

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) memiliki peran penting dalam pengelolaan dan sirkulasi air karena air merupakan salah satu sumber daya alam yang sangat penting bagi kelangsungan hidup manusia. Kinerja yang baik dan motivasi kerja yang tinggi sangat penting untuk pengelolaan dan sirkulasi air PDAM. Namun demikian, PDAM Bangkalan memiliki sejumlah masalah dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam beberapa tahun terakhir, termasuk rendahnya motivasi kerja dan hasil yang mengecewakan. Kurangnya kepemimpinan yang baik dan lingkungan kerja yang tidak bersahabat merupakan dua dari sekian banyak penyebabnya. Ismawati dan Anshori Isa M (2021) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mempelajari bagaimana cara memanfaatkan waktu dan tenaga manusia secara maksimal agar perusahaan, para pekerjanya, dan masyarakat secara keseluruhan dapat mencapai tujuan bersama. Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang menentukan apakah perusahaan mencapai tujuannya, menurut Benjamin dkk. (2017). Sumber daya manusia adalah tulang punggung dari setiap bisnis yang sukses (Priyanto, 2016).

Motivasi dan kinerja yang rendah dapat disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang tidak efektif dan lingkungan kerja yang tidak mendukung. Ketika para pemimpin gagal menginspirasi tim mereka untuk

mencapai potensi penuh mereka, pegawai mungkin mulai merasa diremehkan dan bahkan terdemotivasi. Sebaliknya, ketika pegawai tidak diberikan sumber daya yang mereka butuhkan. untuk berkembang, mereka mungkin akan kurang berinvestasi dalam pekerjaan mereka dan akhirnya kurang berusaha secara keseluruhan. Kualitas layanan, kepuasan pelanggan, dan pendapatan perusahaan dapat terpukul ketika pegawai tidak berinvestasi dalam profesi mereka dan tidak berkinerja sesuai standar. Putri dkk. (2018) menemukan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Keberhasilan atau kegagalan sebuah bisnis sangat bergantung pada kinerja pegawainya, menurut Ardiansyah dkk. (2021).

Pemimpin adalah seseorang yang dapat menggalang pengikutnya untuk mencapai tujuan bersama, menurut Simanjutak dalam (Satria, 2021). Untuk mencapai kinerja keseluruhan personel yang diperluas dan profitabilitas perusahaan, pemimpin perusahaan adalah pemasok yang paling penting (Jamaludin, 2017). Kepemimpinan adalah suatu metode yang telah diatur dan dikendalikan untuk mendorong orang-orang melakukan apa yang diinginkan oleh pemimpin sehingga kelompok atau organisasi dapat mencapai tujuannya. Seorang pemimpin tidak bisa lagi hanya bergantung pada kebanggaan yang mereka dapatkan dari pekerjaan dan keahlian mereka, melainkan harus memanfaatkan beragam bakat, pengalaman, kepribadian, dan motivasi yang dimiliki oleh setiap individu yang kuat (Junaidi & Susanti, 2019). Pemimpin didefinisikan oleh Setiawan dan Pratama (2019) sebagai orang yang dapat mempengaruhi tindakan orang-orang di bawahnya, baik bawahan maupun kelompok, dan yang juga memiliki keterampilan dan

keahlian khusus dalam bidang yang dipilihnya serta mampu mempraktikkannya melalui struktur organisasi yang telah ditetapkan.

