

BAB 1

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang masalah

Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) merupakan lembaga pemerintah daerah yang memiliki tanggung jawab untuk mengelola dan meningkatkan pendapatan asli daerah (PAD). Tugas utama Badan Pendapatan Daerah mencakup pengumpulan pajak daerah, retribusi, serta sumber-sumber pendapatan lainnya yang sah. Badan ini memiliki peran penting dalam mendukung pembangunan daerah dengan cara mengelola keuangan secara transparan dan akuntabel, sehingga dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas penggunaan sumber daya.

Badan Pendapatan Daerah memiliki peranan yang sangat signifikan, baik untuk pemerintah daerah maupun pelaku usaha. Badan Pendapatan Daerah menetapkan kebijakan pajak yang berdampak pada pelaku usaha, termasuk tarif pajak, insentif pajak, dan regulasi terkait izin usaha. Pendapatan yang dikelola oleh Badan Pendapatan Daerah digunakan untuk mendanai berbagai program pembangunan daerah, seperti infrastruktur, pendidikan, dan kesehatan. Oleh karena itu, keberadaan Badan Pendapatan Daerah yang efektif dapat menciptakan iklim bisnis yang lebih baik dan mendukung pertumbuhan ekonomi lokal.

Dalam sistem Badan Pendapatan Daerah, potensi sumber daya manusia adalah salah satu modal dan memainkan peran penting dalam mencapai tujuan. Bapenda harus mengelola sumber daya manusia dengan sebaik mungkin. Faktor manusia juga merupakan faktor yang paling penting karena setiap manusia

memiliki perilaku, perasaan, akal, dan tujuan. Produktivitas tenaga kerja saat ini dapat ditingkatkan dengan perencanaan sumber daya manusia yang baik.

Produktivitas kerja karyawan sangat memengaruhi kualitas pelayanan publik di Indonesia, khususnya di Badan Pendapatan Daerah. Badan Pendapatan Daerah adalah salah satu lembaga yang bertanggung jawab atas pengelolaan pendapatan daerah, dan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan serta motivasi kerja sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja pelayanan (Hakanen & Schaufeli, 2017). Kesejahteraan karyawan yang baik berkontribusi pada peningkatan produktivitas, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik (Bakker & Demerouti, 2018). Oleh karena itu, produktivitas kerja karyawan Badan Pendapatan Daerah merupakan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan dalam menjaga stabilitas dan keberlanjutan pendapatan daerah (Sonntag, 2018).

Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih bersemangat dan konsisten dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap produktivitas kerja (Robbins & Judge, 2017). Namun, peningkatan produktivitas kerja tidak selalu mudah dicapai. Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di Badan Pendapatan Daerah, seperti kebijakan manajerial, sistem penghargaan, dan keterbatasan fasilitas kerja (Hasibuan, 2019). Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengevaluasi sejauh mana kesejahteraan dan motivasi kerja berdampak pada produktivitas kerja karyawan. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas

tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut.

Produktivitas kerja menjadi salah satu indikator kinerja organisasi, khususnya di sektor publik seperti Badan Pendapatan Daerah (Bapenda). Sebagai institusi yang memiliki peran strategis dalam mengelola dan memaksimalkan pendapatan daerah, Badan Pendapatan Daerah memerlukan sumber daya manusia yang produktif dan berkinerja optimal. Upaya meningkatkan produktivitas karyawan menjadi prioritas penting dalam mencapai target penerimaan dan pelayanan yang berkualitas.

tabel 1. 1. Data Produktivitas Kerja Karyawan Bapenda

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Target Pendapatan (RP)	Pendapatan tercapai (RP)	Persentase
1.	Januari	40	1.000.000.000	900.000.000	90%
2.	Februari	40	1.000.000.000	1.050.000.000	105%
3.	Maret	40	1.000.000.000	800.000.000	80%
4.	April	40	1.000.000.000	1.200.000.000	120%
5.	Mei	40	1.000.000.000	950.000.000	95%
6.	Juni	40	1.000.000.000	1.100.000.000	110%
7.	Juli	40	1.000.000.000	700.000.000	70%
8.	Agustus	40	1.000.000.000	1.300.000.000	130%
9.	September	40	1.000.000.000	850.000.000	85%
10.	Oktober	40	1.000.000.000	1.000.000.000	100%
11.	November	40	1.000.000.000	600.000.000	60%
12.	Desember	40	1.000.000.000	1.400.000.000	140%

Sumber: Data Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Tapin, Kalimantan Selatan

Berdasarkan tabel 1.1 data menunjukkan bahwa pendapatan karyawan Badan Pendapatan Daerah bervariasi dari bulan ke bulan, dengan pencapaian terendah pada bulan Juli (70%) dan tertinggi pada bulan Desember (140%). Dan pencapaian tujuan Badan Pendapatan Daerah ini belum berjalan dengan baik.

