

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Negara Indonesia sebagai Negara Kesatuan menganut asas desentralisasi dalam penyelenggaraan pemerintahan dengan memberikan kesempatan dan keleluasaan kepada daerah untuk menyelenggarakan otonomi daerah. Dalam melaksanakan otonomi daerah, seperti diatur dalam undang-undang nomor 32 tahun 2004 tentang pemerintahan daerah, bahwa pemberian otonomi kepada daerah kabupaten dan daerah kota didasarkan atas asas desentralisasi dengan memberikan kewenangan yang luas, nyata dan bertanggung jawab kepada pemerintah daerah secara proporsional. Artinya pelimpahan tanggung jawab akan diikuti oleh pengaturan pembagian, pemanfaatan sumber daya nasional yang berkeadilan, serta perimbangan keuangan antara pemerintah pusat dan pemerintah daerah. Dana perimbangan merupakan sumber penerimaan yang pada dasarnya memperhatikan potensi daerah penghasil. Adanya dana perimbangan keuangan ini disebabkan karena adanya keterbatasan sumber pendapatan daerah yang berupa pajak daerah, pendapatan non pajak dan retribusi untuk masing-masing daerah.

Pajak Bumi dan Bangunan sebagai salah satu komponen yang mendukung dana perimbangan yang mempunyai pengaruh terhadap besarnya bagian dana perimbangan yang akan diterima oleh daerah penghasil. Oleh karena itu Pajak Bumi dan Bangunan perlu mendapat perhatian yang serius dari pemerintah daerah dalam hal penanganannya, sehingga nantinya dapat memberikan sumbangan yang besar pada pendapatan asli daerah (PAD). PBB merupakan jenis pajak pusat yang

dilimpahkan kepada pemerintah daerah Kabupaten dan Kota yang pelaksanaannya setelah diundangkannya Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2009 sehingga segala pengelolaan dan peruntukannya diserahkan kepada kabupaten atau kota tersebut.

Sumber daya manusia sebagai salah satu elemen utama dari suatu organisasi merupakan hal yang sangat penting karena faktor manusia sangat berperan dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia tidak hanya membantu organisasi dalam mencapai tujuannya, tetapi juga membantu menentukan apa yang benar-benar dapat dicapai dengan sumber daya tersebut. Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) saat ini merupakan suatu keharusan dan bukan lagi merupakan suatu pilihan apabila organisasi ingin berkembang. Organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang baik menjadi modal agar dapat bersaing dengan organisasi lain yang lebih maju. Kompetisi antar organisasi semakin ketat, karena organisasi tidak hanya dihadapkan pada persaingan yang ada di dalam negeri, tetapi juga di luar negeri. Menghadapi situasi dan kondisi tersebut, organisasi harus menentukan strategi dan kebijakan manajemennya, khususnya dalam bidang Sumber Daya Manusia (SDM).

Pergeseran peran sumber daya manusia dari sekedar pelengkap menjadi sumber daya manusia yang sudah memiliki peran strategis, memberikan kontribusi dalam menentukan masa depan organisasi. Hal ini berarti bahwa, bukan hanya pengawasan, pengarahan, dan pengendalian saja yang diperlukan, akan tetapi sudah pada pengembangan, kreativitas, fleksibilitas dan manajemen kolektif (*Coordination*). Kondisi ini sesuai dengan pendapat Pfeffer (2002:172), bahwa

tingkat efektifitas pengelolaan sumber daya manusia dipandang turut mempengaruhi peningkatan kinerja individu maupun organisasi.

Menurut Rivai (2009:88) menjelaskan kinerja pegawai adalah perilaku nyata yang diperlihatkan oleh pegawai sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja adalah prestasi kerja seseorang, baik secara kuantitas maupun secara kualitas. Dalam meningkatkan kinerja Petugas Pemungut Pajak Bumi dan Bangunan Perdesaan dan Perkotaan (PBB-P2) diduga bahwa kompetensi yang dimiliki para pegawai akan meningkatkan kinerja Petugas Pemungut Pajak Bumi dan Bangunan Perdesaan dan Perkotaan (PBB-P2).

Sedangkan Simamora (2012:21), menyebutkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dalam penelitian ini faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompetensi, motivasi kerja dan beban kerja.

