

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan kunci yang harus diperhatikan karena sumber daya manusia atau tenaga kerja memegang peran penting dalam keberhasilan dan tercapainya suatu tujuan program kerja. Salah satu pemicu keberhasilan operasional kelurahan dikarenakan oleh sumber daya manusia.

Menurut Peraturan Walikota Medan Nomor 51 Tahun 2021 BAB II Bagian Kesatu Kedudukan Pasal 2 kedudukan kepala lingkungan adalah sebagai pembantu pelaksanaan tugas operasional kelurahan yang membawahi suatu lingkungan, dan kepala lingkungan bukan sebagai bagian dari perangkat kelurahan. Bagian Kedua Pasal 3 Tugas kepala lingkungan adalah membantu Lurah dalam penyelenggaraan urusan pemerintah, pembangunan, dan pemberdayaan masyarakat dalam wilayah lingkungan. Bagian Ketiga Pasal 4 Sebagaimana dimaksud pada Pasal 3 mempunyai Fungsi sebagai Pembantu Lurah dalam penyelenggara urusan Pemerintah Umum, Pembantuan Lurah dalam penyelenggara urusan Ketentraman, Ketertiban Umum, dan Perlindungan masyarakat, serta Pembantuan Lurah dalam penyelenggara urusan Pembangunan.

Kepala lingkungan merupakan suatu kaitan antara output yakni hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan program kerja oleh tenaga kerja. Alasan-alasan mengapa kepala lingkungan tidak meningkatkan produktivitasnya rendah. Hal tersebut dapat dipengaruhi oleh tingkat beban kerja

yang lebih. Pentingnya produktivitas melalui hasil yang diperoleh seimbang dengan masukan yang diolah dengan berbagai perbaikan cara kerja, penghematan waktu tenaga dan berbagai input lainnya akan bisa dikurangi sejauh mungkin. Hasilnya tentu akan lebih baik dan banyak hal yang bisa dihemat. Waktu tidak terbuang sia-sia, tenaga dikerahkan secara efektif dan pencapaian tujuan usaha bisa terselenggara dengan efektif dan efisien.

Berdasarkan data yang diambil dari Badan Pusat Statistik Tahun 2020 kecamatan Medan Labuhan merupakan kecamatan yang memiliki posisi ke-5 sebagai kecamatan yang memiliki populasi penduduk yang tinggi hal ini menjadikan beberapa kepala lingkungan merasa adanya ketimpangan antar wilayah lingkungan yang ada di kecamatan Medan Labuhan.

Sumber daya di suatu organisasi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama organisasi agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Tingkat produktivitas sangat berkaitan dengan optimalisasi penggunaan sumber daya manusia, baik dalam jumlah tenaga kerja yang digunakan, maupun dari kualitas orang yang melakukan pekerjaan tersebut. Perlakuan terhadap manusia tentunya berbeda dengan perlakuan faktor produksi yang lainnya, karena tenaga manusia memiliki karakteristik yang berbeda-beda dan kemampuan untuk mengemban pekerjaan.

Disinilah tantangan bagi sebuah lembaga pemerintah untuk mengatur berbagai macam kekhususan, menanamkan nilai-nilai serta norma dan memberikan beban pekerjaan yang sesuai kepada tenaga kerja yang ada guna mencapai tujuan

bersama dan peningkatan produktivitas. Kecamatan Medan Labuhan yang menempati ke-5 kecamatan yang memiliki penduduk terbanyak di Kota Medan, ketidak meratanya jumlah kepala keluarga di suatu lingkungan membuat beberapa kepala lingkungan merasakan setiap program kerja tidak bisa disama ratakan hal ini menjadikan beberapa kepala lingkungan merasa berat dalam menjalani tugasnya.

