

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring dengan perkembangan zaman yang semakin dinamis dan sulit diprediksi, setiap perusahaan dituntut untuk memiliki sistem manajemen yang unggul dan berkualitas. Dalam situasi tersebut, peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi kunci utama agar perusahaan mampu bersaing secara efektif dan efisien dengan para kompetitornya. Salah satu elemen penting yang memengaruhi daya saing tersebut adalah sumber daya manusia (SDM).

Sumber Daya Manusia memegang peranan krusial dalam setiap organisasi keberhasilan dan pencapaian tujuan perusahaan sangat bergantung pada kompetensi pegawainya. Tanpa dukungan dari tenaga kerja yang handal, perusahaan akan kesulitan mempertahankan eksistensinya. Meskipun perusahaan telah dilengkapi dengan teknologi modern serta sarana dan prasarana yang memadai, namun semua itu tidak akan optimal jika tidak dikelola oleh manusia yang tepat. Oleh karena itu, SDM menjadi faktor utama dalam pencapaian tujuan dan peningkatan kinerja perusahaan. Selain memiliki pegawai yang kompeten, perusahaan juga membutuhkan tenaga kerja dengan kinerja yang tinggi. Semakin baik kinerja pegawai, maka semakin mudah bagi perusahaan untuk meraih tujuan yang telah ditetapkan. Sebaliknya, jika kinerja pegawai rendah, hal ini dapat menghambat proses pencapaian tujuan organisasi, bahkan berpotensi menyebabkan perusahaan gagal mencapai target yang telah dirumuskan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang

pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Mangkunegara (2023). Dengan demikian, diperlukan strategi manajerial yang efektif untuk memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang berkualitas, kompeten, dan mampu menunjukkan kinerja yang unggul. Ketersediaan sumber daya yang memadai diharapkan dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal dan berkelanjutan.

Kinerja pegawai merupakan aspek krusial dalam keberlangsungan operasional perusahaan, mengingat setiap pelaksanaan tugas menuntut kualitas kerja yang optimal guna meminimalisasi kesalahan. Kesalahan dalam pelaksanaan tugas dapat menghambat proses produksi dan berdampak pada kegagalan perusahaan dalam mencapai target yang telah ditetapkan.

Tingginya ketergantungan pemerintah daerah terhadap dana transfer dari pemerintah pusat menunjukkan adanya urgensi untuk melakukan reformasi dalam sistem pengelolaan pajak dan retribusi daerah. Menurut Kepala Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ciamis dimana pada tahun 2025, kontribusi pendapatan asli daerah (PAD) terhadap Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) hanya mencapai sekitar 14,5%, padahal idealnya berada di kisaran 25%–30%. Kondisi ini mengindikasikan perlunya strategi peningkatan, baik dari sisi kebijakan maupun pelaksanaan teknis.

Fakta tersebut mencerminkan bahwa potensi daerah belum dimanfaatkan secara maksimal. Oleh karena itu, dibutuhkan lembaga yang berperan dalam mengelola dan mengembangkan potensi tersebut agar mampu memberikan kontribusi yang lebih besar. Untuk tujuan tersebut, dibentuklah Badan Pendapatan

Daerah (BAPENDA) Kabupaten Ciamis yang berfungsi untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat khususnya wajib pajak diharuskan menyusun, menetapkan dan mengimplementasikan Standar Pelayanan Publik guna memastikan pemberian pelayanan dan tersedianya informasi layanan yang jelas, tegas dan akuntabel. Badan Pendapatan daerah (BAPENDA) Kabupaten Ciamis merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang baru didirikan di Kabupaten Ciamis tepatnya pada tanggal 5 Januari 2023. Menurut Ketua Badan Pembentukan Peraturan Daerah (Bapemperda) Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Ciamis, H. Oih Burhanudin Badan Pendapatan Daerah Ciamis mengatakan bahwa Kabupaten Ciamis sudah layak membentuk sebuah Badan Pendapatan Daerah didasarkan pada terpenuhinya 3 aspek, yakni aspek keuangan daerah, SDM dan sarana prasarana.