Enny (2019: 57) berpendapat bahwa suasana kerja yang positif adalah suasana kerja yang menginspirasi pegawai untuk mencintai pekerjaannya dan bekerja lebih keras. Ketika pekerja dapat tumbuh secara profesional dan pribadi di tempat kerja yang mendukung, semua orang diuntungkan. Sementara itu, menyelesaikan pekerjaan dengan cepat adalah salah satu dari sekian banyak keuntungan bekerja dengan individu yang bersemangat. “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan,” ujar Nitisemito (2018:183). Mengamati suasana kantor atau tempat kerja sangatlah penting. Setiap bisnis harus memikirkan hal ini sebagai cara untuk mempertahankan pegawainya, karena pekerja juga menginginkan dan membutuhkan kritik yang membangun dalam bentuk tempat kerja yang aman dan mendukung. Pentingnya lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi pegawai, termasuk penyediaan fasilitas dan alat keselamatan kerja yang sesuai, pemeliharaan tempat kerja yang bersih, dan peningkatan semangat kerja pegawai dalam semua aspek pekerjaan, disoroti oleh Sari dkk. (2020), yang menyatakan bahwa ketika aspek fisik dan non-fisik tempat kerja memuaskan, produktivitas di tempat kerja meningkat. Istilah “lingkungan kerja” didefinisikan oleh Sedamaryanti (2017) tidak hanya mencakup ruang fisik tempat seorang pegawai melakukan tugasnya, tetapi juga kondisi kerjanya, metode yang digunakan, dan cara-cara bekerja sama dengan orang lain.

Kinerja didefinisikan oleh Afandi (2021: 83-84) sebagai kecenderungan seorang individu atau kelompok untuk melakukan atau meningkatkan tindakan sesuai dengan tugasnya dan untuk mencapai hasil yang diinginkan, kinerja pegawai didefinisikan oleh Sudarmanto et al. (2020) sebagai hasil keseluruhan dari usaha individu selama periode waktu tertentu dalam hubungannya dengan standar, sasaran, tujuan, atau kriteria pekerjaan yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama, hasil kerja dan perilaku dalam pekerjaan yang menghasilkan penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam kurun waktu yang telah ditetapkan itulah yang kita sebut dengan kinerja (Kasmir, 2016:182). Prestasi kerja atau kinerja pegawai adalah hasil kerja secara keseluruhan yang dicapai oleh seorang pegawai baik dari segi kuantitas maupun kualitas dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Mangkunegara, 2017:9). Menurut definisi ini, kinerja seseorang adalah tindakan dan perilaku yang terlihat dan dapat dievaluasi selama melakukan tanggung jawab pekerjaannya (Andriyan, 2021).

Pekerja yang termotivasi lebih cenderung datang ke tempat kerja dengan sikap positif, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas (Beal dan Steven, 2017). “Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal,” tegas Hasibuan (2014:141). Bahwa “Motivasi merupakan faktor pendorong bagi seseorang untuk melakukan suatu kegiatan tertentu, motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong tingkah laku manusia”, demikian pendapat Sutrisno

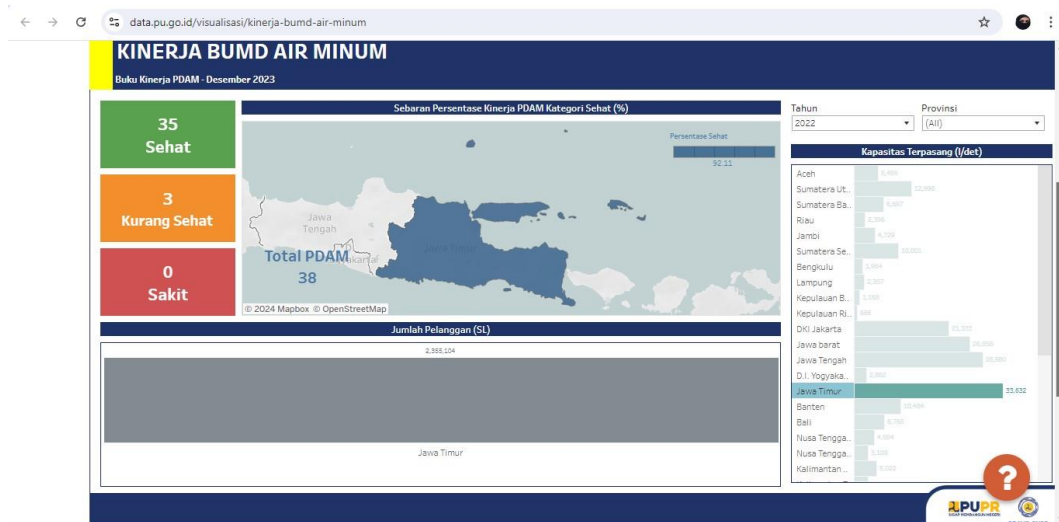
(2016:110). Kebangkitan, pengarahan, dan ketekunan dalam melaksanakan tindakan yang berorientasi pada pencapaian tujuan merupakan motivasi kerja (Wibowo, 2014). Namun, motivasi kerja didefinisikan oleh Afandi (2018) sebagai keinginan yang berkembang dalam diri individu ketika dia terinspirasi, terdorong, dan didukung untuk melakukan kegiatan atau pekerjaan dengan senang hati dan ikhlas demi mencapai hasil yang baik dan berkualitas (Munzir et al., 2022).

