

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Produktivitas kerja merupakan salah satu sasaran yang ingin dicapai oleh setiap institusi/organisasi. Secara umum, produktivitas yang semakin tinggi merupakan bagian dari pendayagunaan sumber daya secara efektif dan efisien, ketepatan atau kesesuaian penggunaan metode atau cara kerja dibandingkan dengan waktu yang tersedia, dalam rangka mencapai tujuan. Ukuran pokoknya adalah penyelesaian volume dan beban kerja yang tepat pada waktunya, dengan menggunakan sumber daya manusia secara minimal (Kamuli, 2012).

Pada umumnya produktivitas adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (pemasukan). Sejalan dengan yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2000), produktivitas selalu dilihat dari dua sisi, yaitu *output* dan *input*. Perbandingan antara dua sisi akan menjadi ukuran produktivitas kerja seseorang.

Produktivitas kerja suatu organisasi atau instansi selalu dapat ditingkatkan, baik pada tingkat individual, kelompok, bahkan pada tingkat organisasi sebagai keseluruhan. Dengan pengertian lain, peningkatan produktivitas kerja merupakan tantangan yang harus dihadapi oleh semua komponen dan unsur suatu organisasi atau instansi. Bukan hanya itu,

peningkatan produktivitas kerja merupakan urusan semua orang dalam organisasi (Siagian, 2000).

Kerja produktif memerlukan keterampilan kerja yang sesuai dengan isi kerja sehingga bisa menimbulkan penemuan-penemuan baru untuk memperbaiki cara kerja atau minimal mempertahankan cara kerja yang sudah baik. Kerja produktif memerlukan prasyarat lain sebagai faktor pendukung, yaitu : kemauan kerja yang tinggi, kemampuan kerja yang sesuai dengan isi kerja, lingkungan kerja yang nyaman, penghasilan yang dapat memenuhi kebutuhan hidup minimum, jaminan sosial yang memadai, kondisi kerja yang manusiawi dan hubungan kerja yang harmonis (Sinungan, 2009).

Produktivitas kerja yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dipengaruhi oleh berbagai macam kondisi dimana ia bekerja. Beberapa kondisi atau faktor baik dari dalam diri pegawai maupun dari lingkungan kerjanya dapat mempengaruhi hasil kerjanya (As'ad, 1987). Produktivitas kerja akan terwujud jika para pegawai mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang menjadi tanggung jawabnya masing-masing.

Adapun fenomena mengenai produktivitas kerja pegawai Kantor Camat Medan Tembung yang saya amati masih terbilang rendah. Hal ini terlihat dari banyaknya complain masyarakat yang berurusan dengan Kantor Camat Medan Tembung, misalnya kesalahan dalam penulisan data yang mereka urus, ataupun lambatnya proses pengurusan surat-surat, dan

juga terlihat banyaknya pegawai yang tidak berada di ruangan pada saat jam kerja, kebanyakan mereka menghabiskan waktu di kantin atau mengerjakan hal-hal yang tidak berhubungan dengan pekerjaan. Hal ini dipertegas dengan hasil wawancara saya terhadap salah seorang masyarakat :

“Saya kesini mau buat KTP karena KTP saya ilang kemaren. Tapi sampai sekarang belum siap. Gak ngerti juga sama alasan mereka, katanya sih Camatnya tidak ada, harus mengantri, ini aja saya udah tiga kali kesini, padahal saya butuh kali KTP itu untuk keperluan kerja” (wawancara tanggal 10 Desember 2014).

Hal ini sejalan dengan hasil wawancara saya dengan pegawai kantor Camat Medan Tembung sebagai berikut :

“Seharusnya kami bekerja harus sesuai dengan job desc yang udah ada, tapi kami kerjanya ya santai la gak kayak di perusahaan swasta yang kalok gak mencapai target langsung main pecat. Ya tau sendiri lah dek inikan punya pemerintah, jadi semua bisa diatur. Paling kalok udah mau penilaian baru la semua kerjaan kami kejar, pokoknya harus sesuai job desc masing-masing orang” (wawancara tanggal 13 Juli 2015).

Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri, maupun yang berhubungan dengan lingkungan, seperti kualitas pekerjaan, kerjasama dengan orang lain, kepribadian pegawai, keterampilan, kepemimpinan, keselamatan kerja, pengetahuan pekerjaan, kehadiran atau absensi, kesetiaan atau loyalitas, ketangguhan, dan kemampuan pegawai dalam memberikan inisiatif (Flippo, 1986).

Salah satu hal yang penting agar organisasi atau instansi dapat berkembang yaitu jika pegawai memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi atau instansi tersebut. Loyalitas kerja merupakan perhatian penting bagi semua pihak, baik pegawai sebagai bawahan, maupun pimpinan sebagai atasan. Hal ini disebabkan karena loyalitas kerja memiliki kaitan erat dengan produktivitas kerja pegawai di dalam suatu instansi, baik pemerintah maupun swasta. Dengan adanya loyalitas kerja maka pegawai akan memiliki empati yang lebih terhadap instansi atau organisasi tersebut. Pegawai dengan loyalitas tinggi akan lebih mudah bekerja sama dengan suatu organisasi atau instansi, sehingga pegawai mampu bekerja sesuai dengan standar yang ada pada organisasi atau instansi tersebut. Loyalitas adalah sesuatu yang ditampilkan oleh individu dalam menampilkan suatu pekerjaan dengan sepenuh hati dan perasaan senang, bersemangat untuk menyelesaikan pekerjaan serta mematuhi segala peraturan yang berlaku dan mengutamakan kepentingan organisasi (As'ad, 1987).

Loyalitas kerja menurut Strouss dan Styleless (dalam Saraswati, 2003) berkaitan dengan sikap mental individu dalam bekerja. Sikap mental yang ditampilkan individu menunjukkan kesungguhan serta kepatuhan dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggungjawab.

Membahas masalah loyalitas dalam bekerja tentunya akan mendorong individu untuk bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh individu maupun institusi. Loyalitas erat kaitannya dengan kepuasan

kerja yang mengarah pada produktivitas individu dalam bekerja. Apabila dalam bekerja seorang pegawai merasakan tidak adanya kepuasan kerja, maka kondisi tersebut mencerminkan rendahnya produktivitas pegawai dalam bekerja.

Adapun fenomena yang saya amati di Kantor Camat Medan Tembung terkait dengan loyalitas yaitu adanya beberapa pegawai yang terkadang melakukan hal yang tidak sesuai dengan peraturan yang ada, seperti pelanggaran terhadap ketentuan jam kerja, dimana pelanggaran tersebut berupa keterlambatan masuk kerja dengan durasi lima hingga dua puluh menit, dan hal tersebut dilakukan tidak hanya sekali, namun berulang-ulang dengan pegawai yang berbeda, serta melakukan kegiatan lain pada saat jam kerja, seperti menjemput anak sekolah, berjalan-jalan/makan siang diluar kantor, terutama dipusat-pusat perbelanjaan, yang pada akhirnya menyebabkan produktivitas kerja pegawai tersebut menurun karena waktu yang seharusnya dipergunakan untuk menyelesaikan tugas tidak dimanfaatkan dengan baik. Untuk itulah perlu adanya kontrol dari atasan berupa peringatan yang tegas kepada para pegawai agar mereka lebih patuh terhadap ketentuan-ketentuan yang berlaku sehingga pegawai lebih produktif dalam bekerja, yang pada akhirnya akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi atau institusi dimana ia bekerja.

Hal ini sesuai dengan wawancara yang dilakukan dengan Camat Medan Tembung, yakni :

“kalo mengenai jam masuk kerja sebenarnya kami masuk jam 8 pagi, tapi hampir setiap hari ada aja pegawai yang terlambat.

Alasan mereka bermacam-macam, mulai dari macet hingga urusan keluarga yang tiba-tiba. Ya akibatnya pekerjaan mereka yang harus selesai pada hari ini menjadi tertunda, walaupun pada akhirnya pekerjaan tersebut selesai juga sih.” (wawancara tanggal 08 Desember 2014).

