

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia mempunyai fungsi yang penting dalam pencapaian produktivitas kerja Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Surakarta oleh karena itu tenaga kerja perlu dipicu kinerjanya, mengingat bahwa sumber daya manusialah yang mengatur atau mengelola sumber-sumber daya lainnya. Handoko (2017: 86) mengemukakan bahwa kinerja adalah proses di mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai. Dengan demikian berhasil tidaknya suatu proses pekerjaan lebih banyak tergantung pada unsur manusianya. Betapa hebat dan canggihnya peralatan dan teknologi serta didukung modal yang besar, tetapi bila manusianya tidak mampu untuk menangani secara efektif dan efisien, tujuan Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Surakarta tidak akan tercapai, yaitu perkembangan organisasi yang dapat mencapai keunggulan kompetitif. Secara otomatis berarti tingkat kinerja pegawaipun rendah.

Salah satu permasalahan penting bagi pimpinan Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Surakarta ialah bagaimana memberikan kepuasan kerja kepada pegawai agar pegawai selalu merasa loyal terhadap organisasi. Kepuasan kerja harus dilakukan pimpinan terhadap bawahannya karena adanya dimensi tentang pembagian pekerjaan untuk dilakukan dengan sebaik-baiknya, memberikan penghargaan akan membuat pegawai merasa puas karena jerih payahnya dapat dihargai oleh organisasi.

Dalam hal ini, pimpinan dihadapkan suatu persoalan bagaimana dapat menciptakan situasi agar bawahan dapat memperoleh kepuasan secara individu dengan baik (Ngatemin, 2012: 82).

Kepuasan kerja adalah faktor pendorong meningkatnya kinerja pegawai Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Surakarta yang pada gilirannya akan memberikan kontribusi kepada peningkatan kinerja organisasi (Gorda, 2018:54). Blum (As'ad, 2018:76) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai macam sikap yang terkait dengan pekerjaan dan faktor-faktor khusus seperti upah, supervisi, kestabilan pekerjaan, ketentraman kerja, kesempatan untuk maju, penilaian kerja yang adil, hubungan sosial di dalam pekerjaan, dan perlakuan atasan. Mathis.,*et.al* (2018: 78), mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Handoko, (2017: 65), mengemukakan bahwa kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri pegawai. Menurut Robbins (2018: 54), kepuasan kerja adalah sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan dimana seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan. Handoko, (2017: 65), menyebutkan bahwa pada dasarnya kepuasan kerja tergantung kepada apa yang diinginkan seseorang dari pekerjaannya dan apa yang diperoleh.

Kepuasan kerja berorientasi pada sikap individu pegawai terhadap tugasnya. Pegawai dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki sikap positif terhadap kewajibannya, sedangkan yang tidak puas akan memiliki sikap

negatif terhadap kewajibannya. Pegawai mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda terhadap sistem nilai yang berlaku. Tingginya penilaian terhadap kegiatan dan keinginan yang dirasakan pegawai, berdampak pada tingginya kepuasan yang diperoleh. Maka kepuasan kerja adalah penilaian yang menunjukkan perasaan sikap kepuasan dalam bekerja.

Hasil penelitian Sembiring & Prasetyo, (2018), Arinal & Rahayu, (2017), Sinaga, (2018), Septerina & Irawati, (2018), menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan penelitian Rasmi, dkk, (2017), Hidayat, & Heryanto. (2019), Poluakan, *et.,al*, (2019), Zubair dan Mukhlis, (2015), menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Atas dasar *research gap* hasil penelitian maka penelitian ini akan menguji kembali hubungan kepuasan terhadap kinerja.

