai yang berkinerja tinggi adalah aset berharga yang membantu perusahaan mencapai target tersebut dengan lebih efektif dan efisien.

Selain itu, daya tahan terhadap krisis juga menjadi fenomena penting. Pegawai yang berkinerja tinggi lebih tangguh dalam menghadapi situasi darurat atau krisis, seperti bencana alam atau gangguan teknis. Mereka mampu menjaga kelangsungan layanan dan meminimalkan dampak negatif terhadap pelanggan. Kinerja yang baik juga mampu meningkatnya moral dan semangat kerja di antara pegawai juga tidak bisa diabaikan. Kinerja yang baik dari satu pegawai dapat memotivasi rekan-rekannya untuk bekerja dengan lebih baik, menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kolaboratif.

Secara keseluruhan, fenomena-fenomena ini menunjukkan betapa pentingnya kinerja pegawai bagi Perumda Air Minum Tirta Mahameru Kabupaten Lumajang. Investasi dalam strategi yang meningkatkan kinerja pegawai, seperti pemberian insentif yang tepat dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, sangat diperlukan untuk memastikan keberhasilan dan keberlanjutan perusahaan dalam menyediakan layanan air bersih yang vital bagi masyarakat.

Dari beberapa penelitian terdahulu terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah insentif (Oktaria dan Alexandro, 2020; Maharani, et al, 2021; Adiati dan Saroyo, 2022; Norbaiti, et al, 2022; Fatah dan Suhandini, 2019), lingkungan kerja (Pratama dan Wismar'ein,

2018; Prilian dkk., 2014; Rorong, 2016, Tanjung, 2018, dan Sari, et al., 2021) dan motivasi kerja (Amalia dan Fakhri, 2016; Ghaffari, et. al., 2017; Suparman, et al., 2021; Priyatno, 2022; Kuswati, 2020; Pratama, 2020).

Penelitian-penelitian sebelumnya tentang pengaruh insentif, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai telah memberikan pemahaman awal, akan tetapi masih terdapat kesenjangan dalam penelitian (*research gap*) yang masih belum terpenuhi, sehingga membuka kesempatan untuk kontribusi penelitian yang lebih menyeluruh. Beberapa *research gap* diantaranya adalah Kurniawan dan Rimas (2021) membuktikan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, Hartawati (2019) dan Hidayat (2021) membuktikan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Mengingat masih adalah celah penelitian (*research gap*) atau inkonsistensi dalam hasil penelitian sebelumnya maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lanjutan dengan topik **“Pengaruh Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pada PERUMDA Air Minum Tirta Mahameru Kabupaten Lumajang.”**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai PERUMDA Air Minum Tirta Mahameru Kabupaten Lumajang?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PERUMDA Air Minum Tirta Mahameru Kabupaten Lumajang.?

3. Apakah insentif berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai PERUMDA Air Minum Tirta Mahameru Kabupaten Lumajang?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai PERUMDA Air Minum Tirta Mahameru Kabupaten Lumajang?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PERUMDA Air Minum Tirta Mahameru Kabupaten Lumajang?
6. Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai PERUMDA Air Minum Tirta Mahameru Kabupaten Lumajang melalui motivasi kerja?
7. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PERUMDA Air Minum Tirta Mahameru Kabupaten Lumajang melalui motivasi kerja?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai PERUMDA Air Minum Tirta Mahameru Kabupaten Lumajang.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PERUMDA Air Minum Tirta Mahameru Kabupaten Lumajang..
3. Untuk menganalisis pengaruh insentif terhadap motivasi kerja pegawai PERUMDA Air Minum Tirta Mahameru Kabupaten Lumajang.
4. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai PERUMDA Air Minum Tirta Mahameru Kabupaten Lumajang.
5. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PERUMDA Air Minum Tirta Mahameru Kabupaten Lumajang.

6. Untuk menganalisis pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai PERUMDA Air Minum Tirta Mahameru Kabupaten Lumajang melalui motivasi kerja.
7. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PERUMDA Air Minum Tirta Mahameru Kabupaten Lumajang melalui motivasi kerja.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1. Bagi Praktisi**

Penelitian ini memiliki beberapa manfaat yang signifikan bagi praktisi di PERUMDA Air Minum Tirta Mahameru Kabupaten Lumajang dan praktisi manajemen sumber daya manusia secara umum. Pertama-tama, hasil penelitian akan memberikan wawasan yang lebih dalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai dalam konteks PERUMDA Air Minum Tirta Mahameru Kabupaten Lumajang. Praktisi di PERUMDA Air Minum Tirta Mahameru Kabupaten Lumajang dan praktisi sumber daya manusia dapat menggunakan temuan penelitian ini untuk mengevaluasi dan meningkatkan strategi pemberian insentif, menciptakan lingkungan kerja dan motivasi kerja yang lebih baik guna meningkatkan kinerja pegawai.

### **2. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti yang melakukan penelitian dengan topik yang serupa. Dengan memberikan landasan empiris yang kuat, penelitian ini dapat membantu peneliti lain dalam memahami dinamika antara insentif, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai di organisasi sejenis. Selain itu, temuan-temuan spesifik dari penelitian ini, seperti faktor-faktor yang

paling berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja pegawai, dapat memberikan wawasan berharga bagi peneliti dalam mengembangkan hipotesis dan kerangka konseptual untuk studi mereka sendiri. Penelitian ini juga dapat digunakan sebagai referensi metodologis, memberikan panduan tentang pendekatan penelitian yang efektif, desain survei, dan teknik analisis data yang relevan untuk topik serupa. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini tidak hanya memperkaya literatur akademis tetapi juga memberikan kontribusi praktis bagi pengembangan studi lebih lanjut di bidang manajemen sumber daya manusia dan kinerja organisasi.

