

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Indonesia adalah suatu negara agraris yang memiliki keunggulan pada sumber daya alam sehingga sesuai untuk mengembangkan usaha yang berkaitan dengan agribisnis dimana sebagian besar mata pencaharian masyarakatnya adalah di sektor pertanian dan perikanan. Saat ini perikanan menjadi salah satu sektor yang dapat memajukan pembangunan dibidang agribisnis, hal ini juga didukung oleh potensi diberbagai daerah di Indonesia mengingat bahwa Indonesia sebagian besar wilayahnya adalah perairan yang disebut sebagai negara maritim dengan 3,7 km<sup>2</sup> juta lautan dan sepanjang 81.000 km garis pantai yang tersebar luas (Lasabuda, 2013).

Menurut Undang-Undang Perikanan No.45 Tahun 2009 : Nelayan adalah orang yang mata pencahariannya menangkap ikan. Hal ini menunjukkan bahwa kehidupan nelayan bergantung langsung pada laut dan menjadikan perikanan sebagai komponen utama pembangunan masyarakat maritim di Indonesia. Nelayan merupakan salah satu penggerak perekonomian suatu negara terutama didaerah pesisir pantai. Akan tetapi nelayan umumnya masih berada dalam lingkaran kemiskinan dan ketidakpastian ekonomi, akibat kesulitan yang dihadapi nelayan dan keluarganya. Situasi tersebut disebabkan oleh hubungan antara nelayan dengan lingkungan pesisir dan laut yang penuh dengan ketidakpastian, (Rafiy. M, 2015) sehingga kesejahteraan nelayan perlu diperhatikan lebih lagi oleh pemerintah.

Sumber daya manusia harus mampu memanfaatkan potensi dirinya dalam memanfaatkan sumber daya alam baik di darat maupun di laut seperti halnya sektor perikanan tangkap yang membutuhkan produktivitas yang tinggi dalam mengelolanya karena usaha penangkapan ikan dihadapkan oleh masalah ketidakjelasan hasil yang di peroleh dan manusia tidak boleh pesimis dalam memanfaatkan sektor perikanan, terutama dalam usaha penangkapan ikan karena Indonesia memiliki perairan yang sangat luas (Supandi et al., 2021). Oleh karena itu sumber daya manusia (*Human Resources*) menjadi salah satu komponen utama dalam menjalankan pembangunan pada sektor agribisnis perikanan dimana sumber daya manusia memainkan peran penting dalam produktivitas.

Sutrisno (2016:17) menjelaskan bahwa produktivitas adalah suatu konsep yang universal yang memiliki tujuan agar menyediakan lebih banyak hasil produksi untuk lebih banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang semakin sedikit. Produktivitas merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan suatu usaha, dengan produktivitas suatu usaha akan mampu menyediakan kebutuhan konsumen dalam jangka panjang atau secara berkelanjutan bersamaan dengan pencapaian target untuk memperoleh keuntungan dari usaha yang dijalankan seperti halnya nelayan yang menjalani usahanya dalam proses penangkapan ikan. Konsep dasar produktivitas selalu merupakan hubungan antara kuantitas dan kualitas barang atau jasa yang dihasilkan jumlah sumber daya yang dipakai untuk menghasilkan. Sedangkan produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan partisipasi serta tenaga kerja serikat waktu.

Dengan adanya produktivitas kerja maka pekerjaan dapat terlaksana secara efisien dan efektif, serta tujuan yang ditetapkan dapat tercapai seperti halnya penetapan target produksi suatu usaha, Sutrisno (2020:104).

Seiring perkembangan zaman, persaingan semakin ketat baik dalam aspek kehidupan manapun sehingga sumber daya manusia dituntut untuk terus mampu mengembangkan diri secara proaktif yaitu mampu mengambil jalan atau keputusan yang dapat menghasilkan keuntungan dalam kesehariannya sebagai pribadi yang bertanggung jawab agar potensi diri dapat berkembang maksimal dan untuk mewujudkannya dapat dilakukan dengan bekerja. Melalui peningkatan produktivitas tenaga kerja dapat dilakukan untuk menghasilkan perbaikan standar kehidupan ketenagakerjaan yang sejahtera, oleh karena itu peningkatan produktivitas kerja menjadi hal yang sangat penting untuk dipertahankan dan ditingkatkan. Dengan meningkatkan produktivitas akan sangat menguntungkan bagi nelayan terutama untuk kesejahteraannya (Pitriyani & Halim, 2020).

Sibolga adalah salah satu daerah di Indonesia yang berada di pulau Sumatera dimana sektor perikanan dan kelautan dikembangkan melalui produksi perikanan tangkap maupun perikanan budidaya dikarenakan Kota Sibolga sendiri memiliki potensi perikanan dan kelautan yang cukup luas. Wilayah Sibolga secara geografis terletak di Pantai Barat Sumatera. Sibolga berada di ketinggian 1-200 meter di atas permukaan laut. Luas wilayah Kota Sibolga seluas 1.077 hektar yang terdiri dari 889,16 hektar daratan dan 187,84 hektar berbentuk kepulauan menurut Bangun, 2018 (Sipahutar et al., 2019). Memandang keadaan geografis kota Sibolga yang memiliki

lautan yang luas tersebut, sehingga jelas diketahui bahwa kebanyakan mata pencaharian penduduk Sibolga adalah nelayan.

Penduduk di Sibolga seringkali kali disebut sebagai masyarakat pesisir yang merupakan sekumpulan orang yang bertempat tinggal dan melakukan segala aktivitas sosial ekonomi baik itu yang berkaitan dengan sumber daya wilayah pesisir ataupun lautan. Ketergantungan masyarakat pesisir yang cukup tinggi terhadap potensi dan kondisi sumber daya pesisir dan lautan menciptakan tingkat perekonomian masyarakat pesisir mayoritas tergantung dari hasil kerjanya sebagai nelayan (Lailiyah, 2019).

Berdasarkan observasi awal dalam penelitian ini, kota Sibolga yang berada dipinggiran pantai yang luas terdiri dari empat Kecamatan dan masing-masing Kecamatan terdiri dari empat Kelurahan, terkecuali Kecamatan Sibolga Utara yang terdiri dari lima Kelurahan. Kebutuhan akan konsumsi ikan laut pada masyarakat dari tahun ke tahun semakin meningkat terutama pada masyarakat pesisir yang tinggal disekitar pantai Sibolga khususnya di Kecamatan Sibolga Utara yang terdiri dari lima Kelurahan sehingga kebutuhan pokok tidak lepas dari hasil penangkapan ikan oleh nelayan. Apalagi pada zaman sekarang ini masyarakat sudah semakin banyak mengetahui manfaat mengkonsumsi ikan, sehingga permintaan ikanpun semakin meningkat setiap tahunnya. Namun yang menjadi masalah adalah mulai rendahnya tingkat produksi ikan yang tidak dapat memenuhi permintaan dimana dari tingkat produksi ikan tersebut kita dapat mengetahui perkembangan produktivitas nelayan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 1.1**

**Perkembangan Produksi Perikanan Tangkap berdasarkan Kecamatan di Kota  
Sibolga, Tahun 2016-2019**

Satuan : Juta Ton

<b>Kecamatan</b>	<b>Jumlah Kelurahan</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
Sibolga Utara	5	5.732,13	8.714,43	2.098,73	5.256,36
Sibolga Kota	4	0,20	-	124,25	281,20
Sibolga Selatan	4	24.522,50	20.873,00	22.511,73	16.810,15
Sibolga Sambas	4	18.708,50	15.985,51	17.635,02	17.731,03
<b>Kota Sibolga</b>	<b>17</b>	<b>48.963,33</b>	<b>45.572,94</b>	<b>42.369,73</b>	<b>40.078,74</b>

*(Sumber : Dinas Kelautan, Perikanan dan Peternakan Kota Sibolga)*

Berdasarkan pada tabel data perkembangan produksi perikanan tangkap di Kota Sibolga, jelas terlihat dari tahun ke tahun 2016-2019 mengalami penurunan produksi secara signifikan dari 48.963,33 ton pada tahun 2016 berfluktuasi hingga 40.078,74 ton pada tahun 2019. Pada tahun 2017 adalah penurunan produksi perikanan tangkap dimulai dimana rata-rata mengalami penurunan di tiap Kecamatan Kota Sibolga. Namun pada Kecamatan Sibolga Utara mengalami kenaikan produksi ikan pada tahun 2017 dari 5.732,13 ton menjadi 8.714,43 ton. Sehingga dapat disimpulkan perikanan tangkap mengalami penurunan yang signifikan secara keseluruhan dan penurunan yang tidak menentu pada Kecamatan Sibolga Utara. Hasil produksi ikan yang tidak tetap mengakibatkan menurunnya produktivitas nelayan dalam menerapkan kegiatan perikanan tangkap tersebut. Hal ini akan sangat berpengaruh

juga terhadap peluang untuk memperoleh keuntungan bagi nelayan sehingga perlu dilakukan pembaharuan terhadap tenaga kerjanya agar dapat memajukan perekonomian Indonesia.

**Tabel 1.2**

**Distribusi Penduduk Yang Bekerja Sebagai Nelayan Di Kecamatan Sibolga Utara di Kota Sibolga, Tahun 2021**

No	Kelurahan	Jumlah
1	Hutabarangan	6
2	Angin Nauli	11
3	Huta Tonga-Tonga	11
4	Sibolga Ilir	467
5	Simare-mare	162
	Total	657

(Sumber : Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Sibolga)

Dari table diatas dapat diketahui distribusi persebaran penduduk di Kecamatan Sibolga Utara Kota Sibolga yang terdiri dari lima Kelurahan dengan jumlah total penduduk yang bekerja sebagai nelayan adalah 657 orang. Kelurahan Sibolga Ilir adalah Kelurahan yang penduduknya paling banyak bekerja sebagai nelayan yaitu

sebanyak 467 orang. Oleh karena itu manajemen sumber daya manusia di Kelurahan Sibolga Ilir perlu diperhatikan produktivitasnya melalui penelitian tersebut.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan dalam penelitian ini, produktivitas kerja nelayan biasanya dipengaruhi oleh faktor internal, adapun faktor internalnya adalah sikap, kepribadian, karakter atau keyakinan atas pekerjaannya dan ada rasa semangat dalam bekerja. Selain itu perasaan puas dari dalam diri atas pencapaian hasil kerjanya dalam memproduksi ikan juga bisa mempengaruhi produktivitas kerja nelayan. Pernyataan pendapat tersebut didukung oleh pendapat Sukirno (2015:199) dimana faktor yang mempengaruhi peningkatan produktivitas yaitu perbaikan keterampilan dan kepandaian tenaga kerja. Dan menurut Sinungan (2008) keahlian, kondisi kerja, sikap terhadap tugas, teman atau rekan kerja, keamanan kerja, kepuasan kerja, serta perspektif dari ambisi seorang pekerja merupakan faktor yang mempengaruhi peningkatan produktivitas.

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas sumber daya manusia, dan salah satu faktor penting dalam produktivitas itu adalah etos kerja. Secara umum etos kerja dapat didefinisikan sebagai sikap dan keyakinan orang tentang nilai kerja, komitmen kerja dan tingkat kepatuhan terhadap prinsip-prinsip profesi kerja (Faregh et al., 2021). Etos kerja sangat diperlukan dalam proses bekerja berupa totalitas kepribadian individu yang mampu mengekspresikan, memandang atau meyakini dirinya untuk dapat bertindak dalam meraih amal yang optimal. Intinya etos kerja adalah sikap positif yang tampak pada diri seseorang ketika bertindak untuk meraih sesuatu dengan optimal. Dengan menerapkan etos kerja maka

tujuan, harapan serta keinginan besar terhadap sesuatu yang akan diraih niscaya akan terwujud. Namun etos kerja tidak akan muncul begitu saja dalam diri seseorang, akan tetapi harus diupayakan terlebih dahulu dengan sungguh-sungguh melalui proses yang terkendali dengan melibatkan sumber daya manusia terutamanya.

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas adalah kepuasan kerja, kepuasan kerja yaitu setiap individu yang bekerja dengan tujuan ingin merasakan kepuasan dalam bekerja, maka seseorang yang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimiliki dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya sehingga produktivitas dan hasil kerja akan meningkat secara optimal (Prasetyo dkk, 2020). Agar terwujudnya kepuasan dalam bekerja bagi setiap individu yang berperan sebagai tenaga kerja diperlukan sikap kerja atau etos kerja yang baik dalam meningkatkan produktivitas. Jika kepuasan kerja telah terpenuhi maka tenaga kerja akan bekerja secara maksimal sehingga tenaga kerja tersebut dapat memenuhi target atau tujuan yang telah disepakati sebelum ia bekerja. Begitu juga sebaliknya jika kepuasan kerja tidak terpenuhi maka tenaga kerja tersebut tidak akan bekerja secara maksimal dan produktivitas tenaga kerja tersebutpun menurun. Sumber daya manusia yang berkualitas juga dapat dilihat dari etos kerja para tenaga kerja yang maksimal. Semakin tinggi etos kerjanya maka kualitas pekerja akan semakin baik (Wirayani et al., 2018).

Keterkaitan antara produktivitas kerja dengan etos kerja bisa dilihat melalui peningkatan produktivitas kerja. Peningkatan produktivitas kerja merupakan salah satu masalah berperilaku dan untuk mengatasi hal tersebut perlu pemahaman



tentang faktor-faktor yang menentukan keberhasilan produktivitas kerja salah satu diantaranya berupa etos kerja yang harus dipegang teguh oleh pekerja sebagai sumber daya manusia melalui perbaikan terus-menerus, peningkatan mutu hasil pekerjaan, dan pemberdayaan sumber daya manusia. Etos kerja itu sendiri adalah norma yang bersifat mengikat ditetapkan dan diakui sebagai kebiasaan yang patut untuk dipertahankan dan diterapkan dalam keseharian para pekerja, Sutrisno (2020:105). Produktivitas memiliki keterkaitan juga dengan kepuasan kerja dimana produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja jika tenaga kerja telah mencapai sesuatu sebagai targetnya menurut Lawler dan Porter, dalam Sutrisno (2020:81). Sementara pendapat lain mengatakan bahwa produktivitas dapat meningkatkan kepuasan kerja, mendorong penyerdehanaan kerja dan mendorong motivasi untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik lagi. Dan tidak selamanya dapat dikatakan bahwa pekerja yang senang atau puas merupakan pekerja yang produktif. Secara individual dinyatakan bahwa produktivitas mengarah pada kepuasan sehingga dukungan tesis mengenai kepuasan menyebabkan produktivitas tidak terlalu kuat karena studi memfokuskan pada individual, akan tetapi secara kelompok pernyataan tersebut mungkin bisa dibenarkan, Wibowo (2021:100-101).

Oleh karena itu disimpulkan berdasarkan observasi awal tadi bahwa etos kerja dan kepuasan kerja merupakan masalah yang akan dikaji terhadap produktivitas kerja nelayan di Kelurahan Sibolga Ilir karena berdampak bagi kepentingan individu maupun masyarakat dalam memproduksi dan mencari penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup. Untuk data pra survey mengenai etos kerja dapat dilihat melalui

indikator “kerja adalah amanah”, “kerja adalah aktualisasi atau keinginan dalam diri” “kerja adalah rahmat” pada pernyataan pertama sampai ketiga menurut (Nurjaya, et al., 2021) dan pernyataan keempat merupakan indikator waktu luang menurut Miller dan Whoer (Alimin, 2020). Untuk lebih jelasnya, berikut data empiris yang menunjukkan bagaimana etos kerja dan kepuasan kerja nelayan di Sibolga Ilir.

**Tabel 1.3**

**Hasil Pra Survey Etos Kerja Nelayan Sibolga Ilir**

No	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
1	Pekerjaan saya sebagai nelayan merupakan amanah bagi saya.	17	56,7	13	43,3
2	Bagi saya hal terutama dalam bekerja itu adalah mendapatkan uang.	20	66,7	10	33,3
3	Pekerjaan saya membuat dunia saya menjadi lebih baik.	15	50	15	50
4	Saya selalu memanfaatkan waktu luang untuk melakukan penangkapan ikan.	13	43,3	17	56,7
	Total Rata-rata		54,1%		45,8%

(Sumber: Hasil Data Kuesioner Pra Survey, 02 November 2021)

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa etos kerja nelayan Sibolga Ilir mempunyai total skor rata-rata 54,1% untuk yang menjawab ya dan 45,8% untuk yang menjawab. Adapun pernyataan yang masih dibawah rata-rata adalah pernyataan

