

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seiring berkembangnya era masyarakat menuju revolusi industri 4.0, pelayanan kepada publik semakin cepat dan praktis. Dukungan dari teknologi yang mulai berkembang, membuat Direktorat Jenderal Pajak bersikap lebih responsif, adaptif, dan inovatif terhadap perkembangan. Salah satu komponen terbesar dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia, dalam hal ini adalah pegawai. Sumber daya manusia yang berkualitas diharapkan oleh Direktorat Jenderal Pajak. Sumber daya manusia yang memiliki motivasi dan kinerja yang baik mampu menjadikan Direktorat Jenderal Pajak semakin mudah mencapai target, yaitu penerimaan negara berupa pajak.

Sumber daya manusia merupakan organ penting bagi sebuah perusahaan atau lembaga pemerintah. Suatu instansi tidak dapat berjalan dengan baik tanpa adanya sumber daya manusia di dalamnya. Sumber daya manusia adalah asset paling berharga dan paling penting yang dimiliki oleh suatu perusahaan, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia yang dimiliki perusahaan (Ardana, 2014 dalam Viviyanti, 2019). Perusahaan ataupun institusi yang bertujuan mencapai kinerja maksimal maka memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas dalam melakukan operasional perusahaan.

Visi Direktorat Jenderal Pajak adalah menjadi institusi penghimpun penerimaan negara yang terbaik demi menjamin kedaulatan dan kemandirian negara. Sedangkan misi Direktorat Jenderal Pajak adalah mengumpulkan penerimaan berdasarkan kepatuhan pajak sukarela yang tinggi dan penegakan hukum yang adil, pelayanan berbasis teknologi modern untuk kemudahan pemenuhan kewajiban perpajakan, aparatur pajak yang berintegritas, kompeten, dan professional, serta kompensasi yang kompetitif berbasis sistem manajemen kinerja. Keempat misi Direktorat Jenderal Pajak ini menjadi pedoman utama institusi untuk mencapai visi Direktorat Jenderal Pajak.

Sebagai bentuk tanggung jawab dan penghargaan kepada pegawai, maka institusi memberikan imbalan dalam bentuk kompensasi. Kompensasi merupakan upah, gaji, dan fasilitas lainnya yang merupakan balas jasa atau pembayaran yang diberikan oleh institusi atau perusahaan kepada para pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi para pegawai. Kompensasi yang diberikan Direktorat Jenderal Pajak kepada para pegawai selain gaji pokok sebagai Aparatur Sipil Negara ialah tunjangan kinerja. Tunjangan kinerja memiliki arti penting bagi Direktorat Jenderal Pajak, dimana itulah bentuk kompensasi yang kompetitif dapat mempertahankan pegawai agar tetap berada di Direktorat Jenderal Pajak dan meningkatkan kesejahteraan pegawainya.

Bagi Direktorat Jenderal Pajak, selain sebagai sarana meningkatkan integritas di lingkungan Direktorat Jenderal Pajak, kompensasi dapat menjadi

sarana untuk meningkatkan motivasi kerja para pegawai. Motivasi kerja pegawai mampu memengaruhi kinerja pegawai. Hal ini selaras dengan pendapat Wirawan (2009), kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Kinerja karyawan merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor internal pegawai, faktor lingkungan internal organisasi, dan faktor eksternal organisasi. Faktor internal pegawai meliputi disiplin kerja, motivasi kerja, pengetahuan dan keterampilan. Lingkungan internal organisasi meliputi kepemimpinan, strategi organisasi, visi dan misi, struktur organisasi, pendidikan dan pelatihan, dan kebijakan organisasi. Contoh faktor lingkungan eksternal organisasi yaitu krisis ekonomi, budaya serta sosial dan politik.

Bagi individu pegawai, kompensasi merupakan ukuran nilai pekerjaan pegawai. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2008). Jadi melalui kompensasi tersebut karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja serta meningkatkan kebutuhan hidupnya. Menurut Purba dalam Ningsih (2018), motivasi merupakan suatu motif yang mendorong dan memberikan semangat kerja kepada bawahan, memberikan kekuatan terhadap aktivitas-aktivitas dan mengarahkan tingkah laku bawahan agar mengarah pada sasaran yang ingin dicapai.

Pentingnya motivasi kerja disampaikan oleh Handoko (2008) yaitu motivasi sebagai kekuatan pendorong yang dapat mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan dan kepuasan dirinya. Motivasi dan kinerja adalah dua

elemen yang konstruktif dan korelatif, keduanya saling mensyaratkan dan tidak bisa dilepaskan antar keduanya. Pegawai yang memiliki produktifitas dan motivasi kerja yang tinggi membuat laju roda organisasi berjalan kencang, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi institusi. Laju roda institusi tidak berjalan baik ketika pegawai bekerja secara tidak produktif, seperti pegawai tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja dan memiliki moril yang rendah. Motivasi dimaksudkan sebagai pemberian daya perangsang kepada pegawai supaya lebih bersemangat dan giat bekerja dengan segala kemampuannya, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat. Oleh karena itu, motivasi sangat penting dimiliki oleh pimpinan dan pegawai dalam meningkatkan semangat kerja dan kinerja para pegawai.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Prakoso (2016) menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Percetakan Studio Art. Semakin tinggi motivasi kerja karyawan didukung dengan kompensasi yang diberikan perusahaan maka mendorong karyawan untuk melakukan kinerja yang lebih baik. Penelitian yang dilakukan oleh Bagaswara (2017) menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Irvansyah (2018) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Madubaru PG PS Madukismo Yogyakarta.

