

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam organisasi, sumber daya manusia adalah salah satu komponen produksi yang sangat penting karena sumber daya manusia yaitu aset yang menguntungkan instansi dalam jangka waktu panjang. Canggihnya suatu teknologi yang dimiliki oleh instansi, tidak akan berjalan lancar apabila tidak ada dukungan tenaga kerja yang handal. Persaingan bisnis yang terus meningkat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dan mampu mengelola instansi secara efisien dan efektif. Oleh sebab itu, instansi perlu memberikan dukungan atau perhatian yang lebih kepada pegawai agar instansi berjalan dengan baik.

Sumber daya manusia didalam organisasi dapat membentuk kerja sama dari sekelompok orang atau tim yang saling berkomunikasi atau bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama dalam mencapai kinerja yang maksimal. Organisasi terdapat dua jenis, organisasi pemerintah dan non pemerintah. Organisasi pemerintah yaitu organisasi yang bergerak dibidang politik dan ilmu kenegaraan yang berkepentingan menentukan kehidupan bangsa Indonesia. Sedangkan organisasi non pemerintah yaitu organisasi yang dapat memberikan layanan masyarakat, seperti rumah sakit jika ada yang membutuhkan harus diberikan pelayanan yang sesuai dan cepat agar orang yang menderita sakit segera tertolong dengan baik. Untuk itu sumber daya manusia sangat penting

bagi organisasi pemerintah maupun non pemerintah untuk mencapai tujuan yang berkualitas dan sudah direncanakan. Kualitas menjadi sumber keunggulan bagi organisasi pada kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualitas harus mempunyai kinerja yang baik dan optimal. Kualitas sumber daya manusia dapat tercermin pada kompetensi yang dimiliki pada masing – masing pegawai.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang pegawai untuk melaksanakan tugas sesuai keinginan, sehingga dalam melaksanakan tugasnya pegawai dapat menjalankan dengan maksimal dan mempunyai tanggung jawab di setiap pekerjaan. Mencapai kinerja yang optimal, organisasi mampu menciptakan kondisi yang mendorong pegawai untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta ketrampilan yang dimiliki oleh pegawai. Kinerja pegawai sangat penting dalam menentukan keunggulan persaingan suatu organisasi kepada organisasi yang lain. Organisasi dapat dilakukan sesuai dengan apa yang diprogramkan harus mempunyai kinerja yang tinggi pada individu organisasi tersebut. Menurunnya motivasi kerja karena tidak adanya kejelasan peran kerja, yang mempengaruhi kinerja pegawai disebabkan tidak adanya komitmen yang jelas, rincian tugas masing – masing pegawai kurang jelas, serta tidak ada pemerataan kerja pegawai tidak mempunyai tanggung jawab dan wewenang yang jelas terhadap beban kinerja pegawai. Keberhasilan pencapaian tujuan kinerja organisasi harus adanya dukungan antar sesama pegawai, sehingga organisasi dapat mencapai tujuan yang optimal.

Ada faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja seorang pegawai yaitu kompensasi pegawai. Menurut Hasibuan (2017) Kompensasi adalah semua pendapat yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada instansi. Pembentukan sistem kompensasi secara efektif merupakan hal terpenting dari manajemen sumber daya manusia karena dapat membantu menarik atau mempertahankan sebuah pekerjaan yang berbakat pada pegawainya, kompensasi disetiap instansi memiliki dampak yang besar terhadap kinerja didalam instansi karena kinerjanya menjadi optimal dan strategis.

Banyak penelitian terdahulu dari kompensasi yang dapat dilihat. Seperti penelitian dari Ikhsan, Reni dan Hakim (2019), peneltian ini dilakukan di Prudential Life Assurance di Makasar dengan sampel sebanyak 90 agen dan menggunakan teknik acak sederhana. Maka dapat disimpulkan kompensasi mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Ada juga penelitian yang dilakukan oleh Sediarsi (2017) penelitian ini dilakukan di RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta ini kompensasi mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain kompensasi pegawai untuk meningkatkan kinerja dari setiap pegawai, yaitu pemberdayaan pegawai. Pemberdayaan pegawai adalah satu upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman. Sehingga pegawai dapat memberikan kontribusi optimal bagi suatu organisasi atau instansi. Pemberdayaan pegawai dapat dilakukan oleh instansi kepada pegawainya karena bisa memacu untuk meningkatkan motivasi, kreatifitas dan

daya inovatif harus dimiliki bagi setiap pegawai dan dalam melaksanakan tugas harus memiliki tanggung jawab. Adanya program pemberdayaan pegawai, kinerja pada organisasi dapat terus meningkat. Sehingga tujuan instansi juga dapat tercapai dengan baik dan fleksibel.

Pemberdayaan pegawai, banyak penelitian terdahulu yang meneliti bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Seperti penelitian yang dilakukan Ifandi, Pongloturan dan Pestari (2017) penelitian ini dilakukan di PT. Samudra Maju Perkasa Kota Samarinda, dengan menggunakan metode sampling jenuh yang populasinya berjumlah 38 orang. Yang mana respondennya pegawai PT. Samudra Maju Perkasa Kota Samarinda, hasil penelitian ini bahwa pemberdayaan menunjukkan pengaruh positif dan signifikan. Sedangkan penelitian yang dilakukan Susatyo (2013) pemberdayaan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Cv. Buana Raya Semarang. Selain pemberdayaan hal lain yang dapat mendorong semangat kinerja pegawai disetiap instansi yaitu motivasi.

Motivasi adalah kondisi yang dapat memberikan dorongan atau dukungan kepada seorang pegawai untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki karena perilaku seseorang cenderung berorientasi pada tujuan dan didorong keinginan sehingga dapat mencapai tujuan tertentu.

Robbins, Stephen, P. dan Mary Coulter (2010) berpendapat bahwa, motivasi adalah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu.

Ada beberapa penelitian terdahulu dari variabel motivasi. Penelitian yang dilakukan oleh Mustaqim (2017) jumlah sampel sebanyak 151 pegawai dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Motivasi mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kabupaten Karawang. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Lakoy (2013) motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Objek penelitian ini adalah Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Semarang. Bapenda ini merupakan kantor yang pelayanan pajak. Yang melayani pembayaran pajak hotel, pajak reklame, pajak tempat rekreasi, dan pajak bumi dan bangunan (PBB). Adanya beberapa kantor pajak Bapenda yang ada di Semarang membuat masyarakat lebih mudah untuk membayar pajak terutama PBB. Hal ini dapat mendorong kinerja pegawai Bapenda. Kinerja Badan Pendapatan Daerah dapat tercermin dari Tabel 1.1

Tabel 1.1

Target dan Capaian Pegawai Bapenda Semarang pada Pajak Bumi dan Bangunan (PBB) antar Kecamatan Tahun 2019

No	Sasaran	Target %	Capaian %
1.	Kecamatan Banyumanik	100%	81%
2.	Kecamatan Tembalang	89%	90%
3.	Kecamatan Semarang Timur	85%	79%
4.	Kecamatan Ngaliyan	100%	69%
5.	Kecamatan Pedurungan	90%	71%

6.	Kecamatan Gajah Mungkur	100%	85%
7.	Kecamatan Semarang Tengah	90%	81%
8.	Kecamatan Mijen	80%	65%
9.	Kecamatan Semarang Barat	90%	90%
10.	Kecamatan Gunung Pati	87%	89%

Sumber : Pajak 1 BAPENDA Semarang 2019

Dari data tabel diatas dapat diketahui bahwa pencapaian target pajak bumi dan bangunan (PBB) di Bapenda Semarang belum dapat terealisasi dengan baik. Tidak tercapainya target – target PBB di setiap kecamatan karena kinerja pegawai yang kurang maksimal. Maka, pegawai harus saling bekerja sama dalam mengingatkan kepada wajib pajak untuk membayarkan kewajiban PBB dan meningkatkan penyuluhan atau pelayanan dalam rangka bersosialisasi, agar para wajib pajak dapat membayar PBB dengan tepat waktu. Sehingga target yang dibuat oleh Badan Pendapatan Daerah dapat memenuhi target yang telah dicapai.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai harus mempunyai motivasi yang mendorong pegawai untuk bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Peningkatan motivasi, dapat dilakukan melalui pencapaian penyelesaian tugas yang berhasil berdasarkan tujuan dan sasaran, pemberian penghargaan terhadap pencapaian tugas yang telah ditetapkan oleh pimpinan. Adanya hubungan antara pemimpin dengan pegawai menjalin hubungan untuk meningkatkan pelayanan masyarakat dan meningkatkan target pajak pada Badan pendapatan Daerah.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, terlihat beberapa masalah yang menarik perhatian untuk diteliti lebih lanjut, maka penelitian ini menggunakan “**Variabel Independen yang terdiri dari Kompensasi, Pemberdayaan, Motivasi dan Variabel Dependennya adalah Kinerja Pegawai**”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Bapenda?
2. Bagaimana pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja pegawai Bapenda?
3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Bapenda ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Bapenda.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja pegawai Bapenda.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Bapenda.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Diharapkan menambah dan memperluas ilmu pengetahuan. Penelitian diharapkan dapat memberikan pemahaman kontribusi pengaruh motivasi , komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu pertimbangan bagi setiap kegiatan organisasi tentang berbagai macam faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

3. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan inspirasi bagi mahasiswa yang lainnya untuk menyelesaikan tugas kuliah dan memberikan referensi mengenai pengaruh motivasi , komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.