

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam mencapai tujuan organisasi merupakan elemen yang paling utama dan sangat penting (Parwoto, Hartanto, & Istiqomah, 2017). Sebagai makhluk sosial manusia akan membentuk komunitas atau kelompok untuk meraih keuntungan atau hanya untuk bersosialisasi saja dengan adanya berbagai keinginan, seperti berkarya dan berinovasi serta membentuk suatu kelompok atau komunitas untuk hanya bersosialisasi atau untuk meraih keuntungan (Winata, 2016). Dalam suatu organisasi karyawan menjadi penggerak utama dalam mencapai tujuannya. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya seperti kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi (Jannah, Tobing, & Sunardi, 2017).

Sumber daya manusia pada suatu lembaga merupakan hal yang penting sebagai penggerak utama dalam mencapai tujuannya. Di lingkungan Direktorat Jendral Pajak petugas pajak merupakan kepercayaan bagi wajib pajak. Salah satu ketidakpercayaan wajib pajak yaitu dengan adanya pandangan buruk terhadap petugas pajak yang berakibat pada adanya penyalahgunaan uang yang dibayarkan oleh wajib pajak (Siahaan, 2015)

Dengan adanya kinerja yang baik dalam suatu organisasi untuk mencapai visi dan misi akan lebih mudah dalam mewujudkannya (Widyastuti & Rahardja, 2018). Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor yaitu dengan adanya lingkungan organisasi yang berubah (Syafei, Fahmi, & Hubeis, 2016). Masa depan organisasi dipengaruhi oleh adanya kinerja karyawan yang baik.

Perubahan sistem dalam perpajakan yaitu dari *Official Assesment* menjadi *Self Assesment*, maka sangat penting adanya aspek pemeriksaan pada lingkungan Direktorat Jendral Pajak, karena pemeriksaan pajak menjadi salah satu tumpuan (Siahaan, 2015). Peran penting aspek pemeriksa dalam kepatuhan wajib pajak baik berupa material maupun formal yaitu yang bertujuan untuk menguji *tax compliance* wajib pajak karena peningkatan dalam penerimaan pajak merupakan kepatuhan wajib pajak. Oleh karena itu menyangkut tentang kinerja pemeriksa pajak pemerintah memandang perlu dengan adanya pembenahan sistem yang sudah ada, karena peranan terpenting dalam pajak yaitu kinerja pemeriksa pajak (Siahaan, 2015).

Rukmini (2017) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa kompensasi memberikan pengaruh yang cukup berarti pada kinerja karyawan. Dengan demikian pada sebuah organisasi kompensasi itu penting untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Penghargaan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan yaitu berupa kompensasi. Dengan adanya pemberian kompensasi akan lebih bersemangat serta dapat menimbulkan motivasi kerja yang tinggi dalam bekerja (Nurchayani & Adnyani, 2016). Selanjutnya penelitian yang dilakukan Blazovich (2013) menyatakan bahwa kompensasi adalah faktor yang penting yang secara signifikan mempengaruhi kinerja yang dirasakan oleh karyawan. Sistem kompensasi yang baik menurut Musyafi, Utami dan Mayowan (2015) suatu organisasi harus memberikan imbalan yang sesuai untuk memperoleh kepuasan kerja. Kompensasi yang diberikan dapat berupa kompensasi non finansial dan finansial (Putra, 2017). Kompensasi yang diberikan dalam bentuk uang baik

langsung maupun tidak langsung disebut sebagai kompensasi finansial yang menjadi salah satu penghargaan yang diberikan kepada pegawainya (Dew & Suwandana, 2016).

Pembahasan mengenai pentingnya kompensasi dalam Al-Qur'an terdapat pada QS. An-Nahl ayat 97 yang berbunyi:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ (٩٧)

Terjemahan:

*“Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”.*

Menurut Khasbulloh (2018) menjelaskan ayat diatas bahwa tidak ada perbedaan antara laki-laki maupun perempuan dalam penerimaan upah atau balasan dari Allah SWT. Tidak ada perbedaan upah kecuali mereka mengerjakan pekerjaannya dengan baik. Allah memberikan balasan di dunia yaitu berupa rezeki dan di akhirat berupa pahala.

Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad, Adolfina, & Lumintang (2016) memberikan hasil bahwa pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, berarti lingkungan kerja merupakan suatu dorongan untuk karyawan dalam bekerja. Hal yang penting dalam suatu organisasi yaitu lingkungan kerja. Menciptakan suasana lingkungan yang baik merupakan faktor yang terpenting. Lingkungan kerja juga dapat diartikan sebagai lingkungan yang

baik ketika sehat, aman serta nyaman (Yantika, Herlambang, & Rozzaid, 2018). Apabila kondisi lingkungan tidak baik seperti , ruangan tidak nyaman , karyawan mudah stres serta sulit untuk berkonsentrasi dalam pekerjaannya akan timbul ketidaknyamanan dalam bekerja (Prasetyo, Hasiolan, & Warso, 2016).

Perubahan pada Peraturan Presiden Nomor 37 Tahun 2015 yaitu menjadi Peraturan Presiden Nomor 96 Tahun 2017 mengenai tunjangan kinerja pegawai di lingkungan Direktorat Jendral Pajak bahwa terlepas dari jabatan yang pegawai memiliki, terdapat kriteria kinerja yaitu adanya capaian kinerja karyawan dan capaian kinerja organisasi. Pembayaran tunjangan kinerja berdasarkan kriteria tersebut dapat diberikan 10% paling rendah sampai dengan paling banyak 30% lebih tinggi dari tunjangan kinerja.

Terkait dengan terbitnya Peraturan Presiden Nomor 37 Tahun 2015 di lingkungan Direktorat Jenderal Pajak tentang tunjangan kinerja pegawai yang akan mempengaruhi pada tingkat kinerja karyawan. Namun dengan terbitnya peraturan presiden tersebut terdapat masalah yaitu pegawai pajak pada tahun 2016 sampai dengan sekarang dipotong 20% dari tunjangan kerja yang setiap bulannya mereka terima (Yusniawan & Permana, 2018). Dengan adanya peraturan bahwa tunjangan kerja pegawai Direktorat Jenderal Pajak dipotong kompensasi yang diberikan akan mempengaruhi kinerja pegawai pajak itu sendiri.

Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Kuningan merupakan salah satu penyelenggara perpajakan untuk wilayah Kabupaten Kuningan dan Kabupaten Majalengka. KPP Pratama Kuningan harus memberikan yang terbaik untuk organisasi dan Wajib Pajak. Dengan adanya sumber daya manusia yang dibentuk

serta dikembangkan secara optimal maka tujuan dan startegi akan tercapai. Akan tetapi jumlah pegawai yang ada di KPP Pratama Kuningan dalam meningkatkan kinerja pegawainya kurang memadai. Oleh karena itu perlu dikaji bahwa kinerja pegawai dapat memperbaiki kinerjanya dimasa mendatang.

Penelitian ini akan menguji pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja yaitu di KPP Pratama Kuningan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Yusniawan & Permana (2018) namun penulis dalam penelitian ini mengganti dengan variabel kompensasi dan lingkungan kerja. Hasil penelitian Yusniawan & Permana (2018) menunjukkan bahwa remunerasi memberikan pengaruh positif dalam mendorong bekerja agar lebih giat lagi sesuai dengan target. Serta penelitian yang dilakukan oleh Muhammad, Adolfina dan Lumintang (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu dorongan untuk karyawan dalam bekerja. Dengan adanya peraturan yang berdampak pada kompensasi pegawai pajak maka peneliti perlu menguji kembali pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan khususnya pada karyawan di lingkungan Direktorat Jendral Pajak, untuk mengetahui konsistensi hasil penelitian terdahulu. Sehubungan dengan hal tersebut peneliti akan meneliti tentang **“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada KPP Pratama Kuningan Jawa Barat)”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Dari pembahasan di atas maka peneliti mengangkat permasalahan yaitu :

1. Apakah akan ada perubahan apabila kompensasi yang diberikan di potong 20% pada KPP Pratama Kuningan ?

2. Apakah lingkungan kerja juga akan memberikan pengaruh pada tingkat kinerja karyawan KPP Pratama Kuningan?

### **C. Batasan Masalah Penelitian**

Batasan masalah dalam penelitian ini yaitu organisasi sektor publik yang digunakan hanya di KPP Pratama Kuningan saja serta hanya berfokus pada kompensasi saja.

### **D. Tujuan**

Penelitian ini bertujuan sehubungan adanya rumusan masalah di atas maka sebagai berikut:

1. Menganalisis seberapa besarnya pengaruh kompensasi apabila adanya potongan 20% pada tunjangan pegawai pada KPP Pratama Kuningan.
2. Menganalisis adanya dampak nyata lingkungan kerja yang akan memberikan pengaruh pada kinerja karyawan di KPP Pratama Kuningan

### **E. Manfaat**

Kegunaan teoritis dan praktis dalam penelitian ini yaitu dengan adanya penelitian ini diharapkan mampu memberikan pengetahuan bagi penulis maupun pembaca tentang kompensasi yang ada di lingkungan Direktorat Jendral Pajak.

1. Kegunaan praktis
  - a. Bagi Praktisi

Penelitian ini menjadi salah satu masukan bagi Direktorat Jendral Pajak dan KPP Pratama Kuningan dalam pengambilan keputusan kompensasi pada pegawainya.

b. Bagi Akademik

Dengan adanya penelitian ini penulis mengharapkan dapat memperluas ilmu pengetahuan dalam kompensasi.