

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada perkembangan globalisasi ini banyak organisasi dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa organisasi harus mampu menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai . Dalam mengatasi hal tersebut sumber daya manusia (SDM) adalah paling utama yang harus diperhatikan perkembangannya karena dengan adanya SDM yang baik dan professional akan sangat membantu dalam memaksimalkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Dengan adanya SDM yang baik maka kinerja pegawai yang dihasilkan akan mempengaruhi kemajuan organisasi tersebut begitu juga sebaliknya jika kinerja suatu organisasi tidak baik maka akan menghambat kemajuan organisasi.

Kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Bidang PBB (Pajak Bumi dan Bangunan) Kabupaten Bogor, masih kurang maksimal. Terdapat beberapa pegawai yang kurang profesional dan disiplin misalnya saat jam istirahat banyak pegawai yang lebih awal keluar kantor untuk istirahat atau telat masuk kantor saat jam istirahat telah selesai. Kurangnya kedisiplinan tersebut menyebabkan klien yang akan melakukan konsultasi menjadi menunggu terlalu lama sehingga banyak klien yang merasa kecewa dan membuang-buang waktunya.

Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan oleh peneliti, kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Bidang PBB (Pajak Bumi dan Bangunan) Kabupaten Bogor belum optimal. Hasil kinerja pegawai secara ringkas ditunjukkan pada tabel dibawah ini

Tabel 1.
Hasil Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Bidang PBB (Pajak Bumi dan Bangunan) Kabupaten Bogor

No	Ukuran Tolok Ukur Kinerja	Presentase
1	Masih ada pegawai dalam kehadiran tidak tepat waktu	20%
2	Masih ada pegawai yang belum bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal	22%
3	Masih ada pegawai yang belum bisa bekerjasama dengan sesama rekan kerja.	26%
4	Masih ada pegawai dalam hal bekerja belum sesuai standar operasional prosedur (SOP).	30%
5	Masih ada pegawai yang belum berkontribusi terhadap organisasi	18%

Sumber: Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Bidang PBB (Pajak Bumi dan Bangunan) Kabupaten Bogor

Berdasarkan data pada Tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa kinerja pegawai belum optimal pada realisasinya. Hal ini tentu saja terkait dengan banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja para pegawai. Dalam hal ini diduga faktor motivasi dan pelatihan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kurang maksimalnya kinerja yang dihasilkan oleh pegawai pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Bidang PBB (Pajak Bumi dan Bangunan) Kabupaten Bogor diduga karena kurangnya motivasi kerja bagi

pegawai . Motif dasar dari seseorang tersebut adalah adanya kebutuhan orang tersebut akan kebanggaan dan kehormatan serta limpahan materi. Motivasi kerja yang ada pada diri seseorang merupakan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Orang mau bekerja untuk memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan atau keinginan yang tidak disadari (*unconscious needs*) demikian juga orang mau bekerja untuk mendapatkan kebutuhan fisik dan mental. Dengan adanya motivasi kerja yang baik dan tepat bagi pegawai akan sangat berguna untuk membangun kesadaran akan pentingnya kerja yang optimal, disiplin dan professional.

Jika dilihat dari segi motivasi kerja eksternal yang pegawai dapatkan, mereka kurang mendapatkan motivasi kerja yang baik dari atasan ataupun partner kerjanya. Misalnya saat jam istirahat telah habis namun masih terdapat pegawai yang belum masuk kantor sedangkan pekerjaan sudah menumpuk dan ada pula tamu yang akan melakukan konsultasi dengan pegawai tersebut sehingga tamu tersebut harus menunggu terlalu lama karena tidak adanya atasan maupun rekan kerja yang menegur ketidak disiplin pegawai tersebut. Kurangnya motivasi kerja tersebut menjadikan kurangnya kesadaran akan tanggung jawab pekerjaan pegawai tersebut. Untuk mengatasi hal tersebut perlu dilakukan pemberian motivasi kepada pegawai sehingga akan lebih termotivasi untuk dapat bekerja lebih disiplin dan bekerja lebih professional.

Dengan adanya motivasi kerja yang baik dan tepat yang ditujukan kepada pegawai akan sangat membantu dalam perkembangan kinerja

pegawai itu sendiri dan tentunya dampak yang baik untuk perusahaan tersebut sehingga organisasi akan lebih maju dan unggul. Namun tidak hanya dengan motivasi kerja yang baik saja yang mempengaruhi kinerja pegawai, pelatihan-pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Bidang PBB (Pajak Bumi dan Bangunan) Kabupaten Bogor juga akan mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan adanya pelatihan kerja yang tepat dapat menjadikan pegawai bekerja dengan benar dan sesuai dengan bidangnya.

Pelatihan kerja bagi pegawai bertujuan untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan bidang yang dikerjakan oleh pegawai. Sehingga pegawai akan tepat sasaran sesuai dengan yang dikerjakannya dan jika pegawai mempunyai keahlian yang sesuai dengan bidangnya maka pekerjaan akan selesai tepat waktu. Namun pemberian pelatihan kerja juga harus sesuai dengan kebutuhan pegawai sehingga tidak akan mengorbankan banyak waktu dan biaya yang dikeluarkan. Pelatihan kerja yang tepat ini akan memberikan kemampuan yang tepat pula bagi pegawai dan tentunya untuk organisasi.

Namun pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Bidang PBB (Pajak Bumi dan Bangunan) Kabupaten Bogor kurang mendapatkan pelatihan kerja yang cukup dalam pengembangan keterampilan ataupun inovasi. Kurangnya pelatihan kerja yang sangat bermanfaat pada perkembangan kemampuan pegawai untuk dapat berinovasi.

Oleh sebab itu penelitian ini dilakukan untuk meneliti lebih lanjut tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Karena dengan

adanya motivasi kerja yang baik akan menghasilkan kemauan bagi pegawai untuk bekerja lebih baik namun tanpa adanya pelatihan kerja yang akan meningkatkan kemampuan yang baik pula pegawai tidak dapat bekerja dengan baik begitu juga sebaliknya, jika seorang pegawai memiliki kemampuan namun tidak ada kemauan dalam bekerja, maka hasil kerja yang dihasilkan juga tidak akan maksimal. Jadi adanya kemauan juga harus diiringi dengan adanya kemampuan sehingga akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik bagi organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, penulis ingin melakukan penelitian dengan judul penelitian "Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Bidang PBB (Pajak Bumi dan Bangunan) Kabupaten Bogor"

B. Identifikasi Masalah

1. Kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Bidang PBB (Pajak Bumi dan Bangunan) Kabupaten Bogor masih rendah banyak pegawai yang bekerja kurang profesional dan disiplin.
2. Kurangnya tanggung jawab pekerjaan pegawai pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Bidang PBB (Pajak Bumi dan Bangunan) Kabupaten Bogor yang telah diberikan.
3. Kurangnya motivasi kerja secara eksternal baik dari rekan kerja maupun dari atasan bagi pegawai pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Bidang PBB (Pajak Bumi dan Bangunan) Kabupaten Bogor.
4. Kurangnya kemampuan yang tepat dalam mengatasi suatu masalah.

5. Kurangnya pelatihan kerja bagi pegawai pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Bidang PBB (Pajak Bumi dan Bangunan) Kabupaten Bogor.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Bidang PBB (Pajak Bumi dan Bangunan) Kabupaten Bogor ?
2. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Bidang PBB (Pajak Bumi dan Bangunan) Kabupaten Bogor ?
3. Apakah motivasi kerja dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Bidang PBB (Pajak Bumi dan Bangunan) Kabupaten Bogor ?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Bidang PBB (Pajak Bumi dan Bangunan) Kabupaten Bogor .
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Bidang PBB (Pajak Bumi dan Bangunan) Kabupaten Bogor.

3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan pelatihan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Bidang PBB (Pajak Bumi dan Bangunan) Kabupaten Bogor.

F. Kegunaan penelitian

1. Kegunaan Teoritik

Sebagai pengembangan kajian ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, sebagai tambahan referensi dan memperluas wawasan pengetahuan mengenai ilmu manajemen sumber daya manusia.

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi penulis, menambah pengetahuan dan memperluas wawasan khususnya ilmu manajemen sumber daya manusia sebagai penerapan ilmu dan teori yang diperoleh dalam perkuliahan dan di organisasi.

- b. Bagi organisasi, hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat bagi organisasi sebagai bahan pengembangan ilmu pengetahuan untuk pengambilan sebuah keputusan.

3. Bagi pembaca atau pihak lain pada umumnya, hasil penelitian ini dapat menjadi sumber informasi dan referensi untuk menambah wawasan dan pengetahuan bagi pembaca. Selain itu hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk mengadakan penelitian lebih lanjut.

G. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan dan mengetahui alur penulisan proposal skripsi ini, maka akan diberikan gambaran mengenai isi proposal skripsi sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini akan diuraikan mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, maksud dan tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II STUDI PUSTAKA

Pada bab ini akan menjelaskan landasan teori yang digunakan untuk memecahkan masalah dalam penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini menguraikan tentang lokasi penelitian, aspek-aspek yang diteliti, metode penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan menjelaskan hasil penelitian yaitu pengaruh motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai .

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini penulis akan menarik kesimpulan dari hasil pembahasan dan memberikan saran bagi perusahaan.