Handoko (2017: 45) menyatakan balas jasa yang diberikan kepada pegawai dapat berbentuk uang (*financial*) maupun bentuk lainnya yang bukan *financial*, seperti penghargaan dalam jabatan, promosi, dan aktivitas lainnya. Kompensasi sering juga disebut sebagai penghargaan yang didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Handoko (2017: 45)

Faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah motivasi, karena jika antara pegawai dapat memberikan dan menerima informasi dengan baik maka dapat meningkatkan semangat kerja didalam diri masing-masing individu didalam suatu organisasi, sehingga didalam

melaksanakan tugas yang dibebankan oleh organisasi dapat mewujudkan motivasi pegawai. Wardhani (2018: 65) menyatakan bahwa motivasi antara atasan dan bawahan mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja, dengan adanya motivasi yang efektif akan tercipta hubungan yang baik antara atasan dan bawahan. Rita (2015: 54) juga menyatakan bahwa motivasi akan mempengaruhi kinerja pegawai, karena jika terjalin motivasi yang baik antara pegawai dan atasan maka pegawai akan menjadi lebih optimal dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini dipertegas oleh Wardhani (2018: 65) dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikansi pada kinerja.

Hasil penelitian Septerina & Irawati, (2018), Rasmi, dkk, (2017), Hidayat, & Heryanto. (2019), Poluakan, *et.,al*, (2019), Zubair dan Mukhlis, (2015), Retnoningsih, dkk, (2016), menunjukkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan penelitian Nurcahyani & Adyani, (2016), Istiani, (2020), Akmal & Tamini, (2015) menunjukkan motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Atas dasar uraian di atas, berdasarkan *research gap* dan fenomena dan kajian teori yang dinyatakan oleh para ahli berhubungan dengan pentingnya kinerja pegawai, maka dalam penelitian ini akan dikaji hubungan kepuasan kerja dan motivasi sebagai variabel intervening terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Surakarta.

Keberhasilan kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Surakarta tidak lepas dari peranan teknologi

informasi, dimana pada saat ini perkembangan teknologi informasi sangat berkembang dengan cepat. Termasuk Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Surakarta menggunakan aplikasi SIMPATDA untuk menghasilkan *output* data-data pajak lebih efektif dan efisien.

SIMPATDA merupakan sistem informasi manajemen pendapatan asli daerah yang dapat membantu mengolah informasi dasar pendapatan asli daerah (PAD) menjadi instrument-instrumen untuk perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian pungutan PAD. Aplikasi Simpatda dikembangkan dengan mengacu kepada Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah, Undang-Undang No. 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah, dan Undang-Undang No. 28 Tahun 2009 tentang Pajak Daerah dan Retribusi Daerah. Hasil penelitian Degeen dan Hatta, (2009) menjelaskan bahwa dengan didukung adanya SIMPATDA maka kinerja pegawai akan menjadi lebih efektif dan efisien. Berdasarkan uraian tersebut, maka penelitian ini akan menguji secara empiris hubungan SIMPATDA terhadap kinerja pegawai.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kompensasi, kompensasi mutlak diperlukan dalam suatu perkembangan organisasi, khususnya pada Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Surakarta. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja pegawai. Balas jasa yang diberikan kepada pegawai dapat berbentuk uang (*financial*) maupun bentuk lainnya yang bukan *financial*, seperti penghargaan dalam jabatan, promosi, dan aktivitas lainnya.

Kompensasi sering juga disebut sebagai penghargaan yang didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Handoko (2010: 45).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Poluakan, Runtuwene & Sambul, (2019), Zubair dan Mukhlis, (2015), dan Istiani, (2020) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan penelitian Sinaga, (2018), Rasmi, Amiruddin, Sumardi, (2017), Hidayat, R., & Heryanto. (2019), Nurcahyani & Adyani, (2016) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Perbedaan hasil penelitian di atas, memberikan celah bagi peneliti untuk melakukan penelitian kembali terkait hubungan kompensasi terhadap kinerja.

Pasalnya hal tersebut dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Kepuasan kerja juga memegang peranan penting dalam pencapaian kinerja pegawai yang tinggi. Kepuasan kerja yang terlihat pada kesungguhan pegawai Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Surakarta melaksanakan pekerjaan, perlu ditingkatkan kembali. Pemberian kompensasi juga harus memperhatikan kebutuhan-kebutuhan pegawai karena untuk kebutuhan pegawai akan bekerja dengan penuh semangat dan faktor-faktor yang mempengaruhi besar kecilnya kompensasi yang akan diberikan seperti kemampuan organisasi, tingkat upah dalam industri dan besarnya biaya hidup pegawai, sedangkan adanya motivasi, diharapkan para pegawai dapat menyelesaikan tugasnya dengan efisien yang berarti dapat meminimalisasi

kesalahan ataupun pelanggaran peraturan. Hasil penelitian Agung *et, al* (2012) menyatakan kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja.

Fenomena yang terjadi di Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Surakarta dalam menyelenggarakan layanan publik bidang pendapatan pengelolaan keuangan dan aset daerah Kota Surakarta sangat ditentukan oleh kinerja masing-masing pegawainya. Namun demikian, kenyataan yang berhubungan kinerja pegawai selama ini mengindikasikan bahwa sebagian pegawai memiliki kinerja yang rendah. Apalagi pegawai baru yang belum memiliki pengalaman dalam bidang pekerjaan yang dibebankan, misalnya adanya pegawai yang baru diangkat, sehingga perlu menyesuaikan diri dan memahami tugas pokok dan fungsinya masing-masing. Pegawai tersebut belum memiliki keterampilan teknis yang cukup untuk diberikan pekerjaan secara mandiri, karena itu mereka memerlukan arahan atau bimbingan dari atasan atau pegawai lama yang sudah memiliki pengalaman dalam bidang pekerjaan terkait. Demikian pula halnya dengan pegawai lama yang baru menempati bidang tugas baru seperti mereka yang dikenakan promosi, mutasi, rotasi dan lain sebagainya. Adanya pemindahan tugas berarti adanya tuntutan keterampilan yang diharapkan dari pegawai yang mendapatkan tugas baru pada bidang pekerjaan/departemen yang baru. Pegawai ini juga memiliki kinerja yang rendah sehingga memerlukan adanya peningkatan keterampilan dan pengetahuan agar dapat bekerja secara mandiri.

Guna meningkatkan kinerja pegawainya, Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Surakarta berupaya meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi kerja pegawainya. Upaya peningkatan kepuasan kerja tidak hanya dilakukan melalui penyediaan fasilitas kerja yang mencukupi dan kondisi lingkungan kerja yang nyaman, tetapi juga diwujudkan dalam bentuk pemberian kompensasi kepada pegawainya. Selain itu faktor yang dapat meningkatkan motivasi diantaranya adalah Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Surakarta dapat meningkatkan penghargaan yang diberikan kepada pegawai yang berprestasi, adanya kepedulian sosial dan adanya rasa aman dan nyaman saat bekerja.

Berdasarkan fenomena, teori dan hasil-hasil penelitian terdahulu di atas menarik bagi peneliti untuk meneliti tentang “Kajian Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Dan SIMPATDA Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Surakarta”.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Surakarta?
2. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi pada Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Surakarta?

3. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap SIMPATDA pada Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Surakarta?
4. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Surakarta?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Surakarta?
6. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Surakarta?
7. Apakah SIMPATDA berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Surakarta?

### **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.**

#### **1. Tujuan penelitian :**

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

- a. Mengetahui, menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Surakarta.
- b. Mengetahui, menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh kompensasi terhadap motivasi pada Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Surakarta.

- c. Mengetahui, menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh kompensasi terhadap SIMPATDA pada Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Surakarta.
- d. Mengetahui, menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Surakarta.
- e. Mengetahui, menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Surakarta.
- f. Mengetahui, menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Surakarta.
- g. Mengetahui, menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh SIMPATDA terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Surakarta.

## **2. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **a. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu dan dapat memberikan manfaat sebagai tambahan literatur tentang pengaruh kompensasi, kepuasan kerja dan SIMPATDA terhadap kinerja.

b. Manfaat Praktis

- 1) Sebagai bahan pertimbangan bagi Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Surakarta dalam membuat keputusan dalam rangka memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah yang ada pada objek yang diteliti.
- 2) Membantu Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Surakarta membuat kebijakan berupa pokok-pokok pikiran dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai.