

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia merupakan faktor strategis pada semua aktivitas institusi atau organisasi. Selanjutnya, manajemen sumber daya manusia berarti mengatur, mengurus sumber daya manusia dengan berdasarkan visi perusahaan supaya tujuan organisasi bisa dicapai secara optimum. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses menangani banyak sekali persoalan di ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer serta tenaga kerja lainnya untuk bisa menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Berdasarkan konteks Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), seseorang yang bertanggung jawab pada hal mutu sumber daya manusia membutuhkan keterampilan kepemimpinan pada manajemen. Dengan istilah lain diperlukan adanya kepemimpinan serta manajer menjadi suatu kesatuan pada organisasi. Pada hal ini komitmen manajemen dalam melaksanakan manajemen sumber daya manusia ialah suatu hal yang penting tetapi tidaklah cukup. Maka itu dibutuhkan suatu elemen manajemen sumber daya manusia yang disebut dengan kepemimpinan yang diperlukan nyata dalam pelaksanaan program.

Beberapa peran pemimpin mutu sumber daya manusia meliputi pembentukan suatu tim penjaminan mutu, penyusunan taktik serta kebijakan mutu, penerapan serta penyebarluasan tujuan dan sasaran mutu, pengadaan dan pengalokasian sumber daya, pengembangan. Pendidikan serta pembinaan, penetapan tim perbaikan mutu, pengkondisian perbaikan mutu secara bersinambungan dan pemberian penghargaan atau pengakuan pada pegawai yang bermutu atau kinerja sesuai dengan standar organisasi.

Sumber daya manusia memiliki peranan penting bagi suatu organisasi yang mengalami kegagalan dalam mencapai tujuannya. Karena itu sumber daya manusia perlu Pemimpin, Motivasi dan Lingkungan Kerja yang layak

untuk dapat bekerja dengan lebih baik sehingga tercapai kinerja yang baik. Seluruh potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan. Dengan itu perusahaan harus bisa menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong karyawan untuk mengembangkan kemampuan serta keterampilannya secara optimal dengan demikian peneliti ingin mengetahui terdapat atau tidaknya pengaruh dari indikator kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten Bogor.

Kinerja pegawai adalah suatu hasil yang dapat dicapai oleh pegawai pada pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Dalam studi manajemen kinerja pekerja atau pegawai terdapat hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seorang pegawai dalam organisasi memerlukan bagian dari kinerja organisasi serta dapat memilah kinerja dari organisasi tersebut. Berhasil tidaknya kinerja pegawai yang telah dicapai organisasi tersebut akan ditentukan oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok.

Kinerja yang tinggi bisa dihubungkan menggunakan motivasi yang tinggi. Sebaliknya, motivasi yang rendah dihubungkan dengan kinerja yang rendah. Kinerja seseorang terkadang tidak berhubungan dengan kompetensi yang dimiliki, karena terdapat faktor diri serta lingkungan kerja yang bisa mempengaruhi kinerja. Sutrisno (2016) “kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas”.

Kinerja pegawai berkaitan dengan gaya kepemimpinan, maka itu keberadaan seorang pemimpin pada organisasi sangat diperlukan untuk membawa organisasi kepada tujuan yang telah ditetapkan. Gaya

kepemimpinan memiliki peran penting dalam organisasi, dengan kepemimpinan yang kuat serta efektif bisa mencapai hasil yang baik, sedangkan organisasi dalam kepemimpinan yang kurang baik akan mencapai hasil yang kurang baik. Kepemimpinan karismatik ialah sebuah kemampuan dalam mempengaruhi pemikiran, tingkah laku serta perasaan orang lain karena memiliki sebuah kemampuan khusus atau bakat.

Dikarenakan pemimpin memiliki sifat-sifat kepribadian yang mengagumkan serta berwibawa sehingga dapat menimbulkan karakter-karakter positif kepada karyawan maka pemimpin dipandang istimewa serta juga mempengaruhi kekarismatikan suatu gaya kepemimpinan (Robbins, 2015). Hasil riset yang dilaksanakan oleh (Aan Rahman & Siti Marfina Esterina, 2018) memperlihatkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Serta hasil riset yang dilaksanakan oleh (Edi Sugiono, Andini Nurwulandari & Yuniarta Dining, 2022) memperlihatkan bahwa gaya kepemimpinan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain gaya kepemimpinan, motivasi juga berkaitan dengan kinerja pegawai. Secara etimologi kata motivasi berasal dari Bahasa Inggris, yaitu “*motivation*” yang artinya adalah “daya batin” atau “dorongan”. Pengertian dari motivasi ialah suatu dorongan atau alasan yang menjadi dasar semangat seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai sebuah tujuan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai semua hal yang menimbulkan dorongan atau semangat di dalam diri seseorang untuk mengerjakan sesuatu. Terdapat dua rangsangan motivasi yaitu, motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik (Porter dan Lawler, 1968 dalam Gagne dan Deci, 2005).

