

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen paling krusial dalam keberlangsungan dan kesuksesan suatu organisasi. Tanpa SDM yang kompeten dan berkinerja tinggi, segala bentuk perencanaan, strategi, dan kebijakan tidak akan dapat diimplementasikan secara efektif. Hal ini tidak hanya berlaku dalam organisasi swasta, tetapi juga sangat relevan dalam instansi pemerintahan, termasuk Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) yang memiliki peran strategis dalam mengelola penerimaan daerah. Dalam konteks pemerintahan, keberadaan pegawai yang memiliki semangat kerja tinggi sangat diperlukan untuk mendorong efektivitas pelayanan publik dan pencapaian target-target fiskal yang telah ditetapkan.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada tingkat motivasi kerja dari setiap pegawainya. Motivasi kerja menjadi pendorong utama yang menentukan seberapa besar usaha dan komitmen individu dalam menyelesaikan tugas serta tanggung jawab yang diembannya. Pegawai yang memiliki tingkat motivasi yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang optimal, tanggung jawab yang besar, dan keterlibatan aktif dalam berbagai aktivitas organisasi. Selain itu, mereka juga menunjukkan loyalitas yang kuat terhadap instansi tempat mereka bekerja, serta mampu menghadapi tekanan kerja dengan lebih baik dibandingkan dengan pegawai yang memiliki motivasi rendah.

Oleh karena itu, memahami dan mengelola faktor-faktor yang dapat memengaruhi motivasi kerja menjadi sangat penting, khususnya dalam konteks organisasi sektor publik. Dalam pengelolaan SDM, penting bagi manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung serta menerapkan kebijakan yang dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Dengan mengetahui aspek-aspek apa saja yang berpengaruh terhadap motivasi kerja, pimpinan organisasi dapat merumuskan strategi yang lebih tepat untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan. Hal ini menjadi sangat relevan bagi Bapenda, mengingat peran vitalnya dalam meningkatkan pendapatan asli daerah yang menjadi fondasi pembangunan dan kesejahteraan masyarakat setempat.

Fenomena yang terjadi di berbagai instansi pemerintahan saat ini menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja pegawai masih menjadi salah satu tantangan utama dalam meningkatkan kinerja organisasi. Tidak jarang ditemukan pegawai yang bekerja secara rutinitas tanpa semangat, kurang inisiatif, serta menunjukkan produktivitas yang tidak maksimal. Hal ini menjadi perhatian serius, terutama di instansi strategis seperti Badan Pendapatan Daerah (Bapenda), yang memiliki peran penting dalam menghimpun pendapatan asli daerah (PAD) guna mendukung pembangunan dan pelayanan publik. Kurangnya motivasi kerja di lingkungan Bapenda dapat berdampak langsung pada pencapaian target penerimaan daerah, serta menurunkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Di Kabupaten Bintuni, Provinsi Papua Barat, kondisi geografis yang menantang, keterbatasan fasilitas kerja, serta beban administratif yang tinggi dapat semakin memperburuk semangat kerja pegawai apabila tidak diimbangi dengan

upaya manajerial yang tepat. Fenomena seperti keterlambatan dalam penyelesaian tugas, rendahnya partisipasi dalam program kerja, hingga sikap apatis terhadap perubahan organisasi sering kali berkorelasi dengan motivasi kerja yang rendah. Situasi ini jika dibiarkan berlarut-larut akan menghambat efektivitas operasional Bapenda dan mengurangi kepercayaan masyarakat terhadap kinerja pemerintahan daerah.

Oleh karena itu, fenomena rendahnya motivasi kerja harus segera ditanggapi dengan pendekatan yang menyeluruh, tidak hanya dari sisi kebijakan, tetapi juga melalui perbaikan aspek-aspek internal organisasi. Dukungan dari manajemen puncak, pembentukan budaya organisasi yang positif, serta penyediaan lingkungan kerja yang mendukung sangat diperlukan untuk membangkitkan kembali motivasi kerja pegawai. Dengan terciptanya motivasi yang tinggi, diharapkan setiap pegawai Bapenda Kabupaten Bintuni mampu menjalankan tugasnya secara lebih optimal, berkontribusi aktif terhadap pencapaian pendapatan daerah, dan meningkatkan profesionalisme dalam melayani masyarakat.

