

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Kemajuan teknologi telah mendorong peningkatan di bidang industri pada negara-negara yang sedang berkembang termasuk Indonesia. Kemajuan-kemajuan tersebut tentu saja ditunjang oleh beberapa faktor yang diantaranya adalah penggunaan peralatan-peralatan modern sebagai pengganti tenaga kerja manusia. Dapat dikatakan disini bahwa semakin modern suatu industri, semakin banyak tenaga mesin yang digunakan sedangkan tenaga manusia semakin sedikit dibutuhkan. Namun demikian, faktor tenaga kerja manusia tidak bisa diabaikan begitu saja. Betapapun modernnya mesin-mesin atau peralatan yang dipakai, kalau tidak dijalankan oleh tenaga kerja manusia akan tetap merupakan benda mati.

Era globalisasi yang penuh dengan beragam tantangan, mau tidak mau suka tidak suka harus dihadapi oleh bangsa Indonesia, setiap organisasi maupun individu akan langsung terlibat dalam arena kompetisi yang berat. Jumlah tenaga kerja yang besar juga tanpa diikuti peningkatan kualitasnya justru akan menjadi beban organisasi, oleh karena itu pengembangan organisasi harus disertai dengan pembinaan dan pengembangan sumber daya manusianya. Dengan kata lain maju mundurnya suatu organisasi sangat tergantung dari kualitas sumber daya manusia.

Untuk melaksanakan tugas-tugas sebagaimana disebutkan di atas sehingga menghasilkan produk kerja yang baik sebagaimana yang diharapkan, diperlukan dana yang cukup, peralatan yang memadai, material yang berkualitas serta metode

kerja yang baik. Dan yang tidak kalah pentingnya, bahkan justru yang sangat menentukan adalah kualitas manusia-manusia yang melaksanakan pekerjaan-pekerjaan tersebut.

Sejalan dengan uraian diatas Kantor Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Samsat Medan Utara (BPPRD-SU) menyadari bahwa untuk mencapai tujuan perusahaan dengan baik harus mempekerjakan sumber daya manusia yang handal dan berkompeten.

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salahlp satu unsur penentu keberhasilan Kantor Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Samsat Medan Utara (BPPRD-SU). Pemimpin perusahaan menyadari betul bahwa karyawan yang terdapat dikantor Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Samsat Medan Utara (BPPRD-SU) memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda-beda. Dengan latar belakang yang berbeda tersebut maka diperlukan manajemen yang baik agar tercapai tujuan perusahaan. Pengelolahan sumber daya manusia yang tepat dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga akan menguntungkan bagi perusahaan.

**Table 1.1 Daftar Target dan Realisasi BBN-KB UPT Medan Utara  
Tahun 2014 S/D 2018**

No	Tahun	Target (000)	Realisasi		%
			Kendaraan	Rp (000)	
1	2014	1.610.393.352	350.411	1.770.718.215	10,99%
2	2015	929.863.207	293.116	908.460.586	97,70%
3	2016	945.632.359	278.916	903.647.894	95,56%

4	2017	1.117.760.457	285.157	1.122.823.419	100,45%
5	2018	1.071.477.602	310.453	1.314.857.782	122.71%

Sumber : Kantor BPPRD-SU

Tabel 1.1 yang terlampir diatas dapat disimpulkan bahwa terjadinya penurunan dan kenaikan pada target dan realisasi, yang menunjukkan bahwa pada Tahun 2014 target 1.610.393.352 telah mencapai target Rp 1.770.718.215 (10,99%), Tahun 2015 target 929.863.207 tidak mencapai target Rp 908.460.586 (97,70%), Tahun 2016 target 945.632.359 tidak mencapai target Rp 903.647.894 (95,56%), Tahun 2017 target 1.117.760.457 telah mencapai target Rp 1.122.823.419 (100,45%), Dan Tahun 2018 target 1.071.477.602 telah mencapai target Rp 1.314.857.782 (122.71%)

Kantor Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Samsat Medan Utara (BPPRD-SU) akan selalu berupaya agar pegawai yang terlibat didalam organisasi dapat memberikan prestasi dalam bentuk produktivitas kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Samsat Medan Utara (BPPRD-SU) ada hubungan positif anatar kepuasan kerja yang tinggi dengan produktivitas kerja yang tinggi tetapi tidak selalu cukup kuat dan berarti signifikan. Ada pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi tetapi produktivitasnya rendah. Masalah pokok hubungan tersebut adalah apakah kepuasan kerja mengarah keproduktivitas kerja lebih baik atau sebaliknya produktivitas kerja menimbulkan kepuasan kerja. Hal ini yang menarik peneliti untuk meneliti lebih lanjut tentang hubungan kepuasan kerja dengan produktivitas kerja.

Peneliti ini akan dititik beratkan pada hubungan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja. Penelitian tentang hubungan kepuasan kerja terhadap

produktivitas kerja menarik untuk diteliti dengan mengetahui hubungan tersebut dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pengelolaan sumber daya manusia sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja pegawai pada kantor badan pengelolaan pajak dan retribusi daerah samsat UPT. medan utara”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Dari uraian latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka dalam penelitian ini diidentifikasi beberapa permasalahan yakni:

Apakah kepuasan kerja mengarah keproduktivitas kerja lebih baik atau sebaliknya produktivitas kerja menimbulkan kepuasan kerja.

## **1.3 Batasan Masalah**

Mengingat keterbatasan peneliti baik dari segi waktu, tenaga, pikiran dan kemampuan, maka peneliti membatasi masalah dalam penelitian hanya membahas mengenai kepuasan kerja dan produktivitas kerja pegawai pada badan pengelolaan pajak dan retribusi daerah Sumatera Utara.

## **1.4 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah sangat dibutuhkan dalam suatu penelitian dengan tujuan untuk mengarahkan dan memuatkan kegiatan penelitian. Suatu permasalahan selesai apabila dipecahkan dan mencari solusinya. Apakah ada hubungan antara

kepuasan kerja dan produktivitas kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara.

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dan produktivitas kerja pegawai.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Bagi Peneliti

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan yang luas dalam memahami ilmu yang telah diterima selama perkuliahan pada Fakultas Ekonomi Universitas Quality.

2) Bagi Instansi Pemerintah

Diharapkan dapat memberikan masukan dan pertimbangan dalam pelaksanaan kepuasan kerja dan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

3) Bagi Pihak Lain

Diharapkan dapat menjadi referensi dalam penelitian-penelitian mengenai hubungan kepuasan kerja dan produktivitas kerja pegawai.