Pembentukan Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Ciamis merupakan hasil pemekaran dari Badan Keuangan Daerah (BPKD) sebagai bentuk upaya Pemerintah Kabupaten Ciamis agar pengelolaan keuangan khususnya bidang pendapatan daerah lebih efektif dan efisien dan lebih berorientasi pada peningkatan Pendapatan Asli Daerah (PAD) dari sektor pajak daerah. Hal tersebut juga diatur lebih dalam dengan adanya Peraturan Bupati Ciamis Nomor 95 Tahun 2022 tentang Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Unsur Organisasi Badan Pendapatan Daerah sehingga lebih memperjelas memisahkan urusan belanja dan pendapatan yang sebelumnya dikelola oleh Badan Keuangan Daerah (BPKD) menjadi Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA).

Secara periodik setiap tahun Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ciamis melakukan penilaian SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) untuk mengetahui sejauh mana pencapaian kemajuan kinerja seluruh pegawainya. Pada suatu lingkungan kerja khususnya organisasi pemerintahan ini, kinerja pegawai diharapkan dapat terus meningkat setiap tahunnya agar dapat memberikan hasil yang memuaskan. Penilaian kinerja pegawai yang dilakukan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ciamis didasarkan pada beberapa aspek penilaian yaitu kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, disiplin kerja, dan kerjasama tim.

Karena menurut penjelasan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ciamis, target kinerja pegawai yang diharapkan Perusahaan adalah dengan memperoleh nilai kumulatif ada 5, yaitu sangat baik, baik, cukup, kurang dan buruk. Data tersebut diperoleh berdasarkan data sekunder yang penulis dapatkan dari Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ciamis sebagai berikut :

Tabel 1.1
Standar Nilai Kinerja Pegawai

No	Nilai	Predikat	Keterangan
1	>90	A	Sangat Baik
2	76 sd 90	B	Baik
3	61 sd 75	C	Cukup
4	51 sd 60	D	Kurang
5	<51	E	Buruk

Sumber: Data sekunder Badan Pendapatan Daerah Kab. Ciamis 2024

Berdasarkan Tabel 1.1, diatas menunjukkan bahwa Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ciamis memiliki standar dinilai dengan yang dapat menentukan kinerja pegawai. Penilaian terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) dilakukan oleh pejabat penilai sebanyak satu kali dalam setahun, yaitu pada

akhir bulan Desember dan mencakup unsur Sasaran Kerja Pegawai (SKP).

Berdasarkan wawancara dengan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ciamis, teridentifikasi adanya permasalahan yang cukup signifikan khususnya yang berkaitan dengan kinerja pegawai. Permasalahan tersebut ditandai dengan belum konsistennya pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, tidak sesuai kualitas tugas yang telah dikerjakan dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sering melakukan kesalahan input data yang mengakibatkan terlambatnya pengumpulan tugas, kurangnya disiplin kerja dalam hal penyelesaian dan kehadiran pegawai, terakhir mengenai kurangnya kerjasama antar pegawai satu sama lainnya.

Situasi ini mengakibatkan pemanfaatan jam kerja tidak optimal, sehingga berkontribusi pada tidak tercapainya target kinerja yang telah direncanakan. Mengingat di lingkungan Badan Pendapatan Daerah Ciamis yang menekankan ketepatan waktu permasalahan kedisiplinan dan ketelitian akan berdampak secara beruntun mempengaruhi pekerjaan lainnya, jika satu tugas belum selesai tugas lainnya tidak dapat diselesaikan tepat waktu, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi target kerja yang diharapkan.

Berikut merupakan data rekap kinerja pegawai yang didapatkan oleh peneliti di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ciamis untuk menunjukkan masalah yang terdapat di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ciamis :

Tabel 1.2
Catatan Penilaian SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) Badan Pendapatan
Daerah Kabupaten Ciamis

No	Unsur yang dinilai	2023	Ket.	2024	Ket.
		Angka		Angka	
1	Kuantitas	88	Baik	71	Cukup
2	Kualitas	93,7	Sangat Baik	80	Baik
3	Ketepatan Waktu	91,6	Sangat Baik	74	Cukup
4	Kehadiran/Disiplin	87	Baik	70	Cukup
5	Kerjasama	90	Baik	80	Baik
	Jumlah	450,3		375	
	Nilai Rata-rata	90,06	Sangat Baik	75	Cukup

Sumber: Data Sekunder Badan Pendapatan Daerah Kab. Ciamis 2024

Berdasarkan data pada Tabel 1.2, diketahui bahwa pada tahun 2023 nilai kumulatif kinerja pegawai mencapai nilai rata-rata 90,06 dengan kategori sangat baik. Namun, pada tahun 2024 terjadi penurunan yang cukup signifikan, di mana nilai rata-rata kinerja pegawai hanya mencapai 75 yang termasuk dalam kategori Cukup. Penurunan ini menunjukkan adanya ketidakkonsistenan dalam pencapaian kinerja pegawai dari tahun ke tahun. Penurunan terjadi hampir di seluruh unsur penilaian, terutama pada aspek kuantitas, ketepatan waktu dan kehadiran/disiplin, yang masing-masing mendapatkan nilai dalam kategori cukup. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat masalah serius dalam hal ketepatan pelaksanaan tugas serta disiplin kerja pegawai.

Sebagai tindak lanjut dari temuan tersebut, peneliti melaksanakan pra-survei terhadap 20 responden yang dipilih secara acak dari berbagai bidang di lingkungan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ciamis. Pra-survei ini dilakukan dengan menyampaikan sejumlah pernyataan kepada para pegawai untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang diduga memengaruhi kinerja mereka

selama bekerja di instansi tersebut. Adapun data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner pra-survei tersebut disajikan dalam bentuk tabel berikut :

Tabel 1.3
Hasil Kuesioner Pra Survei Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Jawaban Responden			
		Setuju		Tidak	
		F	%	F	%
1	Selalu menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.	7	35	13	65
2	Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah yang ditargetkan.	5	25	15	75
3	Dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan.	6	30	14	70
4	Selalu hadir tepat waktu sesuai jadwal kerja.	9	45	11	55
5	Dapat bekerja sama dengan baik dalam tim.	6	30	14	70
Rata -Rata			33		67

Sumber: Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan hasil pra-survei yang disajikan pada tabel 1.3, diketahui bahwa pada pernyataan selalu menghasilkan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan 35% responden menyatakan setuju dan 65% responden menyatakan tidak setuju hal ini menunjukkan mayoritas pegawai merasa bahwa pekerjaan mereka belum konsisten dengan standar yang diharapkan. Hal ini bisa disebabkan oleh beban kerja yang tinggi, kurangnya pelatihan, atau standar kerja yang belum tersosialisasikan dengan jelas. Selanjutnya pada pernyataan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah yang ditargetkan 25 % responden menyatakan setuju dan 75% responden menyatakan tidak setuju hal ini menunjukkan bahwa target kerja sering tidak tercapai karena jumlah pekerjaan