Tujuan organisasi dapat dicapai dengan jauh lebih efektif ketika para pemimpin menggunakan gaya kepemimpinan yang sesuai bersama dengan personel yang kompeten dan berkinerja tinggi (Ahmed et al., 2023: 78). Ketika berpikir tentang manajemen organisasi, dua bidang yang penting dan saling berhubungan adalah gaya kepemimpinan dan karakteristik pegawai. Gaya kepemimpinan sangat penting untuk membimbing, menginspirasi, dan mengelola orang, yang merupakan sumber daya manusia yang menjadi fondasi kesuksesan perusahaan. Kebutuhan PDAM Bangkalan untuk mempekerjakan individu-individu yang memiliki motivasi tinggi yang dapat secara konsisten memberikan layanan terbaik kepada pelanggan membuat penelitian ini menjadi semakin penting. Penelitian ini dapat membantu PDAM Bangkalan dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan meningkatkan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja, karena pengamatan penulis menunjukkan bahwa faktor-faktor ini berdampak pada kinerja. Oleh karena itu, PDAM Bangkalan dipilih sebagai objek penelitian dalam penelitian ini. Salah satu Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang ada di Kabupaten Bangkalan, Madura, Jawa Timur adalah Perusahaan Daerah Air

Minum (PDAM) Bangkalan. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1981 dengan Peraturan Daerah nomor 19 tahun 1981.

Untuk mengetahui efektivitas dan efisiensi penanganannya, BUMD ini melakukan evaluasi pengelolaan SPAM dengan menggunakan BPPSPAM. SPAM menggunakan delapan belas indikator penilaian kinerja dan empat dimensi-keuangan, pelayanan, dan sumber daya manusia operasional-untuk menyusun kinerja BUMD. Dengan bobot 25% untuk keuangan, 25% untuk pelayanan, 35% untuk operasional, 15% untuk sumber daya manusia, dan 35% untuk operasional, aspek operasional memiliki bobot yang lebih berat daripada aspek operasional lainnya. Nilai standar setiap indikator dihitung dengan memperhitungkan perbedaan antara hasil analisis statistik yang telah disepakati oleh BPPSPAM, BPKP, dan PERPAMSI dalam menyusun standar teknis evaluasi kinerja. Karakteristik BUMD penyelenggara SPAM kabupaten/kota. Terdapat total tiga (3) cara untuk mengevaluasi kinerja perusahaan BUMD SPAM di keempat domain:

1. Sehat, nilainya lebih besar dari 2,8.
2. Tidak sehat, dengan nilai 2,2 s.d 2,8.
3. Sakit dengan skor dibawah 2,2.



Gambar 1.1 BUMD Penyelenggara SPAM Wilayah II

Sumber: <https://data.pu.go.id/visualisasi/kinerja-bumd-air-minum>

Tabel 1.1 BUMD Penyelenggara SPAM Wilayah II

NO	PROVINSI	KATEGORI KINERJA			TOTAL
		SEHAT	KURANG SEHAT	SAKIT	
1.	Provinsi Banten	6	0	0	6
2.	Provinsi DKI Jakarta	1	0	0	1
3.	Provinsi Jawa Barat	23	1	0	24
4.	Provinsi Jawa Tengah	34	1	0	35
5.	Provinsi D.I.Y	5	0	0	5
6.	Provinsi Jawa Timur	35	3	0	38
JUMLAH WILAYAH II		104	5	0	109
PROSENTASI		96%	4%	0%	100%

Sumber: Data diolah dari <https://data.pu.go.id/visualisasi/kinerja-bumd-air-minum>

Penilaian kinerja di berbagai provinsi di Indonesia diklasifikasikan ke dalam tiga kelompok: sehat, kurang sehat, dan sakit, seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas. Banten, DKI Jakarta, Jawa Barat, Jawa Tengah, D.I.