“Saya selalu memanfaatkan waktu luang untuk melakukan penangkapan ikan”. Secara keseluruhan etos kerja nelayan belum sesuai dengan yang diharapkan hal ini dapat dilihat dari rata-rata jawaban nelayan yang memberikan kecenderungan jawaban tidak. Pekerjaan sebagai nelayan tidak selalu membuat kehidupan nelayan menjadi lebih baik dan tidak selalu memanfaatkan waktu luang untuk melakukan penangkapan ikan karena disamping itu mungkin mereka masih memiliki pekerjaan sampingan untuk tambahan penghasilan demi memenuhi kebutuhan hidup rumah tangga nelayan sehingga benar bahwa fenomena kehidupan nelayan tingkat kesejahteraannya masih kurang.

Untuk data pra survey mengenai kepuasan kerja dapat dilihat melalui indikator “menyenangi pekerjaannya” untuk pernyataan pertama dan keempat “pekerjaan itu sendiri” untuk pernyataan kedua menurut Hasibuan (Nabawi, 2019). dan pernyataan ketiga merupakan indikator “kepuasan pada pekerjaan itu sendiri” menurut Soedjono (Wirayani et al., 2018).

**Tabel 1.4**

**Hasil Pra Survey Kepuasan Kerja Nelayan Sibolga Ilir**

No	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
1	Pekerjaan saya menarik bagi saya.	14	46,6	16	53,3
2	Pekerjaan saya saat ini adalah pekerjaan yang saya inginkan dari dulu.	3	10	27	90

3	Saya merasa mendapatkan banyak keberhasilan dalam pekerjaan saya.	12	40	18	60
4	Saya merasa senang dengan hasil penangkapan saya selama ini.	10	33,3	20	66,7
	Total Rata-rata		32,4%		67,5%

(Sumber: Hasil Data Kuesioner Pra Survey, 02 November 2021)

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dilihat bahwa kepuasan kerja nelayan Sibolga Ilir mempunyai total skor rata-rata 32,4% untuk yang menjawab ya dan 67,5% untuk yang menjawab tidak. Adapun pernyataan yang masih jauh dibawah rata-rata adalah pernyataan “Pekerjaan saya saat ini adalah pekerjaan yang saya inginkan dari dulu” dan pernyataan “Saya merasa senang dengan hasil penangkapan saya selama ini.”. Secara keseluruhan nelayan belum mencapai kepuasannya dalam bekerja hal ini dapat dilihat dari hasil jawaban nelayan yang dominan memberikan jawaban tidak. Nelayan kebanyakan tidak selalu puas dengan hasil tangkapannya selama melaut dan yang paling pastinya setiap individu tidak menginginkan pekerjaan sebagai nelayan karena pola pikir masyarakat yang belum maju dan masih berpikir bahwa pekerjaan yang menyandang jabatan adalah yang berhasil, padahal sebenarnya pernyataan tersebut salah apabila setiap individu mampu mengelola potensi dirinya sendiri untuk lebih dikembangkan dengan memanfaatkan kemajuan zaman sekarang ini seperti halnya fasilitas dan peralatan canggih yang dapat digunakan untuk pengelolaan produksi ikan saat ini.

Berdasarkan hasil dari pemaparan penelitian terdahulu, mengindikasikan terjadinya research gap pada penelitian ini dan dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel Etos Kerja mencerminkan nilai atau perilaku positif yang berdasarkan ketekunan yang dibutuhkan seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Pernyataan dari hasil penelitian dari Lengkong (2020) bahwa variabel Etos Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap variable Produktivitas Kerja. Hasil penelitian yang dilakukan Wirayani (2018) bertentangan dengan penelitian oleh Lengkong (2020). Pernyataan dalam penelitian yang dilakukan Wirayani (2018) bahwa variabel Etos Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Dikarenakan adanya research gap pada penelitian yang dilakukan Lengkong (2020) dan Wirayani (2018) maka perlu dilakukan penelitian lanjutan tentang pengaruh variabel Etos Kerja terhadap variable Produktivitas Kerja.
2. Variabel Kepuasan Kerja merupakan sikap atau perasaan seseorang yang terhubung dengan pekerjaannya. Pernyataan dari hasil penelitian dari Alimin (2020) bahwa variabel Kepuasan Kerja tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap variable Produktivitas Kerja. Hasil penelitian yang dilakukan Redjeki (2021) bertentangan dengan penelitian oleh Alimin (2020). Pernyataan dalam penelitian yang dilakukan Redjeki (2021) bahwa variabel Kepuasan Kerja memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Kerja. Dikarenakan adanya research gap pada penelitian yang dilakukan Alimin (2020) dan Redjeki (2021) maka diperlukan untuk melakukan penelitian

lanjutan tentang pengaruh variabel Kepuasan Kerja terhadap variable Produktivitas Kerja.

Berdasarkan fenomena dan uraian latar belakang diatas, menarik bagi peneliti untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “PENGARUH ETOS KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA NELAYAN DI KELURAHAN SIBOLGA ILIR KECAMATAN SIBOLGA UTARA KOTA SIBOLGA”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Produktivitas kerja nelayan Di Kelurahan Sibolga Ilir Kecamatan Sibolga Utara Kota Sibolga mengalami fluktuasi penurunan dalam 4 tahun terakhir.
2. Kurangnya etos kerja nelayan Di Kelurahan Sibolga Ilir Kecamatan Sibolga Utara Kota Sibolga dalam melakukan penangkapan ikan.
3. Kepuasan kerja nelayan Di Kelurahan Sibolga Ilir Kecamatan Sibolga Utara Kota Sibolga yang masih tergolong rendah dalam melakukan pekerjaannya.

## **1.3 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dibatasi agar tidak meluas dan terarah, maka peneliti melakukan pembatasan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Pada etos kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja Nelayan Di Kelurahan Sibolga Ilir Kecamatan Sibolga Utara Kota Sibolga.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas dan pembatasan masalah, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh Etos Kerja terhadap Produktivitas Kerja Nelayan Di Kelurahan Sibolga Ilir Kecamatan Sibolga Utara Kota Sibolga?
2. Apakah terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Nelayan Di Kelurahan Sibolga Ilir Kecamatan Sibolga Utara Kota Sibolga?
3. Apakah terdapat pengaruh Etos Kerja dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja Nelayan Di Kelurahan Sibolga Ilir Kecamatan Sibolga Utara Kota Sibolga?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Setiap penelitian yang dilakukan tentunya memiliki tujuan yang akan dicapai. Adapun tujuan yang akan dicapai penulis dari penelitian ini, yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh Etos Kerja terhadap Produktivitas Kerja Nelayan Di Kelurahan Sibolga Ilir Kecamatan Sibolga Utara Kota Sibolga.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Nelayan Di Kelurahan Sibolga Ilir Kecamatan Sibolga Utara Kota Sibolga.

3. Untuk mengetahui pengaruh Etos Kerja dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja Nelayan Di Kelurahan Sibolga Ilir Kecamatan Sibolga Utara Kota Sibolga.

## 1.6 Manfaat Penelitian

Penulis berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

### 1. Bagi Penulis

Sebagai saluran untuk menambah wawasan agar dapat mengembangkan kemampuan dan pengalaman bagi penulis dalam memahami dan mengimplementasikan ilmu yang diimban selama perkuliahan sehingga dapat berfikir secara ilmiah dan logis serta dapat mengetahui bagaimana pengaruh *Etos Kerja* dan *Kepuasan Kerja* terhadap Produktivitas Kerja Nelayan.

### 2. Bagi Kelompok Nelayan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai media masukan dalam mengatasi permasalahan mengenai pengaruh *Etos Kerja* dan *Kepuasan Kerja* terhadap Produktivitas Kerja Nelayan.

### 3. Bagi Lembaga Pendidikan Universitas Negeri Medan

Dapat digunakan sebagai tambahan literatur kepustakaan dibidang penelitian sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh *Etos Kerja* dan *Kepuasan Kerja* terhadap Produktivitas Kerja Nelayan.



#### 4. Bagi Peneliti Lain

Untuk melengkapi bahan referensi, perbandingan, dan menambah literatur kepustakaan bagi peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian sejenis yang berhubungan dengan *Etos Kerja* dan *Kepuasan Kerja* terhadap Produktivitas Kerja Nelayan.