Untuk menghasilkan produktifitas yang baik maka perlu memperhatikan faktor yang dapat memicu rendahnya tingkat produktifitas dari pegawai seperti beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berdampak terjadinya efisiensi dan efeksitas kerja maka sumber daya manusia sangat penting agar dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan kepala lingkungan agar tercapai. Pembebanan kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan dan keterampilan dari individu karyawan akan menghasilkan produktifitas yang rendah. Hal ini didasarkan pada pemikiran bahwa sebenarnya produktivitas manapun bersumber dari individu yang melakukan kegiatan. Namun individu yang di maksudkan adalah individu sebagai tenaga kerja yang memiliki kualitas kerja yang memadai.

Sedarmayanti (2017 : 60) produktivitas individu merupakan perbandingan dari efektivitas keluaran (pencapaian kerja yang maksimal) dengan efisiensi salah satu masukan (tenaga kerja) yang mencakup kuantitas, kualitas dalam satuan waktu tertentu. Berikut adalah data pra survey tentang produktifitas kerja yang dilakukan pada seluruh kepala lingkungan di kelurahan Tangkahan dan kelurahan Besar.

Table 1.1
Hasil Pra Survey Mengenai Produktivitas Kerja Kepala Lingkungan
Kecamatan Medan Labuhan

Variabel	Indikator	Ya	Persentase	Tidak	Persentase
Produktivitas Kerja	Tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kemampuan bapak/ibu	5	14,3%	30	85,7%
	Saat menyelesaikan pekerjaan saya harus mendapatkan hasil yang terbaik	30	85,7%	5	14,3%
	Bersedia diberi tambahan kuantitas kerja diluar jam kerja apabila dibutuhkan	5	14,3%	30	85,7%
	Pemeintah kota membuka peluang untuk pengembangan kepala lingkungan	29	82,9%	6	17,1%
	Mutu dari hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang telah di tetapkan	21	61,8%	14	38,2%
	Saat menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan	8	22,9%	27	77,1%

Sumber: Hasil data diolah Penulis Tahun 2022

Dari table 1.1 dapat dilihat pra survei yang dibagikan kepada 35 kepala lingkungan kecamatan Medan Labuhan, berdasarkan pertanyaan pertama 5 kepala lingkungan dengan persentase 14,3% menjawab ya dan 30 kepala lingkungan dengan persentase 85,7% menjawab tidak, pertanyaan kedua 30 kepala lingkungan dengan persentase 85,7% menjawab ya dan 5 kepala lingkungan dengan persentase 14,3% menjawab tidak, pertanyaan ketiga 5 kepala lingkungan dengan persentase 14,3% menjawab ya dan 30 kepala lingkungan dengan persentase 85,7% menjawab tidak, pertanyaan keempat 29 kepala lingkungan dengan persentase 82,9% menjawab ya dan 6 kepala lingkungan dengan persentase 17,1% menjawab tidak, pertanyaan kelima 21 kepala lingkungan dengan persentase 61,8% menjawab ya

dan 14 kepala lingkungan dengan persentase 38,2% menjawab tidak, pertanyaan keenam 8 kepala lingkungan dengan persentase 22,9% menjawab ya dan 27 kepala lingkungan dengan persentase 77,1% menjawab tidak.

Selain itu beban kerja yang terlalu tinggi maupun beban kerja yang terlalu rendah juga dapat mempengaruhi produktivitas yang dihasilkan karena beban kerja yang tinggi membuat pegawai kelelahan, sedangkan dengan beban kerja yang terlalu rendah akan membuat pegawai menjadi bermalas-malas. Maka perlu adanya pemberian beban kerja yang sesuai agar dapat menghasilkan produktivitas dari kepala lingkungan kecamatan Medan Labuhan.

Sedarmayanti (2017 : 199) menyimpulkan “Produktivitas persial adalah perbandingan dari keluaran dengan satu jenis masukan atau input per satuan waktu, seperti upah tenaga kerja, kapital, bahan, energi, beban kerja”. Seperti halnya penelitian yang dilakukan Wijaya (2017) menyatakan beban kerja adalah sekumpulan atau jumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang berupa fisik biasanya dapat dilihat secara langsung. Misalnya kelelahan menurutnya tingkat produktivitas pekerjaan serta kesalahan-kesalahan yang terjadi.

