

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Kemajuan perusahaan atau organisasi tentunya didukung oleh produktivitas kerja karyawan. Seorang karyawan dapat dikatakan mempunyai produktivitas kerja yang baik, manakala mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula. Artinya mencapai sasaran dengan atau menurut standar yang ditentukan dengan produktivitas kerja, atau dengan kata lain akan mendorong pegawai untuk bersaing organisasi-organisasi yang memiliki lebih banyak pegawai yang puas cenderung menjadi lebih efektif dibandingkan dengan organisasi-organisasi yang memiliki lebih sedikit jumlah pegawai yang puas. Seorang pegawai akan memberikan pelayanan dengan sepenuh hatinya kepada organisasi sangat tergantung pada apa yang dirasakan pegawai itu terhadap pekerjaan, rekan kerja, dan supervisor.

Permasalahan yang terjadi mengenai produktivitas kerja di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Labuhanbatu Utara yaitu adanya sebagian pegawai yang bermalas-malasan dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan kepada pegawai tersebut dan kurang motivasi dalam bekerja, mengakibatkan banyaknya pekerjaan yang menumpuk yang belum dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Indikasi dari penilaian ini adalah dengan adanya penurunan pencapaian sasaran tugas yang telah ditetapkan, misalnya kurang memahami sepenuhnya apa yang harus dikerjakan oleh para pegawai.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tinggi atau rendahnya produktivitas kerja sekaligus dapat menjadi solusi yakni aktualisasi diri. Meskipun tuntutan kerja sangat tinggi akan tetapi jika masing-masing individu dan kelompok (organisasi) merasa harapan mereka dapat tercapai bersama-sama, perasaan tekanan pekerjaan dapat direduksi. Pentingnya hal pemuasan kerja ini menjadi salah satu titik perhatian utama pembangunan dan pengembangan organisasi.

Setiap organisasi mempunyai sasaran yang dirumuskan dalam bentuk visi, misi dan tujuan, yang dirancang berdasar pada faktor untuk kemajuan organisasi bersangkutan, termasuk di dalamnya penentuan kebijakan, strategi. Prosedur metode serta aturan-aturan dalam penerapannya, sasaran tersebut dapat diinterpretasikan secara berbeda baik antara masing-masing individu, maupun antara individu dengan organisasi.

Berdasarkan permasalahan tersebut dan survei terdahulu yang dilakukan peneliti maka kebutuhan aktualisasi diri para karyawan sangat penting. Pegawai membutuhkan hal-hal yang dapat mengeksplorasi potensi dan bakat yang dimilikinya. Eksplorasi ini bertujuan untuk mengembangkan serta mengaktualisasikan kemampuan dan kapasitas para pegawai secara penuh. Pegawai yang tidak mempunyai aktualisasi diri tidak akan mampu mengoptimalkan kemampuan yang ada pada dirinya serta melakukan upaya ekstra dan melakukan hal-hal yang lebih dari yang diharapkan. Pegawai yang tidak mempunyai aktualisasi diri yang tinggi

juga akan membuat suasana kerja yang kurang dinamis, tidak saling mendukung, dan tidak memiliki kreativitas tinggi.

Salah satu yang mempengaruhi Produktivitas Kerja ialah konflik dalam organisasi. Salah satunya adalah adanya konflik peran. Konflik peran dapat diartikan sebagai keadaan dimana seorang individu memiliki peran yang berbeda dalam satu waktu yang sama. Peran tersebut memberikan tekanan kepada individu karena adanya perbedaan kepentingan antar peran yang didapatkan oleh individu tersebut. Mungkin saja dalam satu waktu seorang harus menjalankan perannya sebagai karyawan pada saat bersamaan harus berperan sebagai seorang kepala keluarga. Konflik peran dapat menyebabkan menurunnya produktivitas kerja. Hal tersebut akan diperparah dengan adanya perasaan ketidakpastian pegawai terhadap organisasi. Perasaan tersebut akan mengganggu karyawan saat bekerja yang dapat berpengaruh terhadap menurunnya kepuasan kerja dan meningkatnya stres kerja.

Setiap organisasi mempunyai sasaran yang dirumuskan dalam bentuk visi, misi dan tujuan, yang dirancang berdasar pada faktor untuk kemajuan organisasi bersangkutan, termasuk di dalamnya penentuan kebijakan, strategi. Prosedur metode serta aturan-aturan. Dalam penerapannya, sasaran tersebut dapat diinterpretasikan secara berbeda baik antara masing-masing individu, maupun antara individu dengan organisasi. Hal ini menjadi salah satu faktor pemicu konflik dalam organisasi. Perbedaan tersebut pun mengantar pada konsekuensi lainnya

yakni beban pekerjaan, yang pada gilirannya berdampak produktivitas kerja.

