

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

SDM merupakan komponen penting setiap organisasi, baik di sektor publik maupun sektor pemerintahan. Kualitas dan produktivitas SDM sangat mempengaruhi kesuksesan sebuah organisasi dalam meraih tujuannya. Dalam lingkungan kerja, berbagai faktor dapat memengaruhi kinerja individu, seperti motivasi kerja, tingkat stres, dan *work life balance*. Jika faktor tidak dikelola dengan baik, produktivitas pegawai akan menurun, yang pada akhirnya berdampak pada efektivitas organisasi. Oleh karena itu, pemahaman mengenai pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap produktivitas sangat penting, khususnya dalam sektor pemerintahan yang bertugas melayani kepentingan masyarakat secara langsung (Nangoy *et al.*, 2020).

Pada konteks pemerintahan kelurahan merupakan institusi yang berperan strategis dalam memberikan pelayanan publik di tingkat masyarakat paling bawah. Kelurahan menjadi ujung tombak dalam pelaksanaan kebijakan pemerintah dan memiliki tanggung jawab besar dalam berbagai aspek administrasi, pelayanan sosial, serta pembangunan di wilayahnya. Pegawai kelurahan dituntut untuk bekerja secara profesional dan efisien guna memastikan bahwa masyarakat mendapatkan layanan yang optimal. Namun, dalam menjalankan tugasnya, pegawai kelurahan sering kali menghadapi berbagai tantangan, seperti beban kerja yang tinggi, keterbatasan sumber daya, serta

tekanan dari masyarakat dan atasan. Hal ini dapat mempengaruhi motivasi kerja mereka, meningkatkan tingkat stres, dan mengganggu *work life balance*.

Tabel 1.1 Data Pegawai Kelurahan di Kecamatan Lumajang

No.	Kelurahan	Jumlah Pegawai
1	Citrodiwangsan	11 Pegawai
2	Ditotrunan	11 Pegawai
3	Jogotrunan	13 Pegawai
4	Jogoyudan	11 Pegawai
5	Kepuharjo	14 Pegawai
6	Rogotrunan	11 Pegawai
7	Tompokersan	14 Pegawai
Jumlah		85 Pegawai

Sumber : Kecamatan Lumajang

Produktivitas menunjukkan perbandingan antara hasil yang diperoleh, seperti tenaga kerja, modal, energi, dan lainnya. Produktivitas kerja pegawai kelurahan di Kecamatan Lumajang dipengaruhi oleh berbagai tantangan, seperti beban/stres kerja yang tinggi, keterbatasan sumber daya, meningkatnya tuntutan masyarakat, serta tekanan dari atasan dan lingkungan kerja. Selain itu, motivasi kerja yang beragam di kalangan pegawai juga berdampak pada kualitas pelayanan yang diberikan. Tingkat stres yang tinggi akibat pekerjaan yang menumpuk dan kurangnya *work life balance* semakin memperburuk kondisi produktivitas pegawai.

Beberapa faktor dapat memengaruhi tingkat produktivitas kerja diantaranya motivasi, stres kerja, dan *work life balance*. Tingginya motivasi meningkatkan semangat dan konsentrasi dalam bekerja, sementara stres yang berlebihan dapat mengganggu fokus serta menurunkan kinerja. Di sisi lain, *work-life balance* yang baik berperan dalam menjaga energi serta kepuasan pegawai. Ketiga faktor tersebut memiliki keterkaitan dan bersama-sama berperan dalam membentuk

lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Dengan demikian, penelitian ini akan menelusuri dampak dari ketiga variabel tersebut.

Motivasi kerja ialah kumpulan perilaku dan nilai yang mendorong individu mencapai tujuan yang sejalan dengan harapannya Kompri (2020). Secara umum, motivasi berperan sebagai elemen penggerak yang memotivasi karyawan untuk berusaha lebih giat dalam meraih target yang telah ditetapkan. Keadaan tersebut mendorong peningkatan kinerja staf sehingga berpengaruh terhadap pencapaian sasaran lembaga. Selain motivasi, adalah situasi yang mencerminkan adanya kesulitan, ketidaknyamanan, kelelahan, dan rasa takut yang dirasakan oleh pekerja. Stres kerja juga bisa menjadi manifestasi dari emosional dan fisik yang muncul ketika kemampuan karyawan tidak sejalan dengan tuntutan sumber daya. Stres kerja mempunyai dampak negatif yang signifikan bagi perusahaan, karena ketika karyawan mengalami stres, hal ini dapat mengganggu pekerjaan mereka dan menurunkan produktivitas (Sartika, 2023).

Faktor lain turut berpengaruh untuk produktivitas adalah *work-life balance*, yaitu kapasitas seseorang mengelola keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kebutuhan pribadinya. Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa pegawai di sektor pelayanan publik sering kali sulit mencapai keseimbangan ini karena beban kerja yang tinggi. Kondisi ini mengindikasikan adanya keterkaitan yang kuat antara motivasi kerja, tingkat stres, dan *work life balance* dalam memengaruhi tingkat produktivitas. Ketiga faktor tersebut saling berkaitan dan mempengaruhi sejauh mana pegawai dapat memberikan kontribusi

terbaiknya pada organisasi. Motivasi yang tinggi mampu mengurangi dampak negatif dari tekanan pekerjaan, sedangkan *work life balance* yang terjaga dapat berfungsi sebagai penyeimbang terhadap beban kerja yang dirasakan oleh pegawai. Namun, kurangnya sumber daya manusia dan fasilitas pendukung sering kali menjadi hambatan dalam mencapai target layanan. Kondisi ini semakin menegaskan pentingnya pengelolaan yang baik terhadap motivasi, stres kerja, dan *work-life balance* untuk meningkatkan produktivitas pegawai.

Fenomena terkini menunjukkan masih terdapat berbagai kendala dalam meningkatkan produktivitas pegawai kelurahan. Tuntutan masyarakat terhadap pelayanan publik yang cepat dan transparan juga semakin meningkat, namun sering kali tidak diimbangi dengan peningkatan fasilitas dan kesejahteraan pegawai. Selain itu, pegawai kelurahan juga kerap mengalami jam kerja yang tidak menentu, terutama dalam menangani berbagai kegiatan kemasyarakatan dan administratif yang harus diselesaikan segera. Kondisi ini dapat menurunkan motivasi kerja pegawai serta meningkatkan tingkat stres yang berpotensi menurunkan produktivitas mereka.

Dalam berbagai penelitian terdahulu, motivasi kerja, stres kerja, dan *work-life balance* telah terbukti berdampak signifikan terhadap produktivitas pegawai di berbagai sektor. Motivasi kerja menjadi unsur utama yang memacu karyawan untuk bekerja lebih giat dan mencapai target organisasi sebagaimana ditemukan dalam penelitian Putri *et al.* (2023) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memberi dampak positif signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai, sedangkan stres kerja tidak mempunyai dampak signifikan. Namun, hasil berbeda

ditemukan dalam penelitian Ibrahim *et al.* (2023), menyimpulkan bahwa stres kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas pegawai.

Selain itu, penelitian Yahya & Laura (2021) mengungkapkan yakni *work-life balance* memiliki dampak positif terhadap produktivitas, terutama dalam situasi kerja fleksibel seperti *work from home*. Dari berbagai penelitian ini, terlihat bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan semangat kerja pegawai, Stres kerja dapat menghambat produktivitas apabila tidak ditangani secara tepat, dan *work-life balance* yang baik berkontribusi menjaga kinerja pegawai tetap optimal.

Berbagai penelitian mengindikasikan bahwa motivasi kerja, stres kerja, serta *work life balance* memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas kerja. Namun, hasil penelitian tersebut bervariasi tergantung pada kondisi organisasi dan lingkungan kerja. Dalam konteks pegawai kelurahan di Kecamatan Lumajang, diperlukan kajian lebih lanjut untuk memahami pengaruh ketiga faktor ini secara mendalam. Penelitian ini bertujuan untuk merumuskan strategi yang efektif dalam meningkatkan produktivitas pegawai kelurahan di Kecamatan Lumajang. Strategi tersebut tidak hanya berfokus pada peningkatan motivasi, namun juga mencakup pengelolaan stres serta upaya menciptakan *work life balance* yang efektif.

Dengan demikian, pada uraian latar belakang di atas, penelitian ini ditujukan untuk mengetahui dan menganalisis “ **Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja, Dan Work-Life Balance Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kelurahan di Kecamatan Lumajang** ”. Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat secara

teori maupun praktik, dalam mendukung kualitas layanan publik melalui manajemen sumber daya manusia lebih terintegrasi dan berkelanjutan.

## **1.2 Batasan Masalah**

Merujuk pada uraian latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka permasalahan ini perlu dibatasi. Batasan masalah yang diterapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Penelitian ini hanya dilakukan pada pegawai kelurahan yang berada di Kecamatan Lumajang, yang mencakup 7 kelurahan.
- b. Variabel independen dalam penelitian ini ada tiga yaitu motivasi kerja, stres kerja dan work life balance. Sedangkan untuk variabel dependennya menggunakan satu variabel yaitu produktivitas kerja.
- c. Subjek penelitian terbatas pada pegawai kelurahan yang dipilih sebagai sampel.

## **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah yang telah dipaparkan dalam penelitian ini dapat dirumuskan beberapa pokok permasalahan sebagai berikut :

- a. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Kelurahan di Kecamatan Lumajang?
- b. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Kelurahan di Kecamatan Lumajang?
- c. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Kelurahan di Kecamatan Lumajang?

#### 1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut

- a. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Kelurahan di Kecamatan Lumajang.
- b. Mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Kelurahan di Kecamatan Lumajang.
- c. Mengetahui dan menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap produktivitas kerja pegawai Kelurahan di Kecamatan Lumajang.

#### 1.5 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak lain, adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut :

- a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan untuk mengembangkan ilmu dan memperkuat teori yang digunakan dalam penelitian ini khususnya pada bidang sumber daya manusia terutama variabel motivasi kerja, stres kerja, *work life balance* dan produktivitas kerja, Demikian dapat diketahui apakah hasil penelitian ini sejalan atau bertentangan dengan penelitian sebelumnya.

- b. Manfaat Praktis

Suatu penelitian dikatakan bernilai jika dapat memberikan manfaat berikut bagi semua pihak yang terlibat:



1) Bagi Lembaga

Memberikan gambaran atau informasi yang akurat (realistis), khususnya mengenai pengaruh motivasi kerja, stres kerja dan *work life balance* terhadap produktivitas kerja pegawai Kelurahan di Kecamatan Lumajang.

2) Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini dilakukan untuk memperluas pemahaman dan persepsi di bidang pengelolaan sumber daya manusia, khususnya berkaitan dengan motivasi kerja, stres kerja, dan *work life balance* terhadap produktivitas kerja pegawai.

3) Bagi Peneliti selanjutnya

Penelitian ini juga dapat memberikan wawasan dan pengalaman dalam memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja, *Work Life Balance* Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

