

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan inovasi teknologi yang semakin pesat menyebabkan lingkungan usaha menjadi dinamis. Persaingan antar perusahaan mengakibatkan peluang usaha untuk survive menjadi kecil. Kunci keberhasilan memenangkan kompetisi antar pengusaha dan antar perusahaan ini terletak pada sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Salah satu faktor terpenting adalah pengelolaan sumber daya manusia, karena merupakan aset utama.

Istilah sumber daya manusia merujuk pada individu-individu yang ada dalam organisasi. Arti penting sumber daya manusia bermula dari satu realita bahwa individu yaitu manusia merupakan elemen yang paling utama karena selalu ada dalam suatu organisasi. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber dayanya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap efektif. Dengan kata lain kelangsungan perusahaan tergantung oleh kinerja karyawan.

Agar tujuan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan tercapaimaka sudah menjadi kewajiban perusahaan untuk memberikan motivasi agar lebih meningkatkan loyalitas pada perusahaan. Kinerja karyawan adalah apa yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Sedangkan pendapat lain mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil

kerja yang ditampilkan oleh para karyawan yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Pentingnya sumber daya manusia maka setiap perusahaan harus memperhatikan tingkat kemampuan kepemimpinan dan komunikasi yang baik dan benar kepada seluruh karyawannya sehingga tercipta iklim kekeluargaan yang baik yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kepemimpinan yang efektif dan benar merupakan salah satu segi dari keefektifan kerja karyawan.

Peran pimpinan yang dominan itu tampak jelas lagi apalagi dikaitkan dengan keharusan berinteraksi dengan lingkungan yang selalu berubah dan berkembang, antara lain karena kemajuan pesat yang terjadi di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi. Dengan demikian unsur pimpinan yang diharapkan mempunyai kelebihan dibandingkan dengan para tenaga pelaksana untuk menjawab tantangan dan memanfaatkan peluang yang timbul. Pimpinan yang dianggap mampu melihat situasi dan kondisi perkembangan itu bagi kehidupan organisasi.

Kemampuan mengambil keputusan merupakan kriteria utama dalam menilai efektivitas kepemimpinan seseorang, maka kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengaruh terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan perusahaan. Tanpa kepemimpinan atau bimbingan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan perusahaan mungkin menjadi lemah karena perseorangan bekerja untuk mencapai tujuan pribadi sedangkan perusahaan bergerak untuk mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu kepemimpinan sangat diperlukan bila perusahaan ingin mencapai tujuannya, paling tidak sebagai

motivasi eksternal untuk menjaga tujuan-tujuan perseorangan tetap harmonis dengan tujuan-tujuan perusahaan. Dengan demikian kepemimpinan yang efektif, baik manajer dari tingkat bawah, tingkat menengah, tingkat atas, maupun staf perusahaan dalam menjalankan tugas dan fungsinya pasti akan melakukan aktivitas dalam berkomunikasi secara benar dan efektif. Di samping itu juga diperlukan budaya organisasi yang baik pula.

Perilaku pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor budaya organisasi. Budaya merupakan persepsi umum yang dimiliki oleh seluruh anggota organisasi, sehingga setiap karyawan yang menjadi anggota organisasi akan mempunyai nilai, keyakinan dan perilaku yang sesuai dengan organisasi. Budaya organisasi merupakan bagian dari kehidupan organisasi yang mempengaruhi perilaku, sikap, dan efektivitas seluruh pegawai.

Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan orang dapat terakomodasi. Pada dasarnya manusia atau seseorang yang berada dalam kehidupan organisasi berusaha untuk menentukan dan membentuk sesuatu yang dapat mengakomodasi kepentingan semua pihak agar dalam menjalankan aktivitasnya tidak berbenturan dengan berbagai sikap dan perilaku dari masing-masing individu. Sesuatu yang dimaksud tidak lain adalah budaya dimana individu berada seperti nilai, keyakinan, anggapan, harapan dan sebagainya. Berbagai tindakan yang dilakukan oleh seseorang tentunya berbeda-beda dalam bentuk perilakunya. Dalam orang implementasi budaya dirupakan dalam bentuk perilaku, artinya perilaku individu dalam orang akan diwarnai oleh budaya orang yang bersangkutan. Perilaku individu berkenaan dengan tindakan yang nyata dilakukan oleh seseorang

dapat diartikan bahwa dalam melakukan tindakan seseorang pasti tidak akan terlepas dari perilakunya.

Budaya organisasi merupakan suatu sistem dari kepercayaan-kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam organisasi dan mengarahkan perilaku anggotanya. Dalam bisnis, sistem-sistem ini sering dianggap sebagai corporate culture. Tidak ada dua pribadi yang sama, tidak ada budaya organisasi yang identik. Para ahli dan konsultan mempercayai bahwa perbedaan budaya memiliki pengaruh yang besar pada kinerja organisasional dan kualitas kehidupan kerja yang dialami oleh anggota organisasi.

Dalam sebuah perusahaan SDM merupakan asset yang sangat bernilai oleh karena itu perlu pengelolaan yang baik dan kualitasnya harus selalu ditingkatkan. Pegawai merupakan ujung tombak pelaksanaan kegiatan yang secara langsung berperan dalam mengelola produk yang dihasilkan. Keberhasilan pemberdayaan pegawai tergantung pada pendayagunaan SDM, sehingga penting untuk diperhatikan oleh setiap pimpinan dalam organisasi.

Badan Pengelola Pajak dan Retrebusi Daerah Medan merupakan perusahaan penerimaan pada bagian keuangan dengan tugas pokoknya mengelola bidang penerimaan/ pendapatan daerah. Dari data-data yang diperoleh di Badan Pengelola Pajak dan Retrebusi Daerah Medan menunjukkan bahwa pimpinan atau atasan sangat aktif dalam upaya memotivasi karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini ditunjukkan dengan adanya program pelatihan setiap bulannya bagi pegawai.

Badan Pengelola Pajak dan Retrebusi Daerah Medan tumbuh dan berkembang karena budaya organisasi yang terdapat di dalamnya mampu merangsang semangat kerja sumber daya manusia yang ada sehingga dengan adanya budaya organisasi yang baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Budaya yang baik ini dapat dilihat dari data rekap absensi periode Januari - November 2018 di bawah ini:

Tabel 1.1

Rekap Absensi Karyawan Periode Januari – November 2018

Bula	TingkatKehadiran
Januari	99.00%
Februari	99.00%
Maret	99.00%
April	100.00%
Mei	96.00%
Juni	95.00%
Juli	96.00%
Agustus	98.00%
September	98.00%
Oktober	96.00%
November	95.00%

Sumber: Data Administrasi Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Pemko Medan

Namun meskipun telah dilakukan upaya guna meningkatkan kinerja karyawan, pada kenyataanya kinerja Badan Pengelola Pajak dan Retrebusi Daerah Medan masih kurang baik.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka penulis tertarik meneliti masalah kepemimpinan, budaya organiasasi dan kinerja karyawan. Hal inilah yang melatar belakangi penulis mengambil judul **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Pajak dan Retrebusi Daerah Medan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan yang di terapkan Badan Pengelola Pajak dan Retrebusi Daerah Medan belum berjalan maksimal untuk menjalankan roda organisasi
2. Budaya organisasi di Badan Pengelola Pajak dan Retrebusi Daerah Medan tidak mendukung tercapainya tujuan organisasi
3. Kinerja pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retrebusi Daerah Medan belum mencapai hasil yang memuaskan sesuai dengan rencana kelembagaan

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan dengan baik dan terarah, sesuai dengan latar belakang, maka menjadi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retrebusi Daerah Medan
2. Seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retrebusi Daerah Medan
3. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retrebusi Daerah Medan

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang telah diuraikan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retrebusi Daerah Medan
2. Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retrebusi Daerah Medan
3. Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retrebusi Daerah Medan

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retrebusi Daerah Medan
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retrebusi Daerah Medan
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retrebusi Daerah Medan

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan tentang pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai serta memperoleh informasi untuk memperluas pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Disamping itu diharapkan dapat membantu melengkapi bekal nanti untuk menjadi pegawai yang senantiasa bekerja dengan sungguh- sungguh dan dengan kinerja yang tinggi, sehingga akan mencapai hasil yang maksimal.

2. Bagi Universitas

Sebagai sumber referensi untuk memperkaya studi perpustakaan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan tentang pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retrebusi Daerah Medandan dapat digunakan sebagai bahan acuan di bidang penelitian yang sejenis.

4. Bagi Badan Pengelola Pajak dan Retrebusi Daerah Medan

Hail penelitian ini diharapkan dapat memberikan wacana yang positif bagi pimpinan untuk meningkatkan kepemimpinan dan menciptakan budaya organisasi yang kondusif sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Memberi dorongan untuk motivasi bagi para pegawai untuk lebih baik dan menjaga atau meningkatkan kinerja yang nantinya berguna bagi lembaga instansi.