

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pajak merupakan sumber penerimaan negara yang paling potensial. Sejak dilakukannya reformasi pajak yang pertama pada tahun 1984, diharapkan penerimaan pajak sebagai sumber utama pembiayaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) dapat dipertahankan kesinambungannya. Sebagai sumber penerimaan yang menjadi sumber utama, otomatis dana dari pajak sangat berperan dalam neraca keuangan pemerintahan. Manfaat pajak bisa dilihat dan dirasakan dalam kehidupan sehari-hari hampir disemua sektor seperti fasilitas kesehatan, transportasi, pendidikan, sarana sarana dan prasarana umum, dan lain-lain. Mengingat begitu pentingnya peranan pajak maka dalam hal ini Direktorat Jenderal Pajak telah melakukan berbagai upaya yang mampu dilakukan agar dijadikan sebagai penggerak pembangunan yang sedang dan akan terjadi.

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi. Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan selain komitmen, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah kepuasan kompensasi karena kepuasan kompensasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja.

Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja pegawai yang setinggi-tingginya, karena pada

dasarnya kinerja pegawai mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pajak pada KPP Pratama Pangkalpinang adalah kompensasi, keahlian auditor dan sistem elektronik perpajakan yang digunakan.

Kinerja organisasi dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh seseorang pegawai dalam kerjanya, kinerja pegawai yang meningkat akan turut mempengaruhi prestasi organisasi tempat pegawai bersangkutan bekerja, sehingga tujuan organisasi yang telah ditemukan dapat tercapai. Standar kerja perlu dirumuskan guna dijadikan tolak ukur dalam mengadakan perbandingan antara apa yang telah dilakukan dengan apa yang diharapkan, kaitannya dengan pekerjaan atau jabatan yang telah dipercayakan kepada seseorang, standar tersebut dapat pula dijadikan sebagai ukuran dalam mengadakan pertanggungjawaban atas apa yang telah dilakukan.

Hasil kerja yang diberikan oleh seseorang atau beberapa karyawan yang berakitan dengan tugas dan tanggung jawabnya kepada organisasi (perusahaan) yang didasarkan atas kecerdasan spiritual, intelegensia, emosional, dan kecerdasan mengubah kendala menjadi peluang serta keterampilan fisik yang diarahkan kepada kemanfaatan sumber daya yang disediakan oleh organisasi/ perusahaan. Kinerja karyawan yang baik bisa dijadikan dasar sebagai tolak ukur keberhasilan sebuah perusahaan.

Salah satu faktor penyebab naik turunnya kinerja pegawai adalah kompensasi. Bagi karyawan kompensasi dipandang sebagai alat untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya secara ekonomis. Kompensasi yang diterima secara wajar atas jasa yang uyang diberikan kepada perusahaan memungkinkan karyawan untuk mempertahankan taraf hidup, layak dan mandiri tanpa bergantung pada orang lain. Banyak karyawan saat ini selalu mendambakan pemberian kompensasi finansial untuk ditingkatkan sesuai dengan kelayakan pemberiannya dengan pekerjaan yang dilakukan, dalam rangka membangun motivasi karyawan untuk bekerja dengan baik dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dalam suatu organisasi.

Proses peningkatan kinerja karyawan banyak dipengaruhi oleh pemberian kompensasi yang diberikan berupa gaji, tunjangan dan insentif. Kompensasi ini menunjukkan bagaimana karyawan dapat meningkatkan kinerjanya diukur berdasarkan penilaian pimpinan dari jumlah pekerjaan yang diselesaikan (kuantitas kerja) atau biasa disebut *input* kerja, mutu pekerjaan yang diselesaikan (kualitas kerja) atau biasa disebut *ouput* kerja , dan ketetapan waktu kerja (efisiensi) yang diselesaikan yang biasa disebut *outcome*.