Produktivitas karyawan merupakan faktor penting dalam produktivitas kerja, karyawan harus dihargai dan diperhatikan karena mereka adalah aset dan modal perusahaan. Dengan demikian, karyawan akan menjadi lebih bertanggung jawab dan setia kepada perusahaan, yang secara tidak langsung akan menghasilkan peningkatan kualitas kerja dan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, analisis produktivitas kerja harus dipelajari lebih lanjut.

Motivasi kerja di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Tapin sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai target pendapatan daerah. Terdapat perbedaan signifikan dalam kinerja pegawai di Badan Pendapatan Daerah, yang dapat disebabkan oleh tingkat motivasi yang berbeda-beda. Beberapa pegawai menunjukkan kinerja yang sangat baik, sementara yang lain kurang optimal. Lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat mengurangi motivasi pegawai, di mana faktor-faktor seperti fasilitas kerja, hubungan antar pegawai, dan dukungan dari atasan berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif.

Sistem kompensasi yang tidak adil atau kurang memadai dapat menurunkan motivasi pegawai, karena pegawai yang merasa dihargai cenderung lebih termotivasi untuk bekerja keras dan mencapai target (Robbins & Judge, 2017). Kurangnya pelatihan dan pengembangan keterampilan juga dapat menghambat motivasi pegawai, di mana pegawai yang merasa tidak memiliki kesempatan untuk berkembang cenderung kehilangan semangat kerja (Mangkunegara, 2017). Semua faktor ini berdampak langsung pada capaian pendapatan daerah; jika pegawai tidak

termotivasi, target pendapatan yang ditetapkan sulit untuk dicapai, yang pada gilirannya mempengaruhi pembangunan daerah (Hasibuan, 2019).

Penting untuk meningkatkan motivasi kerja, karena motivasi yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas pegawai, menciptakan lingkungan kerja yang positif, dan mengurangi tingkat turnover pegawai. Dengan memahami latar belakang masalah yang ada, langkah-langkah strategis dapat diambil untuk meningkatkan motivasi pegawai, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja dan pencapaian pendapatan daerah

Salah satu faktor penting yang memengaruhi produktivitas adalah kesejahteraan karyawan. Kesejahteraan karyawan tidak hanya mencakup kompensasi finansial, seperti gaji dan tunjangan, tetapi juga aspek non-finansial, seperti lingkungan kerja yang kondusif, jaminan kesehatan, dan kesempatan pengembangan diri (Warr, 2018). Ketika kesejahteraan karyawan terpenuhi, mereka akan merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik (Bakker & Demerouti, 2017). Kesejahteraan karyawan mencakup berbagai dimensi, termasuk kesejahteraan fisik, mental, dan sosial, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan kinerja dan produktivitas di tempat kerja (Hakanen & Schaufeli, 2017).

Di Badan Pendapatan Daerah, kesejahteraan karyawan menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan, terutama mengingat beban kerja yang tinggi dan tekanan untuk mencapai target pendapatan. Kondisi kesejahteraan yang baik akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih efisien dan efektif (Danna & Griffin, 1999). Sementara itu, karyawan yang merasa tidak sejahtera lebih rentan terhadap

stres, kelelahan, dan penurunan motivasi kerja (Robbins & Judge, 2017; Schaufeli & Bakker, 2004).

