

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kinerja atau prestasi kerja, didefinisikan sebagai "pencapaian kinerja oleh pegawai dengan kualitas dan juga kuantitas dalam menjalankan tugas pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan penuh tanggungjawab " (Sutedjo & Mangkunegara, 2018). Kinerja pada umumnya dimaksudkan dengan keberhasilan kerja seseorang selama melakukan suatu pekerjaan, kinerja yang baik didefinisikan sebagai kinerja yang mematuhi aturan prosedur atau tata cara yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai didefinisikan sebagai hasil kerja seseorang dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan posisi dan tanggungjawabnya ditempat kerja dan terkait prinsip atau standar tertentu dari suatu instansi atau organisasi.

Disiplin lebih memperhatikan terkait kesadaran masing-masing individu dalam menjalani peraturan-peraturan yang berlaku di organisasi. Disiplin dimaksudkan pada tindakan manajemen dalam menyokong organisasi/perusahaan untuk memenuhi berbagai macam peraturan. Sementara itu, kompensasi yaitu imbalan atau balas jasa yang akan diberikan oleh perusahaan organisasi untuk tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikiran guna mencapai suatu tujuan demi kemajuan suatu organisasi/perusahaan.

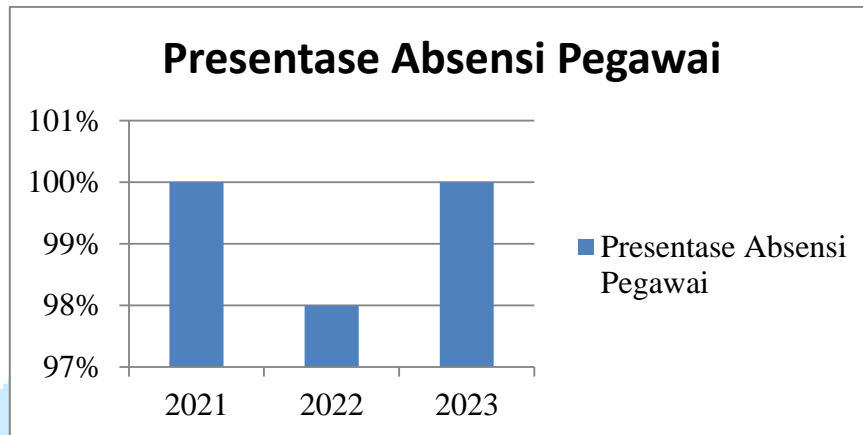
Sumber Daya Manusia (*Human Resources*) memainkan peran penting strategis dalam menentukan keberhasilan dan pencapaian tujuan perusahaan. SDM harus terus dioptimalkan untuk meningkatkan kinerja demi kelangsungan hidup perusahaan atau

organisasi. Kinerja perlu di kelola dengan baik oleh suatu perusahaan karena kinerja tidak hadir dengan mudah, keberhasilan akan terlihat jika kinerja para pegawai tersebut berhasil.

Ketika kompensasi tidak sesuai dengan harapan pegawai, mereka akan menunjukkan kualitasnya dalam bekerja yang nantinya akan mempengaruhi tujuan pegawai serta efisiensi anggaran organisasi. Jika kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan harapan pegawai, maka akan ada penolakan secara halus hingga penolakan secara kerentanan. Hasil penilaian kinerja karyawan sangatlah penting untuk menentukan kebijakan *human resources* perusahaan, seperti perencanaan dan pengenalan kebutuhan sumber daya manusia baru. Keputusan ini termasuk apakah perlu mengadakan pendidikan dan pelatihan, merekrut karyawan baru, mempromosikan karyawan ke posisi baru, menggunakan sistem pengupahan, atau memberikan kompensasi kepada karyawan yang bekerja.

Dari beberapa fenomena yang terjadi dikalangan pegawai, yaitu terdapat beberapa permasalahan kedisiplinan yang terjadi seperti para oknum pegawai terlihat sering melakukan pengabsenan terlebih dahulu kemudian meninggalkan kantor dan beberapa oknum pegawai kerap kali berada di kafe disaat jam kerja.

Gambar 1. 1 Presentase Absensi Pegawai



Sumber : Data Primer 2024

Pada gambar 1.1 diatas dapat dilihat persentase absensi pegawai di Badan Pengelolaan pajak 3 tahun terakhir dimana pada tahun 2021 dan 2023 persentase mencapai 100%, dan tahun 2022 sebanyak 98%.

Perbandingan pencapaian sasaran-sasaran strategis Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota Tanjungpinang antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun 2022 dan tahun sebelumnya dimana pada sasaran meningkatnya Pajak dan Retribusi Daerah terjadi peningkatan jika dibandingkan tahun-tahun sebelumnya. Peningkatan yang signifikan terjadi pada tahun 2022, Dimana pajak dan retribusi daerah mengalami peningkatan sebesar 29,11% jika dibandingkan dengan tahun 2021. Sedangkan penerimaan pada tahun 2021 mengalami penurunan jika dibandingkan dengan penerimaan tahun 2020 yaitu sebesar (0,53%).

Tabel 1. 1 Kontribusi Total dari Pendapatan Asli

Kontribusi	Tahun		Keterangan
	2021	2022	
Pajak Daerah	53,71%	52,73%	Terjadi Penurunan
Retribusi Daerah	7,02%	2,38%	Terjadi Penurunan

Sumber: (LAKIP, 2022)

Dari tabel diatas menjelaskan total pendapatan daerah dari pajak daerah berkontribusi sebanyak 52,73% dan retribusi daerah sebanyak 2,38%. Pada tahun 2022 terjadi penurunan dibandingkan tahun sebelumnya.

Secara keseluruhan, terjadi peningkatan yang cukup signifikan atas penerimaan pajak dan retribusi, sehingga PAD juga mengalami peningkatan jika dibandingkan tahun lalu. Dan dapat disimpulkan capaian kinerja atas sasaran meningkatnya penerimaan pajak dan retribusi daerah yang dihitung berdasarkan besaran proporsi penerimaan pajak dan retribusi daerah terhadap PAD adalah sebesar 55,11% jika dibandingkan dengan tahun lalu hanya sebesar 53,78%. Namun capaian tersebut dinilai rendah, karena tidak mencapai target yang ditetapkan sebesar 81%. Dengan demikian indikator kinerja tidak mencapai target yang ditetapkan (Khoirul et al., 2022).

Disiplin kerja dan kompensasi merupakan dua faktor yang sering dipertimbangkan dalam penelitian terkait kinerja pegawai, disiplin kerja dapat mempengaruhi produktivitas dan efisiensi kerja. Pegawai yang disiplin cenderung lebih konsisten dalam menyelesaikan tugasnya dan mampu memenuhi target dan tujuan organisasi. Kompensasi adalah salah satu motivator kerja yang paling

langsung dan jelas. Kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja pegawai. Meneliti hubungan antara disiplin kerja, kompensasi, dan kinerja pegawai secara simultan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Misalnya, mungkin ada interaksi antara disiplin kerja dan kompensasi dalam mempengaruhi kinerja. Atau ada faktor lain yang mempengaruhi semua variabel ini. Penelitian simultan dapat membantu mengungkap hubungan-hubungan ini.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana hubungan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota Tanjungpinang?
2. Bagaimana hubungan kompensasi terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota Tanjungpinang?
3. Bagaimana hubungan disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota Tanjungpinang?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui:

1. Hubungan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota Tanjungpinang
2. Hubungan kompensasi terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota Tanjungpinang
3. Hubungan disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota Tanjungpinang

1.4. Manfaat penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini memberikan kontribusi literatur akademis dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan organisasi. Penelitian ini berpotensi membantu dalam pengembangan teori baru mengenai motivasi kerja dengan mengeksplorasi bagaimana disiplin kerja dan kompensasi bisa berfungsi sebagai motivator. Hasil penelitian ini dapat memberikan nuansa baru pada teori motivasi kerja yang ada dan membantu dalam pengembangan teori baru. Penelitian ini juga tidak hanya memperkaya literatur akademis yang ada, tetapi juga membuka jalan untuk penelitian lebih lanjut dalam bidang ini.

1.4.2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat memberikan wawasan dan panduan kepada instansi tentang bagaimana disiplin kerja dan kompensasi dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk merancang dan menerapkan kebijakan disiplin kerja dan kompensasi yang lebih efektif.