Beberapa penelitian terdahulu membuktikan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai, diantaranya adalah dukungan manajemen puncak (Heryanto, 2017; Angela, 2023; Riantoko, et al, 2017; Harras, 2024), budaya organisasi (Ihsan, 2024; Sutoro, 2020; Nugraha, et al. 2024; Maradita dan Rizqi, 2023; Saniah, et al, 2022; Pabi dan Budiono, 2023; Ismartaya, et al, 2023) dan lingkungan kerja (Rahayu, et al, 2024; Agimat, et al, 2023; Fauziah dan Baskara, 2024; Nawawi, et al, 2020; Narasuci, et al, 2018; Parashakti, et al, 2019; Sudiarman, 2023).

Akan tetapi masih terdapat gap penelitian seperti hasil penelitian Nelson. A. (2021) membuktikan dukungan manajemen puncak tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja. Anggraini, et al. (2019) membuktikan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja. Ariestriani, et al (2023) membuktikan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai.

Mengingat masih adanya gap seperti diuraikan di atas, maka perlu dilakukan penelitian lanjutan, dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh dukungan manajemen puncak, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja. Dengan demikian penulis tertarik untuk melakukan penelitian lanjutan dengan judul **“Pengaruh Dukungan Manajemen Puncak, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bintuni Provinsi Papua Barat.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Apakah dukungan manajemen puncak berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bintuni Provinsi Papua Barat?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bintuni Provinsi Papua Barat?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bintuni Provinsi Papua Barat?

4. Apakah dukungan manajemen puncak, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bintuni Provinsi Papua Barat?
5. Diantara variabel dukungan manajemen puncak, budaya organisasi dan lingkungan kerja, variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap motivasi kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bintuni Provinsi Papua Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh dukungan manajemen puncak secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bintuni Provinsi Papua Barat.
2. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bintuni Provinsi Papua Barat.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bintuni Provinsi Papua Barat.
4. Untuk menganalisis pengaruh dukungan manajemen puncak, budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap motivasi kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bintuni Provinsi Papua Barat.

5. Untuk menganalisis variabel yang berpengaruh dominan, diantara variabel dukungan manajemen puncak, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bintuni Provinsi Papua Barat.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Praktisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis bagi pimpinan dan pengelola Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kabupaten Bintuni dalam merumuskan strategi manajerial yang lebih efektif untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai. Dengan memahami sejauh mana dukungan manajemen puncak, budaya organisasi, dan lingkungan kerja memengaruhi semangat kerja pegawai, para pengambil kebijakan dapat menyusun program pembinaan, pelatihan, serta penguatan sistem kerja yang lebih responsif terhadap kebutuhan dan harapan pegawai. Hal ini sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berorientasi pada pencapaian target pendapatan daerah.

Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat menjadi bahan evaluasi bagi para praktisi di lingkungan Bapenda dalam meninjau kembali sistem organisasi yang berjalan selama ini. Dengan adanya data dan temuan empiris, pimpinan instansi dapat mengidentifikasi aspek mana yang perlu diperkuat atau diperbaiki, baik dari sisi Budaya Organisasi, nilai-nilai organisasi, maupun kondisi kerja sehari-hari. Langkah ini tidak hanya akan meningkatkan kinerja individu pegawai, tetapi juga memperkuat

kinerja organisasi secara keseluruhan dalam mendukung pembangunan daerah melalui optimalisasi pendapatan asli daerah.

2. Bagi Akademik

Bagi kalangan akademisi, penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi di sektor publik. Penelitian ini memperkaya kajian teoritis mengenai hubungan antara dukungan manajemen puncak, budaya organisasi, dan lingkungan kerja dengan motivasi kerja pegawai, terutama dalam konteks instansi pemerintahan daerah yang memiliki karakteristik berbeda dengan organisasi sektor swasta. Dengan demikian, penelitian ini dapat menjadi referensi tambahan dalam pengajaran maupun pengembangan teori yang relevan dengan dinamika organisasi publik di daerah terpencil seperti Kabupaten Bintuni.

Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi landasan bagi penelitian lanjutan yang ingin mengeksplorasi lebih dalam tentang faktor-faktor motivasional di lingkungan birokrasi, baik melalui pendekatan kuantitatif maupun kualitatif. Bagi mahasiswa dan peneliti, hasil penelitian ini bisa dijadikan rujukan dalam menyusun tugas akhir, tesis, atau disertasi yang membahas topik serupa, serta mendorong lahirnya kajian komparatif antar daerah atau sektor. Dengan begitu, penelitian ini tidak hanya memberikan manfaat praktis, tetapi juga memperluas cakupan akademik dalam memahami dan mengelola motivasi kerja aparatur sipil negara secara lebih komprehensif.