

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Instansi pemerintahan adalah organisasi yang merupakan kumpulan orang - orang yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas Negara sebagai bentuk pelayanan kepada orang banyak. Tujuan instansi pemerintahan dapat dicapai apabila mampu mengolah, menggerakkan dan menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif dan efisien. Peran manusia dalam organisasi sebagai pegawai memegang peranan yang menentukan karena hidup matinya suatu organisasi pemerintahan semata - mata tergantung pada manusia. Pegawai merupakan faktor penting dalam setiap organisasi pemerintahan. Pegawai merupakan faktor penentu dalam pencapaian tujuan instansi pemerintahan secara efektif dan efisien. Pegawai yang menjadi penggerak dan penentu jalannya organisasi.

Kinerja pegawai sangatlah harus diperhatikan karena merupakan salah satu kunci keberhasilan. Apabila suatu instansi melakukan aktivitas instansi pemerintah dengan kinerja yang kurang baik maka citra instansi akan kurang baik. Menurut Undang - Undang Nomor 8 tahun 1974 tentang pokok - pokok kepegawaian yang kemudian diubah menjadi Undang- Undang Nomor 43 tahun 1999 memberikan pengertian bahwa pegawai Negara adalah setiap Warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas Negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang - undangan yang berlaku.

“Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Upah insetif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.”
Hasibuan Melayu S.P (2013:118) .

Menurut Sri Widodo (2015:53), “Pengembangan karier adalah serangkaian aktivitas sepanjang hidup yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan dan pemenuhan karier seseorang, Sri Widodo (2015:53),

Namawi (2011:23), menyatakan bahwa: “Proses pengaturan, pengurusan dan pengelolaan dengan memanfaatkan orang lain dalam pengelolaan sumber daya untuk pencapaian suatu tujuan”.

Upaya perusahaan dalam memotivasi kerja karyawan/pegawai antara lain dengan pemberian gaji, upah, insentif dan promosi kenaikan jabatan yang adil. Selain itu pemberian insentif dan pengembangan karir dilakukan perusahaan dengan tujuan agar karyawan/pegawai terpuaskan dan akan menunjukan sikap dan perilaku yang positif yang mengarah kepada komitmen. (Andari,2017).

Dalam meningkatkan komitmen pegawai instansi/organisasi menempuh berbagai cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi (insentif) yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi melalui proses - proses tersebut, pegawai diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para pegawai telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Sedangkan pemberian insentif, lingkungan kerja yang baik serta pemberian motivasi pada dasarnya adalah hak para pegawai dan merupakan kewajiban dari pihak

instansi/organisasi untuk mendukung kontribusi para pegawai dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan pegawai dan keluarga mereka. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat.

Dari keterangan diatas semakin menjelaskan bahwa insentif merupakan pemberian uang diluar gaji yang dilakukan oleh pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap kinerja karyawan kepada perusahaan. Apabila insentif yang diberikan sudah tepat, maka insentif yang diberikan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Oleh karena itu, salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan insentif kepada karyawan agar dapat memotivasi sehingga karyawan lebih meningkatkan lagi kinerjanya.

Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah sebagai suatu instansi yang melaksanakan urusan pemerintah dalam bidang pembukuan dan pelaporan, pendaftaran dan penetapan, penagihan, perencanaan pendapatan pembinaan dan pengawasan, bidang umum dan kepegawaian. Berdasarkan observasi yang dilakukan penulis selama beberapa waktu, masih terdapat fenomena yang ada di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan, diantaranya ialah sebagai berikut :

- a. Ketidakseriusan beberapa pegawai dalam bekerja, terkadang ditemui pegawai yang bekerja sambil berbincang-bincang, akibatnya pekerjaan jadi lambat dan terbengkalai sehingga rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya menjadi menurun.

- b. Kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian suatu pekerjaan.
- c. Beberapa pegawai yang bekerja hanya kalau ada tugas dari pimpinan, mereka tidak secara mandiri menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat.

Replikasi penelitian tentang Pengaruh Insentif dan Pengembangan karir Terhadap Komitmen Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dimensi Insentif dan Pengembangan Karir mampu mempengaruhi Komitmen Pegawai. Ini berarti insentif dan pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen pegawai.

Berdasarkan pada latar belakang masalah tersebut diatas penulis akan meneliti pengaruh insentif dan pengembangan karir terhadap komitmen pegawai. Dengan demikian peneliti memberikan judul “Pengaruh Insentif dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Pegawai di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan” .

1.2. Pembatasan Masalah

Dalam penyusunan penelitian ini, penulis memandang perlu untuk memberi pembatasan masalah dimaksudkan untuk mempertegas ruang lingkup penelitian sehingga dapat dicapai sasaran yang diharapkan. Maka penulis membatasi pada ruang lingkup sebagai berikut :

1. Penelitian dilakukan di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan yang berlokasi di Jalan A.H Nasution No. 32 Kota Medan.
2. Subyek dalam penelitian ini adalah Pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan

3. Penelitian dilakukan terhadap Komitmen pegawai Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Kota Medan.

1.3. Rumusan Masalah

Perumusan Masalah Berdasarkan uraian dalam latar belakang diatas, dalam penelitian ini penulis ingin membuat suatu perumusan masalah yaitu :

1. Apakah Insentif berpengaruh terhadap komitmen pegawai?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap komitmen pegawai?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini :

1. Untuk menganalisis pengaruh insentif terhadap komitmen pegawai.
2. Untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen pegawai.

1.5. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi instansi : hasil penelitian ini dapat memberikan masukan dan pertimbangan bagi instansi, selain itu juga dapat memberikan gambaran bagi instansi dalam membuat strategi yang baik dan terarah untuk mengelola instansi di masa yang akan datang secara efektif dan efisien.

2. Bagi fakultas : menambah referensi bacaan mengenai sumber daya manusia yang dapat berguna bagi ilmu pengetahuan tentang insentif, pengembangan karir, dan lingkungan kerja non fisik terhadap komitmen organisasional.
3. Bagi peneliti : merupakan tambahan pengetahuan dari dunia praktisi yang sangat berharga untuk dihubungkan dengan pengetahuan teoritis yang diperoleh selama kuliah.