Yogyakarta, dan Jawa Timur adalah enam provinsi yang data kinerja kesehatannya ditampilkan. Dari kemungkinan 109 pilihan, 104 masuk ke dalam kategori sehat, sementara 5 dianggap kurang sehat. Kategori sakit tidak ada datanya. Kinerja kesehatan adalah 96% ketika semua orang sehat, 4% ketika semua orang kurang sehat, dan 0% ketika semua orang sakit. Hal ini berarti keenam provinsi dalam kondisi sehat. Jumlah PDAM yang diklasifikasikan sebagai sehat paling banyak terdapat di Jawa Timur, dengan 35 PDAM melaporkan kinerja yang baik dan 3 PDAM melaporkan kinerja yang kurang baik. Ketiga PDAM tersebut berada di Kabupaten Bangkalan, Gresik, dan Pamekasan.

PERWAKILAN BPKP PROVINSI JAWA TIMUR
RINCIAN BADAN USAHA MILIK DAERAH (BUMD) BESERTA TINGKATAN KESEHATAN/KINERJA
TAHUN 2023

No	Nama BUMD	Tingkat Kesehatan Kinerja			Manajemen Risiko		Kapabilitas SPI		
		Skor	Huruf	Predikat	Skor	Predikat	Keterangan	Skor	Predikat
1	PDAM Kabupaten Bangkalan	2,51		KURANG SEHAT					
2	PDAM Kabupaten Banyuwangi	4,45		SEHAT	3	Defined	Pemetaan Rendal BPKP		
3	PDAM Kabupaten Blitar	3,12		SEHAT					
4	PDAM Kabupaten Bojonegoro	3,67		SEHAT					
5	PDAM Kabupaten Bondowoso	3,78		SEHAT					
6	PDAM Kabupaten Gresik	2,54		KURANG SEHAT					
7	PDAM Kabupaten Jember	3,47		SEHAT					
8	PDAM Kabupaten Jombang	3,37		SEHAT					
9	PDAM Kabupaten Kediri	3,04		SEHAT					
10	PDAM Kabupaten Lamongan	3,39		SEHAT					
11	PDAM Kabupaten Lumajang	3,46		SEHAT					
12	PDAM Kabupaten Madiun	3,86		SEHAT					
13	PDAM Kabupaten Magetan	3,75		SEHAT					
14	PDAM Kabupaten Malang	4,32		SEHAT	3	Defined	Pemetaan Rendal BPKP		
15	PDAM Kabupaten Mojokerto	3,65		SEHAT					
16	PDAM Kabupaten Nganjuk	3,56		SEHAT					
17	PDAM Kabupaten Ngawi	3		SEHAT					
18	PDAM Kabupaten Pacitan	3,18		SEHAT					
19	PDAM Kabupaten Pamekasan	2,44		KURANG SEHAT					
20	PDAM Kabupaten Pasuruan	3,85		SEHAT					
21	PDAM Kabupaten Ponorogo	3,31		SEHAT					
22	PDAM Kabupaten Probolinggo	3,01		SEHAT					

Gambar 1.2 Kinerja Pegawai Penyelenggara SPAM Yang Kurang Sehat

Sumber, Buku kinerja BPKP Jawa Timur, 2023.

