

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

#### **1.1.1 Sejarah Singkat Bapenda Kota Bandung**

Berdasarkan Surat Keputusan Walikotamadya Kepala Daerah Tingkat II Bandung Dinas Pendapatan Daerah Kota Bandung membawahi 5 (lima) satuan kerja, yaitu:

1. Bagian Perpajakan dan Retribusi (BAPAR)
2. Bagian Iuran Rehabilitasi Daerah (IREDA)
3. Bagian Eksploitasi Parkir (BEP)
4. Bagian Perusahaan Pasar (BPP)
5. Bagian Tata Usaha (TUD)

Pada tahun 1980, dikeluarkan Peraturan Daerah Kotamadya Daerah Tingkat II Bandung Nomor: 09/PD 1980 tanggal 10 Juli 1980, dimana Struktur Organisasi Dinas Pendapatan Daerah Kota Bandung mengalami perubahan, yang semula membawahi 5 (lima) satuan unit kerja diubah menjadi 7 (tujuh) satuan unit kerja, yaitu:

1. Sub Bagian Tata Usaha
2. Seksi Pajak
3. Seksi Retribusi
4. Seksi IPEDA
5. Seksi Perencanaan, Penelitian, dan Pembangunan
6. UPTD Pasar
7. UPTD Parkir dan Terminal

Dalam kegiatan operasional satuan unit kerja tersebut, khususnya dalam bidang pajak/retribusi, diterapkan sistem MAPENDA (Manual Administrasi Pendapatan Daerah). Dengan sistem tersebut petugas melakukan kegiatan pemungutan pajak/retribusi secara langsung kepada Wajib Pajak/Wajib Retribusi secara “*door to door*”.

Guna terdapat keseragaman struktur Dinas Pendapatan Daerah di seluruh Indonesia, dikeluarkan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor: 23 Tahun 1989 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pendapatan Daerah Tingkat II Bandung, yang ditindaklanjuti oleh Pemerintah Daerah Kotamadya Daerah Tingkat II

Bandung, yaitu Peraturan Daerah Kotamadya Bandung No. 11 Tahun 1989 tanggal 30 Oktober 1989 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pendapatan Kotamadya Daerah Tingkat II Bandung. Dengan dikeluarkannya Keputusan Menteri Dalam Negeri No. 23 Tahun 1989 maka perlu disusun sistem dan prosedur Perpajakan, Retribusi Daerah dan Pendapatan Daerah lainnya serta pemungutan Pajak Bumi dan Bangunan yang lebih mutakhir sebagai penyempurna dari sistem dan prosedur yang telah ditetapkan terlebih dahulu dengan Keputusan Menteri Dalam Negeri No. 102 Tahun 1990 tentang Sistem Prosedur Perpajakan Retribusi Daerah dan Pendapatan Daerah lainnya, serta pemungutan Pajak Bumi dan Bangunan di Kabupaten/Kotamadya Daerah Tingkat II seluruh Wilayah Indonesia atau yang lebih dikenal dengan nama MAPATDA (Manual Pendapatan Daerah). Dengan diberlakukannya MAPATDA, maka sistem pemungutan pajak/retribusi daerah yang sebelumnya dilakukan secara “*door to door*” menjadi “*self assessment*” yaitu wajib pajak dan wajib retribusi menyetor langsung kewajiban pembayaran pajak/retribusi ke Dinas Pendapatan Daerah.

Dasar normatif dalam pengelolaan pajak daerah adalah Undang-undang Nomor 28 Tahun 2009 tentang Pajak Daerah dan Retribusi Daerah. Undang-undang tersebut bertujuan untuk memberikan kepastian hukum melalui penerapan *closed-list* pungutan daerah serta memperbaiki pengelolaan pajak daerah melalui pengaturan yang jelas tentang pemanfaatan hasil pungutan daerah. Pemerintah Kota Bandung menerbitkan Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 20 Tahun 2011 tentang Pajak Daerah yang didalamnya mengatur sembilan jenis pajak, yang meliputi:

1. Pajak Hotel
2. Pajak Restoran
3. Pajak Hiburan
4. Pajak Parkir
5. Pajak Penerangan Jalan
6. Pajak Bea Perolehan Hak Atas Tanah dan Bangunan (BPHTB)
7. Pajak Reklame
8. Pajak Air Tanah
9. Pajak Bumi dan Bangunan (PBB)

Pajak Daerah merupakan sumber Pendapatan Asli Daerah (PAD) yang memberikan kontribusi besar bagi Penerimaan Daerah Kota Bandung. Sektor pajak

daerah merupakan sumber pendapatan bagi pemerintah kota Bandung. Untuk dapat mencapai target penerimaan pajak, diperlukan strategi pengelolaan pajak daerah yang dipandang sebagai suatu pendekatan, metode atau teknik pemanfaatan sumber daya manusia, serta teknologi untuk mencapai suatu tingkat kinerja melalui hubungan yang efektif antara sumber daya manusia dengan teknologi dan lingkungannya.

### **1.1.2 Tugas Pokok dan Fungsi**

#### **A. Tugas Pokok**

“Membantu Walikota dalam menyelenggarakan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah di bidang pengelolaan pajak retribusi dan pendapatan daerah”.

#### **B. Fungsi**

1. Penyusunan kebijakan teknis lingkup pengelolaan pendapatan daerah
2. Pelaksanaan tugas dukungan teknis lingkup pengelolaan pendapatan daerah
3. Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis lingkup pengelolaan pendapatan daerah
4. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang urusan Pemerintah Daerah lingkup pengelolaan pendapatan daerah
5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

### **1.1.3 Visi, Misi, Tujuan, dan Sasaran**

Dalam suatu organisasi atau lembaga, visi dan misi serta tujuan dan sasaran yang ingin dicapai merupakan hal penting yang dapat memberikan titik fokus yang membantu menyelaraskan sumber daya organisasi sehingga dapat memastikan setiap orang bekerja untuk satu tujuan yang sama. Berikut visi, misi, tujuan dan sasaran Bapenda Kota Bandung, yaitu:

#### **A. Visi**

Terwujudnya peningkatan pengelolaan pendapatan asli daerah yang profesional dan akuntabel

#### **B. Misi**

1. Meningkatnya kualitas pengelolaan pendapatan asli daerah
2. Meningkatnya kualitas pelayanan pajak daerah

### **C. Tujuan**

1. Optimalisasi pengelolaan pajak daerah
2. Optimalisasi pengelolaan pendapatan asli daerah bukan pajak daerah
3. Tercapainya kepuasan masyarakat terhadap kualitas pelayanan pajak daerah

### **D. Sasaran**

1. Tercapainya target pendapatan pajak daerah
2. Meningkatnya kesadaran dan kepatuhan masyarakat dalam membayar pajak
3. Meningkatnya pengelolaan pendapatan asli daerah bukan pajak daerah
4. Meningkatnya kualitas pelayanan dan akuntabilitas kinerja pajak daerah

#### **1.1.4 Logo Instansi**

Logo Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kota Bandung adalah sebagai berikut.



**Gambar 1.1 Logo Bapenda Kota Bandung**

*Sumber: Buku Profil Pengelolaan Pajak Daerah di Kota Bandung (2017)*

Lambang Bapenda Kota Bandung bertokoh perisai yang berbentuk perisai atau tameng yang dikenal dengan kebudayaan dan peradaban sebagai senjata dalam perjuangan untuk mencapai sesuatu dengan tujuan untuk melindungi diri. Perisai tersebut terbagi dalam dua bagian oleh sebuah Balok-Lintang mendatar berjumlah empat buah, yang berwarna hitam dengan pelisir berwarna putih (perak) pada pinggir sebelah atasnya:

- a. Bagian atas latar kuning (emas) dengan lukisan sebuah gunung berwarna hijau yang bertumpu pada balok-lintang
- b. Bagian bawah latar putih (perak) dengan lukisan empat bidang jalur mendatar berombak yang berwarna biru.

Dibawah perisai terlukis sehelai pita berwarna kuning (emas) yang melambai pada kedua ujungnya. Pada pita tertulis dengan huruf-huruf besar latin berwarna hitam

amsal dalam bahasa Kawi, yang berbunyi GEMAH RIPAH WIBAWA MUKTI yang mempunyai arti tanah subur rakyat makmur.

