

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan subjek dalam kehidupan organisasi karena organisasi secara sistematis adalah sistem yang terbuka seperti halnya sistem sosial dan organisasi mencakup atas beberapa orang dan tujuan-tujuan yang bergantung atas usaha orang lain untuk mencapai kinerja dan hasil. Menurut Fathoni (2006: 9) hubungan manajemen dengan sumber daya manusia merupakan proses usaha pencapaian tujuan melalui kerja sama dengan orang lain, hal ini menunjukkan pemanfaatan daya yang bersumber dari orang lain untuk mencapai tujuan. Apabila suatu organisasi mampu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka dapat diartikan bahwa organisasi tersebut efektif. Sehingga melalui hal tersebut suatu organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Samsudin (2005: 159) menyebutkan bahwa kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Dalam bahasa Inggris istilah kinerja adalah *performance* yang merupakan kata kerja dan *entry*-nya adalah *thing do* (sesuatu hasil yang telah dikerjakan). Menurut Sukarjati, Maria Magdalena dan Moh. Mukeni (2016) kinerja adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya, kinerja dapat dikatakan baik dan memuaskan

apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi. Tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan yang diterapkan oleh lembaga atau organisasi tertentu.

Pada hakekatnya tujuan suatu perusahaan adalah berorientasi untuk mendapatkan laba sebanyak-banyaknya. Untuk mencapai misinya perlu diberikan perhatian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan tidak akan bisa berdiri sendiri, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya gaji, motivasi kerja dan disiplin kerja. Perubahan gaji seorang karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan karena merupakan salah satu sumber tinggi rendahnya kinerja pekerja. Gaji merupakan bagian dari sistem kompensasi yang dilakukan oleh suatu perusahaan. Pengertian tentang gaji sebagaimana yang dinyatakan Dessler (2011: 85) dalam bukunya yang berjudul “Sumber Daya Manusia” mendefinisikan gaji adalah sebagai uang atau sesuatu yang berkaitan dengan uang yang diberikan kepada karyawan dan pembayaran berdasarkan hasil kinerja yaitu pembayaran gaji yang didasarkan pada hasil akhir dari proses kinerja, misalnya jumlah produksi. Menurut Indriyani (2014) gaji dapat diartikan sebagai pembayaran atau imbalan yang diwujudkan dalam bermacam-macam yang diberikan oleh seseorang

terhadap orang lain atas usaha, kerja dan prestasi yang telah dilakukan. Tercukupinya kebutuhan dengan gaji yang ditetapkan secara adil dan memadai maka akan berdampak pada rasa semangat dalam bekerja, yang pada akhirnya akan mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Faktor lain dalam kinerja karyawan adalah motivasi yang dapat berpengaruh terhadap karyawan dalam melakukan aktivitasnya. Rivai (2004: 43) berpendapat bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Adanya motivasi yang baik akan mendorong karyawan tersebut untuk lebih bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya. Motivasi adalah kondisi jiwa yang mendorong seseorang dalam mencapai prestasinya secara maksimal (Mc Clelland, dalam Mangkunegara, 2009). Motivasi sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Hasibuan (2007: 95).

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah suatu sikap, perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan baik tertulis maupun tidak tertulis (Nitisemito, 2002). Disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, pernyataan ini diperkuat dengan adanya pendapat dari Hasibuan (2000), semakin baik disiplin kerja seseorang, maka semakin tinggi hasil prestasi kerja atau kinerja yang akan dicapai. Seorang individu yang berdisiplin tinggi cenderung lebih teratur

dalam segala hal seperti hadir tepat waktu, taat pada tata tertib merupakan modal utama lahirnya etos kerja dalam diri seseorang yang berakibat meningkatkan kinerja karyawan.

Dengan adanya hal ini mendasari di atas munculnya penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaji, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Boyolali”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka pembahasan mengenai pengaruh gaji, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Boyolali dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Boyolali?
2. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Boyolali?
3. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Boyolali?
4. Apakah gaji, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Boyolali?

5. Diantara variabel gaji, motivasi kerja dan disiplin kerja manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Boyolali?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah dirumuskan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Boyolali.
2. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Boyolali.
3. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Boyolali.
4. Menganalisis gaji, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Boyolali.
5. Menganalisis variabel paling dominan terhadap kinerja karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Boyolali.

D. Manfaat Penelitian

Sebagaimana telah dijelaskan pada latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

- a. Merupakan sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh gaji, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Penelitian ini dapat digunakan dalam penerapan ilmu manajemen khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat praktis

- a. Melalui hasil penelitian akan diketahui pengaruh gaji, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan untuk selanjutnya sebagai dasar salah satu pertimbangan dalam pengambilan keputusan organisasi di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Boyolali.
- b. Sebagai sarana dan masukan kepada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Boyolali dalam hal pengelola sumber daya manusia guna mencapai tujuan perusahaan.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Sebagai sarana untuk mempermudah dan memberikan arahan dalam penulisan penelitian ini, serta memberikan alur pemikiran yang tersusun secara sistematis agar dapat memahami penelitian ini, maka dibuatlah sistematika penulisan yang terdiri dari lima bab, tersusun sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab pertama ini menjelaskan tentang latar belakang peneliti tertarik meneliti permasalahan yang diteliti, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab kedua ini menguraikan mengenai tinjauan teori yang terdiri dari gaji, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Pada bab ini juga memaparkan kerangka pemikiran, penelitian-penelitian terkait permasalahan yang diteliti peneliti serta hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ketiga ini dijelaskan mengenai ruang lingkup penelitian, data dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, definisi operasional, dan pengukuran variabel, serta metode analisis data yang peneliti gunakan.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab keempat ini memaparkan mengenai sejarah singkat organisasi, karakteristik responden, analisis data dan pembahasan hasil penelitian, pembuktian dari hipotesis yang dipaparkan dalam bab satu serta jawaban atas pertanyaan pada perumusan masalah.

BAB V PENUTUP

Bab kelima menjadi bab terakhir berisikan simpulan dari serangkaian pembahasan permasalahan yang diteliti, keterbatasan penelitian serta saran-saran yang perlu disampaikan kepada populasi yang menjadi objek penelitian maupun saran bagi peneliti selanjutnya.