melebihi kapasitas pegawai dan kurangnya dukungan sarana, sehingga mengakibatkan produktivitas pegawai menurun dan target organisasi tidak tercapai secara maksimal. Lalu pada pernyataan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan waktu yang telah ditentukan sebanyak 30% responden menyatakan setuju dan 70% responden menyatakan tidak setuju hal ini menunjukkan pekerjaan tidak selesai tepat waktu karena manajemen waktu belum optimal dan sering terganggu, sehingga mengakibatkan keterlambatan pelayanan dan berkurangnya kepercayaan dari pihak terkait. Selanjutnya pada pernyataan selalu hadir tepat waktu sesuai jadwal kerja sebanyak 45% menyatakan setuju dan 55% menyatakan tidak setuju meskipun ini adalah pernyataan dengan tingkat persetujuan tertinggi, masih lebih dari setengah responden mengaku tidak disiplin hadir dan tepat waktu. Ini bisa dipicu oleh kurangnya motivasi kerja, jarak atau tempat tinggal yang jauh, atau budaya kerja yang belum disiplin hal ini mengakibatkan terganggunya alur kerja dan menurunnya efektivitas tim. Sedangkan untuk pernyataan dapat bekerja sama dengan baik dalam tim sebanyak 30% responden menyatakan setuju dan 70% responden menyatakan tidak setuju hal ini menunjukkan kerja sama tim kurang efektif karena komunikasi tidak lancar dan belum ada pembagian peran yang jelas, sehingga mengakibatkan koordinasi lemah dan rendahnya pencapaian tujuan bersama dalam pekerjaan. Kesimpulan berdasarkan hasil rata-rata responden sebanyak 33% responden menjawab setuju dan 67% responden menjawab tidak setuju terhadap kinerja yang ditanyakan dalam lima aspek utama, yaitu ketelitian, pencapaian target kerja, ketepatan waktu, kehadiran, dan kerja sama tim ini menunjukkan bahwa tingkat kinerja

pegawai masih rendah dan memerlukan evaluasi mendalam terhadap faktor-faktor penyebabnya seperti motivasi, beban kerja, kepemimpinan, pelatihan, dan sistem kerja yang berlaku. Hal ini diperlukan penelitian lebih lanjut untuk menggali faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, serta merancang solusi yang dapat diterapkan untuk memperbaikinya.

Salah satu aspek penting yang perlu mendapat perhatian utama dalam upaya peningkatan kinerja pegawai adalah motivasi kerja juga merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai. Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga menghasilkan hasil yang baik dan berkualitas. Afandi (2025). Menjaga tingkat motivasi kerja menjadi hal yang penting, mengingat motivasi berfungsi sebagai pendorong utama bagi individu dalam bertindak dan menjalankan tugasnya. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja yang lebih besar dalam menyelesaikan tanggung jawabnya.

Berdasarkan hasil observasi langsung yang dilakukan oleh peneliti, diketahui bahwa penurunan kinerja pegawai sebagian besar disebabkan oleh rendahnya motivasi kerja yang kurang mendukung. Rendahnya motivasi ini dikarenakan kurangnya adanya pelatihan, promosi, mutasi, atau rotasi yang jelas bisa membuat pegawai merasa stagnan dan kehilangan motivasi untuk berkembang. Hubungan kerja yang terlalu berfokus pada hasil tanpa mempertimbangkan aspek pengembangan pribadi juga menyebabkan kejenuhan dan kebosanan di kalangan pegawai. Selain itu, kesempatan untuk mencapai

tujuan pribadi, seperti promosi jabatan, dirasakan sangat terbatas. Kondisi tersebut turut berdampak pada meningkatnya tingkat ketidakhadiran pegawai setiap bulannya.

Hal tersebut dapat dibuktikan melalui data absensi pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ciamis yang disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 1.4
Absensi Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ciamis 2024

Bulan	Jumlah Tidak Hadir	Jumlah Presentase (%) Tidak Hadir	Jumlah Karyawan
Mei	1	2%	45
Juni	1	2%	45
Juli	13	29%	45
Agustus	17	38%	45
September	19	42%	45
Oktober	24	53%	45

Sumber: Data absensi pegawai Badan Pendapatan Daerah Kab. Ciamis 2024

Berdasarkan Tabel 1.4 yang memuat data absensi pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ciamis selama bulan Mei - Oktober 2024, diketahui bahwa tingkat kehadiran pegawai mengalami ketidakstabilan dengan perubahan yang cukup signifikan setiap bulannya. Tercatat bahwa pada bulan Mei dan Juni, masing – masing persentase absensi mencapai angka 2%, kemudian meningkat menjadi 29% pada bulan Juli. Namun, pada bulan-bulan berikutnya, yaitu Agustus hingga Oktober 2024, tingkat absensi kembali menunjukkan kenaikan setiap bulannya. Ini menunjukkan bahwa terdapat masalah dalam kehadiran pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ciamis masih tinggi, rendahnya motivasi bekerja dapat mengakibatkan pegawai malas dalam bekerja.

Temuan ini mencerminkan adanya permasalahan terkait kedisiplinan kehadiran pegawai di lingkungan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ciamis. Salah satu bentuk ketidakhadiran yang masih cukup tinggi. Rendahnya motivasi kerja menjadi salah satu faktor utama yang menyebabkan pegawai kurang disiplin, termasuk dalam hal kehadiran. Kurangnya dorongan internal untuk datang bekerja dapat menghambat proses kerja dan pada akhirnya berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi. Melihat tingkat motivasi yang menurun di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ciamis. Peneliti melakukan pra survei kepada responden 20 orang sebagai berikut :

Tabel 1.5
Hasil Pra Survei Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Jawaban Responden			
		Setuju		Tidak	
		F	%	F	%
1	Bekerja dengan semangat, penuh energi, dan sering mengambil inisiatif dalam menyelesaikan tugas.	6	30	14	70
2	Fokus pada tujuan organisasi dan konsisten dalam mencapai target kerja yang telah ditetapkan.	7	35	13	65
3	Terus berusaha menyelesaikan pekerjaan meskipun menghadapi hambatan dan tidak mudah menyerah.	9	45	11	55
Rata -Rata			37		63

Sumber: Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan data yang tercantum dalam Tabel 1.5, diketahui bahwa tingkat motivasi kerja pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ciamis masih tergolong rendah. Hal ini tercermin dari hasil jawaban responden pada pernyataan bekerja dengan semangat, penuh energi, dan sering mengambil inisiatif dalam menyelesaikan tugas 30% responden menjawab setuju dan 70 %

responden menjawab tidak setuju hal ini menunjukkan rendahnya antusiasme kerja dan minimnya inovasi dari pegawai dalam menyelesaikan tugas secara mandiri dimana sebagian pegawai merasa kurang semangat dalam bekerja karena minimnya penghargaan atas usaha mereka, beban kerja yang monoton, serta kurangnya peluang berkembang yang membuat mereka tidak terdorong untuk berinisiatif lebih. Lalu pada pernyataan fokus pada tujuan organisasi dan konsisten dalam mencapai target kerja yang telah ditetapkan 35% responden menjawab setuju dan 65% responden menjawab tidak setuju hal ini menyatakan kurang fokus karena tidak memahami arah dan sasaran organisasi secara menyeluruh, serta kurangnya komunikasi visi-misi dari pimpinan kepada pegawai secara rutin. Selanjutnya untuk pernyataan terus berusaha menyelesaikan pekerjaan meskipun menghadapi hambatan dan tidak mudah menyerah 45% responden menjawab setuju dan 55% responden menjawab tidak setuju hal ini menunjukkan pegawai mudah menyerah karena merasa kurang didukung oleh lingkungan kerja, tidak adanya pendampingan saat menghadapi kendala, dan tidak tersedia solusi atau arahan yang jelas dari pimpinan. Mayoritas pegawai menunjukkan sebesar 63% responden menjawab rata-rata menyatakan ketidaksetujuan terhadap pernyataan yang berkaitan dengan motivasi kerja. Temuan ini mencerminkan adanya permasalahan yang cukup signifikan dalam aspek motivasi, khususnya terkait dengan kurangnya semangat, inisiatif, konsistensi terhadap target, dan ketahanan menghadapi hambatan. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor pendorong motivasi seperti pemberian penghargaan, kejelasan arah organisasi, dukungan kerja, dan lingkungan kerja yang memotivasi

agar semangat kerja pegawai dapat meningkat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kurangnya dukungan terhadap pengembangan profesional menjadi salah satu faktor utama yang memengaruhi rendahnya motivasi kerja di instansi tersebut.

Selain motivasi kerja, lingkungan kerja juga merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai. Salah satu aspek penting yang perlu mendapat perhatian utama dalam upaya peningkatan kinerja pegawai adalah pengelolaan lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja penting karena berpengaruh langsung terhadap proses kinerja karyawan dan kesejahteraan mereka. Lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan kinerja dan menyebabkan masalah kesehatan. Darhan dan Rahayu (2022). Lingkungan kerja yang mendukung dapat memberikan kontribusi positif terhadap efektivitas pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai. Sebaliknya, kondisi lingkungan kerja yang kurang terawat dan tidak memadai dapat menimbulkan rasa jenuh, ketidaknyamanan dalam menjalankan pekerjaan, serta tekanan psikologis yang tinggi. Hal ini berpotensi menurunkan motivasi kerja dan menyebabkan ketidaknyamanan pegawai dalam menjalankan tugasnya, bahkan dapat mendorong pegawai yang memiliki pengalaman dan kompetensi tinggi untuk mengundurkan diri, yang pada akhirnya merugikan instansi secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ciamis serta observasi yang dilakukan oleh peneliti, ditemukan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik turut memengaruhi kenyamanan pegawai. Salah satu permasalahan yang teridentifikasi adalah kurang optimalnya

pencahayaannya di ruang kerja, yang disebabkan oleh kerusakan pada beberapa lampu serta desain bangunan yang memiliki langit-langit terlalu tinggi. Selain itu, beberapa ventilasi dan udara tidak berfungsi dengan baik, sehingga menyebabkan terbatasnya sirkulasi udara di dalam ruangan. Tidak hanya itu, permasalahan komunikasi juga menjadi kendala, seperti terjadinya miskomunikasi antarpegawai yang berdampak pada menurunnya kualitas kerja. Suasana kerja yang bising turut karena berada dekat dengan jalur kereta api mempengaruhi kondisi tersebut, karena pegawai harus berkomunikasi dengan suara keras agar dapat saling mendengar, yang pada akhirnya mengganggu kenyamanan dalam bekerja.

Tabel 1.6
Fasilitas Lingkungan Kerja di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ciamis

No	Jenis	Jumlah	Kondisi	
			Baik	Buruk/Rusak
1	Lampu	22	15	7
2	Pendingin Ruangan (AC)	21	4	2
3	Mesin Giling	5	5	-
4	Internet	16	12	4
5	Meja	88	88	-
6	Kursi Karyawan	56	39	17
7	Kursi Lipat	77	69	8
8	Pick Up	3	2	1
9	Toilet	5	5	-
10	Bangunan	3	3	-
11	Komputer	61	22	8
12	Lemari	9	9	-
13	Printer	71	67	4
14	Laptop	7	4	3
15	Tempat Sampah	11	11	-

Sumber: Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ciamis 2024

Berdasarkan data yang ditampilkan pada Tabel 1.6, diketahui bahwa kondisi lingkungan kerja fisik di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ciamis mencakup berbagai aspek seperti peralatan, perlengkapan, dan bangunan yang

tersedia dalam keadaan baik maupun kurang layak. Peralatan dan perlengkapan kerja yang memiliki ukuran serta bahan yang sesuai dapat memberikan kenyamanan bagi pegawai dan mendorong rasa puas dalam penggunaannya. Namun demikian, masih terdapat sejumlah fasilitas yang berada dalam kondisi tidak memadai, seperti lampu, pendingin ruangan (AC), internet, kursi karyawan, kursi lipat, pick up, computer, laptop, printer. Padahal, keberadaan fasilitas-fasilitas tersebut sangat mendasar dalam menunjang kelancaran aktivitas kerja pegawai.

