

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi. Begitu juga dalam konteks organisasi bisnis atau perusahaan, maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sehingga sumber daya manusia atau karyawan dalam sebuah perusahaan menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan perusahaan.

Motivasi merupakan masalah sentral dalam dunia psikologi. Motivasi merupakan inti dari sifat biologis, kognitif, dan aturan-aturan sosial. Hal lain yang lebih penting adalah motivasi memiliki nilai sangat tinggi dalam kehidupan manusia. Individu dapat digerakkan untuk melakukan suatu tindakan, disebabkan oleh faktor-faktor yang berbeda. Individu akan termotivasi karena mereka dapat menilai suatu kegiatan, atau adanya paksaan yang kuat dari luar.

Menurut Mohyi (2005) mengatakan motivasi kerja merupakan aktivitas individu termasuk didalamnya bekerjanya senantiasa untuk pemenuhan kebutuhan-kebutuhan tertentu. Jadi dengan adanya kebutuhan yang harus dipenuhi maka timbul motivasi atau dorongan untuk melaksanakan suatu pekerjaan.

Motivasi adalah energi aktif yang menyebabkan terjadinya suatu pembedahan pada diri seorang yang nampak pada gejala kejiwaan, perasaan, dan juga emosi, sehingga mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi. (Hasibuan, 2005:141)

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan, sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kerja yang maksimal (Mangkunegara, A.P, 2005:61).

Motivasi yang terdapat pada kantor Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan sangat buruk karena pegawai tidak memiliki rasa motivasi untuk mengerjakan tugas di kantor, Apabila pegawai tidak mengerjakan tugas insentif atau gaji pegawai berjalan juga karena sudah ketentuan dari pemerintah makanya itu juga menjadi penyebab motivasi pegawai rendah.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Fathoni, A,H, 2006:174). Hal tersebut selaras dengan pendapat dari Handoko, T,H, (2002:193) bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan.

Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercayai, termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang dirasakan menjadi tanggung jawab, Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab terhadap tujuan-tujuan yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan pelayanan terhadap masyarakat. Untuk itu, kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan terhadap instansi pemerintah dalam mencapai tujuannya. Hal ini sejalan dengan pendapat Nitisemito A,S, (1996:118) yang menyatakan bahwa “Kedisiplinan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak”.

Disiplin juga didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak, serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohardiwiryo, 2002:291).

Berdasarkan data kehadiran pegawai di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan menunjukkan bahwa pegawai kerja yang rendah. Data rekapitulasi kehadiran pegawai negeri sipil (PNS) Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan pada tahun 2019 dapat dilihat dari Table 1.1 berikut ini:

**Tabel I.1****Rekapitulasi Absensi Karyawan****Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan**

No	Bulan	Tahun	Total Karyawan	Total Hari Kerja	Total Kehadiran Karyawan Seharusnya (orang)	Absensi Karyawan (orang)	Total Kehadiran (orang)	Persentase Ketidakhadiran (orang)
1	Januari	2019	492	25	12.30	480	11.78	3,90%
2	Februari	2019	495	23	11.385	479	10.91	4,21%
3	Maret	2019	494	25	12.35	465	11.83	3,76%
4	April	2019	491	25	12.275	399	11.76	3,25%
5	Mei	2019	490	23	11.275	480	10.79	2,26%
6	Juni	2019	491	25	12.275	463	11.75	3,77%
7	Juli	2019	492	21	10.332	503	9.83	4,89%
8	Agustus	2019	490	25	12.25	524	11.73	4,28%
9	September	2019	490	25	12.25	416	11.73	3,39%
10	Oktober	2019	494	26	12.884	568	12.25	4,39%

Sumber:Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan

Data pada Tabel 1.1 menggambarkan bahwa masih banyak pegawai yang sering terlambat hadir mengabsen masuk pada mesin elektrik diatas pukul 08.00 Wib.Keadaan ini juga diperparah dengan masih banyaknya pegawai absen pada hari kerja.Hal ini menunjukkan bahwa pegawai tidak mentaati peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi.Kehadiran menjadi indicator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja yang rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja (Rivai, V, 2005:444).

Untuk menjadi pegawai yang berdisiplin tinggi dan profesional, sangat dipengaruhi oleh beberapa factor lain antara lain factor motivasi (Herzberg, 1986:484). Fenomena yang terjadi di Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kota Medan tersebut memperlihatkan bahwa rendahnya disiplin kerja pegawai, salah satunya sangat dipengaruhi oleh rendahnya motivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Motivasi adalah energi aktif yang menyebabkan terjadinya suatu perubahan pada diri seseorang yang nampak pada gejala kejiwaan, perasaan, dan juga emosi, sehingga mendorong individu untuk bertindak atau melakukan sesuatu dikarenakan adanya tujuan, kebutuhan, atau keinginan yang harus terpenuhi. Motivasi adalah mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau berkerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi. (Hasibuan, 2005:141).

Salah satu hal yang menjadi indikator rendahnya kepuasan kerja adalah kemangkiran. Kemangkiran adalah suatu indikator dari ketidaksiplinan pegawai dalam bekerja. Karyawan yang tinggi tingkat kepuasannya akan rendah tingkat kemangkirannya. Sebaliknya karyawan yang rendah tingkat kepuasannya akan cenderung tinggi kemangkirannya (Siagan. S.P, 2014:297). Hal ini sejalan dengan pendapat Fathoni, A.H, (2006:175) bahwa indikator kepuasan kerja diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan *turnover* kecil, maka secara relatif kepuasan kerja karyawan baik tetapi sebaliknya jika kedisiplinan, moral kerja, dan *turnover* besar maka kepuasan kerja karyawan kurang.

Berdasarkan uraian diatas maka peranan pegawai dalam menghadapi tantangan organisasi dan pencapaian tujuan organisasi dapat terwujud secara optimal apabila pegawai apabila pegawai memiliki motivasi untuk berprestasi, memiliki kepuasan kerja yang tinggi dan mampu berkerja dengan disiplin. Dengan ketiga aspek tersebut dapat menghasilkan motivasi yang tinggi. Hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2005:203) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya maka kedisiplinan pegawai rendah". Indikasi masalah kepuasan kerja ditandai dengan kedisiplinan, moral kerja dan turnover. Pendapat tersebut dipertegas oleh Fathoni, A.H, (2006:175) bahwa kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan artinya kepuasan kerja diperoleh dari pekerjaan maka kedisiplinan karyawan baik. Sebaliknya, jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya maka kedisiplinan karyawan rendah.

Berdasarkan gambaran latar belakang masalah tersebut, maka perlu kiranya dilakukan penelitian untuk membuktikan pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap peningkatan motivasi kerja. Oleh karena itu, penelitian tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul " Pengaruh Kepuasan Kerja dan Displin Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan".

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang penulis ajukan pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Medan dapat diidentifikasi permasalahannya sebagai berikut:

1. Rendahnya Displin Kerja kepada Pegawai sehingga ada beberapa pegawai yang melewati batas waktu istirahat sehingga menyebabkan suatu pekerjaan tertunda.
2. Sebagai beberapa pegawai ada yang tidak terlalu giat dalam mengerjakan pekerjaan.
3. Sebagai pegawai yang tidak ikut apel pagi dan masih ada sebagai pegawai yang belum datang tepat waktu.
4. Masih adanya sebagian karyawan yang masih menunda tugas kantor dan kurang biasa memanfaatkan sarana kantor dengan baik.
5. Bahwa masih adanya motivasi kerja karyawan yang kurang di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan

## **1.3. Batasan Masalah**

Penelitian yang dilakukan hanya meliputi permasalahan kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Medan.

#### **1.4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang di atas, dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Medan?
2. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Medan?
3. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Medan?

#### **1.5. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) adalah sebagai berikut:

- a) Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Motivasi pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi (BPPRD) Kota Medan.
- b) Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi (BPPRD) Kota Medan.
- c) Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap motivasi pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi (BPPRD) Kota Medan.



## **1.6. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian yang dilakukan pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Medan adalah sebagai berikut:

- a) Bagi Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Medan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Medan dalam upaya meningkatkan motivasi kerja pegawai yang lebih baik.

- b) Bagi Universitas

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Medan.

- c) Bagi Peneliti Perpustakaan

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wawasan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja pegawai.