BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pajak mempunyai peranan yang sangat penting dalam kehidupan bernegara, khususnya didalam pelaksanaan pembangunan karena pajak merupakan sumber utama penerimaan negara. Target penerimaan pajak tahun 2015 memberi kontribusi lebih dari 70 persen penerimaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara Perubahan (APBN-P) yang digunakan untuk membiayai belanja rutin pegawai dan membiayai berbagai proyek pembangunan sarana umum seperti jalan-jalan, jembatan, sekolah, subsidi energi, penegakan hukum, kesehatan (rumah sakit/puskesmas), pertahanan dan keamanan, polisi dan sarana publik lainnya.

Direktorat Jenderal Pajak (selanjutnya akan disingkat dengan DJP) memiliki peran yang sangat penting dalam penerimaan negara. Untuk mencapai target yang dibebankan oleh negara kepada DJP maka diperlukan sistem pengelolaan kinerja yang baik yang salah satunya adalah sistem pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM). Reformasi ditubuh DJP dimulai sejak tahun 2002 dan masih berjalan hingga sekarang. Reformasi Jilid Pertama difokuskan pada 3 (tiga) bidang yaitu administrasi, kebijakan, intensifikasi dan ekstensifikasi. Reformasi Jilid Dua, DJP fokus pada 2 (dua) bidang utama, yaitu Manajemen Sistem Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Teknologi Informasi dan Komunikasi.

Kinerja yang baik tidak akan muncul dengan sendirinya. Kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor yang mempengaruhi tersebut antara lain adalah: pemberian kompensasi, kepuasan kerja dan motivasi.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2002:54). Kompensasi yang diberikan pemerintah kepada pegawai yang berupa tunjangan kinerja

diharapkan akan memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai di KPP Pratama Karanganyar. Pemberian kompensasi berupa tunjangan kinerja kepada pegawai diharapkan dapat mempengaruhi dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi, mendukung strategi dan struktur organisasi, dan memotivasi pegawai untuk dapat mempertahankan individu yang berkompeten sesuai dengan standar keahlian yang ditetapkan serta yang paling penting dapat meraih target –target capian kerja yang ditetapkan oleh KPP Pratama Karanganyar.

Fenomena kepuasan kerja di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Karanganyar perlu di evaluasi. Berdasarkan pengamatan peneliti, pegawai KPP Pratama Karanganyar yang merasa puas, akan semaksimal mungkin untuk menghasilkan kinerja dengan baik, sedangkan apabila kepuasan kerja pegawai tidak terpenuhi tampak akan menimbulkan kekecewaan, tidak bergairah untuk bekerja dan kinerja akan menurun, melihat keberadaan pegawai tersebut maka pimpinan harus memperhatikan kepuasan kerja pegawai untuk menciptakan suasana kerja yang mendorong pegawai bekerja secara maksimal. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan masing-masing individu.Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, semakin tinggi kepuasan yang dirasakannya.Dan sebaliknya bila semakin sedikit aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka makin rendah tingkat kepuasannya (As'ad, 2005: 103).

Disamping faktor pemberian kompensasi dan kepuasan kerja faktor motivasi yang akan mempengaruhi kinerja pegawai yang dimiliki seseorang adalah merupakan potensi, dimana seseorang belum tentu bersedia untuk mengerahkan segenap potensinya untuk mencapai hasil yang optimal sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seorang pegawai DJP bersedia menggunakan seluruh potensinya. Daya dorong tersebut sering disebut motivasi. Faktor-faktor motivasi sangat penting untuk dikaji karena

setiap individu mempunyai harapan dan kebutuhan yang berbeda-beda. Bila seseorang termotivasi, maka ia akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya. Dengan motivasi yang baik diharapkan semua pekerjaan yang dimiliki oleh masing-masing anggota organisasi akan berjalan secara efisien dan efektif.

Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Karanganyar merupakan salah satu instansi vertikal DJP yang mempunyai peran penting dalam penerimaan pajak di lingkungan Kantor Wilayah DJP Jawa Tengah II. Penerimaaan KPP Pratama Karanganyar tahun 2014 sebesar Rp 971,614 milyar atau sebesar 15 persen dari total penerimaan Kanwil DJP Jawa Tengah II sebesar Rp. 6,615 trilyun. Sedangkan pada tahun 2015 ini, KPP Pratama Karanganyar ditargetkan untuk bisa mengumpulkan penerimaan pajak sebesar Rp 1.505,544 milyar yang berarti ada peningkatan penerimaan sebesar Rp. 533,930 milyar dari realisasi tahun sebelumnya *(sumber portaldjp.pajak.go.id tanggal 15 September2016)*.

Untuk mencapai target tahun 2015 ini, pegawai KPP Pratama Karanganyar berusaha dengan optimal dan melakukan peningkatan kualitas sumber daya manusia serta dituntut mampu melakukan komunikasi dan koordinasi dengan semua satuan kerja di wilayah Kabupaten Karanganyar dan Sragen dalam upayanya menghimpun penerimaan negara melalui pembayaran pajak. Tanpa adanya dukungan dari seluruh satuan kerja di daerah dan adanya pemberlakuan otonomi daerah yang dianut oleh masing-masing pemerintah daerah, akan sangat berpengaruh terhadap tugas pokok yang diemban oleh KPP Pratama Karanganyar. Walaupun sebagai instansi vertikal, KPP Pratama Karanganyar sudah selayaknya turut berperan serta dalam membangun Kabupaten Karanganyar dan Sragen khususnya melalui peningkatan kesadaran masyarakat terhadap kewajiban perpajakan. Dalam menyikapi peranan tersebut sangat diperlukan kesiapan bagi sumber daya manusia di DJP pada umumnya dan bagi KPP Pratama Karanganyar pada khususnya terutama adanya pemimpin yang mumpuni, adanya budaya organisasi di DJP yang sudah berjalan, adanya kepuasan kerja pegawai yang

telah terpenuhi dan terwujudnya motivasi yang tinggi bagi pegawai sehingga diharapkan peningkatan kinerja pegawai bisa tercapai.

Dengan melihat gambaran tersebut diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul :

"PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA BERDAMPAK PADA KINERJA PEGAWAI DI KPP PRATAMA KARANGANYAR".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat dirumuskan permasalahannya yaitu sebagai berikut:

a. Apakah pemberian kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Karanganyar?
b. Apakah pemberian motivasi kerja dari pimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Karanganyar?
c. Apakah pemberian kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Karanganyar?
d. Apakah pemberian motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Karangnyar?
e. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Karanganyar?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan secara Umum

   Untuk menganalisa Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di KPP Pratama Karanganyar yang di mediasi oleh variabel Kepuasan Kerja.

2. Tujuan Khusus

   Tujuan diadakannya penelitian ini, adalah:

   a. Untuk menganalisis pengaruh pemberian kompensasi terhadap

kepuasan kerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Karanganyar.

b. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Karanganyar.
c. Untuk menganalisis pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Karanganyar.
d. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Karanganyar
e. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Karanganyar.

D. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat :

1. Secara teori :

   Menambah wawasan keilmuan khususnya bidang manajemen serta penerapan metodologi penelitian kuantitatif dalam organisasi pemerintah;

2. Secara Praktis :

   Bagi instansi DJP, hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dalam pembuatan kebijakan ataupun strategi Sumber Daya Manusia (SDM) kepegawaian yang pada akhirnya kepuasan dan motivasi kerja ini dapat berdampak pada kinerja yang dicapai instansi DJP dalam usaha meningkatkan penerimaan pajak.