Kuning (Emas) : kesejahteraan, keluluhan

Hitam (Sabel) : kokoh, tegak, kuat

Hijau (Sinopel) : kemakmuran sejuk

Putih (Perak) : kesucian

Biru (Azure) : kesetiaan

### 1.1.5 Struktur Organisasi Bapenda Kota Bandung



**Gambar 1.2 Struktur Organisasi Bapenda Kota Bandung**

*Sumber: SOTK Bapenda Kota Bandung (2021)*

### 1.2 Latar Belakang Penelitian

Instansi pemerintah adalah organisasi yang berisi kumpulan orang-orang yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas negara sebagai bentuk pelayanan kepada orang banyak. Menurut Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara No: 239/IX/6/8/2003 instansi pemerintah merupakan perangkat Negara Kesatuan Republik Indonesia yang menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku terdiri dari: Kementrian, Departemen, Lembaga Pemerintah Non Departemen, Kesekretariatan Lembaga Tinggi Negara, Markas Besar TNI (Markas Besar TNI Angkatan Darat, Angkatan Udara, Angkatan Laut), Kepolisian Republik Indonesia, Kantor Perwakilan

Pemerintah RI di Luar Negeri, Kejaksaan Agung, Perangkat Pemerintahan Provinsi, Perangkat Pemerintahan Kabupaten/Kota, dan lembaga/badan lainnya yang dibiayai dari anggaran negara.

Menurut Hasibuan (2016) SDM merupakan ilmu serta seni mengatur hubungan serta peran tenaga kerja untuk secara efektif dan efisien membantu mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. SDM merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah instansi yang berperan sebagai penggerak, pemikir, serta perencana dalam mencapai tujuan instansi tersebut. SDM di dalam sebuah instansi harus dikelola secara profesional untuk menciptakan keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan instansi. Keseimbangan ini merupakan kunci utama suatu instansi untuk terus berkembang, perkembangan instansi bergantung pada tinggi rendahnya kinerja pegawai yang bekerja di instansi.

Sebuah instansi dapat dikatakan maju jika di dalam instansi tersebut terdapat sumber daya manusia yang berkualitas dan memadai. Seorang pegawai merupakan penopang dari suatu lingkup instansi yang mana pegawai yang dipekerjakan mampu untuk berkontribusi dalam memajukan instansinya. SDM berkaitan erat dengan kinerja pegawai dalam suatu instansi. Suatu instansi pasti memiliki sebuah tuntutan dalam menghasilkan kinerja pegawai baik secara individu maupun secara kelompok. Tolak ukur sebuah kinerja yang baik dapat diukur berdasarkan ketentuan yang berlaku dalam instansi tersebut. Dalam meningkatkan kinerja yang baik harus disertai dengan etos kerja dan disiplin kerja sebagai bagian penting dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan.

Salah satu upaya sebuah instansi untuk meningkatkan kinerja pegawainya adalah dengan cara memperhatikan disiplin kerja dan etos kerja pegawai yang menjadi salah satu faktor penting dalam mencapai hasil kerja yang maksimal. SDM atau pegawai merupakan aset terpenting dalam suatu instansi sebagai penggerak utama jalannya suatu kegiatan. Suatu instansi harus dapat memelihara dan mempersiapkan SDM yang memiliki nilai unggul dan kinerja yang baik untuk mencapai keberhasilannya. Keberhasilan suatu instansi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya agar tujuan yang diharapkan instansi dapat tercapai.

Pada dasarnya disiplin kerja dan etos kerja dapat memacu pegawai untuk bekerja keras dalam meningkatkan kinerjanya untuk menciptakan tata pemerintah yang baik (*good governance*). Kinerja pegawai dapat ditingkatkan jika dibarengi

dengan adanya etos kerja dan disiplin kerja sebagai salah satu bagian penting dalam melakukan kegiatan-kegiatan yang diberikan oleh instansi. Dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, suatu instansi harus melalui kegiatan-kegiatan yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku agar tercapainya tujuan organisasi. Tingkat keberhasilan dan kemampuan pegawai dapat dilihat dari kinerjanya dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh atasannya. Kinerja seorang pegawai dapat dikatakan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.