Berikut adalah data pra survey tentang beban kerja yang” dilakukan pada seluruh kepala lingkungan di kelurahan Tangkahan dan kelurahan Besar.

Table 1.2
Hasil Pra Survey Mengenai Beban Kerja Kepala Lingkungan
Kecamatan Medan Labuhan

Variable	Indikator	Ya	Persentase	Tidak	Persentase
Beban kerja	Pemerintah kota selalu memberikan beban kerja yang disesuaikan dengan kemampuan pekerjaan kepala lingkungan	5	14,3%	30	85,7%
	Bisa membagi waktu di jam kerja dan diluar jam kerja	18	51,4%	17	48,6%
	Selalu siap mencapai target yang diberikan pemerintah kota	7	20%	28	80%
	Saat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang atasan harapkan	15	42,9%	20	57,1%

Sumber: Hasil data diolah Penulis Tahun 2022

Dari table 1.2 dapat dilihat pra survei yang dibagikan kepada 35 kepala lingkungan kecamatan Medan Labuhan, berdasarkan pertanyaan pertama 5 kepala lingkungan dengan persentase 14,3% menjawab ya dan 30 kepala lingkungan dengan persentase 85,7% menjawab tidak, pertanyaan kedua 18 kepala lingkungan dengan persentase 51,4% menjawab ya dan 17 kepala lingkungan dengan persentase 48,6% menjawab tidak, pertanyaan ketiga 7 kepala lingkungan dengan persentase 20% menjawab ya dan 28 kepala lingkungan dengan persentase 80% menjawab tidak, pertanyaan keempat 15 kepala lingkungan dengan persentase 42,9% menjawab ya dan 20 kepala lingkungan dengan persentase 57,1% menjawab tidak.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kepuasan kerja dapat dilihat dari pendapat menurut. Meithiana Indrasari (2017 : 38) Kepuasan kerja merupakan

respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relative puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek lainnya. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan baik bila penghargaan tersebut dirasakan adil dan memadai. Maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat karena mereka menerima penghargaan dalam proporsi yang sesuai dengan prestasi kerja.

Table 1.3
Hasil Pra Survey Mengenai Kepuasan Kerja Kepala Lingkungan
Kecamatan Medan Labuhan

Variable	Indikator	Ya	Persentase	Tidak	Persentase
Kepuasan Kerja	Gaji yang diterima sudah sesuai dengan beban kerja saya	5	14,3%	30	85,7%
	Saya bekerja sudah sesuai dengan tanggung jawab yang seharusnya saya laksanakan	18	51,4%	17	48,6%
	Suasana di kantor kelurahan sangat mendukung saya dalam membangun hubungan kerja dengan rekan kerja	30	85,7%	5	14,3%
	Pimpinan selalu memberikan dukungan sosial terhadap para kepala lingkungan	5	14,3%	30	85,7%
	Kejujuran dalam melaksanakan tugas cukup baik untuk memenuhi syarat pemberian promosi jabatan	7	20%	28	80%
	Fasilitas lingkungan kerja sudah sesuai	5	14,3%	30	85,7%

