

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi perusahaan dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja pegawai. Dalam sebuah perusahaan atau organisasi pegawai merupakan aset yang sangat penting karena tanpa adanya pegawai perusahaan atau organisasi akan sulit untuk mencapai tujuannya. Kemampuan dari seorang individu dalam melakukan pekerjaannya tergantung dari apa yang telah mereka kerjakan dan mereka dapatkan. Untuk mendapatkan hasil yang terbaik tentunya juga diperlukan adanya sumber daya manusia yang berkualitas. Banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Salah satunya adalah pegawai, karena berkaitan langsung dengan kegiatan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena SDM merupakan faktor penentuan dalam pencapaian tujuan yang efektif dan efisien. Douglas (1998) menjelaskan bahwa organisasi membutuhkan pegawai yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, sehingga diperlukan pegawai yang mempunyai kinerja (job performance) yang tinggi.

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang baik akan memberikan dampak positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan dan usaha organisasi dalam mencapai tujuannya. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik yang dimaksudkan adalah keberhasilan manajemen untuk mensinergikan persepsi dan cara pandang pegawai dengan tujuan organisasi. Maka dari itu kepuasan kerja pegawai dibutuhkan agar tujuan-tujuan tersebut dapat tercapai secara maksimal.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Afandi (2018) lingkungan kerja ialah suatu yang berada sekitar karyawan yang mampu memberikan suasana nyaman atau sebaliknya. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia yang berada didalamnya dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat berdampak dalam waktu yang lama, demikian juga dengan lingkungan kerja yang buruk akan mengakibatkan sulitnya memperoleh sistem kerja yang efektif dan efisien (Heriyanti dan Putri, 2021). Keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan dapat mempengaruhi pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat pekerjaan tersebut.

Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu melaksanakan fungsi penunjang pemerintahan di bidang pendapatan daerah. Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu merupakan instansi pemerintah daerah yang terus berupaya meningkatkan kualitas sumber daya aparatur melalui diklat, pelatihan, bimbingan teknis dan studi banding atau pengalaman dengan daerah-daerah lain di Indonesia sehingga diharapkan akan mampu meningkatkan pemahaman dan pada akhirnya akan mampu memberikan sosialisasi kepada masyarakat guna meningkatkan kesadaran masyarakat dibidang perpajakan dan retribusi baik yang berhubungan dengan pajak perusahaan/badan usaha maupun perorangan yang secara teknik operasional telah diatur didalam peraturan Bupati Labuhanbatu.

Dalam upaya pencapaian tujuan yang dimilikinya akan memerlukan dukungan sumber daya manusia yang bertanggung jawab, berdedikasi dan memiliki integritas serta profesionalisme yang tinggi dari masing-masing personil selain itu didukung pula dengan adanya manajemen sumber daya manusia untuk mengelola seluruh sumber daya manusia yang ada dalam instansi.

Pada study awal yang dilakukan oleh peneliti, informasi kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu adalah sebagai berikut

Tabel 1. Data Kinerja Pegawai

Berdasarkan data kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu yang tercantum pada tabel 1, dapat dilihat bahwa kinerja yang dimiliki oleh pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu belum maksimal. Hal ini tentunya berdampak pada kinerja Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu. Tentunya peningkatan kinerja sangat diharapkan guna meningkatkan pendapatan daerah Kabupaten Labuhanbatu

Motivasi adalah unsur penting dalam mengelola sumber daya manusia, setiap pegawai harus memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja, semangat yang tinggi akan dapat menghasilkan kepuasan kerja yang maksimal. Semangat yang tinggi dalam melakukan pekerjaan sehari-hari dapat juga diartikan sebagai motivasi. Menurut Wibowo (2016) Motivasi merupakan unsur penting dan sangat menentukan peningkatan kinerja. Menciptakan motivasi yang besar pada

keseluruhan pegawai adalah merupakan tanggung jawab organisasi, penting sekali merawat dan menjaga motivasi kerja semua pegawai, motivasi dalam bekerja bisa naik turun, sedikit memiliki ketergantungan dengan situasi dan kondisi organisasi. Motivasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu dinilai masih belum maksimal, hal ini terlihat dari sebagian pegawai yang terkesan kurang termotivasi dalam bekerja dikarenakan kurangnya perhatian atasan terhadap hasil kinerja pegawai.

Melihat akan pentingnya pengaruh lingkungan kerja, dan karakteristik individu melalui motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai, maka sudah sepatutnya pimpinan atau kepala dinas menyediakan tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan ditempat kerja, dan motivasi kerja adalah mutlak diperlukan untuk mendorong pegawai dalam berprestasi yang pada akhirnya akan memperlancar tugas-tugas organisasi.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu maka peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berhubungan dengan fenomena tersebut dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat diidentifikasi masalah yang diteliti pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu masih belum maksimal.
2. Lingkungan kerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu belum mampu mempengaruhi secara maksimal terhadap kinerja pegawai.
3. Karakteristik individu pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu belum mampu menunjang kinerjanya.
4. Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu masih belum termotivasi dalam menjalankan tugasnya.

1.3 Batasan Masalah

Mengingat keterbatasan waktu dan sumber daya serta untuk memperjelas arah penelitian, maka peneliti membatasi masalah hanya pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu. Karena banyaknya faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja, maka peneliti membatasi masalah hanya pada Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu, dan Motivasi.

1.4 Rumusan Masalah

Sebagaimana yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu?
2. Apakah Karakteristik Individu berpengaruh terhadap Motivasi Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu?
4. Apakah Karakteristik Individu berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu?
5. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu?
6. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu melalui Motivasi sebagai variabel intervening?
7. Apakah Karakteristik Individu berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu melalui Motivasi sebagai variabel intervening?

1.5 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Karakteristik Individu terhadap Motivasi Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu melalui Motivasi sebagai variabel intervening.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu melalui Motivasi sebagai variabel intervening.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.6.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan landasan bagi para peneliti lain dalam melakukan penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia, terutama pada kajian tentang Kinerja, Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu dan Motivasi.

1.6.2 Manfaat Praktis

Manfaat yang dapat diperoleh oleh pihak Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu dari penelitian ini yaitu menjadi pertimbangan dalam pengambilan keputusan, dan memperbaiki Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu.

1.6.3 Manfaat Lainnya

Manfaat bagi penulis tentang penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana informasi dari pihak lain yang ingin meneliti masalah yang relevan dalam penelitian ini.