Kondisi fasilitas yang tidak terawat dapat berdampak negatif terhadap semangat kerja pegawai, yang pada akhirnya berpengaruh pada penurunan kinerja. Tetapi, permasalahan ini tidak segera ditindaklanjuti oleh pihak instansi. Sudah sepatutnya pihak organisasi memberikan perhatian serius terhadap ketersediaan dan kelayakan fasilitas penunjang kerja, agar menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas. Maka, peneliti mencoba melakukan pra survei dengan menyebarkan kuesioner dengan jumlah responden 20 orang sebagai berikut :

Tabel 1.7
Hasil Pra Survei Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban Responden			
		Setuju		Tidak Setuju	
		F	%	F	%
1.	Ketersediaan fasilitas yang diberikan instansi untuk melakukan aktivitas pekerjaan sudah lengkap dan memadai	5	25	15	75
2.	Suhu ruangan yang nyaman di ruangan kerja sudah cukup baik	5	25	15	75
3.	Kebisingan di tempat kerja saya terasa nyaman dan tidak mengganggu	5	25	15	75
4.	Hubungan baik antara atasan dengan bawahan	4	20	16	80
Rata-Rata			24		76

Sumber: Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan hasil pra survei tabel 1.7, dapat diketahui bahwa kondisi lingkungan kerja di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ciamis masih belum sepenuhnya memenuhi harapan pegawai. Hasil pra-survei menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai tidak merasa puas terhadap kondisi lingkungan kerja, baik dari aspek fisik maupun non-fisik. Hal ini tercermin dari jawaban responden, di mana sebesar 76% responden menyatakan ketidaksetujuannya terhadap pernyataan terkait kenyamanan lingkungan kerja. Sebanyak 75% responden menjawab tidak setuju pada pernyataan ketersediaan fasilitas yang diberikan instansi untuk melakukan aktivitas pekerjaan sudah lengkap dan memadai hal ini menunjukan lingkungan kerja belum mendukung optimalitas kerja pegawai. Selain itu 75% responden menyatakan tidak setuju untuk pernyataan suhu ruangan yang nyaman di ruangan kerja sudah cukup baik hal ini pada kenyataannya suhu ruangan ditempat bekerja tergolong cukup panas dan disertai kurangnya pendingin ruangan. Selanjutnya pada pernyataan tingkat kebisingan di tempat kerja saya terasa nyaman dan tidak mengganggu 75% responden menjawab tidak setuju karena lokasi badan pendapatan daerah kabupaten ciamis berdekatan dengan jalur rel kereta yang dimana tingkat kebisingan cukup tinggi. Dan untuk pernyataan Hubungan baik antara atasan dengan bawahan sebanyak 80% responden memilih tidak setuju dikarenakan masih adanya hubungan antarpegawai dan atasan kurang harmonis.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh permasalahan kinerja pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ciamis, yang diduga dipengaruhi oleh rendahnya motivasi kerja dan kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung.

Penelitian oleh Kasmaludin et al. (2023) menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buton Selatan. Temuan serupa juga ditunjukkan oleh Pardamean dan Parela (2024) yang menemukan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama memengaruhi kinerja pegawai Bea dan Cukai Kepulauan Riau sebesar 69%. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ciamis.

Dengan demikian, berdasarkan latar belakang masalah yang sudah peneliti paparkan diatas dan beberapa kutipan serta data yang didapat, peneliti tertarik untuk mengambil judul **“PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN CIAMIS”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah disampaikan sebelumnya, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ciamis belum memenuhi target yang ditetapkan oleh instansi, dilihat dari angka penilaian SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) Badan Pendapatan Daerah Kabupaten selama periode 2023 hingga 2024.