Motivasi intrinsik melibatkan orang yang melakukan suatu kegiatan karena mereka merasa menarik dan memperoleh kepuasan langsung dari kegiatan itu sendiri. Motivasi ekstrinsik membutuhkan perantara antara aktivitas dan beberapa konsekuensi yang dipisahkan seperti penghargaan nyata, sehingga kepuasan berasal dari konsekuensi ekstrinsik yang menuntun kegiatan. Pada hasil riset yang dilaksanakan oleh (Edi Sugiono, Muhammad Febriyadi & Rio Mattajang, 2022), memperlihatkan bahwa

motivasi intrinsik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Dan hasil riset yang dilakukan oleh (Wawan Prahiawan & Nopiyana Simbolon, 2014), memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang diperlukan untuk menambah kinerja pegawai selain gaya kepemimpinan dan motivasi yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Karstoro (2008) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang baik adalah apabila mampu mendukung efektifitas tugas pekerjaan baik karyawan secara sosial akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Lingkungan kerja terdapat dua kategori, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang meliputi beberapa aspek yang harus diperhatikan misalnya ruangan kerja yang nyaman, kondisi lingkungan yang aman, suhu ruangan yang tetap, terdapat pencahayaan yang memadai, warna cat ruangan Sedarmayanti (2009). Sedangkan lingkungan kerja non fisik menurut Wuesanto (2009) adalah sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja. Berdasarkan hasil riset yang dilaksanakan oleh (Elizar & Hasrudy Tanjung, 2018) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Serta berdasarkan hasil riset yang dilaksanakan oleh (Suryono Efendi, Edi Sugiono, Masdaryanto, 2022) memperlihatkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan peraturan Bupati No.26 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah, Badan merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan yang melaksanakan fungsi penunjang keuangan di bidang pendapatan daerah, dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah (BAPPENDA) memiliki peran yang strategis, yakni di satu sisi merupakan pengelola pajak daerah, di sisi lain merupakan koordinator pendapatan daerah secara keseluruhan.

Table 1.1
Penilaian Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten Bogor

No	Indikator	Target	Pencapaian Kinerja(%)		
			2019	2020	2021
	Penilaian				
1	Kualitas kerja	100%	95%	90%	90%
2	Kuantitas kerja	100%	80%	80%	81%
3	Inisiatif	100%	85%	90%	82%
4	Disiplin	100%	80%	82%	80%
5	Efektivitas	100%	85%	85%	86%
6	Kesungguhan	100%	85%	90%	85%
7	Tanggung jawab	100%	85%	85%	90%
	Rata-rata	100%	85%	86%	83%

Sumber : BAPPENDA

Berdasarkan tabel 1.1 kinerja pegawai Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kabupaten Bogor tahun 2019 – 2021 masih menghadapi kenaikan dan penurunan, Terlihat dari rata-rata pencapaian kinerja pada tahun 2019 sampai tahun 2021. Pada tahun 2019 dan tahun 2020 rata-rata pencapaian kinerja sebesar 85% dan 86%, sedangkan pada tahun 2021 rata-rata pencapaian kinerja mengalami penurunan sebesar 83%. Maka manajemen berusaha mencari solusi untuk menaikkan kinerja pegawai serta mencari cara agar perusahaan dapat menggapai target yang sudah direncanakan.

Dalam mengelola sumber daya manusia dalam organisasi, tentu kinerja pegawai harus selalu diperhatikan perkembangannya. Adapun kinerja pegawai dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang pegawai dalam melakukan keahlian tertentu. Performa dari suatu Lembaga pemerintah harus selalu di tingkatkan demi kepentingan banyak orang

melalui kinerja pegawai yang baik. Sebuah kinerja dapat ditingkatkan dengan adanya gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja yang baik dalam sebuah organisasi.

Maka dari hasil tabel diatas menunjukkan bahwa terdapat masalah pada kinerja pegawai Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kabupaten Bogor yang ada di instansi tersebut. Penulis sangat tertarik untuk meneliti **“Gaya Kepemimpinan Karismatik, Motivasi Intrinsik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kabupaten Bogor”**.

B. Perumusan Masalah

Seperti yang sudah diungkapkan dalam latar belakang masalah, penelitian ini berencana meneliti pengaruh gaya kepemimpinan karismatik, motivasi intrinsik dan lingkungan kerja non fiski terhadap kinerja pegawai. Secara rinci, rumusan masalah pada penelitian ini, yaitu sebagai berikut.

1. Apakah gaya kepemimpinan karismatik berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Bogor?
2. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Bogor?
3. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Bogor?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Dalam sebuah proses penelitian selalu mempunyai arahan untuk mencapai sebuah tujuan tertentu. Dengan penelitian ini, diharapkan agar dapat mencapai tujuan yang sudah ditentukan sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan karismatik terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Bogor.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Bogor.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah

Kabupaten Bogor.

Dengan terlaksana tujuan-tujuan tersebut, maka penelitian ini diinginkan dapat menyampaikan kegunaan sebagai berikut.

1. Manfaat teoritis

Peneliti berharap agar penelitian ini dapat menjadi rujukan pada meningkatkan model penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan karismatik, motivasi intrinsik, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai beserta dengan faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya.

2. Manfaat praktis

Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan informasi bagi manajemen perusahaan mengenai gaya kepemimpinan karismatik, motivasi intrinsik, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai.

Bagi penulis, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan dasar pada disiplin ilmu yang diperoleh dibangku kuliah dan menjadi tambahan referensi bagi peneliti selanjutnya.