Tabel 1.2 Kinerja Pegawai Penyelenggara SPAM Yang Kurang Sehat

No	Nama BUMD Penyelenggara SPAM	Provinsi	Penilaian Kinerja	Kinerja
1.	PDAM Kabupaten Bangkalan	Jawa Timur	2,51	Kurang Sehat

Sumber: Data diolah dari Buku kinerja BPKP Jawa Timur, 2023.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja PDAM Bangkalan tidak sehat dari data pada tabel di atas. Menurut Ahmad dkk. (2023), terdapat korelasi yang substansial antara gaya kepemimpinan yang efektif dan kinerja pegawai, yang pada gilirannya dapat sangat mempengaruhi penyelesaian tugas-tugas organisasi. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Pasal 10 menyatakan bahwa indikator kinerja individu sebagai mana dimaksud pada ayat (1) huruf a disusun dengan memperhatikan kriteria: (1) spesifik, (2) terukur, (3) realistis, (4) memiliki batas waktu pencapaian dan, (5) menyesuaikan kondisi internal dan eksternal organisasi. Serta target sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b meliputi aspek: (1) kuantitas, (2) kualitas, (3) waktu dan/atau, (4) biaya. Akibatnya, kinerja yang buruk paling sering disebabkan oleh gaya kepemimpinan. Kinerja pegawai dan perusahaan dapat terpengaruh jika gaya kepemimpinan PDAM Bangkalan tidak mendukung atau tidak sesuai dengan kebutuhan bisnis.

Kebahagiaan dan produktivitas pegawai dapat ditingkatkan dengan tempat kerja yang menyenangkan (Sari, 2020). Pekerja mungkin tidak akan memberikan yang terbaik jika mereka tidak didukung secara fisik dan mental di lingkungan kerja mereka di PDAM Bangkalan. Keberhasilan atau

kegagalan suatu bisnis sangat bergantung pada kinerja pegawainya (Ardiansyah et al., 2021). Kinerja yang tidak memadai di pihak pekerja dapat berdampak negatif pada perusahaan secara keseluruhan. Fungsi penting dari motivasi kerja adalah mendorong pekerja untuk bekerja secara maksimal (Munzir et al., 2022). Kinerja perusahaan secara keseluruhan dapat terpukul jika personil PDAM Bangkalan tidak memiliki insentif untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

Penulis melakukan pengamatan sepintas di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Bangkalan dengan mengingat hal-hal tersebut. Penulis mengamati masalah-masalah yang berkaitan dengan kepemimpinan, seperti gangguan komunikasi antara manajer dan bawahannya dan tidak adanya pengawasan terhadap tugas-tugas pegawai. Pada hari-hari tertentu, seperti Jumat dan Sabtu, penulis juga membuat catatan. Ketika atasan tidak ada, beberapa pekerja datang terlambat atau tidak datang sama sekali; yang lain mengambil istirahat makan siang dan pulang ke rumah; dan yang lainnya tidak melakukan apa-apa sama sekali.

Kabupaten Bangkalan di Jawa Timur dilayani oleh instalasi pengolahan air PDAM Bangkalan. Dengan skor 2,51 pada evaluasi kinerja tahun 2023, PDAM Bangkalan dianggap berkinerja buruk. Sistem penilaian kinerja yang lebih baik diperlukan di PDAM Bangkalan, seperti yang ditunjukkan oleh skor kinerja yang buruk ini. Gaya kepemimpinan dan kondisi di tempat kerja merupakan dua elemen yang dapat mempengaruhi seberapa baik pegawai melakukan pekerjaan mereka. Berdasarkan pengamatan sementara penulis, ditemukan berbagai masalah yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan,

seperti kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan dan kurangnya pengawasan terhadap pekerjaan pegawai. Selain itu, penulis juga menemukan adanya pegawai yang terlambat atau tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas.

Penelitian sebelumnya dengan tema terkait, seperti yang dilakukan oleh Anandaresta (2022), menemukan bahwa remunerasi finansial tidak banyak berpengaruh terhadap motivasi pegawai, tetapi gaya kepemimpinan berpengaruh, dan keduanya berpengaruh terhadap kinerja dalam pekerjaan. Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan stres semuanya memiliki dampak yang nyata terhadap kinerja pegawai, menurut penelitian yang dilakukan oleh Heriyanto dan Putri (2021). Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi pegawai, lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi pegawai, gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen pegawai, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen pegawai, sesuai dengan hasil penelitian yang sama yang diberikan oleh Yani (2019). Priyanto (2016) menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformatif memiliki dampak yang kecil namun menguntungkan terhadap motivasi dan kinerja pegawai; namun, temuan ini bertentangan dengan penelitian ini.

