

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada dasarnya setiap perusahaan atau lembaga membutuhkan jasa seseorang untuk berkontribusi dalam perusahaan atau lembaga tersebut. Pegawai adalah seseorang yang memiliki kemampuan melakukan sebuah pekerjaan untuk menghasilkan suatu produk, bisa berupa barang atau jasa, sehingga dari hasil tersebut dapat digunakan untuk kebutuhannya sendiri atau kebutuhan orang lain (Azhar, 2015). Seperti halnya pada pegawai yang bekerja di lembaga Badan Narkotika Nasional di Kota Samarinda. Pegawai Badan Narkotika Nasional merupakan pegawai yang berdasarkan keputusan pejabat Pembina kepegawaian melaksanakan tugas dan fungsinya pada Badan Narkotika Nasional (Peraturan BNN Nomor 9 Tahun 2019).

Sebuah perusahaan atau lembaga tentunya memiliki harapan besar pada pegawai agar dapat bekerja semaksimal mungkin, dan produktif dalam bekerja. Produktivitas kerja yaitu menunjukkan suatu keseimbangan antara pemasukan dan pengeluaran yang digunakan dari perusahaan atau lembaga. Selain itu produktivitas kerja dapat diartikan sebagai satuan waktu dari peran pegawai, atau ukuran efisiensi dalam proses identifikasi hasil kinerja pegawai (Burhanuddin, 2016). Menurut Fitriani, Pujiati, & Skitri (2019), memiliki pegawai yang berkualitas dapat mempengaruhi produktivitas kerjanya menjadi baik. Sebaliknya, jika pegawai tidak memiliki kualitas yang baik maka dapat mempengaruhi produktivitas kerjanya menjadi tidak baik.

Berdasarkan hasil wawancara pada lembaga Badan Narkotika Nasional di Kota Samarinda, beberapa pekerjaan yang dilaksanakan oleh pegawai masih membutuhkan bantuan dari pegawai lainnya. Seperti halnya pada pegawai seksi pemberantasan yang berkaitan dengan mempersiapkan strategi yang baik sebelum turun ke lapangan. Hal tersebut berkaitan dengan penangkapan buronan narkoba yang biasanya telah dilaporkan oleh masyarakat sekitar. Pekerjaan pegawai Badan Narkotika Nasional ini biasanya beberapa kali dilakukan di luar dari jam kerja. Sehingga pekerjaan seperti itu terkesan berat dan melebihi porsi pekerjaan yang seharusnya dilakukan. Selain itu, kurangnya sumber daya manusia membuat pegawai lain harus berkontribusi pada pekerjaan pegawai lainnya.

Hasil wawancara peneliti menyatakan bahwa, pekerjaan yang ada pada lembaga Badan Narkotika Nasional di Kota Samarinda bukan pekerjaan yang ringan, melainkan pekerjaan yang membutuhkan banyak perencanaan dan strategi yang baik, semangat yang tinggi, kontribusi, serta produktivitas yang baik pada pegawai. Oleh karena itu, lembaga sangat mengharapkan kegiatan atau pekerjaan dapat berjalan dengan baik, dan juga pegawai dapat mempertahankan komitmen, semangat, kontribusi, serta produktivitasnya.

Pada lembaga tersebut kurangnya sumber daya manusia membuat pegawai lain harus saling berkontribusi dalam pekerjaan. Seperti halnya pada pegawai *security*, yang membantu menyelesaikan pekerjaan pegawai lain dimana pekerjaan tersebut bukanlah bagian tanggung jawab dari pegawai *security*. Hal ini membuktikan dari aspek produktivitas kerja menunjukkan bahwa pegawai

pada lembaga tersebut memiliki kuantitas kerja yaitu menyelesaikan pekerjaan yang bukan pekerjaannya.

Terdapat beberapa hal yang mempengaruhi produktivitas kerja seseorang, seperti pengawasan kerja, motivasi, disiplin kerja (Sutrisno, 2009). Menurut Jufrizen (2017) pengawasan kerja sebagai suatu pengamatan serta evaluasi dari setiap pekerjaan yang sudah ditentukan oleh perusahaan atau lembaga, jika terdapat hal-hal yang menyimpang di tempat kerja maka dapat dilakukan penindakan. Sementara itu Hasibuan (2014) dan Laksmiari (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja mempengaruhi produktivitas kerja. Motivasi menjadi salah satu usaha yang positif untuk menggerakkan dan mengarahkan, agar berhasil mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya.

Hal-hal lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja seseorang dapat dilihat dari umur dan juga jumlah tanggungan keluarga yang harus dipenuhi kebutuhannya (Nainggolan, dkk, 2012). Meningkatnya produktivitas kerja pada seorang pegawai sangat menguntungkan, pegawai dapat menghasilkan keunggulan yang kompetitif, dapat mempertahankan hasil strategis dan keuangan, serta dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan dari organisasi (Kien, 2012). Memiliki produktivitas kerja yang baik tidak hanya menguntungkan bagi pegawai saja, tetapi juga menguntungkan untuk perusahaan atau lembaga karena dengan begitu dapat beroperasi secara optimal (Agung, 2018).

Penelitian lain juga dilakukan oleh Abdussamad (2014) menunjukkan bahwa kompensasi mempengaruhi produktivitas kerja seorang pegawai.

Dalam hal ini produktifitas kerja dapat tercapai apabila pegawai menerima kompensasi, karena kompensasi merupakan hal penting, diberikan kompensasi demi kesejahteraan pegawai dan menambah motivasi serta spirit para pegawai. Selain kompensasi terdapat pula beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pada penelitian tersebut yaitu berkaitan dengan kepemimpinan, pendidikan formal maupun non formal, kemudian fasilitas-fasilitas pendukung yang dapat membuat produktivitas kerja menjadi lebih optimal.

Setiap perusahaan atau pun lembaga bukan hanya mengharapkan pegawai yang memiliki produktivitas kerja yang baik saja, tetapi bagaimana agar mereka memiliki kemauan untuk giat bekerja dan berkeinginan dalam mencapai hasil kerja yang maksimal (Nasution, 2014). Tentunya memiliki kemauan untuk giat bekerja dan memiliki hasil kerja yang maksimal membutuhkan dukungan atau dorongan yang kuat, dukungan ini biasanya muncul karena ada kemauan dari dalam diri individu, tetapi selain itu ada juga dukungan atau dorongan yang dibutuhkan dari luar yang memiliki dampak positif terhadap individu. Dukungan atau pun dorongan dari luar bisa didapatkan dari lingkungan sekitar, seperti keluarga, teman dekat atau rekan kerja (Fiona & Fajrianti, 2013).

Dukungan sosial dapat ditemukan pada orang-orang yang mempunyai hubungan interpersonal yang akrab, seperti pasangan, keluarga, saudara, anak, sahabat, dan rekan kerja. Dukungan sosial bertujuan untuk membantu meringankan beban seseorang yang sedang menghadapi berbagai

permasalahan (Patmawati,2021). Dukungan ini bisa berupa bantuan dalam menyelesaikan pekerjaannya, memberikan perhatian seperti memberi makanan ataupun minuman. Menurut Jong (2018) dukungan sosial ialah suatu dukungan yang dapat memberikan dampak positif pada kondisi kerja seseorang agar lebih baik lagi. Sedangkan Ranu (2014) mengemukakan bahwa dukungan sosial yaitu sebuah pemberian informasi, pemberian materi, serta bantuan langsung yang didapat dari sebuah hubungan sosial.

Pada lembaga Badan Narkotika Nasional di Kota Samarinda dukungan sosial cukup baik dan sering terjadi antar pegawai. Berdasarkan hasil wawancara, bentuk dukungan sosial yang terjadi berupa perasaan empati ketika salah satu pegawai sedang mengalami musibah, memberikan bentuk apresiasi pada pegawai yang telah menyelesaikan sebuah pekerjaannya dengan baik, berkontribusi memberikan bantuan kepada pegawai lain jika pekerjaan tersebut cukup berat, memberikan masukan-masukan pada pegawai yang kurang mengerti akan suatu hal, dan memberikan bentuk perhatian seperti memberi makanan. Dalam hal ini dukungan sosial lebih mengarah pada pegawai yang ada di lembaga Badan Narkotika Nasional di Kota Samarinda.

Berdasarkan hasil wawancara diatas, menunjukkan bahwa pada lembaga tersebut terdapat pegawai yang membantu menyelesaikan pekerjaan pegawai lainnya. Dalam hal ini membuktikan dari aspek dukungan sosial, bahwa pegawai pada lembaga tersebut memiliki dukungan langsung yaitu memberikan bantuan secara langsung baik itu materil atau tindakan.

Dukungan sosial pada organisasi memiliki peran yang sangat penting untuk dapat membangun lingkungan yang sehat dan bersahabat sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja. Pada lembaga Badan Narkotika Nasional di Kota Samarinda pun sangat banyak pekerjaan yang menguras tenaga maupun pikiran para pegawai. Walaupun begitu mereka harus tetap menjalankan kewajiban sebagai mana peran pegawai dalam perusahaan atau lembaga.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Afrida (2016) menyatakan bahwa dukungan sosial merupakan hal yang penting untuk seorang pegawai, dimana ia merasa dihargai keberadaannya, memiliki rekan kerja yang dapat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan, saling memberikan nasihat, serta dapat menghibur dan membangkitkan semangat saat bekerja. Dengan begitu dukungan sosial dapat berdampak pada produktivitas kerja yang merupakan kunci utama dalam sebuah perusahaan atau lembaga agar dapat berkembang dan memberikan pelayanan terbaik.

Berdasarkan fenomena yang diuraikan diatas terkait pekerjaan pegawai yang tergolong banyak dan kurangnya sumber daya manusia pada Badan Narkotika Nasional di Kota Samarinda. Maka, peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian mengenai hubungan dukungan sosial yang diberikan antar pegawai dengan produktivitas kerja yang ada pada pegawai Badan Narkotika Nasional di Kota Samarinda. Selain itu juga penelitian ini masih jarang dilakukan.

B. Rumusan Masalah

Apakah terdapat hubungan antara dukungan sosial dengan produktivitas kerja pada pegawai Badan Narkotika Nasional di Kota Samarinda?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara dukungan sosial dengan produktivitas kerja pada pegawai Badan Narkotika Nasional di Kota Samarinda.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Pada penelitian ini diharapkan agar bisa menambah pengetahuan ataupun wawasan khususnya pada bidang psikologi mengenai hubungan dukungan sosial dengan produktivitas kerja pada pegawai Badan Narkotika Nasional di Kota Samarinda.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah informasi pada lembaga yang menjadi wadah penelitian untuk melihat dukungan sosial mempengaruhi produktivitas kerja pegawai, serta sebagai bahan pertimbangan dalam melakukan aktivitas lainnya, sehingga lembaga dapat meningkatkan produktivitas kerja yang baik pada pegawai di lembaga Badan Narkotika Nasional di Kota Samarinda.