	dengan keinginan para kepala lingkungan				
--	---	--	--	--	--

Sumber: Hasil data diolah Penulis Tahun 2022

Dari table 1.3 dapat dilihat pra survei yang dibagikan kepada 35 kepala lingkungan kecamatan Medan Labuhan, berdasarkan pertanyaan pertama 5 kepala lingkungan dengan persentase 14,3% menjawab ya dan 30 kepala lingkungan dengan persentase 85,7% menjawab tidak, pertanyaan kedua 18 kepala lingkungan dengan persentase 51,4% menjawab ya dan 17 kepala lingkungan dengan persentase 48,6% menjawab tidak, pertanyaan ketiga 30 kepala lingkungan dengan persentase 85,7% menjawab ya dan 5 kepala lingkungan dengan persentase 14,3% menjawab tidak, pertanyaan keempat 5 kepala lingkungan dengan persentase 14,3% menjawab ya dan 30 kepala lingkungan dengan persentase 85,7% menjawab tidak, pertanyaan kelima 7 karyawan dengan persentase 20% menjawab ya dan 28% dengan persentase 80% menjawab tidak, pertanyaan keenam 5 kepala lingkungan dengan persentase 14,3% menjawab ya dan 30 kepala lingkungan dengan persentase 85,7% menjawab tidak.

Berdasarkan pra survey yang dilakukan oleh penulis pada kepala lingkungan kecamatan Medan Labuhan. Dari hasil pra survey yang dilakukan oleh penulis. Penulis menemukan suatu fenomena yang terjadi pada kepala lingkungan kecamatan Medan Labuhan yaitu penulis menemukan permasalahan berkaitan dengan beban kerja sehingga keluaran yang dihasilkan dicapai dari masukan yang melakukan proses kegiatan yang terbentuknya dapat berupa produk nyata atau jasa mengganggu sejumlah produktivitas yang bersangkutan dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan adanya beban kerja yang harus ditanggung oleh kepala

lingkungan sangat besar. Selain itu kepuasan kerja terhadap gaji dan lingkungan kerja juga dirasakan oleh kepala lingkungan kecamatan Medan Labuhan.

Dari fenomena dan deskripsi latar belakang yang telah diuraikan. Peneliti ingin melakukan penelitian yang lebih lanjut mengenai “Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Kepala Lingkungan Kecamatan Medan Labuhan”

1.2 Identifikasi Masalah

Sesuai dengan keterkaitan antara beban kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai kepala lingkungan yang telah diuraikan dalam latar belakang masalah diatas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah:

1. Produktivitas kepala lingkungan masih rendah dapat dilihat dari kemampuan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada kepala lingkungan kecamatan Medan Labuhan
2. Keterbatasan fasilitas yang diberikan kepala lingkungan
3. Rendahnya dukungan sosial atasan terhadap para kepala lingkungan
4. Keterbatasan pembagian waktu jam kerja dan diluar jam kerja terkait dengan tugas dan fungsi kepala lingkungan.

1.3 Pembatasan Masalah

Dilihat dari latar belakang dan identifikasi terhadap masalah yang ada sangat luas, dan supaya penelitian ini mempengaruhi temuan yang terfokus pada permasalahan dan terhindar dari penafsiran yang berbeda, maka perlu dilakukan pembatasan masalah. Batasan masalah penelitian ini berfokus untuk melihat

apakah ada Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kepala Lingkungan Kecamatan Medan Labuhan.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja kepala lingkungan kecamatan Medan Labuhan?
2. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja kepala lingkungan kecamatan Medan Labuhan?
3. Apakah terdapat pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja kepala lingkungan kecamatan Medan Labuhan?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah tersebut, maka tujuan penelian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja kepala lingkungan kecamatan Medan Labuhan
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja kepala lingkungan kecamatan Medan Labuhan
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja kepala lingkungan kecamatan Medan Labuhan

1.6 Manfaat Penelitian

Setiap penelitian diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membaca maupun yang terkait secara langsung di dalamnya. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi:

1. Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan dan wawasan penulis dalam memahami pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja.

2. Bagi Universitas Negeri Medan

Diharapkan peneliti ini dapat bermanfaat sebagai bahan referensi dan bahan pembelajaran mengenai penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja.

3. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan dan masukan bagi peneliti selanjutnya serta sebagai bahan pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi permasalahan yang sama

4. Bagi Pihak Organisasi

Hasil ini diharapkan dapat menjadi saran dan masukan bagi pegawai kecamatan Medan Labuhan guna peningkatan kualitas sumber daya manusia khususnya berkaitan dengan pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja