

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pajak merupakan salah satu sumber pendanaan pembangunan, pajak sendiri dikelola oleh departemen keuangan dalam hal ini adalah Direktorat Jenderal Pajak (DJP). Direktorat Jenderal Pajak (DJP) adalah salah satu direktorat jenderal dibawah Kementerian Keuangan Republik Indonesia yang mempunyai tugas merumuskan serta melaksanakan kebijakan dan standardisasi teknis di bidang perpajakan. Tugas DJP sesuai amanat peraturan menteri keuangan nomor 184/PMK.01/2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Keuangan adalah merumuskan, melaksanakan kebijakan dan standardisasi teknis dibidang perpajakan. Jadi dapat di katakan tanpa penerimaan pajak yang optimal maka proses pembangunan tidak akan berjalan dengan baik. Untuk mengoptimalkan penerimaan pajak tentunya diperlukan peranan yang penting baik dari pemerintah maupun dari wajib pajak itu sendiri ([Pajak.go.id](http://Pajak.go.id) di akses pada tanggal 20 oktober 2017).

Saat ini kantor pelayanan pajak pratama dalam melayani wajib pajak siap siaga selama 24 jam, hal ini di lakukan untuk mengoptimalkan penerimaan pajak. Menurut DJP dalam program *tax amnesty* merupakan program tersukses di dunia. Berdasarkan pengungkapan harta sampai dengan akhir pelaksanaannya 31 maret 2017 program *tax amnesty* Indonesia menjadi salah satu yang tertinggi di dunia dengan hasil mencapai Rp 4.884,2 triliun. Hal ini merupakan prestasi dari kinerja

pegawai yang selama ini siap siaga 24 jam. Siap siaga 24 jam yang di maksud itu pegawai bukan bekerja nonstop selama 24 jam penuh tetapi untuk melaporkan penerimaan pajak ke Kantor Wilayah (Kanwil) dalam rangka mengamankan penerimaan pajak (<http://liputan6.com>, di akses pada tanggal 20 oktober 2017).

Keberhasilan ini tidak terlepas dari kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan faktor penentu utama untuk menilai apakah sebuah organisasi pemerintahan telah berjalan dan berprestasi dengan baik, secara kualitas maupun kuantitas. Secara kualitas dapat diukur dengan jasa, sikap atau perilaku pegawai, dan secara kuantitas atau material bisa di ukur melalui produk kerja yang di hasilkannya (Roziqin, 2010:42).

Menurut pandangan Hariman dan Hilgert (1992) dalam Roziqin (2010), kinerja dinyatakan sebagai suatu perwujudan kerja aparatur yang selanjutnya akan dijadikan dasar penilaian atas tercapai atau tidaknya target dan tujuan suatu organisasi pemerintahan. Kinerja meliputi hasil-hasil yang telah dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Dengan kata lain, kinerja merupakan hasil kerja seseorang pada periode tertentu, dengan ukuran, target dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya.

Sesuai dengan penelitian terdahulu mengenai kinerja pegawai telah di lakukan oleh beberapa peneliti yaitu Pangarso dan Susanti (2016) hasil menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai yang menghasilkan nilai  $R^2$  sebesar 0,554. Sedangkan Arsiyati (2013) hasil menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh bagi kinerja karyawan yang menghasilkan nilai  $R^2$  sebesar 0,225 serta Rumimpunu dan Joune (2015)

hasil menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang menghasilkan nilai  $R^2$  sebesar 0,471.

Berdasarkan penelitian terdahulu, penelitian ini bertujuan untuk memperbaiki penelitian dari Arsiyati (2013) yang memiliki kelemahan nilai  $R^2$  rendah sebesar 0,225 dan belum mampu menjelaskan kinerja dengan baik, dengan mengambil 2 variabel yaitu komitmen organisasi dan stres kerja dan menambahkan satu variabel dari penelitian Pangarso dan Susanti (2016) serta Rumimpunu dan Joune (2015) yaitu variabel disiplin kerja yang terbukti dalam kedua penelitian tersebut memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja, karena variabel-variabel tersebut mempunyai pengaruh besar terhadap kinerja pegawai, maka penelitian ini akan membentuk model baru yang belum pernah diteliti terutama pada lokasi penelitian yaitu di KPP Pratama Purbalingga kemudian diharapkan mendapatkan model yang tepat untuk menjelaskan kinerja dengan baik.

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya Kedisiplinan, Menurut Siagian (2015:304) disiplin pegawai dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, luput dari kekhilafan dan kesalahan. Oleh karena itu setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya dan standar yang harus dipenuhi. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan perkataan lain, pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan

sehingga para karyawan tersebut secara sukerela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Selain kedisiplinan, komitmen organisasi juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena dalam diri pegawai juga harus memiliki komitmen terhadap instansi. Menurut Wibowo (2016:430) komitmen organisasional merupakan ukuran tentang keinginan pekerja untuk tetap dalam perusahaan dimasa depan. Komitmen berhubungan dengan kuat dan terikat dengan organisasi di tingkat emosional. Sering mencerminkan keyakinan pekerja dalam misi dan tujuan perusahaan, keinginan mengembangkan usaha dalam penyelesaian, intensi melanjutkan bekerja disana. Komitmen pada umumnya lebih kuat antara pekerja berjangka panjang, mereka yang mempunyai pengalaman keberhasilan personal dalam organisasi dan mereka yang berkerja dengan kelompok kerja yang mempunyai komitmen.

Selain kedisiplinan dan komitmen organisasi, stres kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena pegawai juga harus dapat mengelola stres kerja. Stres dapat terjadi pada setiap individu/manusia dan pada setiap waktu, karena stres merupakan bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dihindarkan. Menurut Siagian (2015:300) Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik pada umumnya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun luarnya. Artinya karyawan yang bersangkutan akan

menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerjanya.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul “PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KPP PRATAMA PURBALINGGA”.

### **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai di KPP Pratama Purbalingga?
2. Apakah Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai di KPP Pratama Purbalingga?
3. Apakah Stres Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai di KPP Pratama Purbalingga?
4. Apakah disiplin kerja, komitmen organisasi dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di KPP Pratama Purbalingga?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini meliputi :

1. Untuk mengetahui secara parsial pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai di KPP Pratama Purbalingga

2. Untuk mengetahui secara parsial pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai di KPP Pratama Purbalingga
3. Untuk mengetahui secara parsial pengaruh Stres Kerja terhadap kinerja pegawai di KPP Pratama Purbalingga
4. Untuk mengetahui secara simultan pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, dan Stres Kerja terhadap kinerja pegawai di KPP Pratama Purbalingga

#### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain :

1. Bagi KPP Pratama Purbalingga

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan yang berguna terutama untuk meningkatkan kinerja pegawai KPP Pratama Purbalingga.

2. Bagi ilmu MSDM

Sebagai tambahan literatur yang membahas mengenai kinerja pegawai khususnya di KPP Pratama.

3. Bagi peneliti

Sebagai syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (SE), serta menambah wawasan dalam berfikir secara kritis dan sistematis dalam kasus di bidang MSDM.