Kesejahteraan karyawan mencakup aspek fisik, psikologis, dan sosial yang berpengaruh langsung pada kemampuan mereka dalam bekerja secara optimal. Karyawan yang merasa sejahtera di tempat kerja akan memiliki tingkat motivasi yang tinggi, semangat kerja yang kuat, serta komitmen yang lebih besar terhadap tugas-tugas yang diberikan (Bakker & Demerouti, 2017). Sebaliknya, jika kesejahteraan karyawan tidak diperhatikan, akan muncul berbagai masalah seperti stres, kelelahan, hingga ketidakpuasan kerja yang dapat berdampak negatif pada produktivitas (Hakanen & Schaufeli, 2017; Kahn, 2018). Penting bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan agar dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Di Badan Pendapatan Daerah, yang beroperasi dalam lingkup pelayanan publik dan pengelolaan keuangan, kesejahteraan karyawan memainkan peran yang sangat penting. Karyawan Badan Pendapatan Daerah tidak hanya berhadapan dengan beban kerja administratif yang tinggi, tetapi juga harus berinteraksi secara langsung dengan masyarakat dalam konteks pelayanan publik. Tantangan pekerjaan ini, ditambah dengan tuntutan pencapaian target pendapatan daerah, dapat menimbulkan tekanan kerja yang signifikan. Kesejahteraan karyawan perlu menjadi perhatian utama dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja mereka.

Badan Pendapatan Daerah yang dipimpin oleh kepala badan Bapak Zainal Aqli merupakan lembaga pemerintah daerah yang bertugas mengelola dan

mengoptimalkan penerimaan asli daerah (PAD). Badan Pendapatan Daerah memiliki peran strategis dalam memastikan bahwa pendapatan daerah, baik dari pajak, retribusi, maupun sumber lainnya. Dengan visinya terwujudnya pelayanan prima dalam pengelolaan pajak dan retribusi daerah dalam rangka bersama mewujudkan tapin maju, sejahtera dan agamis. Badan pendapatan Daerah ini berupaya memiliki karyawan yang antusias yang memiliki motivasi tinggi untuk bekerja dan melakukan pekerjaannya secara efisien dan efektif, hingga akhirnya menunjukkan produktivitas kerja yang tinggi dalam upaya mencapai visi dan misi yang ditetapkan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh kesejahteraan karyawan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Badan Pendapatan Daerah. Dengan demikian, diharapkan hasil yang bermanfaat bagi manajemen dalam merumuskan strategi peningkatan produktivitas kerja melalui perbaikan program kesejahteraan dan motivasi karyawan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai hubungan antara kesejahteraan, motivasi, dan produktivitas kerja, sekaligus memberikan rekomendasi praktis bagi manajemen Badan Pendapatan Daerah dalam merumuskan kebijakan yang lebih efektif. Dengan demikian, diharapkan produktivitas kerja karyawan dapat meningkat secara berkelanjutan, mendukung target penerimaan daerah, dan memberikan pelayanan yang lebih baik bagi masyarakat.

2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diutarakan diatas dapat disimpulkan bahwa rumusan masalah dari penelitian tersebut adalah:

1. Bagaimana *employee well-being*, motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Tapin?
2. Apakah *employee well being* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Tapin?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Badan Pendapatan Daerah?
4. Apakah *employee well being* dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Tapin?

3. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mendeksripsikan tingkat *Employee well being*, motivasi kerja, dan produktivitas kerja karyawan pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Tapin
- b. Untuk mengetahui Pengaruh *Employee Well Being* terhadap produktivitas kerja karyawan pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Tapin
- c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan pada Badan Pendapatan Daerah

d. Untuk mengetahui pengaruh simultan *employee well being* dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Tapin

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh *employee well-being* dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan mampu memberikan landasan empiris yang dapat digunakan untuk memperkaya literatur terkait hubungan antara kesejahteraan, motivasi, dan produktivitas kerja, terutama dalam konteks organisasi sektor publik

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pihak manajemen Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Tapin dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Temuan dari penelitian ini dapat menjadi dasar bagi perumusan kebijakan yang lebih efektif terkait peningkatan kesejahteraan karyawan, sistem kompensasi yang adil, serta program pengembangan motivasi kerja. Dengan meningkatnya kesejahteraan dan motivasi karyawan, diharapkan produktivitas kerja dapat meningkat, sehingga target pendapatan daerah dapat tercapai secara optimal. Selain itu, penelitian ini juga

dapat menjadi acuan bagi instansi pemerintah lainnya dalam mengelola sumber daya manusia secara lebih efektif dan berkelanjutan.

