

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Manusia merupakan komponen penting dalam organisasi yang akan bergerak dan melakukan aktifitas untuk mencapai tujuan. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan dari kualitas orang-orang yang berada di dalamnya. SDM akan bekerja secara optimal jika organisasi dapat mendukung kemajuan karir mereka dengan melihat apa sebenarnya kompetensi mereka. Biasanya, pengembangan SDM berbasis kompetensi akan mempertinggi produktivitas karyawan sehingga kualitas kerja pun lebih tinggi pula dan berujung pada puasnya pelanggan dan organisasi akan diuntungkan. Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan sebagai semua manusia yang terlibat di dalam suatu organisasi dalam mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi tersebut.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Salah satu yang harus diperhatikan dalam mengelola sumber daya manusia adalah mengenai penempatan kerja karyawan. Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi ini. Semua organisasi bisnis harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan yang selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, pelaku serta penentu terwujudnya tujuan.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berharga, maka

perusahaan bertanggung jawab untuk memelihara kualitas kehidupan kerja dan membina tenaga kerja agar bersedia memberikan kontribusinya secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Peranan sumber daya manusia menjadi semakin penting bila dikaitkan dengan perkembangan global yang penuh dengan persaingan diantara organisasi. Salah satu cara yang dilakukan organisasi dalam menghadapi persaingan yaitu dengan memberdayakan dan menggali seluruh potensi SDM yang dimilikinya itu secara maksimal. Sejalan dengan hal tersebut, maka suatu organisasi perlu meningkatkan perhatiannya terhadap kualitas karyawannya, baik perhatian dari segi kualitas pengetahuan dan keterampilan, karir maupun tingkat kesejahteraannya, sehingga dapat meningkatkan prestasi dan motivasi pegawai

Dalam sebuah organisasi maupun perusahaan sumber daya manusia merupakan elemen terpenting di dalamnya. Pegawai sebagai perwujudan dari sumber daya manusia memegang peran sebagai perencana sekaligus penggerak kegiatan atau aktivitas dalam organisasi. Oleh karenanya, pegawai memiliki kontribusi dalam kesuksesan organisasi atau perusahaan. Untuk mampu menciptakan kesuksesan tersebut, pegawai dituntut untuk memiliki kinerja yang baik untuk menciptakan hal tersebut, maka dibutuhkan individu atau pegawai yang mampu memberikan kontribusi lebih terhadap organisasi.

Instansi pemerintah adalah organisasi yang merupakan kumpulan orang-orang yang dipilih secara khusus untuk melakukan tugas negara sebagai bentuk pelayanan kepada orang banyak. Tujuan instansi pemerintah dapat dicapai apabila mampu mengelola, menggerakkan dan menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif dan efisien. Dalam sebuah organisasi potensi sumber daya manusia pada dasarnya merupakan salah satu modal dalam memegang peran yang paling penting dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut **(Rivaldo, 2022)** Kinerja adalah proses tingkah laku orang dalam melakukan pekerjaan yang menghasilkan sebuah pemikiran atau produk dalam mencapai tujuan yang dia kerjakan. Oleh karena itu guna memenuhi kepentingan tujuan yang ingin dicapai baik oleh perusahaan maupun karyawan maka perlu adanya penilaian kinerja, dalam penilaian kerja terdapat komponen yang harus dipenuhi. Untuk mencapai kinerja, sumber daya manusia menjadi bagian yang tidak terpisahkan dalam mempengaruhi proses berjalannya sebuah organisasi. Kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut **(Hartini & Patompo, 2023)** Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh pekerja pada pekerjaan sesuai dengan kriteria tertentu yang berlaku untuk pekerjaan tertentu. Kinerja karyawan yang berkualitas sangat dibutuhkan oleh organisasi dalam rangka meningkatkan kualitas kerja, agar kinerja tersebut tercapai maka karyawan sebaiknya mendapatkan kepuasan dalam bekerja lebih dahulu.

Kinerja Pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah lingkungan kerja. Dimana menurut **(Adha et al., 2019)** Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai yang bekerja dilingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah.

Tabel 1.1

Perbandingan antara Relisasi Kineja dari Tahun 2022 s/d 2023

(dalam rupiah)

Sasaran Kinerja	2022			2023		
	Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%
Meningkatnya pendapatan	18.000.000.000	16.537.326.409	91,87%	20.067.188.003	19.400.000.000	96 %

Berdasarkan tabel diatas Pada indikator kinerja persentase peningkatan pajak pada Badan Pendapatan Daerah Kota Padang pada tahun 2022-2023 dapat dilihat bahwa realisasi dalam dua tahun ini tidak mencapai target sehingga perencanaan dan proses tidak berjalan lancar sesuai dengan tujuan. Pada target pencapaian setiap tahun mulai dari tahun 2022 sampai 2023 belum ada yang mencapai target sehingga tidak dapat dijalankan dengan baik dan tingkat realisasi setiap tahun mengalami kondisi yang kurang stabil. Pada hasil tabel dapat dilihat pada tahun 2022 realisasi pencapaian sebesar 91.87% dan mengalami sedikit kenaikan pada tahun 2023 sebesar 96%. Ketika pencapaian target tidak sesuai atau tidak terealisasi dengan baik tentunya berdampak pada penurunan kinerja sehingga dapat menyebabkan tidak tercapainya tujuan instansi.

Tabel 1.2

Ringkasan Kinerja BAPENDA Kota Padang tahun 2023

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	%
1	Meningkatnya penerimaan pajak daerah	Persentase jenis pajak daerah yang mencapai 80%	90 %	90,91%	101%
2	Meningkatnya kepuasan WP terhadap Pelayanan Bapenda	Indeks kepuasan masyarakat terhadap kepuasan BAPENDA	80,2%	82,64%	102,8%
3	Meningkatnya Pendapatan Non pajak	Persentase jenis retribusi daerah yang mencapai 80%	65%	100%	153,8%
		Persentase jenis pengelolaan kekayaan daerah yang mencapai 100%	100%	100%	100%
		Persentase jenis lain-lain PAD yang sah mencapai 80%	20%	90%	450%

4	Meningkatnya akuntabilitas pengelolaan pendapatan	Persentase tindak lanjut temuan BPK terkait audit pendapatan	100%	37,1%	37,1%
---	---	--	------	-------	-------

Dari data dapat diatas, Pada Tahun 2023 pada kinerja Badan Pendapatan Daerah Kota Padang mengalami kenaikan sedikit lebih besar dalam mencapai target sasaran strategis dalam meningkatkan pajak daerah dengan realisasi 90,91% dalam sasaran strategis meningkatkan kepuasan WP terhadap pelayanan BAPENDA dengan realisasi 82,64% dalam meningkatkan pendapatan non pajak terealisasi sebesar 100% terhadap retribusi daerah dan pengelolaan kekayaan daerah serta persentase pada jenis lain-lain PAD yang sah sebesar 90%. Sedangkan pada sasaran strategis dalam meningkatkan akuntabilitas pengelolaan pendapatan tidak memenuhi target di tahun 2023 dimana target sebesar 100% namun yang terealisasi hanya sekitar 37,1%.

Selain Lingkungan kerja, kinerja juga dipengaruhi oleh Kepemimpinan Transformasional. Dimana menurut **(Rivai, 2020)** mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang dipertentangkan dengan kepemimpinan yang memelihara status quo. Kepemimpinan transformasional inilah yang sungguh-sungguh diartikan sebagai kepemimpinan yang sejati karena kepemimpinan ini sungguh bekerja menuju sasaran pada tindakan mengarahkan organisasi kepada suatu tujuan yang tidak pernah diraih sebelumnya.

Selain Kepemimpinan Transformasional, *Organizational Citizenship Behaviour* juga termasuk faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Dimana menurut **(Suhardi, 2019)** *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan bentuk kegiatan sukarela dari anggota organisasi yang mendukung fungsi organisasi sehingga perilaku ini lebih bersifat altruistic yang diekspresikan dalam bentuk tindakan yang menunjukkan sikap tidak mementingkan diri sendiri dan perhatian pada kesejahteraan orang lain.

Penelitian yang dilakukan oleh **(Kurnianto & Kharisudin, 2022)** Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Organizational Citizenship Behavior* Sebagai Variabel Intervening. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui variabel *Organizational Citizenship Behavior*.

Penelitian yang dilakukan oleh **(Chaeruri & Budiarti, 2020)** Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan divisi bengkel pusat pt. siantar top tbk sidoarjo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Divisi Bengkel Pusat PT Siantar Top Tbk Sidoarjo. Dalam pengujian secara parsial untuk variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, yang berarti bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Divisi Bengkel Pusat PT Siantar Top Tbk Sidoarjo.

Penelitian yang dilakukan oleh **(Syarif & Riza, 2022)** Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kepulauan Riau. Dengan hasil penelitian Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kepulauan Riau.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kurangnya penerapan *Organizational Citizenship Behavior* oleh pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Padang.
2. Kepemimpinan Transformasional yang tidak berjalan dengan baik.

3. Kompetensi yang dimiliki karyawan pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Padang masih belum mampu meningkatkan kinerja denan maksimal.
4. Kurangnya mendukungnya lingkungan kerja yang didapat pegawai pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Padang.
5. Masih kurangnya kepuasan kerja yang didapat pegawai pada pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Padang.
6. Kurangnya komitmen pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.
7. Masih belum optimalnya dukungan kepemimpinan yang ada didalam organisasi.
8. Belum tercapainya produktivitas kerja pegawai yang maksimal dalam mendukung tujuan organisasi.
9. Belum optimalnya perilaku *Organizational Citizenship Behavior* dalam membantu mengerjakan pekerjaan sesame rekan.
10. Belum maksimalnya dorong motivasi dalam bekerja disetiap individu dalam organisasi.

1.3. Batasan Masalah

Agar terfokusnya penelitian ini penulis hanya membatasi masalah dengan Lingkungan Kerja (X1) Kepemimpinan Tranformasional (X2) sebagai variabel bebas dan Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel intervening Badan Pendapatan Daerah Kota Padang.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Badan Pendapatan Daerah?

2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Badan Pendapatan Daerah?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah?
4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah?
5. Bagaimana pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah?
6. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui *Organizational Citizenship Behavior* Badan Pendapatan Daerah?
7. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai melalui *Organizational Citizenship Behavior* Badan Pendapatan Daerah?

1.5. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, adapun tujuan dari penelitian pada Badan Pendapatan Daerah ini adalah untuk mengetahui tentang:

1. Untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap pada *Organizational Citizenship Behavior* Badan Pendapatan Daerah.
2. Untuk mengetahui apakah terhadap Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Badan Pendapatan Daerah.
3. Untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah.
4. Untuk mengetahui apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah.

5. Untuk mengetahui apakah *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh terhadap pada Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah.
6. Untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan dimediasi oleh *Organizational Citizenship Behavior* pada Badan Pendapatan Daerah.
7. Untuk mengetahui apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan dimediasi oleh *Organizational Citizenship Behavior* pada Badan Pendapatan Daerah.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, manfaat yang nantinya diharapkan adalah:

1. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan kontribusi dalam pengambilan keputusan mengenai faktor-faktor berkaitan dengan Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional yang sesuai dengan kondisi Badan Pendapatan Daerah, sehingga dapat mengurangi Kinerja Pegawai dan *Organizational Citizenship Behavior* pada Badan Pendapatan Daerah.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat menjadi bahan referensi, menambah ilmu pengetahuan, serta dapat menjadi bahan referensi dan pertimbangan dalam menyusun penelitian penelitian selanjutnya bagi pembaca.

3. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan bagi penulis yang nantinya dapat berguna dan dapat diterapkan penulis dalam dunia kerja nantinya.

4. Bagi peneliti selanjutnya dan Pembaca

Penelitian ini menjadi kontribusi dan bahan perbandingan, serta dapat memberikan pengetahuan tentang pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai melalui *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel intervening dalam rangka menambah pengetahuan.