

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penting yang ada di organisasi, karena sumber daya manusia merupakan pusat utama dalam organisasi yang dapat mengelola semua visi, misi serta tujuan organisasi, dengan adanya SDM yang memadai serta memiliki kemampuan yang baik dalam bekerja menjadi kesuksesan bagi organisasi dan apabila sebaliknya sumber daya manusia yang kurang baik maka akan menjadi masalah bagi organisasi tersebut. Maka organisasi perlu adanya pengendalian serta penilaian terhadap SDM agar organisasi bisa berjalan dengan baik untuk mencapai target atau tujuan yang telah ditentukan. Pengertian Sumber daya manusia atau SDM yaitu kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dari daya berpikir dan daya fisik. Hadari Nawawi Menjelaskan pengertian sumber daya manusia yang pertama yaitu suatu potensi atau aset yang digunakan sebagai modal disuatu bisnis atau organisasi (Yulius, 2022). Pengertian yang kedua yaitu potensi manusia yang berfungsi untuk mengatur dan penggerak jalannya suatu organisasi dalam mewujudkan eksistensi yang diinginkan. Salah satu SDM yang ada di birokrasi pemerintahan yaitu ASN atau disebut dengan aparatur sipil Negara. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN dan P3K yaitu profesi sebagai pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja pada instansi pemerintah. Sedangkan P3K atau pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yaitu warga negara Indonesia yang sudah memenuhi syarat tertentu dan diangkat sesuai perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan atau menduduki jabatan pemerintahan. Berdasarkan

undang-undang yang telah disahkan mengganti undang-undang nomor 5 tahun 2015, maka ASN atau P3K harus bekerja sesuai aturan perundang-undangan dan aturan yang ada di tempat instansi mereka bekerja agar visi-misi dan sasaran instansi tetap tercapai. Oleh sebab itu penilaian kinerja menjadi tolak ukur keberhasilan dari organisasi.

Kinerja karyawan merupakan gambaran kontribusi karyawan kepada organisasi dalam mencapai tujuan (Aprilia, 2021). Rahmawati dan Juwita (2019) mendefenisikan kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja merupakan hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja adalah hasil kerja individu atau tim dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya (Rahmawati dan juwita, 2019). Kinerja adalah sesuatu yang ditampilkan oleh seseorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan (Wibowo, 2020). Kinerja dapat melihat profesionalnya pegawai dalam menjalankan tugas dan juga dapat melihat tercapainya tujuan organisasi atau instansi itu sendiri. Penilaian kinerja juga sebagai tolak ukur keputusan pemimpin dalam menerapkan aturan-aturan yang harus diberlakukan untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, emotional, stres, daln lainnya (Pranogyo & dkk, 2021).

Salah satu yang mempengaruhi kinerja yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi memiliki peranan yang penting dalam pembentukan sikap dan prilaku

karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Saebah dan Merthayasa, 2024). Budaya organisasi juga sangat penting bagi manajemen jika ingin mencapai kinerja yang tinggi maka akan terciptanya sikap kinerja yang positif dan dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan yang terwujud dalam seluruh kegiatan dan kebijakan perusahaan (Rahmah et al, 2024). Budaya organisasi Robbins dalam Rahmawati dan Juwita (2019). mengacu pada sistem makna bersama dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi ini terhadap organisasi lain. Menurut Robbins (2006) dalam Rahmawati dan Juwita (2019) budaya organisasi yaitu suatu nilai-nilai yang dirasakan maknanya oleh seluruh orang dalam organisasi, selain dipahami, seluruh jajaran meyakini sistem nilai-nilai tersebut sebagai landasan gerak organisasi. Berdasarkan penjelasan tersebut budaya menjadi salah satu alat ukur dalam peningkatan kinerja pegawai, karena aturan-aturan yang dianut bersama untuk mencapai tujuan organisasi bersama.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja yaitu faktor-faktor yang berada di luar diri manusia baik berbentuk fisik maupun non fisik, berbentuk fisik mencakup peralatan kerja, suhu ditempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruangan kerja, sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di dalam perusahaan baik antara atasan dengan bawahan atau sesama karyawan (Khaeruman, 2021). Barry dan Heizer (2001) dalam Pawirosumarto et al (2017) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan pengaruh yang baik terhadap kelangsungan pekerjaan sebaliknya lingkungan kerja yang kurang kondusif akan memberikan pengaruh negatif terhadap kelangsungan

pekerjaan. Apabila karyawan menikmati lingkungan kerja, maka karyawan tersebut akan menikmati waktunya di tempat kerja untuk melakukan aktivitas atau tugasnya secara efektif dan optimal dan kinerja juga akan meningkat (Pawirosumarto et al, 2017).