Ada beberapa kesamaan dan keunikan antara penelitian ini dengan penelitian lain yang meneliti dampak gaya kepemimpinan dan tempat kerja terhadap kinerja. Apa yang membuat penelitian ini sebanding dengan penelitian lainnya adalah bahwa penelitian ini juga meneliti bagaimana gaya kepemimpinan dan kondisi tempat kerja berdampak pada produktivitas. Berbeda dengan penelitian sebelumnya, penelitian ini menggunakan motivasi

intrinsik di tempat kerja sebagai komponen moderasi. Kurangnya penelitian sebelumnya yang memperhitungkan motivasi kerja saat memeriksa dampak gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja, yang mendorong dilakukannya penelitian ini. Oleh karena itu, kita perlu menyelidiki apa yang mempengaruhi kinerja pegawai untuk menutup kesenjangan pengetahuan ini. Pemahaman tentang aspek-aspek yang mempengaruhi kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan melakukan penelitian di PDAM Bangkalan yang menggabungkan pendekatan variabel moderasi dan mengintegrasikan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kinerja, dan motivasi kerja pegawai.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi hubungan antara gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai, dengan efek moderasi dari motivasi kerja. Oleh karena itu, PDAM Bangkalan dapat mengambil manfaat dari penelitian ini dalam hal meningkatkan kualitas pelayanan dan kinerja pegawai. Dengan penggunaan variabel moderasi, penelitian ini dapat membantu dalam meningkatkan gaya kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Semangat kerja dan produktivitas pegawai dapat memperoleh manfaat dari temuan penelitian ini. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki potensi untuk meningkatkan pendapatan bisnis sekaligus meningkatkan kualitas layanan dan kebahagiaan konsumen. Dalam penelitian ini, variabel moderasi digunakan dalam analisis regresi berganda. Hasilnya, baik teori maupun praktik dapat mengambil manfaat dari temuan penelitian ini tentang bagaimana meningkatkan produktivitas pegawai dan kepuasan konsumen.

Meningkatkan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai, dan penelitian ini dapat membantu mendekatkan pihak-pihak yang terlibat, termasuk pegawai dan manajemen, dalam memahami keterkaitan tersebut. Hasilnya, penelitian ini memiliki potensi untuk meningkatkan pendapatan bisnis sekaligus meningkatkan kualitas layanan dan kebahagiaan konsumen.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas, maka dapat di rumuskan pokok permasalahannya adalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PDAM Bangkalan?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PDAM Bangkalan?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PDAM Bangkalan dengan motivasi kerja sebagai variabel moderating?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PDAM Bangkalan dengan motivasi kerja sebagai variabel moderating?
5. Tipe gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja mana yang lebih efektif, yang secara langsung memengaruhi kinerja pegawai, atau yang pengaruhnya dimoderasi oleh motivasi kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai PDAM Bangkalan.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PDAM Bangkalan.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja PDAM Bangkalan dengan motivasi kerja sebagai variabel moderating.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja PDAM Bangkalan dengan motivasi kerja sebagai variabel moderating.
5. Untuk mengetahui Tipe gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja mana yang lebih efektif, yang secara langsung memengaruhi kinerja pegawai, atau yang pengaruhnya dimoderasi oleh motivasi kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan, berikut beberapa manfaat bagi peneliti maupun pihak-pihak lainnya, yakni:

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dan bahan evaluasi bagi pimpinan perusahaan dalam menentukan strategi

dimasa yang akan datang. Sehingga kedepannya penelitian ini dapat membantu Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Bangkalan dalam menangani permasalahan kinerja dan meningkatkan motivasi kerja pegawai.

2. Bagi Pihak Akademis

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya pada bidang sumber daya manusia.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan sumbangan pemikiran yang akan berguna bagi pihak-pihak yang membutuhkan dan sebagai tugas akhir dalam menempuh S1 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trunojoyo Madura.

4. Bagi peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan tambahan bagi peneliti masa depan dan sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.