

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap organisasi, pastinya memiliki tujuan yang telah dijadikan sebagai landasan untuk mendorong anggota sumber daya manusianya dalam pelaksanaan tugas-tugasnya. Hal itu mengingat organisasi dibuat sebagai tempat untuk mencapai suatu tujuan. Kinerja sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh kontribusi sumber daya manusia.

Sumber daya manusia memiliki peranan dominan di berbagai sektor dalam organisasi, karena mengemban tugas sebagai ujung tombak dalam perencanaan dan pengimplementasian kepentingan organisasi. Begitu pentingnya peranan sumber daya manusia membuat pimpinan organisasi harus memiliki kiat-kiat untuk memompa semangat anggota organisasi agar dapat memberikan kinerja yang maksimal. Kinerja yang dihasilkan karyawan juga berdampak pada instansi yang bertanggung jawab dengan kepuasan masyarakat banyak. Salah satu instansi pemerintah yang bersangkutan dengan hal itu, yakni BAPENDA. BAPENDA, yang merupakan singkatan dari Badan Pendapatan Daerah, merupakan bagian penting dalam administrasi pemerintahan yang bertugas menjalankan fungsi pendukung dalam hal keuangan di tingkat daerah. BAPENDA dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berada di bawah wewenang Bupati dan bertanggung jawab kepada Sekretaris Daerah. Kinerja yang diberikan karyawan BAPENDA menentukan kepuasan atas pelayanan yang diterima masyarakat.

Prestasi yang unggul adalah langkah yang penting dalam mencapai tujuan organisasi, dan kinerja juga memiliki peran yang signifikan dalam pencapaian tujuan tersebut. Oleh karena itu, diperlukan tindakan untuk meningkatkan produktivitas para pekerja. (Wahid Sumarjo, 2022). Produktivitas adalah faktor kunci yang harus diberi perhatian dalam proses ini perjalanan mencapai hasil yang dicita-citakan organisasi. Semakin optimal kinerja yang diperoleh, maka hasil yang diperoleh oleh organisasi juga akan semakin optimal. Kinerja ini mencerminkan sejauh mana suatu kegiatan berhasil dilaksanakan dalam rangka mencapai tujuan.

Terdapat beberapa elemen yang bisa memengaruhi performa, seperti kompensasi dan gaya kepemimpinan. Pengaturan kompensasi memiliki peran signifikan dalam meningkatkan produktivitas pegawai. Memberikan kompensasi yang adil dan sesuai merupakan hal yang penting bagi organisasi untuk memacu motivasi pegawai, yang pada gilirannya akan meningkatkan semangat kerja serta performa pegawai itu sendiri. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian (Rini Astuti & Suhendri, 2020), (Rustilah, 2018), (Sarboini & Mariati, 2020) Studi yang dilaksanakan oleh (Itfan et al., 2022) Hasil penelitian mengindikasikan meskipun ada bukti bahwa ada korelasi positif dan signifikan antara kompensasi dan kinerja, penemuan penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak memiliki dampak yang signifikan pada kinerja pegawai. Oleh karena itu, perlu difokuskan perhatian khusus pada faktor kompensasi, karena ini adalah cara untuk memberikan penghargaan kepada semua individu yang telah berkontribusi dengan waktu, energi, dan pemikiran mereka untuk kepentingan organisasi. Namun, tak hanya kompensasi, selain itu, terdapat elemen lain yang dapat memengaruhi performa, salah satunya adalah pengaruh dari gaya kepemimpinan.

Pemimpin harus mampu menjadi sosok yang bisa dijadikan contoh, Dengan demikian, gaya kepemimpinan yang digunakan bisa memengaruhi tingkat kinerja yang dicapai oleh para karyawan. Pemimpin memiliki peranan sebagai penanggung jawab. Begitu pentingnya faktor gaya kepemimpinan, mendorong pimpinan organisasi harus memiliki jiwa pemimpin di dirinya. Dengan maksud untuk mendorong kerjasama dan produktivitas dalam mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini merujuk pada studi sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Kamal et al., 2019), (Hamzih & Amrah, 2020), dan (Abdurokhim, 2020). Hasil penelitian mereka menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki korelasi yang penting dengan prestasi karyawan.

Dari pengamatan yang dilakukan di Kantor Unit Pelaksana Teknis Daerah Pelayanan Pajak dan Retribusi Daerah Badan Pendapatan Daerah Wilayah Kutai Kartanegara, peneliti melihat indikator kompensasi seperti gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas sudah baik namun untuk gaji terkadang ada

sedikit keterlambatan pada awal tahun dan akhir tahun. Sedangkan untuk gaya kepemimpinan berdasarkan pengamatan yang peneliti temukan terkadang ada kurangnya koordinasi antara pimpinan dan bawahan sehingga menyebabkan keterlambatan dalam pelayanan namun tidak fatal. Berdasarkan latar belakang tersebut, Peneliti tertarik untuk menginvestigasi serta melakukan analisis terhadap dampak dari faktor-faktor seperti kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap UPTD PPRD BAPENDA Wilayah Kutai Kartanegara dengan mengambil judul “Pengaruh Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada UPTD PPRD BAPENDA Provinsi Kalimantan Timur Wilayah Kutai Kartanegara”

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan konteks informasi yang telah disampaikan, maka pertanyaan penelitian yang diajukan dalam studi ini dapat dirumuskan seperti berikut:

1. Apakah ada dampak positif dan signifikan dari kompensasi terhadap kinerja karyawan di UPTD PPRD BAPENDA Provinsi Kalimantan Timur Wilayah Kutai Kartanegara?
2. Apakah gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di UPTD PPRD BAPENDA Provinsi Kalimantan Timur Wilayah Kutai Kartanegara?
3. Apakah terdapat pengaruh bersama antara kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di UPTD PPRD BAPENDA Provinsi Kalimantan Timur Wilayah Kutai Kartanegara?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan penjelasan konteks yang telah disampaikan, pertanyaan penelitian yang akan diselidiki dalam studi ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini bertujuan untuk memahami dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di UPTD PPRD BAPENDA Provinsi Kalimantan Timur Wilayah Kutai Kartanegara.
2. Tujuan dari studi ini adalah mengevaluasi serta menganalisis dampak gaya kepemimpinan pada kinerja karyawan di UPTD PPRD BAPENDA Provinsi Kalimantan Timur Wilayah Kutai Kartanegara.

Penelitian ini bertujuan untuk menilai dan menganalisis efek kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di UPTD PPRD BAPENDA Provinsi Kalimantan Timur Wilayah Kutai Kartanegara.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Dengan menjalankan penelitian ini, diharapkan bisa memperluas pemahaman dan pengetahuan kita di dalam ranah manajemen sumber daya manusia, terutama dalam hal kompensasi, gaya kepemimpinan, dan prestasi karyawan. Hasil temuan dari penelitian ini diharapkan bisa digunakan sebagai sumber referensi yang berharga serta faktor yang penting untuk dipertimbangkan, serta memberikan dasar bagi penelitian-penelitian mendatang.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai patokan penanggung jawab organisasi untuk memperoleh kinerja yang optimal dan dapat pula dimanfaatkan untuk mengukur kinerja karyawan sehingga organisasi dapat lebih maju dan berkembang