Rendahnya loyalitas kerja pegawai pada organisasi atau instansi akan menimbulkan sikap dan perilaku yang bertentangan dengan tujuan organisasi, seperti tidak adanya semangat kerja pegawai, tingkat absensi dan keterlambatan yang tinggi, disiplin kerja yang rendah, prestasi kerja yang menurun, bahkan bisa menimbulkan pemogokan kerja (Nitisemito dalam Mar'atusholihah, 2010). Dengan demikian, kondisi terciptanya produktivitas kerja ini lebih berpeluang muncul pada individu yang memiliki loyalitas kerja yang tinggi. Hal ini disebabkan karena individu yang memiliki loyalitas kerja tinggi akan merasakan bahwa beban kerja yang dipikul tidak terlalu memberatkannya yang pada akhirnya akan membuat individu tersebut lebih mudah untuk melakukan pekerjaan secara produktif.

Bagi individu yang memiliki loyalitas kerja tinggi dan dapat memanfaatkannya dengan baik, tentunya akan berdampak positif bagi dirinya sendiri maupun bagi instansi dimana ia bekerja. Namun sebaliknya, bagi individu yang loyalitas kerjanya rendah tentunya akan berdampak negatif. Sebagai akibatnya individu yang loyalitas kerjanya rendah akan sulit untuk mendapatkan prestasi yang baik dalam bekerja dan menyebabkan produktivitas kerjanya menurun. Hal ini sejalan dengan yang diungkapkan oleh Straus dan Sayles (dalam Saraswati, 2003) adanya

loyalitas kerja yang dimiliki oleh individu sebagai pegawai dalam sebuah instansi atau organisasi tentunya dapat memicu individu dalam mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Sebaliknya, apabila loyalitas kerja ini tidak dimiliki oleh individu sebagai pekerja maka kemungkinan besar produktivitas kerja tidak akan berkembang secara optimal.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul : **Hubungan antara Loyalitas Kerja dengan Produktivitas Kerja pada Pegawai Kantor Kecamatan Medan Tembung.**

B. Identifikasi Masalah

Melihat pentingnya produktivitas kerja dalam sebuah institusi atau organisasi yang berdampak pada kemajuan institusi tersebut, maka perlu ditinjau beberapa faktor yang menjadi penyebab tinggi rendahnya produktivitas kerja pegawai. Salah satu faktor yang menjadi penyebab tinggi rendahnya produktivitas kerja pegawai adalah tingkat loyalitas kerja pegawai terhadap institusi tempat ia bekerja. Berdasarkan fenomena yang dapat dilihat pada tempat penelitian ini, masih terdapat beberapa pegawai yang memiliki tingkat loyalitas kerja yang rendah.

Oleh karena itu, penelitian ini akan mengkaji hubungan antara loyalitas kerja dengan produktivitas kerja karyawan. Dimana loyalitas

kerja merupakan variabel bebas, sedangkan produktivitas kerja merupakan variabel tergantung.

C. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara loyalitas kerja dengan produktivitas kerja pada pegawai Kantor Kecamatan Medan Tembung ?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini untuk melihat hubungan antara loyalitas kerja dengan produktivitas kerja pada pegawai Kantor Kecamatan Medan Tembung.

E. Manfaat Penelitian

Diharapkan melalui hasil penelitian ini akan memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis.

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang Psikologi, khususnya bidang Psikologi Industri dan Organisasi yang terkait dengan loyalitas kerja dan produktivitas kerja pegawai. Selain itu, penelitian ini diharapkan

nantinya dapat menambah bahan kepustakaan dan dapat dijadikan bahan acuan bagi peneliti selanjutnya pada masa-masa yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi bagi Kantor Kecamatan Medan Tembung agar pegawai dapat meningkatkan loyalitas kerja, sehingga produktivitas kerja pegawai juga dapat meningkat sesuai dengan yang diharapkan.

