

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat menentukan untuk mencapai tujuan organisasi. Memang faktor-faktor yang lain seperti teknologi, modal, metode kerja modern juga penting, tetapi manusia tetap memiliki kedudukan yang paling sentral dan menentukan, karena manusia jugalah yang akan bertindak sebagai pengelola dan pelaksana sesuai bidangnya masing-masing. Sebagaimana yang dikatakan oleh Yuli (2005 : 15) bahwa manajemen sumber daya manusia sebagai bagian dari bidang manajemen memiliki peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi.

Setiap organisasi baik itu swasta maupun pemerintah akan berupaya dan berorientasi pada tujuan jangka panjang yaitu berkembangnya organisasi yang diindikasikan dengan meningkatnya pendapatan, sejalan pula dengan meningkatnya kesejahteraan para pegawainya. Namun dalam prakteknya untuk mencapai tujuan tersebut organisasi sering menghadapi kendala, yang salah satu faktornya adalah ketidakpuasan kerja dari para pegawainya. Sebagai akibatnya dapat berpengaruh kepada kinerja pegawai maupun kinerja organisasi secara keseluruhan.

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya.

Hal ini dikarenakan adanya garis ketersinggungan atau interaksi antar individu itu sendiri, pada organisasi maupun pada teknologinya. Hal ini mengakibatkan kehidupan dinamik dalam suatu organisasi akan menjadi suatu dinamika itu sendiri (Almigo, 2004: 50).

Pemberian kewenangan pemerintahan yang luas kepada daerah membawa konsekuensi langsung berkurangnya kewenangan Pemerintah Pusat terhadap daerah dan penambahan tanggung jawab kepada daerah. Terjadinya penambahan wewenang membawa konsekuensi penambahan tugas kepada daerah. Untuk melaksanakan semua tugas itu kemudian dilakukan restrukturisasi kelembagaan.

Sebuah pemerintahan yang efektif adalah pemerintahan yang keterlibatannya dalam penyusunan misi/proses legalisasi seminimal mungkin, dengan memiliki pegawai berkualitas tinggi dalam merencanakan dan melaksanakan program-program yang diperlukan untuk memberikan pelayanan yang efisien dan efektif melalui proses partisipatif dan disiplin dengan biaya yang efisien sehingga mampu memenuhi kebutuhan rakyat yang semakin besar dengan cara yang transparan, terdesentralisasi dan netral. Dilakukan secara konsisten, mekipun dalam kondisi yang tidak stabil tanpa menghambat sektor swasta (Andrews, 2008 : 8)

Dalam rangka penyelesaian tugas-tugasnya untuk memberikan pelayanan pemerintahan dibutuhkan seorang pegawai yang memiliki komitmen tinggi. Dimana pegawai yang berkomitmen terhadap organisasi akan mendapatkan pengakuan dari rekannya dan mendapatkan nilai lebih

meskipun tidak berkorelasi penuh dengan nilai ekonomis. Suatu lembaga yang mendelegasikan sebagian keputusan organisasi kepada pegawai, akan meningkatkan komitmen bagi pegawai tersebut dan lebih termotivasi untuk bekerja produktif memberikan kontribusi kepada organisasi dengan menjalankan tugas sampai selesai. Peningkatan motivasi pegawai sangat berharga bagi kinerja Organisasi (Lacetera, 2007 : 7).

Dalam rangka memberikan pelayanan yang efektif dan efisien Direktorat Jenderal Pajak sejak tahun 2002 telah meluncurkan program perubahan (*change program*) atau reformasi administrasi perpajakan yang secara singkat biasa disebut *Modernisasi*. Adapun jiwa dari program modernisasi ini adalah pelaksanaan *good governance*, yaitu penerapan sistem administrasi perpajakan yang transparan dan akuntabel memanfaatkan sistem informasi teknologi yang handal dan terkini. Strategi yang ditempuh adalah pemberian pelayanan prima sekaligus pengawasan intensif kepada para wajib pajak. Jika program modernisasi ini ditelaah secara mendalam, termasuk perubahan-perubahan yang telah, sedang, dan akan dilakukan, maka dapat dilihat bahwa konsep modernisasi ini merupakan suatu terobosan yang akan membawa perubahan yang cukup mendasar dan revolusioner.

Keberhasilan pimpinan memotivasi pegawai dipengaruhi oleh kuatnya komitmen seluruh jajaran organisasi, penilaian kinerja yang dilakukan secara rutin guna untuk menentukan kompensasi yang diterima pegawai di semester mendatang, dan adanya lingkungan kerja yang kondusif yang mampu diciptakan oleh seluruh pegawai. Seorang pegawai yang mempunyai

komitmen organisasi yang tinggi akan mengerahkan segala upaya untuk mencapai tujuan organisasi. Pegawai dengan komitmen kerja yang tinggi akan melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, sehingga kinerja yang baik dapat terwujud. Konsep komitmen ini, dalam psikologi social sangat terkait dengan pertanyaan kenapa orang bergabung dalam suatu kelompok? Seseorang bergabung dengan suatu kelompok biasanya karena ingin mendapatkan *reward*, artinya seseorang akan memperoleh keuntungan langsung seperti uang ataupun kekuasaan. Seorang pegawai Departemen Keuangan biasanya memiliki komitmen kerja yang tinggi, karena adanya penilaian yang dilakukan atasan atas kinerja yang telah dilakukan selama satu semester.

Penilaian kinerja pegawai Departemen Keuangan dilakukan per semester, penilaian pada semester ini akan digunakan untuk menentukan besarnya kompensasi yang diterima seorang pegawai pada periode semester yang akan datang. Sehingga hal tersebut diharapkan dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik. Di samping itu, lingkungan kerja juga dapat mendorong pegawai untuk bekerja menjadi lebih baik. Apabila lingkungan kerja dirasakan nyaman, aman dan kondusif untuk bekerja, maka pegawai akan merasa senang bekerja di lingkungan instansi tersebut.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut di atas, maka penulis tertarik mengambil judul penelitian “PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, PENILAIAN KINERJA, KOMPENSASI, DAN

LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA PURWOKERTO”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dikemukakan di atas, maka perumusan masalahnya adalah :

1. Bagaimanakah pengaruh komitmen organisasi, penilaian kinerja, kompensasi, dan lingkungan kerja secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Purwokerto ?
2. Bagaimanakah pengaruh komitmen organisasi, penilaian kinerja, kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Purwokerto ?
3. Variabel manakah yang mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Purwokerto ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, penilaian kinerja, kompensasi, dan lingkungan kerja secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Purwokerto.

2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, penilaian kinerja, kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Purwokerto
3. Untuk mengetahui variabel yang memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Purwokerto.

D. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut.

1. Memberikan masukan yang nantinya akan memberikan wacana maupun pertimbangan dalam membuat kebijakan atau langkah-langkah dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di KPP Pratama Purwokerto.
2. Memberikan sumbangan terhadap ilmu ekonomi khususnya teori tentang komitmen organisasi, penilaian kinerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai.