

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Permasalahan

Kinerja pegawai dapat diketahui melalui penilaian prestasi kerja yang telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. Pada Peraturan tersebut yaitu pada Pasal 7 (2) penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) sebagaimana dimaksud pada ayat 1 yang meliputi kuantitas, kualitas, waktu dan biaya. Penilaian ini berlaku bagi setiap Pegawai Negeri Sipil dan termasuk pegawai yang ada di daerah-daerah seperti pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Langsa.

Kepuasan kerja yang tercipta akan meningkatkan kinerja pegawai. Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kota Langsa awal terbentuk berdasarkan Qanun Nomor 4 Tahun 2007 Tentang Pembentukan dan Penataan susunan organisasi dan tata kerja lembaga teknis daerah Kota Langsa.

Fenomena di sepanjang tahun 2018 dan tahun 2019 terdapat sebanyak 27 orang pegawai yang dikenakan sanksi pemotongan insentif karena indisipliner atau tidak hadir tanpa keterangan.

Fenomena yang terjadi pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Langsa, bahwa pegawai menerima insentif penuh setiap bulannya apabila tidak melanggar disiplin. Secara keseluruhan pegawai harus bekerja pada saat jam kerja dan hari kerja secara penuh, karena apabila

tidak hadir, maka insentif yang diperoleh akan dipotong perhari. Besarnya pemotongan insentif adalah Rp 50.000 per hari.

Selain gaji pokok yang diterima Pegawai BPKD, pegawai juga menerima insentif. Insentif yang diberikan kepada pegawai diatur dengan Peraturan Walikota Langsa Nomor 15 Tahun 2016 tentang Mekanisme Pembayaran dan Pemotongan Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kota Langsa. Pada peraturan tersebut diatur tentang besaran insentif yang diterima pegawai berdasarkan pangkat golongan dan jabatan, serta bagi pegawai yang tidak disiplin akan dikenakan pemotongan insentif sebesar Rp. 50.000 perhari.

Berdasarkan fenomena tersebut, penulis mencoba melakukan penelitian yang berkaitan dengan lingkungan kerja, insentif, dan kepuasan kerja serta kinerja pegawai dengan judul penelitian **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai variabel Moderating Pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Langsa”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka dapat diidentifikasi masalah antara lain:

1. Kinerja pegawai daerah penting untuk pelayanan dan pembangunan daerah.
2. Kinerja pegawai masih sering menjadi isu tidak bekerja tetapi tetap memperoleh gaji.

3. Lingkungan kerja pegawai yang nyaman
4. Penerimaan insentif pegawai yang masih terlalu kecil jumlahnya
5. Kepuasan kerja yang relatif bagi masing-masing pegawai.

1.3. Pembatasan Masalah

Agar penelitian terfokus pada permasalahan yang diteliti dan tidak terlalu meluas, maka ditetapkan pembatasan masalah sebagai berikut:

1. Penelitian menggunakan variabel dependen kinerja, variabel moderasi kepuasan kerja dan variabel independen lingkungan kerja dan insentif.
2. Tehnik sampling yang digunakan adalah teknik sensus yaitu menggunakan semua populasi untuk dijadikan sampel penelitian dan jenis data yang akan digunakan adalah data primer yang diperoleh dari kuesioner penelitian.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah Lingkungan Kerja dan Insentif berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Langsa.
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Langsa.
3. Apakah Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Langsa.

4. Apakah Kepuasan Kerja Pegawai merupakan variabel moderasi yang mampu memoderasi hubungan antara Lingkungan Kerja dengan kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Langsa.
5. Apakah Kepuasan Kerja Pegawai merupakan variabel moderasi yang mampu memoderasi hubungan antara insentif dengan kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Langsa.

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Langsa
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Langsa.
3. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Langsa.
4. Untuk mengetahui apakah Kepuasan Kerja Pegawai merupakan variabel moderasi yang mampu memoderasi hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Langsa.
5. Untuk mengetahui apakah Kepuasan Kerja Pegawai merupakan variabel moderasi yang mampu memoderasi hubungan antara insentif

dengan Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Langsa.

1.6. Manfaat Penelitian

Adapun hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi alat untuk mempraktekkan teori-teori yang telah diperoleh selama di perkuliahan sehingga peneliti dapat menambah pengetahuan, pemahaman, dan pengalaman mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Moderating.

2. Bagi Pihak Organisasi

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat membantu memberikan masukan dan ide baru bagi pihak organisasi mengenai lingkungan kerja dan insentif terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel moderating.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ide atau pemikiran dan sebagai bahan referensi bagi selanjutnya bagi yang melakukan penelitian serupa.