Kinerja merupakan hasil yang dicapai suatu organisasi baik bersifat *profit oriented* maupun *non-profit oriented* yang diperoleh dalam satu periode waktu tertentu (Fahmi, 2018). Kinerja dimanfaatkan oleh instansi untuk menilai pegawai terhadap efektivitas operasi berdasarkan kriteria, standar, dan target yang ditetapkan. Cara penilaian kinerja pegawai yang dilakukan pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bandung yaitu dengan penilaian perilaku kerja dan penilaian perencanaan kerja yang disebut dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Untuk mengetahui kuantitas kerja pegawai dalam penilaian kinerja, seluruh pegawai diminta untuk membuat suatu perencanaan kerja yang akan dilakukan dalam satu tahun kedepan yang akan dijadikan sebagai penilaian kuantitas oleh instansi. Sedangkan untuk mengetahui kualitas kerja pegawai dalam penilaian kinerja, Badan Pendapatan Daerah Kota Bandung menggunakan tolok ukur dengan menyertakan beberapa aspek tertentu, diantaranya aspek orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan. Hasil penilaian kinerja dapat dikelompokkan berdasarkan predikat tertentu, yaitu:

**Tabel 1. 1**  
**Skala Pencapaian Sasaran Kinerja Bapenda Kota Bandung**

| No. | Kategori/Interpretasi | Rata-rata % Capaian |
|-----|-----------------------|---------------------|
| 1   | Sangat Baik           | >90                 |
| 2   | Baik                  | 75.00 – 89.99       |
| 3   | Cukup                 | 65.00 – 74.99       |
| 4   | Kurang                | 50.00 – 64.99       |
| 5   | Sangat Kurang         | 0 – 49.99           |

*Sumber : Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (2020)*

Tabel 1.1 merupakan pedoman mengenai skala pencapaian sasaran kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Bandung. Tabel tersebut dijadikan sebagai acuan oleh Badan Pendapatan Daerah Kota Bandung untuk melakukan penilaian terhadap prestasi kerja para pegawai. Dalam tabel tersebut terdapat kategori/interpretasi dan nilai rata-rata capaian yang berbeda, semakin tinggi nilai rata-rata capaian yang diperoleh oleh seorang pegawai maka akan semakin baik kategori yang didapatkan begitupun sebaliknya. Badan Pendapatan Daerah Kota Bandung mempunyai sepuluh unit satuan kerja meliputi Sekretariat, Bidang Pengembangan Pendapatan Daerah, Bidang Pengendalian, Bidang Pendapatan Asli Daerah 1, Bidang Pendapatan Asli Daerah 2, UPT Pengelolaan Pendapatan Daerah Wilayah Bandung Barat, UPT Pengelolaan Pendapatan Daerah Wilayah Bandung Utara, UPT Pengelolaan Pendapatan Daerah Wilayah Bandung Selatan, UPT Pengelolaan Pendapatan Daerah Wilayah Bandung Tengah, dan UPT Pengelolaan Pendapatan Daerah Wilayah Bandung Timur.

Peneliti melakukan pra-survey dengan menyebarkan kuesioner kepada 12 pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Bandung. Dalam penelitian ini diketahui bahwa pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi ditandai dengan beberapa hal, diantaranya pegawai yang dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu. Pegawai yang dapat bekerja sama dengan rekan kerjanya, serta pegawai yang tidak keberatan apabila bekerja melebihi jam kerjanya. Berikut merupakan hasil penyebaran kuesioner pra-survey variabel kinerja pegawai:

**Tabel 1. 2**

**Hasil Pra-Survey Variabel Kinerja Pegawai Bapenda Kota Bandung**

| Pernyataan                                                            | Jawaban Responden |                  |
|-----------------------------------------------------------------------|-------------------|------------------|
|                                                                       | Setuju (%)        | Tidak Setuju (%) |
| Apakah anda menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu | 33,3              | 66,7             |
| Apakah anda dapat bekerja sama dengan rekan kerja                     | 66,7              | 33,3             |
| Apakah anda tidak keberatan apabila bekerja melebihi jam kerja        | 33,3              | 66,7             |
| <b>Rata-rata</b>                                                      | <b>44,4%</b>      | <b>55,6%</b>     |

*Sumber: Hasil Pra-survey yang sudah diolah (2021)*

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa kinerja pegawai secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini dapat terlihat dari banyaknya pegawai yang memberikan respon tidak setuju sebesar 55,6% dari total 12 responden yang menjawab, seperti pegawai yang keberatan apabila bekerja melebihi jam kerjanya dan pegawai yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. Hal ini dapat berdampak pada kinerja yang dihasilkan oleh pegawai.