Teknologi internet memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap perkembangan informasi dunia. Hal ini juga berpengaruh pada kinerja pegawai, dalam pekerjaannya pegawai membutuhkan sistem-sistem yang dapat membantu menyelesaikan pekerjaannya dengan mudah dan memberikan pelayanan yang baik. Dengan perkembangan teknologi salah satunya dalam bidang pengarsipan

yaitu dengan adanya inovasi baru dalam pengarsipan data. Arsip elektronik bersifat lebih praktis dan memiliki tingkat resiko yang lebih kecil daripada arsip secara manual. Teknologi ini telah digunakan oleh berbagai instansi dan juga para pelaku bisnis lainnya. Di bidang perpajakan, kantor Direktorat Jenderal Pajak telah menggunakan arsip elektronik, yang digunakan untuk mendokumentasikan semua arsip-arsipnya. Hal ini merupakan salah satu pembaharuan dalam sistem perpajakan yang dilakukan DJP dengan maksud mempermudah, meningkatkan serta mengoptimalkan pelayanannya.

Salah satu komponen yang sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan adalah keahlian para auditornya. Di samping program lain yang diterapkan oleh DJP dan kebijakannya, keahlian auditor juga sangat dibutuhkan khususnya auditor internal yang memiliki peran yang sangat membantu untuk mencapai kinerja yang baik. Keahlian auditor dapat membantu mengimplementasikan sistem untuk menghasilkan data yang dapat dipercaya dalam meminimalisasi risiko seperti penyelewengan serta penggelapan dan yang dilakukan oleh para pegawai.

Berdasarkan asumsi di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **”PENGARUH KOMPENSASI, AUDIT INTERNAL DAN SISTEM ELEKTRONIK PERPAJAKAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KPP PRATAMA PANGKALPINANG”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh pada kinerja pegawai di KPP Pratama Pangkalpinang?
2. Apakah audit internal berpengaruh pada kinerja pegawai di KPP Pratama Pangkalpinang?
3. Apakah sistem elektronik perpajakan berpengaruh pada kinerja pegawai di KPP Pratama Pangkalpinang?

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini akan dilakukan terhadap pengaruh kompensasi, audit internal dan sistem elektronik perpajakan terhadap kinerja pegawai di KPP Pratama Pangkalpinang.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis apakah kompensasi berpengaruh pada kinerja pegawai KPP di Pratama Pangkalpinang?
2. Untuk menganalisis apakah audit internal berpengaruh pada kinerja pegawai di KPP di Pratama Pangkalpinang?
3. Untuk menganalisis apakah sistem elektronik perpajakan berpengaruh pada kinerja pegawai di KPP Pratama Pangkalpinang?

1.5 Kontribusi Penelitian

1.5.1 Kontribusi Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya pemahaman tentang perpajakan mengenai pengaruh kompensasi, auditor internal, dan sistem elektronik

perpajakan terhadap kinerja pegawai di KPP Pratama Pangkalpinang serta bisa dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya.

1.5.2 Kontribusi Praktis

Memberikan bukti empiris mengenai kinerja pegawai pajak melalui faktor-faktor tersebut agar dapat memberikan sumbangan pemikiran kepada pegawai dalam meningkatkan pelayanannya.

1.5.3 Kontribusi Kebijakan

Bahan pertimbangan bagi Direktorat Jenderal Pajak selaku pembuat keputusan, terutama di KPP Pratama Pangkalpinang.

1.6 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika dalam penyusunan skripsi ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Merupakan pendahuluan yang menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Bab ini menjelaskan teori dan konsep teoritis yang terkait dengan topik penelitian dan dipergunakan sebagai dasar pemikiran dalam pengembangan berbagai hipotesis yang diajukan dalam penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Menguraikan deskripsi dari variabel penelitian, definisi operasional, penentuan sampel penelitian, metode pengumpulan data serta metode analisis data yang digunakan dalam penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Berisi penjelasan setelah diadakan penelitian. Hal tersebut mencakup gambaran umum objek penelitian hasil analisis data dan hasil analisis perhitungan statistik serta pembahasan.

BAB V PENUTUP

Berisi penjelasan mengenai kesimpulan dari hasil yang diperoleh setelah dilakukan penelitian. Selain itu, disajikan keterbatasan serta saran yang dapat menjadi pertimbangan bagi penelitian selanjutnya.