2. Motivasi pegawai di kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ciamis mengalami penurunan ditandai oleh tidak adanya kejelasan jenjang karir dan promosi jabatan berdampak pada meningkatnya ketidakhadiran setiap bulannya.
3. Lingkungan kerja di kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ciamis yang masih belum nyaman karna disebabkan oleh sarana dan prasana yang belum lengkap dan belum memadai serta adanya hubungan antarpegawai dan atasan kurang harmonis.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang serta identifikasi permasalahan yang telah dijelaskan sebelumnya, guna memberikan fokus yang lebih terarah dan mendalam dalam pelaksanaan penelitian ini, maka ruang lingkup penelitian dibatasi sebagai berikut :

1. Variabel bebas (*independent variable*) dalam penelitian ini terdiri dari Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja.
2. Variabel terikat (*dependent variable*) dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai.
3. Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ciamis.
4. Dalam penelitian ini ada batasan-batasan yang diberikan oleh intansi dikarenakan adanya kerahasiaan dalam data perusahaan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada pembatasan masalah, maka ada beberapa hal yang akan menjadi pembahasan utama dalam penelitian ini. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ciamis.
2. Seberapa Besar Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ciamis.
3. Seberapa Besar Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ciamis.
4. Seberapa Besar Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ciamis.

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui, mengdeskripsikan dan menganalisis kondisi lingkungan kerja, tingkat motivasi kerja, serta kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ciamis.
2. Untuk mengetahui, mengukur dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ciamis.

3. Mengetahui, mengukur dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ciamis.
4. Mengetahui, mengukur dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ciamis.

1.6 Kegunaan Penelitian

Berikut ini adalah beberapa manfaat yang bisa diberikan dari hasil pelaksanaan penelitian ini, yaitu:

1.6.1. Kegunaan Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam ranah manajemen sumber daya manusia. Secara lebih spesifik, penelitian ini diharapkan mampu memperkaya kajian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini memberikan dasar ilmiah dan referensi yang dapat digunakan peneliti dalam pengembangan riset lanjutan atau penelitian serupa di bidang manajemen sumber daya manusia, terutama terkait motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja aparatur sipil negara (ASN).

2. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat menjadi bahan bacaan dan referensi bagi akademisi, dosen, dan mahasiswa dalam rangka memperluas pemahaman terhadap konsep dan hubungan antara motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai, serta dapat

dijadikan landasan untuk pengembangan teori dan studi kasus pada konteks pemerintahan daerah.

1.6.2. Kegunaan Praktis

Berikut ini adalah beberapa manfaat praktis yang bisa diberikan dari hasil pelaksanaan penelitian ini, yaitu:

1. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan nilai tambah berupa pengetahuan, wawasan, serta pemahaman yang lebih mendalam bagi peneliti mengenai aspek motivasi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

2. Bagi instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi yang relevan untuk mendukung proses evaluasi serta pertimbangan dalam penyusunan atau penyesuaian kebijakan, khususnya yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan motivasi kerja dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ciamis.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi referensi atau landasan awal bagi peneliti lain yang ingin mengkaji variabel yang sama atau melakukan penelitian lanjutan dengan ruang lingkup yang lebih luas. Selain itu, dapat pula dijadikan acuan metodologis dalam perumusan model analisis atau pengembangan indikator yang lebih spesifik di instansi pemerintahan lainnya.

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Berikut adalah lokasi dan waktu selama melakukan penelitian di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ciamis :

1. Lokasi Penelitian

Lokasi dan tempat yang menjadi objek penelitian yakni bertempat di Jl. Drs. H. Soejoed No.14a, RT.02, Kertasari, Kec. Ciamis, Kabupaten Ciamis, Jawa Barat 46213.

2. Waktu Penelitian

Waktu Penelitian dilakukan dari April 2025 sampai September 2025.

Tabel 1.8
Waktu Pelaksanaan Penelitian

No	Kegiatan	April				Mei				Juni				Juli				Ags				Sept			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul																								
2	BAB I																								
3	BAB II																								
4	BAB III																								
5	Sidang UP																								
6	BAB IV																								
7	BAB V																								
8	Sidang Akhir																								

Sumber : Data diolah oleh peneliti 2025