Menurut Sastrohadiwiryo dalam Supono & Nurhayati (2018) disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, serta taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut Sinambela (2016) disiplin kerja merupakan kemampuan seseorang untuk bekerja secara efektif bekerja secara sesuai aturan yang berlaku dan tidak melanggar aturan yang telah ditetapkan.

**Tabel 1.3**

**Hasil Pra-Survey Variabel Disiplin Kerja Pegawai Bapenda Kota Bandung**

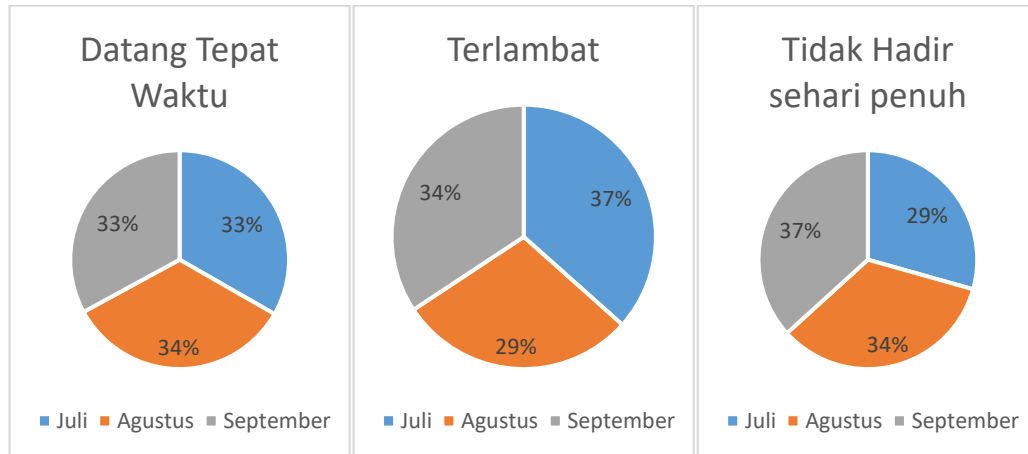
| Pernyataan                                                                       | Jawaban Responden |                  |
|----------------------------------------------------------------------------------|-------------------|------------------|
|                                                                                  | Setuju (%)        | Tidak Setuju (%) |
| Apakah anda selalu mematuhi peraturan yang telah ditetapkan                      | 41,7              | 58,3             |
| Apakah anda selalu datang bekerja tepat waktu                                    | 16,7              | 83,3             |
| Apakah anda selalu bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan instansi | 58,3              | 41,7             |
| <b>Rata-rata</b>                                                                 | <b>38,9%</b>      | <b>61,1%</b>     |

*Sumber: Hasil Pra-survey yang sudah diolah (2021)*

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa disiplin kerja secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini dapat terlihat dari banyaknya pegawai yang memberikan respon tidak setuju sebesar 61,1% dari total 12 responden yang menjawab, seperti pegawai yang pernah absen dan kurang mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi.

Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi berusaha untuk datang bekerja tepat waktu sesuai aturan yang sudah ditetapkan instansi. Tetapi pegawai yang tingkat disiplin kerja nya rendah akan datang bekerja terlambat bahkan tidak datang

bekerja. Tingkat semangat dan disiplin kerja seorang pegawai dapat dilihat dari persentase kehadiran dan keterlambatannya dalam bekerja. Berikut merupakan rekapitulasi absensi pegawai Bapenda Kota Bandung selama tiga bulan yaitu dari bulan Juli-September 2021 yang disajikan dalam diagram pie.



**Gambar 1.3 Rekapitulasi Absensi Pegawai Bapenda Kota Bandung Periode Juli-September 2021**

*Sumber: Data diolah peneliti (2021)*

Gambar 1.3 berisi informasi mengenai data rekapitulasi absensi pegawai Bapenda Kota Bandung selama tiga bulan (Juli, Agustus, September 2021). Dapat dilihat bahwa persentase pegawai yang datang tepat waktu selama tiga bulan sebagian besar mengalami fluktuasi. Pada bulan Juli sebesar 33% (819,7) mengalami kenaikan pada bulan Agustus menjadi 34% (832,2) kemudian mengalami penurunan kembali menjadi 33% (811,1). Berikutnya pada persentase keterlambatan juga mengalami fluktuasi pada beberapa satuan kerja. Dari Gambar 1.3 menunjukkan bahwa pada bulan Juli sebesar 37% (126,95) mengalami penurunan menjadi 29% (101,05) sedangkan pada bulan September menjadi 34% (119). Persentase ketidakhadiran pegawai secara keseluruhan mengalami peningkatan. Dapat dilihat bahwa persentase pada bulan Juli sebesar 29% (53,35) pada bulan Agustus 34% (61,6) dan pada bulan September 37% (66,75).

Etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja (Ginting, 2016). Seorang pegawai yang memiliki etos kerja dengan intensitas yang tinggi mempunyai ciri-ciri yaitu mempunyai upaya kerja keras, menggunakan waktu dengan baik, dan

menghasilkan sesuatu yang bernilai di tempat kerja. Etos kerja merupakan salah satu hal utama untuk dapat mencapai keunggulan budi serta keunggulan karakter yang dapat menghasilkan kinerja pegawai yang unggul.

Etos kerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bandung dapat dilihat dari seberapa besar semangat dan kerja keras mereka dalam melakukan pekerjaan dan tugasnya. Tetapi terdapat beberapa pegawai yang tidak memanfaatkan jam kerjanya dengan baik tetapi malah mengurangi jam kerja mereka. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada beberapa satuan kerja, terdapat beberapa pegawai yang mengisi waktu kerjanya dengan mengobrol, memainkan *handphone*, terdapat pula pegawai yang keluar kantor untuk urusan-urusan yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaannya. Hal ini menunjukkan rasa tidak tanggung jawab pegawai terhadap penggunaan waktu bekerja. Peneliti juga melihat adanya beberapa pegawai yang belum mempunyai kesadaran terhadap pekerjaannya, tidak sesuainya waktu istirahat, terdapatnya beberapa pegawai yang masih mengobrol pada saat jam kerja yang seharusnya dimanfaatkan untuk mengerjakan pekerjaannya.

**Tabel 1.4**

**Hasil Pra-Survey Variabel Etos Kerja Pegawai Bapenda Kota Bandung**

| Pernyataan                                                       | Jawaban Responden |                  |
|------------------------------------------------------------------|-------------------|------------------|
|                                                                  | Setuju (%)        | Tidak Setuju (%) |
| Apakah anda tetap ingin bekerja meskipun kesehatan menurun       | 16,7              | 83,3             |
| Apakah anda selalu datang lebih awal dari jam kerja              | 41,7              | 58,3             |
| Apakah anda sanggup bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan | 25                | 75               |
| Apakah anda selalu memanfaatkan jam kerja yang sudah ditetapkan  | 41,7              | 58,3             |
| <b>Rata-rata</b>                                                 | <b>31,3%</b>      | <b>68,7%</b>     |

*Sumber: Hasil Pra-survey yang sudah diolah (2021)*

Tabel 1.4 menunjukkan bahwa etos kerja secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan. Etos kerja pegawai dapat terlihat dari kerja keras mereka yaitu salah satunya dengan bekerja lembur, namun dari hasil pra-survey menunjukkan masih adanya pegawai yang tidak sanggup bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dapat dilihat pada tabel 1.4 dari banyaknya pegawai yang memberikan

respon tidak setuju sebesar 68,7% dari total 12 responden yang menjawab, seperti pegawai yang tidak sanggup bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaannya serta pegawai yang tidak memanfaatkan jam kerjanya dengan baik.

Dari pemaparan diatas diketahui bahwa masih ditemukan pegawai yang datang terlambat dan belum stabilnya tingkat persentase ketidakhadiran pegawai pada beberapa satuan kerja menandai kurangnya tingkat kedisiplinan pegawai yang seharusnya dapat datang dan pulang kerja tepat waktu dan tidak menunda pekerjaan yang diberikan. Hal ini menunjukkan rendahnya tingkat disiplin kerja yang dapat berdampak pada pencapaian target dan tujuan Bapenda Kota Bandung dikarenakan kurangnya disiplin kerja dan etos kerja pegawainya. Rendahnya tingkat disiplin kerja dan etos kerja pada diri seorang pegawai dapat menyebabkan menurunnya kinerja yang dihasilkan oleh pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bandung, jika hal ini terus terjadi akan mengakibatkan pada menurunnya kinerja Badan Pendapatan Daerah Kota Bandung. Seorang pegawai tidak hanya dituntut untuk memiliki kualitas kerja saja tetapi juga dituntut untuk memiliki semangat yang tinggi dan sikap yang baik. Oleh sebab itu disiplin kerja dan etos kerja sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan pemaparan yang sudah dijelaskan, dapat dilihat bahwa terdapat beberapa pegawai yang mempunyai tingkat disiplin kerja, etos kerja, dan kinerja pegawai yang belum maksimal. Hal ini menjadi alasan yang mendasari penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bandung”**

### **1.3 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimana tingkat disiplin kerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bandung?
2. Bagaimana tingkat etos kerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bandung?
3. Bagaimana kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bandung?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bandung baik secara simultan dan parsial?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan umum dari penelitian ini yaitu untuk memperoleh pengetahuan serta melakukan kajian secara ilmiah tentang bagaimana pengaruh disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja pegawai. Adapun tujuan khusus yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui tingkat disiplin kerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bandung
2. Untuk mengetahui tingkat etos kerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bandung
3. Untuk mengetahui kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bandung
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bandung baik secara simultan maupun parsial

#### **1.5 Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara langsung maupun tidak langsung kepada beberapa pihak, diantaranya:

##### **1.5.1 Kegunaan Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi terkait konsep serta teori yang mendukung perkembangan ilmu pengetahuan terkait. Penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan rujukan bagi peneliti lain terkait pengaruh disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja pegawai. Selain itu penelitian juga diharapkan dapat memberikan kontribusi sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

##### **1.5.2 Kegunaan Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan untuk perusahaan terkait pengelolaan sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan Bapenda Kota Bandung dalam merumuskan kebijakan mengenai disiplin kerja dan etos kerja guna meningkatkan kinerja pegawainya.

#### **1.6 Ruang Lingkup Penelitian**

Ruang lingkup penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

##### **1.6.1 Lokasi dan Objek Penelitian**

Lokasi Penelitian : Badan Pendapatan Daerah Kota Bandung

Alamat : Jl. Wastukencana No. 2, Babakan Ciamis, Kec.  
Sumur Bandung, Kota Bandung, Jawa Barat 40117  
Website : <http://bapenda.bandung.go.id>  
Nomor telp : 022-4222323  
Objek Penelitian : Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Bandung

### **1.6.2 Waktu dan Pelaksanaan Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan selama empat bulan, dimulai dari bulan November 2021 sampai dengan bulan Februari 2022. Penelitian ini dilakukan di Instansi Pemerintahan Badan Pendapatan Daerah Kota Bandung, yang berlokasi di Jalan Wastukencana No. 2, Babakan Ciamis, Kecamatan Sumur Bandung, Kota Bandung, Jawa Barat, 40117.

### **1.7 Sistematika Penelitian**

Sistematika penulisan ini berisikan gambaran penulis yang akan dilakukan oleh penulis yang dikelompokkan sebagai bab-bab dengan sistematika sebagai berikut:

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini menjelaskan mengenai gambaran umum objek penelitian, latar belakang penelitian, identifikasi masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan ruang lingkup penelitian.

#### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab yang menjelaskan mengenai tinjauan pustaka terkait dengan topik dan variabel penelitian untuk dijadikan sebagai dasar penyusunan kerangka pemikiran dan perumusan hipotesis yang meliputi rangkuman teori (MSDM, Disiplin kerja, Etos kerja, dan Kinerja pegawai), peneliti terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian, dan ruang lingkup penelitian.

#### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini berisikan tentang masalah penelitian yang meliputi pendekatan, metode, serta teknik yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data.

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini membahas mengenai hasil pengujian penelitian yang digunakan oleh penulis dan membuktikan apakah variabel-variabel yang diuji tersebut berpengaruh atau tidak.

#### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini memberikan kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan penulis dan berisikan saran dari penulis kepada para pembaca maupun perusahaan yang ditelitinya.