Kebahagiaan merupakan tujuan hidup dengan prioritas yang cukup tinggi, menurut Veenhoven (1991) dalam Vallina (2018) menyatakan banyaknya manfaat dari kebahagiaan tersebut menjadikan perhatian fokus peneliti selama beberapa decade, terutama untuk penelitian manajemen sumber daya manusia tentang kebahagiaan di tempat kerja semakin penting. Penemuan yang dilakukan oleh Harrison, Newman dan Roth dalam Vallina (2018) mengemukakan bahwa suasana hati yang positif di tempat kerja dapat meningkatkan efektivitas kerja dan kerja sama. Fredrickson (2001) dalam Vallina (2018) menyatakan bahwa emosi positif memfasilitasi pembelajaran dan kerja sama tim. Studi terbaru melaporkan bahwa karyawan yang bahagia terlihat lebih ikut berperan dalam pekerjaan dengan menikmati tingkat kepuasan yang lebih tinggi (Vallina, 2018). Seperti halnya yang dilaporkan oleh American Psychological Association bahwa para pengusaha menganjurkan pentingnya membuat karyawan bahagia, dan faktanya para pengusaha tersebut mengintensifkan upaya demi kebahagiaan karyawan mereka (Vallina, 2018). Menurut Januwarsono (2015) dalam Prasetyo (2017) bahwa karyawan yang merasa bahagia dan menikmati pekerjaannya maka perilaku mereka dapat ditebak kearah yang positif dan mampu menghadapi berbagai macam situasi kerja. Berdasarkan uraian diatas maka kebahagiaan menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian ini akan dilakukan pada kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Barat (BAPENDA). Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 4 tahun 2008 menyatakan tentang pembentukan organisasi dan tata kerja Dinas Daerah Provinsi Sumatera Barat yang merupakan penggabungan dari tiga institusi yang ada yaitu Biro Keuangan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat, Biro Perlengkapan Daerah Provinsi Sumatera Barat, dan yang terakhir Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Barat. BAPENDA mulai beroperasi pada tanggal 1 Januari 2008 yang memiliki susunan organisasi 1 Kesekretariatan, dan 7 Bidang yaitu Bidang Aset, Bidang Pajak, Bidang Retribusi Bagi Hasil Pendapatan lainnya, Bidang Anggaran Bidang Akuntansi, Bidang Bina Anggaran Daerah Bawahan, Bidang Kuasa BUD, serta UPTD dan Kelompok Jabatan Fungsional.

Berdasarkan peraturan presiden nomor 29 tahun 2014 tentang sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah maka Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Barat telah menyusun (Renstra) rencana strategis tahun 2021-2026 yang berisikan dokumen perencanaan untuk selama 5 (lima) tahun priode kedepan. Adapun perjanjian kerja BAPENDA dengan Gubernur Sumatera Barat sesuai target atau disebut (RENSARA) rencana sasaran strategis yang ingin dicapai 2023 ada tiga pokok utama sasaran. Sasaran staregis yang pertama yaitu meningkatkan pendapatan asli daerah, sasaran yang kedua meningkatkan kualitas pelayanan public, sasaran yang ketiga meningkatkan akuntabilitas kinerja organisasi.

