

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen merupakan bagian yang sangat berperan penting dalam perusahaan. Manajemen yang baik memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Dalam sebuah perusahaan hal yang paling penting untuk mendapatkan perhatian lebih oleh manajemen adalah SDM. Karena aset utama dalam perusahaan adalah pegawai sehingga harus dipelihara dengan sebaik-baiknya demi kelancaran usaha yang dilakukan oleh sebuah perusahaan. Karena berhasil atau tidaknya perusahaan tersebut sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya.

Menurut Mangkunegara (2009) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasibuan (2009) juga menambahkan bahwa kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Sementara itu, perlu diperhatikan bagaimana pola kepemimpinan yang digunakan oleh sebuah organisasi dalam mencapai kinerja tersebut. Kepemimpinan memiliki arti penting dalam perjalanan organisasi, tanpanya, organisasi berjalan sendiri tapi tanpa arah. Ibaratkan sebuah mobil tanpa supir, bagaimana jadinya?

Saat ini persaingan antar perusahaan sangat kompleks sehingga pemimpin harus mampu dan siap untuk mencari strategi yang jitu untuk mempertahankan perusahaannya. Diperlukan seorang pemimpin dengan style tersendiri untuk memainkan peran pentingnya. Menurut Robbins dan Judge (2011) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi sebuah kelompok dan mengarahkannya pada tujuan bersama. Sementara itu, Donnely, Dubinsky, dan Skonner 1985 dalam Rivai (2007) menyatakan bahwa pemimpin harus menciptakan kepemimpinan modern yang mampu mengolah sumber daya yang tersedia, khususnya sumber daya manusia.



Kemudian kinerja organisasi dipengaruhi oleh budaya organisasi. Pada penelitian yang dilakukan oleh Adewale, Anthonia (2013) menemukan bahwa terdapat hubungan yang erat antara budaya organisasi dengan kinerja. Selain itu, pada penelitian yang dilakukan oleh Brooks (2007) juga menemukan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara budaya organisasi dalam membantu meningkatkan kinerja pegawai.

Disamping kepemimpinan dan budaya organisasi, faktor kepuasan kerja merupakan penunjang dari kinerja, kepuasan kerja yang positif meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawai. Robbins (2006) menambahkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang merupakan suatu hasil evaluasi dari beberapa karakteristik. Dari pengertian tersebut di atas, perasaan positif maupun negatif yang dialami pegawai menyebabkan seseorang dapat mengalami kepuasan maupun ketidakpuasan kerja merupakan masalah yang kompleks, karena berasal dari berbagai elemen kerja, misalnya terhadap

pekerjaan mereka sendiri, gaji/upah, promosi, supervisi, rekan kerja, ataupun secara keseluruhan.

Kemampuan pegawai tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja Pegawai tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja pegawai adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja, Pegawai dapat bekerja dengan baik: bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para pegawai harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Sumber penerimaan utama Negara Republik Indonesia berasal dari pajak, kemudian digunakan untuk membiayai seluruh pengeluaran pemerintah dan sumber pemasukan dalam pembangunan, pembangunan nasional bertujuan untuk mewujudkan kesejahteraan bagi seluruh rakyat dan menjadikan bangsa Indonesia sebagai suatu bangsa yang mandiri. Terkait dengan cita-cita untuk menjadi suatu bangsa yang mandiri, maka pemerintah harus mampu meningkatkan penerimaan negara yang salah satunya berasal dari pajak.

Saraswati (2012) berpendapat bahwa dalam upaya untuk membiayai pembangunan, pemerintah telah bertekad secara perlahan melepaskan

ketergantungan dari luar negeri dan beralih kepada kemampuan bangsa sendiri yakni melalui peningkatan penerimaan dari sektor pajak. Untuk memenuhi kebutuhan APBD yang semakin besar, pemerintah harus berupaya meningkatkan penerimaan dari sektor pajak.

Begitu besarnya peranan pajak dalam pembiayaan pembangunan nasional, maka Direktorat Jenderal Pajak sebagai instansi pemerintah yang bertanggung jawab dalam menghimpun dana dari masyarakat terus berupaya dengan berbagai cara seperti pemantapan basis data pajak dan perluasan wajib pajak (ekstensifikasi dan intensifikasi).



Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Padang Satu adalah unit kerja dari Direktorat Jenderal Pajak yang melaksanakan pelayanan di bidang perpajakan kepada masyarakat baik yang telah terdaftar sebagai Wajib Pajak maupun belum, di dalam lingkup wilayah kerja Padang Satu. Kantor Pelayanan Pajak Pratama Padang Satu yang beralamat di Jl. Bagindo Aziz Chan No. 26 Sawahan.

Kecamatan Padang Timur Kota Padang, mempunyai beberapa bagian atau seksi, antara lain Seksi Pelayanan, Seksi Pengolahan Data dan Informasi, Seksi Penagihan, Seksi Pemeriksaan, Seksi Ekstensifikasi dan Penyuluhan, Subbagian Umum dan Kepatuhan Internal, Seksi Pengawasan dan Konsultasi, Fungsional Pemeriksa Pajak. Berdasarkan data yang diperoleh realisasi penerimaan pajak dari tahun ke tahun hampir dapat dikatakan tidak pernah mencapai target sebagaimana diperlihatkan pada tabel berikut.

Tabel 1.1

Target dan Realisasi Penerimaan Pajak Tahun 2014 – 2017

No	Tahun	Target Penerimaan (Triliun)	Realisasi (Triliun)	Persentase
1	2017	2.408	1.904	76,35
2	2016	2.472	1.954	74,22
3	2015	2.432	1.990	75,63
4	2014	2.764	2.458	84,85

Sumber: Data diolah pada KPP Pratama Padang Satu, 2017

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa kinerja KPP Pratama Padang Satu mengalami pasang surut pada periode 2014-2017. Capaian realisasi pajak pada periode 2014 cenderung mengalami kenaikan yang positif dari yang telah ditargetkan oleh KPP Pratama Padang Satu dan merupakan capaian tertinggi dalam 4 tahun terakhir, dimana mencapai 84,85% dari target yang ditetapkan pada tahun 2014 dimana target 2.764 triliun target yang tercapai sebesar 2.458 triliun kemudian terus mengalami penurunan. Pada periode 2015 KPP Pratama Padang hanya mampu melakukan realisasi pajak tahunan sebesar 75.65% dari target yang telah ditetapkan. Kemudian pada tahun 2016 terus mengalami penurunan sebesar 74.22% dari target yang telah ditetapkan kemudian pada tahun 2017 persentase penerimaan pajak mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya yaitu 76.35% dari target yang ditetapkan dengan nilai penerimaan pajak sebesar 2.764 triliun.

Untuk itu, berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan diatas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Padang Satu Dengan Kepuasan**

Kerja sebagai Mediasi pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Padang Satu".

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan Trasformasional terhadap Kepuasan Kerja Pegawai KPP Pratama Padang Satu?
2. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai KPP Pratama Padang Satu?
3. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan Trasformasional terhadap Kinerja Pegawai KPP Pratama Padang Satu?
4. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai KPP Pratama Padang Satu?
5. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai KPP Pratama Padang Satu?
6. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja sebagai mediasi hubungan antara Gaya Kepemimpinan Trasformasional terhadap Kinerja Pegawai KPP Pratama Padang Satu?
7. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja sebagai mediasi hubungan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai KPP Pratama Padang Satu?

1.3 Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini, tujuan yang hendak dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Trasformasional terhadap Kepuasan Kerja Pegawai KPP Pratama Padang Satu
2. Untuk menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai KPP Pratama Padang Satu
3. Untuk menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Trasformasional terhadap Kinerja Pegawai KPP Pratama Padang Satu
4. Untuk menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai KPP Pratama Padang Satu
5. Untuk menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai KPP Pratama Padang Satu
6. Untuk menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja sebagai mediasi hubungan antara Gaya Kepemimpinan Trasformasional terhadap Kinerja Pegawai KPP Pratama Padang Satu
7. Untuk menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja sebagai mediasi hubungan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai KPP Pratama Padang Satu



1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Akademisi, yaitu diharapkan menjadi salah satu sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan nantinya diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan kajian tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Trasformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasidan memperkaya kajian- kajian yang berkaitan dengan penelitian

2. Bagi Kantor Pelayanan Pajak Pratama Padang Satu, yaitu untuk dapat memberikan informasi kepada organisasi yang selanjutnya dapat digunakan untuk menyusun kebijakan dalam menerapkan Gaya Kepemimpinan Transformatif dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

1.5.1 Ruang Lingkup Konseptual

Konsep Penelitian ini terkait dengan Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi.



1.5.2 Ruang Lingkup Kontekstual

Penelitian ini berfokus kepada pegawai KPP Pratama Padang Satu

1.6 Sistematika Penulisan Penelitian

Sistematika penulisan pada penelitian ini terdiri dari 5 (lima) Bab dengan kerangka sebagai berikut:

BAB 1. PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, serta sistematika penulisan

BAB 2. TINJAUAN LITERATUR

Bab ini membahas teori-teori dalam penelitian. Dalam hal ini mencakup teori Kinerja Karyawan, Gaya Kepemimpinan

Transformasional, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan penelitian terdahulu serta kerangka konseptual

BAB 3. METODE PENELITIAN

Bab ini membahas tata cara penelitian secara teknis, seperti desain penelitian, pendekatan penelitian populasi dan sampel, jenis sumber data, definisi operasional variabel, metode pengumpulan data, instrumen pengumpulan data, metode analisis dengan menggunakan SPSS, PLS dan teknik analisis data.

BAB 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan pembahasan hasil penelitian secara komprehensif. Dengan terlebih dahulu menjabarkan deskripsi responden, membahas pengujian data hasil pengujian hipotesis yang dilengkapi analisis ilmiah terhadap output penelitian berdasarkan hasil pengolahan data PLS.

BAB 5. PENUTUP

Merupakan bab penutup yang terdiri dari kesimpulan dan saran. Kesimpulan substansial yang didapat dari hasil penelitian ini serta saran yang direkomendasikan untuk berbagai pengambil kebijakan (stakeholder) serta peneliti berikutnya terkait topik ini.