Kompetensi pegawai adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai berupa pengetahuan, keahlian serta sikap dan perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya. Menurut Wibowo (2010:324),

kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi seseorang termasuk kategori tinggi atau baik ditunjukkan apabila sudah melakukan pekerjaan, sebaliknya apabila mempunyai kompetensi tingkat rendah cenderung berkinerja rendah pula. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kariyamin et al., (2020) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Muhammad Joni Hidayat (2020) dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain kompetensi, hal penting lainnya untuk mendorong kinerja yang baik bagi pegawai adalah motivasi kerja. Dengan adanya motivasi yang tinggi akan menciptakan sebuah komitmen terhadap apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan. Motivasi dapat didefinisikan sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil tertentu. Hasibuan (2012:122) menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Reiny Irianti Poetri et al., (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Christine et al, (2021) juga menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor ketiga yang mempengaruhi Kinerja adalah Beban Kerja. Beban kerja menurut Tarwaka (2011:106) adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan

uraian tugasnya harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Menurut Putra (2012:22), salah satu indikator dari Beban Kerja yaitu target yang harus dicapai. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Malik & Rully (2021) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan menurut Vania & Wahyu (2022) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV.

Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara telah menetapkan target Pajak Bumi Dan Bangunan Perdesaan Dan Perkotaan (PBB-P2) Kecamatan Kualuh Hulu yang harus dicapai adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1 Realisasi Penerimaan Pajak Bumi Dan Bangunan Perdesaan Dan Perkotaan (PBB-P2) Kecamatan Kualuh Hulu Kabupaten Labuhanbatu Utara

Tahun	Ketetapan (Rp)	Realisasi (Rp)	Realisasi (%)
2019	8.500.000.000,00-	7.100.801.780,00-	83,54%
2020	6.000.000.000,00-	5.524.163.453,00-	92,07%
2021	8.000.000.000,00-	6.572.612.084,00-	82,16%

Sumber : BAPENDA Kabupaten Labuhanbatu Utara (Data Diolah : 2023)

Dari data tabel 1.1 diatas diperoleh penerimaan realisasi PBB-P2 dari tahun 2019 sampai dengan 2021 dimana pada tahun 2019 PBB-P2 hanya terealisasi sebesar 83,54% . Di tahun 2020 jumlah PBB-P2 yang terealisasi mencapai angka sebesar 92,07% dari jumlah yang ditetapkan. Selanjutnya di tahun 2021 PBB-P2 hanya terealisasi sebesar 82,16% dari jumlah yang telah ditetapkan.

Penetapan target Pajak Bumi Dan Bangunan Perdesaan Dan Perkotaan (PBB-P2) Kecamatan Kualuh Hulu oleh Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara pada kenyataannya tidak memenuhi target yang telah ditetapkan. Hal ini dikarenakan pajak daerah bersifat tidak memaksa serta tidak adanya sanksi yang diberikan untuk masyarakat yang tidak membayar pajak. Permasalahan inilah yang kemudian menjadi beban kerja untuk petugas pemungut Pajak Bumi Dan Bangunan Perdesaan Dan Perkotaan (PBB-P2) Di Kecamatan Kualuh Hulu Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Berdasarkan uraian dan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk menggunakan judul penelitian **“Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Petugas Pemungut Pajak Bumi dan Bangunan Perdesaan dan Perkotaan (PBB-P2) Di Kecamatan Kualuh Hulu Kabupaten Labuhanbatu Utara”**.

1.2. Rumusan Masalah Penelitian

Adapun Rumusan Masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Petugas Pemungut Pajak Bumi Dan Bangunan Perdesaan Dan Perkotaan (PBB-P2)?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Petugas Pemungut Pajak Bumi Dan Bangunan Perdesaan Dan Perkotaan (PBB-P2)?
3. Apakah Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Petugas Pemungut Pajak Bumi Dan Bangunan Perdesaan Dan Perkotaan (PBB-P2)?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan Penelitian dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Petugas Pemungut Pajak Bumi dan Bangunan Perdesaan dan Perkotaan (PBB-P2)
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Petugas Pemungut Pajak Bumi dan Bangunan Perdesaan dan Perkotaan (PBB-P2)
3. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Petugas Pemungut Pajak Bumi dan Bangunan Perdesaan dan Perkotaan (PBB-P2)

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Bagi Penulis

Dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan penulis dalam bidang akuntansi sektor publik terutama tentang Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Petugas Pemungut Pajak Bumi dan Bangunan Perdesaan dan Perkotaan (PBB-P2).

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi sumber referensi bagi pembaca dan peneliti selanjutnya khususnya penelitian yang berkaitan dengan Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Petugas Pemungut Pajak Bumi dan Bangunan Perdesaan Dan Perkotaan (PBB-P2).

3. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini dapat memberikan bukti empiris mengenai Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Petugas Pemungut Pajak Bumi dan Bangunan Perdesaan Dan Perkotaan (PBB-P2).