

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perkembangan bisnis di Indonesia tidak terlepas dari kebijakan pemerintah. Kebijakan pemerintah memiliki banyak hal yang salah satunya adalah pajak, namun pada kantor perpajakan juga memiliki kendala dalam bidang administrasi yang hal ini kualitas kinerja karyawan sangatlah dibutuhkan untuk dapat mengejar target yang telah ditentukan oleh Negara. Adanya motivasi kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan *locus of control* mempengaruhi pengembangan individu kinerja karyawan. Hal ini dimaksudkan agar organisasi pemerintah terutama untuk kantor pajak dapat mencapai target yang diharapkan oleh negara. Salah satu bagian penting yang berperan dalam menentukan keberhasilan perusahaan adalah dengan pembinaan tenaga kerja yang potensial.

Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan kinerja karyawan. Pengelolaan tenaga kerja dimulai dari proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan. Pengelolaan tenaga kerja harus matang dengan dimulai dari awal karena nantinya akan sangat menentukan berjalannya sebuah organisasi (Dewi dan Darma, 2017). Dunia usaha saat ini baik perusahaan swasta maupun perusahaan milik Negara pada umumnya, yang memproduksi jasa, merasakan betapa

pentingnya faktor tenaga kerja. Manusia sebagai salah satu sumber daya mempunyai peranan penting dalam mendayagunakan sumber-sumber dalam organisasi terutama untuk mengembangkan perusahaan dan produksi jasanya. Sehingga, keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Dengan demikian kinerja merupakan faktor kunci bagi setiap individu dan organisasi dalam pencapaian produktivitas.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja. Motivasi sendiri memiliki arti dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan (Wibowo, 2016: 322). Pengertian dari motivasi telah menunjukkan bahwa pentingnya sebuah motivasi dalam pekerjaan. Hal ini juga ditegaskan pada penelitian Riyadi (2011) yang menyatakan bahwa motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan lain halnya dengan penelitian Rachmawati, Warella dan Hidayat (2006) yang menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara variabel motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Namun, lain halnya dengan penelitian Brahmasari dan Suprayetno (2008) yang menyatakan Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan yang berarti meskipun motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tetapi belum tentu mempengaruhi kinerja perusahaan. Hal ini membuktikan bahwa penelitian dengan variable tersebut menggambarkan masih terdapat ketidak konsistenan.

Selain motivasi kerja, gaya kepemimpinan yang baik akan mempengaruhi kinerja karyawan sebab gaya kepemimpinan yang baik akan membuat kinerja karyawan akan semakin baik. Gaya kepemimpinan terwujud melalui interaksi antara pemimpin dengan orang-orang yang dipimpin yang terjadi dalam berbagai kondisi yang mempengaruhi (Nawawi dan Hadari, 2012). Gaya kepemimpinan memiliki pengertian yaitu perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Tampubolon, 2007). Sehingga, sangatlah penting gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan hal ini dipertegas dengan penelitian yang dilakukan oleh Riyadi (2011) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi motivasi kerja maupun kinerja tahunan dan semakin dipertegas lagi dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh Rachmawati, Warella dan Hidayat (2006) yang menghasilkan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap terhadap kinerja pegawai karena hasil pengujian hubungan antara variabel gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai menunjukkan signifikan. Hasil yang menunjukkan bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai. Namun, lain halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Trang (2013) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga, hasil dari beberapa penelitian yang terdapat pada jurnal adanya ketidak konsisten sehingga peneliti memutuskan untuk meneliti kembali variable tersebut.

Namun, tidak hanya motivasi kerja dan gaya kepemimpinanlah yang mempengaruhi kinerja karyawan tetapi masih terdapat budaya organisasi dimana budaya organisasi memiliki peran penting dalam kinerja karyawan karena bila budaya organisasi memiliki lemah dalam motivasi, semangat hal ini akan menciptakan kinerja yang buruk pada perusahaan. Budaya organisasi memiliki pengertian yaitu filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi (Wibowo,2016:16). Sehingga budaya organisasi sangat berpengaruh pada kinerja karyawan hal ini ditegaskan pada penelitian Brahmasari dan Suprayetno (2008) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini sama dengan penelitian yang terdapat pada penelitian Koesmono (2005) yang menghasilkan budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi dan kepuasan kerja serta kinerja pada karyawan industri pengolahan kayu skala menengah di Jawa Timur dapat diterima. Namun, lain halnya dengan penelitian Pane dan Astuti (2009) yang menyatakan Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ketidak konsistenan dengan penelitian-penelitian lainnya membuat penulis meneliti kembali variable budaya organisasi tersebut.

Selain budaya organisasi, *locus of control* juga memiliki peran dalam berkembangnya sebuah perusahaan. *Locus of control* sendiri merupakan salah satu aspek karakteristik kepribadian yang dimiliki oleh setiap individu (Sarita dan Agustia, 2009) yang hal ini dapat muncul dari lingkungan namun juga dapat muncul dari diri sendiri karyawan sangat membutuhkan adanya *locus of control* untuk

mengembangkan kinerja dalam prestasi karyawan. Hal ini ditegaskan pada penelitian yang dilakukan oleh Julianingtyas (2012) yang menyatakan bahwa *locus of control*, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja auditor sehingga *locus of Control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor sedangkan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor dan komitmen organisasi, komitmen organisasi hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Namun lain halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra (2015) yang menyatakan bahwa *locus of Control* tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja. Dari beberapa penelitian berikut memiliki hasil yang tidak konsisten sehingga penulis memilih variable *locus of control* sebagai variable independen pada penelitian ini.

Penelitian ini akan dilakukan pada salah satu kantor pajak yaitu Kantor Pelayanan Pajak Pratama Yogyakarta. Kantor Pelayanan Pajak Pratama adalah salah satu kantor pajak yang ada di Yogyakarta yang berfungsi untuk pelayanan perpajakan agar wajib pajak lebih mudah dalam membayar pajak. Membayar pajak sangatlah penting karena pajak memiliki fungsi yaitu fungsi budgetair atau sumber keuangan Negara yang dapat diartikan sebagai sumber penerimaan pemerintah untuk membiayai pengeluaran baik rutin maupun pembangunan, pajak berfungsi sebagai fungsi regularend atau pengatur yang hal ini dapat diartikan sebagai alat untuk mengatur atau melaksanakan kebijakan pemerintah dalam bidang sosial dan ekonomi serta mencapai tujuan-tujuan tertentu di luar bidang keuangan (Resmi, 2014:3). Sehingga, membayar pajak sangatlah penting bagi Negara. Maka,

dibutuhkannya kantor pelayanan pajak untuk memudahkan masyarakat membayar pajak. Kantor pelayanan pajak perlu memberikan pelayanan yang baik bagi masyarakat. Namun, hal ini tidak mudah dilakukan dalam memberikan pelayanan perpajakan dengan baik, jika kurang baiknya motivasi kerja bagi karyawan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan *locus of control* pada setiap individu karyawan, maka akan mempengaruhi pelayanan pajak pratama. Sehingga, pengaruh pada keempat faktor tersebut sangatlah berperan penting dalam memberikan pelayanan yang baik bagi wajib pajak. Meski adanya beberapa penelitian yang menyatakan memiliki pengaruh antara motivasi kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan *locus of control* dengan kinerja karyawan. Namun, ada beberapa penelitian yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh pada motivasi kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan *locus of control* dengan kinerja karyawan. Sehingga, beberapa hasil penelitian tersebut memiliki hasil tidak konsisten. Sehingga, penulis ingin meneliti bagaimana pengaruh motivasi kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan.

1.2. Rumusan Masalah

Dengan memperhatikan dan mempertimbangkan latar belakang masalah tersebut dapat dirumuskan masalah sebagai berikut.

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Sektor Publik?
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Sektor Publik?

3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Sektor Publik?
4. Bagaimana pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan pada Sektor Publik?

1.3 Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisa:

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sektor publik
2. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sektor publik
3. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sektor publik
4. Pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan sektor publik

1.4. Manfaat

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi beberapa pihak, diantaranya:

1. Mampu memberikan kontribusi dalam pengembangan kinerja karyawan pada sektor publik sehingga pelayanan pajak di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Yogyakarta dapat meningkat dari sebelumnya
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengetahuan maupun wawasan ilmiah kepada penulis dan pembaca mengenai faktor yang berpengaruh terhadap kepatuhan pajak di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Yogyakarta.

1.5. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan skripsi ini terdiri dari lima bab. Setiap bab tersusun dari beberapa sub bab. Adapun susunannya adalah sebagai berikut:

BAB I adalah merupakan bab pendahuluan. Bab ini memaparkan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II adalah merupakan bab kajian pustaka. Bab ini memaparkan landasan teori, telaah penelitian terdahulu, dan hipotesis penelitian

BAB III adalah merupakan bab metode penelitian. Bab ini terdiri dari populasi dan sampel, jenis dan sumber data, variable penelitian, dan metode analisis

BAB IV adalah merupakan bab analisis data dan pembahasan. Bab ini terdiri dari hasil pengumpulan data, karakteristik responden, analisis statistik deskriptif, perhitungan validitas dan reliabilitas dan pengujian hipotesis

BAB V adalah merupakan bab penutup. Bab ini terdiri dari kesimpulan, keterbatasan, saran dan implikasi.

