

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi pemerintahan dituntut untuk bisa memaksimalkan Sumber Daya Manusia (SDM) dan sebagaimana Sumber Daya Manusia (SDM) dikelola, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan peristiwa sentral dalam sebuah organisasi. Selain itu sumber daya manusia juga merupakan faktor penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi dalam mencapai keberhasilan atau tujuan organisasi. Sumber daya manusia perlu dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh sumber daya manusia yang bermutu dalam arti sebenarnya yaitu pekerjaan yang dilaksanakan akan menghasilkan sesuatu yang dikehendaki. Sumber daya manusia merupakan asset paling penting dalam suatu organisasi karena merupakan sumber yang mengarahkan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman [1]. Salah satu upaya yang perlu dilakukan adalah mengoptimalkan kinerja pegawai dari sisi gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan stress kerja yang tinggi.

Pengelolaan Pendapatan Daerah berada dalam koordinasi Biro Keuangan (Sekretariat) sebagai Bagian Pajak dan Pendapatan. Sehingga sejak tanggal 1 April 1975, Sub Direktorat Pendapatan Daerah ditingkatkan statusnya menjadi Direktorat Pendapatan Daerah. Selanjutnya, melalui SK Mendagri No. KUPD 3/12/43 tertanggal 1 September 1975 tentang “Pembentukan Dinas Pendapatan Daerah Tingkat II seluruh Indonesia”, Direktorat Pendapatan Daerah berubah menjadi Dinas Pendapatan Daerah. Semula pembentukannya dilakukan berdasarkan SK Gubernur Sumatera Utara Nomor 143/II/GSU, yang lebih lanjut keberadaannya diperkuat dengan Perda Propinsi Sumatera Utara Nomor 4 Tahun 1976.

Bea Perolehan Hak atas Tanah dan Bangunan (BPHTB) adalah pajak yang dikenakan atas perolehan hak atas tanah dan bangunan. Sesuai dengan Undang-undang No 21 Tahun 1997 tentang BPHTB yang telah diubah dengan Undang-undang No 20 tahun 2000 menjelaskan bahwa BPHTB tergolong sebagai pajak pusat dimana penerimaannya akan dikategorikan sebagai dana bagi hasil. Dana bagi hasil pajak itu sendiri termasuk dalam bagian dana perimbangan yang diterima oleh pendapatan daerah. Pajak Bumi dan Bangunan Perdesaan dan Perkotaan (PBB-P2)

adalah salah satu jenis Pajak yang diselenggarakan pemungutannya oleh Badan Pendapatan Daerah. Objek Pajak PBB-P2 adalah Bumi dan/atau Bangunan yang dimiliki, dikuasai, dan/atau dimanfaatkan oleh orang pribadi atau Badan.

Kinerja merupakan hasil kerja seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dalam periode tertentu [2]. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan, tidak terlepas dari peran dan kinerja para pegawai yang ada dalam organisasi tersebut. Sehingga apabila pegawai mempunyai kemampuan yang baik dan disertai dengan ketersediaan alat atau sarana kerja yang memadai maka dapat menjadi tolak ukur dalam pencapaian tujuan organisasi. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut tergolong efektif [3].

Gaya Kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin dapat berbeda-beda sesuai dengan perbedaan karakteristik setiap karyawan. Gaya kepemimpinan adalah salah satu cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan dan mengendalikan perilaku orang lain untuk mencapai suatu tujuan [1]. Sehingga dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara yang digunakan oleh seorang pemimpin ketika mempengaruhi bawahan. Lembaga pemerintah seperti BPPRD, dipimpin kepala bidang sebagai figur panutan bagi para pegawai karena kepala bidang mempunyai peranan besar dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, kepala bidang harus menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat dalam mengelola dan mengarahkan sumber daya manusia untuk mewujudkan tujuan. Hal ini sejalan dengan peniliti terdahulu bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai [1]. Namun, berbeda dengan peneliti lain bahwa Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai [4].

Fenomena yang terjadi di Kantor BPPRD Kota Medan pada Gaya Kepemimpinan Seperti, Kepala bidang mampu mengendalikan pegawai untuk mendapatkan kinerja sesuai dengan visi dan misi bidang BPHTB dan PBB, kepala bidang juga memiliki tanggung jawab kepada pegawai yang tidak mencapai target untuk pengecekan lokasi rumah atau objek yang dimohonkan. Artinya gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala bidang dapat diterima dengan baik oleh pegawai tentunya akan berdampak baik pula terhadap kinerja pegawainya.

Lingkungan kerja tempat pegawai bekerja sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan Kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja [5] . Instansi harus menyediakan lingkungan kerja yang kondusif serta memadai seperti lingkungan kerja fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan kerja yang bersih, adanya pentilasi udara dalam ruangan, warna, penerangan yang cukup, dan musik yang merdu), serta lingkungan kerja non fisik (suasana kerja karyawan, hubungan antar pegawai dengan pimpinan, hubungan antar sesama pegawai, kesehjahteraan pegawai, serta adanya tempat beribadah). Dalam konteks penelitian ini, lingkungan kerja menjadi perhatian karena lingkungan yang kondusif serta nyaman akan membuat pegawai lebih gigit dan fokus saat menyelesaikan tugas. Hal ini sejalan dengan peniliti terdahulu bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai [6] . Namun, berbeda dengan peniliti lain bahwa Lingkungan Kerja tidak berpangaruh terhadap kinerja pegawai [7].

Fenomena yang terkait lingkungan kerja di BPPRD di lihat dari lingkungan kerja fisik kantor dinas sudah cukup baik, sarana dan prasarana yang disediakan oleh pemerintah juga sudah sangat memadai. Di setiap ruangan sudah terpasang penyejuk ruangan *Air Conditioner* (AC), tersedianya lahan parkir yang luas, pencahayaan yang cukup baik. Namun dalam hal bekerja, kurangnya alat tulis kantor, selain itu komputer banyak yang kurang baik berfungsi dan sebagian karyawan harus bergantian agar dapat mengoperasikan komputer yang layak, serta adanya ketidaknyamanan pegawai bidang BPHTB dan PBB disebabkan oleh pihak wajib pajak yang tidak memiliki akses bebas untuk keluar masuk keruangan, dan pegawai harus membukakan pintu ruangan dengan menggunakan ID Card.

Stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungan kerja yang dirasa mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Stres dapat berdampak negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis karyawan. Stres merupakan kondisi dinamis dimana seseorang individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan atau tuntutan sesuai dengan harapan dan hasil yang ingin dia capai dalam kondisi penting dan tidak menentu [8]. Stres kerja sering dialami oleh setiap karyawan dikarenakan tuntutan

pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu yang singkat . Hal ini sejalan dengan peneliti terdahulu bahwa Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai [9] . Namun, berbeda dengan peneliti lain bahwa Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai [10] .

Fenomena stress kerja di BPPRD yang bertugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah bidang BPHTB dan PBB memiliki tugas yang berat menyebabkan para pegawai pada BPPRD tersebut harus memiliki profesionalitas dan kinerja yang optimal. Seperti apabila wajib pajak tidak membayar sampai jatuh tempo maka akan dikenakan denda 2% setiap bulan atas keterlambatan pembayaran PBB, petugas mengimbau pada wajib pajak untuk membayar PBB dan denda keterlambatan, Namun pada kenyataannya banyak wajib pajak tidak mau membayar denda keterlambatan . Oleh karena itu, timbulnya stres kerja dan akan menghambat kinerja pegawai dalam mencapai target yang telah di tentukan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bidang BPHTB Dan PBB pada BPPRD (Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan, adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai BPPRD (Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan) ?
2. Bagaimana Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai BPPRD (Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan)?
3. Bagaimana Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai BPPRD (Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan)?
4. Bagaimana Gaya Kepemimpinan, Lingkungan kerja, dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai BPPRD (Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan)?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Adapun ruang lingkup pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel Terikat : Kinerja Pegawai
2. Variabel Bebas : Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja , Stres Kerja
3. Objek Penelitian : BPPRD (Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan)
4. Periode Pengamatan : 2021

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai BPPRD (Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan)
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai BPPRD (Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan).
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Pegawai BPPRD (Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan)
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Stress Kerja terhadap Kinerja Pegawai BPPRD (Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan)

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diperoleh adalah :

1. Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan referensi dan informasi bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian berhubungan dengan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, stres kerja dan kinerja.

2. Praktis

Bagi manajemen Kantor Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan, sebagai bahan masukan atau informasi serta untuk mengevaluasi Gaya Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Stres kerja Pegawai khususnya dibidang BPHTB dan PBB .

1.6 Originalitas

Penelitian ini merupakan replikasi dari peneliti terdahulu yang berjudul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Tanah Jawa [11] .

Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah sebagai berikut :

1. Variabel penelitian, peneliti sebelumnya menggunakan variabel bebas Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja, sedangkan penelitian ini menambahkan satu variabel bebas Stres Kerja. Alasan penulis menambahkan variabel Stres Kerja karena Stress Kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasa mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam [8] .
2. Penelitian terdahulu melakukan penelitian pada Kantor Camat Tanah Jawa, sedangkan pada penelitian ini melakukan pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Medan.

UNIVERSITAS
MIKROSKIL