

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja pegawai merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan organisasi, khususnya pada badan usaha milik daerah seperti Perumda Air Minum Tirta Tuah Benua Kutai Timur yang memiliki peran strategis dalam pelayanan publik. Sebagai entitas yang bertanggung jawab atas pengelolaan dan penyediaan air bersih bagi masyarakat, Perumda dituntut untuk mampu menjalankan operasional secara efektif, efisien, dan akuntabel. Tingkat kinerja pegawai yang baik akan berimplikasi langsung pada tercapainya tujuan organisasi, baik dari sisi kualitas pelayanan, kepuasan pelanggan, maupun keberlanjutan kinerja perusahaan daerah itu sendiri.

Sebagai penyedia layanan dasar berupa air bersih, Perumda Air Minum Tirta Tuah Benua Kutai Timur dihadapkan pada berbagai tantangan, seperti meningkatnya kebutuhan masyarakat, tuntutan kualitas pelayanan yang semakin tinggi, serta keterbatasan sumber daya yang dimiliki. Kondisi tersebut menuntut organisasi untuk memiliki pegawai yang profesional, responsif, dan berorientasi pada pelayanan. Oleh karena itu, kinerja pegawai tidak hanya diukur dari pencapaian target kerja semata, tetapi juga dari kemampuan pegawai dalam memberikan pelayanan yang tepat waktu, berkualitas, serta sesuai dengan standar pelayanan publik yang telah ditetapkan.

Pencapaian tujuan organisasi tersebut sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, karena pegawai merupakan penggerak utama

dalam seluruh proses operasional dan pelayanan organisasi. Pegawai yang memiliki kompetensi, motivasi, dan komitmen yang tinggi akan mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal. Sebaliknya, rendahnya kinerja pegawai dapat berdampak pada terganggunya proses pelayanan, menurunnya kepercayaan masyarakat, serta terhambatnya pencapaian visi dan misi Perumda Air Minum Tirta Tuh Benua Kutai Timur.

Kinerja pegawai memiliki peranan yang sangat penting bagi Perumda Air Minum Tirta Tuh Benua Kutai Timur karena secara langsung menentukan kualitas dan kontinuitas pelayanan air bersih kepada masyarakat. Tingginya kinerja pegawai akan memastikan seluruh proses operasional, mulai dari pengolahan air, distribusi, hingga pelayanan pelanggan, dapat berjalan secara efektif dan efisien. Sebaliknya, kinerja pegawai yang rendah berpotensi menimbulkan gangguan pelayanan, keluhan pelanggan, serta menurunnya tingkat kepercayaan masyarakat terhadap kinerja perusahaan daerah sebagai penyedia layanan publik.

Selain berdampak pada kualitas pelayanan, kinerja pegawai juga berpengaruh terhadap pencapaian tujuan dan keberlanjutan organisasi. Pegawai yang mampu bekerja sesuai standar kerja dan target yang telah ditetapkan akan mendukung tercapainya efisiensi operasional, pengendalian biaya, serta peningkatan produktivitas perusahaan. Kondisi ini menjadi sangat penting bagi Perumda Air Minum Tirta Tuh Benua Kutai Timur dalam menghadapi tantangan peningkatan kebutuhan air bersih, keterbatasan sumber daya, serta tuntutan peningkatan kinerja keuangan dan tata kelola perusahaan yang baik.

Lebih lanjut, kinerja pegawai yang optimal akan mendukung terciptanya citra positif organisasi di mata masyarakat dan pemangku kepentingan lainnya. Pegawai yang bekerja secara profesional, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pelayanan publik akan meningkatkan kepuasan pelanggan serta memperkuat legitimasi Perumda sebagai badan usaha milik daerah yang mampu menjalankan fungsi sosial dan ekonomi secara seimbang. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai merupakan kebutuhan strategis yang harus menjadi perhatian utama manajemen Perumda Air Minum Tirta Buah Benua Kutai Timur.

Sebagai penyedia layanan dasar berupa air bersih, Perumda Air Minum Tirta Buah Benua Kutai Timur dihadapkan pada berbagai tantangan, seperti meningkatnya kebutuhan masyarakat, tuntutan kualitas pelayanan yang semakin tinggi, serta keterbatasan sumber daya yang dimiliki. Kondisi tersebut menuntut organisasi untuk memiliki pegawai yang profesional, responsif, dan berorientasi pada pelayanan. Oleh karena itu, kinerja pegawai tidak hanya diukur dari pencapaian target kerja semata, tetapi juga dari kemampuan pegawai dalam memberikan pelayanan yang tepat waktu, berkualitas, serta sesuai dengan standar pelayanan publik yang telah ditetapkan.

Pencapaian tujuan organisasi tersebut sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, karena pegawai merupakan penggerak utama dalam seluruh proses operasional dan pelayanan organisasi. Pegawai yang memiliki kompetensi, motivasi, dan komitmen yang tinggi akan mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal. Sebaliknya, rendahnya kinerja pegawai dapat berdampak pada terganggunya proses pelayanan,

menurunnya kepercayaan masyarakat, serta terhambatnya pencapaian visi dan misi Perumda Air Minum Tirta Tuah Benua Kutai Timur.

Beberapa penelitian empiris telah membuktikan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain berupa kompensasi (Kasenda, 2013; Fauzi, 2014; Leonardo dan Andreani, 2015; Dayanandan, 2017; Laksana, et al, 2015), komitmen organisasi (Astuti, 2022; Santosa, 2019; Pribowo, 2020; Kristian dan Ferijani, 2020; Ginanjar dan Berliana, 2021) dan kepemimpinan (Rego et al, 2017; Salutondok dan Soegoto, 2015; Basit et al, 2017; Delfi, 2017; Baskara dan Sukiswo, 2015; Gede dan Piartini, 2018; Amrani et al., 2019).

Akan tetapi masih terdapat kesenjangan penelitian (*research gap*) dari beberapa penelitian sebelumnya, yaitu hasil penelitian Rianda dan Winarno (2022) membuktikan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sudarno, et al (2023), Saputri dan Andayani (2018) membuktikan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Ardiyansah dan Mon (2023) membuktikan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Mengingat masih adanya gap penelitian seperti disebutkan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lanjutan dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Perumda Air Minum Tirta Tuah Benua Kutai Timur.”**

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pegawai Perumda Air Minum Tirta Tuah Benua Kutai Timur?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Tuah Benua Kutai Timur?
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Tuah Benua Kutai Timur?
4. Apakah kompensasi, komitmen organisasi dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Tuah Benua Kutai Timur?
5. Diantara variabel kompensasi, komitmen organisasi dan kepemimpinan, variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Tuah Benua Kutai Timur?

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Tuah Benua Kutai Timur.
2. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Tuah Benua Kutai Timur.

3. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Tuh Benua Kutai Timur.
4. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, komitmen organisasi dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Tuh Benua Kutai Timur.
5. Untuk menganalisis variabel yang berpengaruh dominan, diantara variabel kepemimpinan, komitmen organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Tuh Benua Kutai Timur.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait pengaruh kompensasi, komitmen organisasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada sektor badan usaha milik daerah. Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi empiris bagi akademisi dan peneliti selanjutnya dalam mengkaji variabel-variabel yang memengaruhi kinerja pegawai pada organisasi pelayanan publik. Selain itu, penelitian ini juga dapat memperkaya literatur ilmiah serta menjadi bahan pembandingan bagi penelitian sejenis dengan objek dan karakteristik organisasi yang berbeda.

2. Bagi Praktisi

Bagi praktisi, khususnya manajemen Perumda Air Minum Tirta Tuh Benua Kutai Timur, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan dan strategi pengelolaan sumber daya manusia.

Temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai faktor-faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga manajemen dapat menyusun sistem kompensasi yang lebih adil, meningkatkan komitmen organisasi, serta menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif. Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai dasar pengambilan keputusan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai dan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