Situasi ini ditemukan juga Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Labuhanbatu Utara. Perbedaan latar belakang pegawai dan peran kerja yang berlebihan mengakibatkan perbedaan interpretasi sasaran serta harapan. Perbedaan harapan mengakibatkan juga adanya kemenduaan peranan. Situasi sedemikian perlu dikelola dengan baik.

Permasalahan Konflik Peran yang terjadi di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Labuhanbatu Utara adanya peran ganda yang dijalani pegawai yang menyebabkan mereka menampilkan sikap kerja yang negatif sehingga kurang konsentrasi karena urusan pekerjaan yang lain, sehingga dengan demikian akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja organisasi secara keseluruhan.

Kerjasama tim terhadap produktivitas kerja pada dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu (DPMPTSP) berkaitan dengan pentingnya efektivitas kerja dalam organisasi pemerintahan, terutama disektor pelayanan publik. DPMPTSP memiliki peran strategis dalam memberikan pelayanan perizinan dan investasi kepada masyarakat serta dunia usaha. Oleh karena itu, produktivitas kerja yang tinggi di dalam instansi ini sangat penting untuk memastikan pelayanan yang cepat, akurat, dan transparan.

Kerjasama tim menjadi faktor utama yang dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas, terutama dalam lingkungan yang kompleks dan membutuhkan koordinasi antar bagian atau unit. Dalam konteks ini, efektivitas kerjasama tim dalam DPMPTSP akan berhubungan langsung dengan kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat dan investor.

Mengingat pentingnya Aktualisasi Diri, Konflik peran, dan Kerjasama tim bagi Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Labuhanbatu Utara sebagai wujud perhatian pihak kepegawaian mengenai masalah-masalah yang dihadapi melalui serangkaian usaha tertentu sesuai dengan kebijakan organisasi, sehingga produktivitas kerja terhadap pegawai dalam bekerja akan tetap terjaga. Berdasarkan hal tersebut menarik penulis untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH AKTUALISASI DIRI, KONFLIK PERAN DAN KERJASAMA TIM TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KABUPATEN LABUHANBATU UTARA”**.

## **B. Batasan dan Perumusan Masalah**

### **1. Batasan Masalah**

Batasan masalah digunakan untuk menghindari kesimpangsiuran dalam membahas dan menganalisis permasalahan dalam penelitian ini. Batasan masalah dalam penelitian ini adalah membahas persoalan yang berkaitan dengan Aktualisasi Diri ( $X_1$ ). Konflik Peran ( $X_2$ )., Kerja Sama Tim ( $X_3$ ). Dan Produktivitas kerja ( $Y$ ) Pada Dinas

Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Labuhanbatu Utara.

## **2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, dirumuskan beberapa masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah Aktualisasi Diri Secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Produktivitas kerja pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Labuhanbatu Utara?
2. Apakah Konflik Peran Secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Produktivitas kerja pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Labuhanbatu Utara?
3. Apakah Kerjasama tim Secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Produktivitas kerja pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Labuhanbatu Utara?
4. Apakah Aktualisasi Diri, Konflik Peran, Kerjasama Tim Secara Simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Produktivitas kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Labuhanbatu Utara?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian yang dilakukan pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Labuhanbatu Utara adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Aktualisasi Diri terhadap Produktivitas kerja pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Labuhanbatu Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh Konflik Peran terhadap Produktivitas kerja pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Labuhanbatu Utara.
3. Untuk mengetahui Kerjasama tim Secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Produktivitas kerja pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Labuhanbatu Utara
4. Untuk mengetahui pengaruh Aktualisasi Diri dan Konflik Peran Berpengaruh Signifikan terhadap Produktivitas kerja pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Labuhanbatu Utara.

### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Labuhanbatu Utara Sebagai masukan mengenai pemikiran ilmiah berkaitan dengan institusi mengelola Aktualisasi Diri dan Konflik Peran terhadap Produktivitas kerja pegawai.

2. Bagi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Labuhanbatu Sebagai upaya membantu menambah koleksi keilmuan pada perpustakaan kampus dalam bentuk karya ilmiah tentang sumber daya manusia.
3. Bagi Peneliti Sebagai tempat untuk mengasimilasikan berbagai ilmu pengetahuan dan menambah wawasan yang diperoleh selama menjadi mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Labuhanbatu.
4. Bagi Peneliti Lain Sebagai sumber referensi yang relevan sekaligus memotivasi peneliti lain guna mengembangkan variabel penelitian sumber daya manusia yang lebih kompleks.