Melihat tingkat capaian kinerja BAPENDA pada setiap poinnya dapat menggunakan pengukuran dengan rumus realisasi yang telah terlaksana dibagi dengan

target kinerja yang telah ditetapkan dengan acuan Renstra dikali 100% maka akan diketahui berapa persen capaian Pada tiap poin sasaran kinerja BAPENDA setiap tahunnya. Berikut Pada tabel 1 Pencapaian kinerja pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Barat periode 2021-2023 bahwa persentase pencapaian kinerja diuraikan pada tabel dibawah ini:

**Tabel 1. Pengukuran Kinerja Sasaran Strategis
Badan Pendapatan Daerah Tahun 2021-2023**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Tahun 2021		Capaian Kinerja (%)	Tahun 2022		Capaian kinerja (%)	Tahun 2023		Capaian Kinerja (%)
			Target	Realisasi		Target	Realisasi		Target	Realisasi	
1.	Meningkatkan Pendapatan Asli Daerah	Presentase Peningkatan Pendapatan asli Daerah	9,5	12,36	130,10	7,2	11,61	161,25	7,2	-2,98	-41,39
2.	Meningkatkan Kuaitas Pelayanan	Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat	79,06	79,06	100	80,00	87,98	109,98	80,50	77,38	96,10
3.	Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Organisasi	Nilai Akuntabilitas Kinerja OPD	84,32	84,35	100,04	85,00	85,13	100,15	85,50	76,05	88,95

Sumber: Website BAPENDA, 2024

Berdasarkan tabel 1 diatas terlihat capaian kinerja tiga tahun terakhir BAPENDA. Pada tahun 2021 realisasi tiap poin sasaran strategis sudah memenuhi target yang telah ditetapkan dengan capaian kinerja 100% sampai 100an%. Pada tahun 2022 realisasi tiap poin sasaran strategis sudah memenuhi target yang telah ditetapkan

dengan capaian kinerja melebihi 100%. Pada tahun 2023 terlihat dari ke tiga poin sasaran strategis ada 1 point yang belum memenuhi target yang telah ditetapkan yaitu pada point meningkatkan pendapatan asli daerah dengan realisasi sebesar -2,98 dan capaian kinerja sebesar -41,39% belum mencapai 100%. Sehingga Hal ini menunjukkan pegawai Bapenda yang masih belum maksimal dalam mencapai kinerja sesuai target yang telah ditetapkan.

Melihat tingkat efisiensi penggunaan sumber daya dengan cara membandingkan jumlah selisih antara perkalian pagu anggaran dengan capaian kinerja dan realisasi anggaran dengan penjumlahan dari perkalian pagu anggaran dengan capaian kinerja dikali 100%. Berikut dapat dilihat persen tingkat efisiensi penggunaan sumber daya tahun 2023 berdasarkan tiap poin sasaran strategis dan indikator sasaran sebagai berikut:

**Tabel 2. Analisis Atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya Tahun 2023
Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Barat**

No	Sasaran Strategis	Indikator Sasaran	Capaian Kinerja (%)	Pagu Anggaran (Rp)	Realisasi Anggaran (Rp)	Tingkat Efisiensi (%)
1.	Meningkatkan pendapatan Asli Daerah	Persentase Peningkatan Asli Daerah	-41,39	8.974.414.901,00	8.031.574.091,00	102,16
2.	Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik	Nilai akuntabilitas Kinerja OPD	96,10	20.618.835.936,00	19.852.561.204,00	99,00
3.	Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Organisasi	Nilai akuntabilitas Kinerja OPD	88,95	61.142.531.958,00	49.276.476.322,00	99,09
Rata-rata Tingkat Efisiensi						100,08

Sumber: Website BAPENDA, 2024

Berdasarkan tabel 2 yang telah dipaparkan terlihat bahwasannya penggunaan anggaran untuk ketiga sasaran strategis kinerja yang ingin dicapai oleh BAPENDA

sudah memenuhi anggaran yang tersedia dengan realisasi anggaran tiap point Rensra. Akan tetapi pada tabel 1 yang menjelaskana kinerja BAPENDA tiap point Renstra belum mencapai target yang ditentukan, sehingga terlihat kurang maksimalnya kinerja pegawai BAPENDA walaupun pagu anggaran yang diberikan terealisasi dengan cukup baik. Oleh sebab itu peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai kinerja pegawai BAPENDA.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai banyak dari berbagai sektor, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu budaya organisasi. Berdasarkan penelitian sebelumnya bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Soomro, 2019). Penelitian yang juga dilakukan oleh Raharjo. (2018) hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja sumber daya manusia juga berpengaruh signifikan. Penelitian yang dilakukan oleh kreitner dan kunicki menggambarkan model kinerja individu dengan budaya organisasi, bawa kinerja kerja individu sangat dipengaruhi oleh budaya nasional yang menjadi inspirasi munculnya budaya organisasi. Apabila perusahaan memiliki budaya organisasi yang baik maka kepuasan kerja akan tinggi dan berdampak pada kinerja yang lebih baik (Raharjo, 2018).

Berikut untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi yang dirasakan oleh pegawai (BAPENDA) Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Barat terhadap kinerja masing-masing individu, maka peneliti melakukan survei kepada lima orang pegawai BAPENDA. Berikut table hasil survei yang ada di bawah ini:

Tabel 3. Hasil Pra Survei Mengenai Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Barat

No	Pertanyaan	Jawaban		Jumlah Pegawai
		Ya	Tidak	
1.	Apakah aturan-aturan yang ada dapat meningkatkan atau memotivasi Bapa & Ibu dalam bekerja	5	0	5
2.	Apakah budaya atau kebiasaan-kebiasaan yang ada dapat mendorong kreativitas Bapak & Ibu dalam bekerja	5	0	5
3.	Apakah Bapak & Ibu merasa budaya organisasi mendorong tanggung jawab individu dalam bekerja	3	2	5

Sumber: Survei (2024)

Berdasarkan Hasil dari survei yang didapatkan yaitu bahwa budaya organisasi pada kantor (BAPENDA) Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Barat mempengaruhi kinerja pegawai. Terbukti dengan lima pegawai yang menjawab adanya pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi dalam bekerja serta dapat mendorong kreatifitas dalam bekerja dan tiga orang menjawab bahwa budaya organisasi mendorong tanggung jawab dalam bekerja.

Bukan hanya budaya organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai tetapi juga lingkungan kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Nitisemito (2015) menjelaskan kondisi kerja yang baik yaitu kondisi yang mampu mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan oleh karyawan (Parashakti, 2020). Pekerjaan yang diselesaikan karyawan dengan fasilitas yang dibutuhkannya harus mampu dipenuhi oleh organisasi, dengan harapan bahwa semakin lengkap fasilitas yang dibutuhkan maka akan semakin baik pula kinerja dan produktivitasnya.

Berdasarkan penelitian sebelumnya bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Parashakti, 2020). Diperkuat dengan Penelitian terbaru yaitu lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Sutaguna, 2023).

Berikut untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja yang dirasakan oleh pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Barat terhadap kinerja masing-masing individu, maka peneliti melakukan survei kepada lima orang pegawai BAPENDA. Berikut dapat dilihat pada tabel hasil survei yang ada di bawah ini:

Tabel 4. Hasil Pra Survei Mengenai Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Barat

No	Pertanyaan	Jawaban		Jumlah Pegawai
		Ya	Tidak	
1.	Apakah lingkungan kerja yang nyaman dan suhu serta pencahayaan yang tepat dapat meningkatkan fokus dan produktivitas Bapak & Ibu dalam bekerja	5	0	5
2.	Apakah kebersihan dan ketertiban lingkungan kerja berdampak positif terhadap kinerja Bapak & Ibu	5	0	5
3.	Apakah Bapa & Ibu merasa bawa fasilitas dan infrastruktur yang memadai mendukung kinerja Bapak & Ibu	5	0	5

Sumber: Survei (2024)

Hasil dari survei yang didapatkan yaitu bahwa lingkungan pada kantor (BAPENDA) Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Barat mempengaruhi kinerja pegawai. Terbukti dengan lima pegawai yang menjawab adanya pengaruh

lingkungan kerja yang nyaman, bersih, dan fasilitas yang memadai terhadap fokus dalam bekerja serta berdampak positif dalam bekerja.

Selain budaya organisasi dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja. Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kebahagiaan di tempat kerja (Hermania, 2023). Kebahagiaan di tempat kerja dijelaskan sebagai suatu kondisi yang dapat memberikan kontribusi positif terhadap produktivitas pada organisasi (Hermania, 2023). Studi terbaru melaporkan bahwa karyawan yang bahagia terlihat lebih terlibat di dalam peran pekerjaan sambil menikmati tingkat kepuasan kerja. Karyawan yang Bahagia yang dapat dipromosikan lebih cepat, memperoleh lebih banyak dukungan dari atasannya, mereka cenderung menyelesaikan tugas secara efektif serta menghasilkan ide-ide yang baru untuk organisasinya (Hermania, 2023). Berdasarkan penelitian sebelumnya bahwa kebahagiaan di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Bataineh. 2019). Diperkuat oleh penelitian terbaru (Hermania. 2023) bahwa kebahagiaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berikut untuk mengetahui pengaruh kebahagiaan di tempat kerja yang dirasakan oleh pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Barat terhadap kinerja masing-masing individu, maka peneliti melakukan survei kepada lima orang pegawai BAPENDA. Berikut dapat dilihat pada tabel hasil survei di bawah ini:

Tabel 5. Hasil Pra Survei Mengenai Kebahagiaan di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Barat

No	Pertanyaan	Jawaban		Jumlah Pegawai
		Ya	Tidak	
1.	Apakah Bapak & Ibu merasa kebahagiaan di tempat kerja meningkatkan motivasi dan semangat dalam menjalankan tugas	5	0	5
2.	Apakah suasana yang ramah kolaboratif memudahkan Bapak & Ibu dalam menyelesaikan pekerjaan	5	0	5
3.	Apakah dukungan dan perhatian dari rekan kerja dan pimpinan mempengaruhi kinerja Bapak & Ibu secara positif	5	0	5

Sumber: Survei (2024)

Hasil dari survei yang didapatkan yaitu bahwa kebahagiaan di tempat kerja pada kantor BAPENDA mempengaruhi kinerja pegawai. Terbukti dengan lima pegawai yang menjawab adanya pengaruh kebahagiaan di tempat kerja, suasana yang ramah dan kolaboratif, perhatian dari rekan kerja dan pimpinan berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan variabel yang ingin diteliti maka peneliti juga melakukan wawancara mengetahui pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan kebahagiaan di tempat kerja yang dirasakan oleh pegawai (BAPENDA) Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Barat terhadap kinerja pegawai, maka peneliti melakukan wawancara kepada Ibu KA.Sub Bidang Evaluasi Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Barat. Berikut tabel hasil wawancara yang ada di bawah ini:

Tabel 6. Hasil Wawancara

Hari / Tanggal	Jumat / 02 Agustus 2024
Narasumber	Yass Afriyenny, SE., M.Si
Posisi	KA.Sub Bidang Evaluasi Pendapatan Daerah
1. Bagaimanakah aturan atau budaya yang ada pada kantor BAPENDA terhadap kinerja pegawai kantor BAPENDA? Jawab: Aturan kerja yang ada pada kantor dapat meningkatkan motivasi atau dapat juga mendorong pegawai dalam melakukan tanggung jawab terhadap kerja masing-masing, seperti budaya yang dilakukan disetiap minggunya yaitu apel pagi setiap hari senin serta jam kerja yang dimulai jam 07.30 untuk bertanggung jawab atas diri pribadi masing-masing agar dapat disiplin dalam bekerja, senam pagi setiap hari rabu dan kultum kultum jumat setiap minggunya untuk memberikan motivasi agar bekerja lebih baik serta untuk mempererat silaturahmi diantara sesama divisi maupun antar divisi. 2. Bagaimanakah lingkungan kerja yang dirasakan ibu terhadap kinerja pegawai pada kantor BAPENDA? Jawab: Lingkungan kantor BAPENDA sudah cukup baik seperti pencahayaan baik dari lampu maupun dari jendela besar sudah tercukupi, pegawai kebersihan yang selalu membersihkan kantor setiap hari serta suhu ruangan yang difasilitasi dengan AC sudah membuat nyaman dalam bekerja, juga infrastruktur untuk beraktifitas seperti ruangan mushola yang besar, toilet yang mudah dijumpai dan lapangan parkir yang luas. 3. Bagaimanakah kebahagiaan yang dirasakan pegawai terhadap kinerja pegawai kantor BAPENDA? Jawab: Tentu memiliki pengaruh terhadap kinerja, jika pegawai bahagia maka akan timbul perhatian sesama rekan kerja dan terciptanya kolaborasi, jika sebaliknya maka hubungan baik kurang terjalin sesama rekan kerja. Seperti budaya yang ada pada bapenda kultum jumat untuk memenuhi asupan rohani dan senam pagi untuk memenuhi kebutuhan jasmani, sehingga jika baik kebutuhan jasmani dan rohani terpenuhi maka kebahagiaan akan tercipta, sehingga semangat dalam bekerja semakin meningkat.	

Sumber: Survei (2024)

Berdasarkan tabel 3 hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti kepada Ibu KA. Sub Bidang Evaluasi Pendapatan Daerah menjelaskan bahwa budaya yang ada pada kantor BAPENDA memiliki dampak terhadap motivasi dan tanggung jawab individu masing-masing. Variabel lingkungan kerja yang dirasakan oleh pegawai sudah cukup memadai dan fasilitas sudah dapat menunjang pekerjaan pegawai. Variabel kebahagiaan di tempat kerja yang dirasakan juga dapat terlihat dari budaya organisasi karena dapat memenuhi kebutuhan rohani dan jasmani sehingga dapat menimbulkan kebahagiaan agar lebih maksimal dalam bekerja. Oleh sebab itu disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi, lingkungan kerja dan kebahagiaan yang dirasakan oleh pegawai BAPENDA memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Barat.

Berdasarkan informasi yang telah dipaparkan, maka menginspirasi penulis untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kebahagiaan Di Tempat Kerja Pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Barat”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimanakah pengaruh budaya terhadap kinerja pegawai (BAPENDA) Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Barat?
2. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (BAPENDA) Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Barat?

3. Bagaimanakah pengaruh kebahagiaan di tempat kerja terhadap kinerja pegawai (BAPENDA) Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya terhadap kinerja pegawai (BAPENDA) Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Barat
2. Untuk mengetahui pengaruh kebahagiaan terhadap kinerja pegawai (BAPENDA) Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Barat
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (BAPENDA) Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Barat

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat bagi banyak orang, manfaat. Manfaat yang ingin dicapai dari penelitian ini dikategorikan kepada dua pihak, yaitu:

a. Bagi akademis

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu manajemen, khususnya Sumber Daya Manusia untuk mengetahui hal-hal yang mempengaruhi kinerja pegawai.
- 2) Penelitian ini diharapkan dapat menambah menjadi rujukan bagi penelitian selanjutnya mengenai kinerja pegawai.

b. Bagi praktisi

- 1) Penelitian ini diharapkan menjadi sumber pengetahuan bagi para praktisi manajemen mengenai hal-hal yang mempengaruhi kinerja.
- 2) Penelitian ini diharapkan juga bermanfaat bagi individu yang bekerja meyakini bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja mereka dalam bekerja.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini difokuskan pada Manajemen Sumber Daya Manusia membahas mengenai hubungan antara Budaya Organisasi, lingkungan kerja, dan kebahagiaan di tempat kerja sebagai variabel independen, terhadap kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Penelitian ini dilakukan terhadap pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Barat.

1.6 Statistika Penulisan

Adapun sistematika penulisan dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab I menjelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan, ruang lingkup dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN LITERATUR

Bab II menjelaskan tentang tinjauan pustaka atau segala sesuatu yang menjadi landasan teori dalam penelitian yang dilakukan.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab III menjelaskan mengenai desain yang akan diteliti, seperti jenis dan sumber data, teknik penentuan sampel, metode pengumpulan data, dan teknik analisis yang digunakan.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab IV menjelaskan tentang gambaran umum penelitian, gambaran umum dan responden, analisis deskriptif penelitian, pengujian penelitian, dan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab V menjelaskan tentang kesimpulan dari keseluruhan hasil penelitian yang didapatkan, keterlibatan penelitian, keterbatasan penelitian, dan saran yang diberikan kepada penelitian selanjutnya.