Beberapa penelitian lain menunjukkan hasil penelitian yang berbeda terkait kompensasi yang diterima oleh karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Firmandari (2014) menunjukkan bahwa gaji, tunjangan, berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi bonus tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta. Penelitian yang dilakukan oleh Batubara dkk. (2013) menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh gaji (upah) dan tunjangan terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh gaji (upah) terhadap kinerja karyawan, tetapi tunjangan tidak memberikan pengaruh yang signifikan pada karyawan PT. XYZ. Penelitian yang dilakukan Fauziah dkk. (2016) menunjukkan bahwa kompensasi tidak langsung berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Bumiputera 1912 cabang Celaket Malang.

Kompensasi dan motivasi kerja berkaitan erat dengan kinerja pegawai dalam mencapai target penerimaan pajak setiap tahun sesuai dengan visi Direktorat Jenderal Pajak yang telah disebutkan di atas. Kementerian keuangan mencatat realisasi penerimaan pajak tahun 2019 sekitar 84,4 persen dari target Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) 2019. Realisasi penerimaan pajak tahun 2018 sekitar 92 persen dari target APBN 2018. Dari tahun 2018 ke tahun 2019, Direktorat Jenderal Pajak mengalami penurunan capaian realisasi penerimaan pajak sebanyak sekitar 7,6 persen.

KPP Pratama Wates dijadikan objek dalam penelitian dikarenakan kantor ini memiliki wilayah kerja di Kulon Progo di mana wajib pajak di

Kulon Progo lebih bervariasi dan mampu mewakili kondisi alam dan karakter wajib pajak secara umum. Kondisi wilayah Kulon Progo yang dari dataran rendah, dataran tinggi, pegunungan, pantai, dan dekat pusat kota, mengharuskan pegawai di KPP Pratama Wates dalam memperlakukan wajib pajak menyesuaikan karakter pekerjaan, tempat tinggal dan latar belakang wajib pajak, sehingga KPP Pratama Wates menjadi pilihan sebagai representasi penelitian di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta.

Melihat pentingnya manajemen kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja para pegawai di organisasi atau perusahaan serta latar belakang dan beberapa penelitian sebelumnya, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pemahaman Peraturan Tata Cara Penghitungan Tunjangan Kinerja Pegawai dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Wates)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, penulis merumuskan masalah adalah

1. Bagaimana pengaruh pemahaman tata cara penghitungan tunjangan kinerja pegawai terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Wates?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Wates?

3. Bagaimana pengaruh pemahaman tata cara penghitungan tunjangan kinerja pegawai dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Wates?

C. Batasan Masalah

Mengingat luas cakupan permasalahan dalam penelitian ini, maka perlu dibatasi agar sesuai jangkauan pengetahuan dan agar penulis lebih terarah. Adapun batasan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pemahaman para pegawai terhadap Peraturan Menteri Keuangan Nomor 211/PMK.03/2017 tentang Tata Cara Penghitungan Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Direktorat Jenderal Pajak.
2. Penelitian ini fokus pada pengaruh pemahaman peraturan terkait kompensasi, berupa tunjangan kinerja terhadap kinerja para pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Wates.
3. Waktu penelitian adalah bulan Maret sampai dengan Mei 2020.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai penulis dari penulisan penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui pengaruh pemahaman tata cara penghitungan tunjangan kinerja pegawai terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Wates.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Wates.

3. Untuk mengetahui pengaruh pemahaman tata cara penghitungan tunjangan kinerja pegawai dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Wates.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Instansi

Memberikan informasi atau masukan kepada KPP Pratama Wates untuk dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang akan diambil dalam membuat keputusan.

2. Bagi Peneliti

Memperoleh pengalaman awal berfikir teoritis, melatih keterampilan, dan menambah wawasan serta pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia terutama dalam manajemen kompensasi berupa tunjangan kinerja terhadap motivasi kerja yang diperoleh dibangku kuliah dengan keadaan yang sebenarnya dalam praktek yang ada di perusahaan.

3. Bagi Perguruan Tinggi

Dapat digunakan sebagai bahan referensi dan tambahan pengetahuan yang ingin mempelajari tentang pengaruh kompensasi berupa tunjangan kinerja terhadap motivasi kerja pegawai.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan berisi informasi mengenai matri dan hal yang dibahas dalam tiap-tiap bab. Adapun sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan

Bab ini berisi latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II Landasan Teori dan Pengembangan Hipotesis

Bab ini berisi landasan teori yang digunakan sebagai dasar dari analisis penelitian, penelitian terdahulu, kerangka berpikir, dan hipotesis penelitian.

BAB III Metodologi Penelitian

Bab ini berisi jenis penelitian, objek dan waktu penelitian, populasi dan sampel, sampel dan teknik sampel, sumber dan jenis data penelitian, prosedur pengambilan data, kalsifikasi variabel penelitian, definisi operasional variabel penelitian, skala pengukuran variabel, uji instrumen, dan teknik analisis data

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini berisi hasil penelitian dan pembahasan yang terpadu.

BAB V Kesimpulan dan Saran

Bab ini berisi kesimpulan yang diperoleh dari seluruh penelitian yang dilakukan dan juga saran-saran yang direkomendasikan oleh peneliti kepada institusi.