

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan sebuah organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki dalam sebuah instansi pemerintahan, karena manusialah yang berperan secara aktif dalam mengelola sumber daya lainnya. Tanpa peran manusia, meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan telah tersedia, sebuah organisasi tidak akan berjalan karena manusia yang menjadi faktor utama dalam menentukan jalannya suatu organisasi maupun instansi. Kemampuan pegawai tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Sehingga kinerja pegawai adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin instansi. Kinerja pegawai yang bagus akan berbanding lurus dengan hasil baik dalam perkembangan, kemajuan dan kesuksesan pencapaian tujuan instansi. Salah satu upaya yang dapat dilakukan instansi dalam meningkatkan kinerja pegawainya adalah dengan memperhatikan etos kerja pegawai dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian suatu tujuan instansi. Pencapaian tujuan yang maksimal merupakan buah dari kinerja yang baik, begitu pula sebaliknya, kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah dirumuskan juga merupakan akibat kinerja yang kurang optimal. Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam

organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan (Juniarti et al., 2021:26)

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah etos kerja. Seorang pegawai dengan etos kerja tinggi memiliki kualitas untuk bekerja keras, menggunakan waktu dengan baik dan menghasilkan sesuatu yang berharga di tempat kerja. Etos kerja merupakan suatu hal yang diperlukan untuk mencapai keunggulan moral serta keunggulan karakter yang dapat menghasilkan kinerja pegawai yang baik. Etos kerja menjadi hal yang penting karena dapat mengelola pegawai dengan efektif dan efisien sehingga tujuan yang diinginkan oleh sebuah instansi dapat tercapai. Etos Kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau kelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika dan perpektif kerja yang diyakini dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja (Ginting, 2016:7). Setiap instansi pemerintah selalu mengharapkan pegawainya mempunyai semangat kerja, karena dengan memiliki pegawai yang mempunyai semangat kerja akan memberikan sumbangan yang optimal bagi instansi. Oleh sebab itu harus didukung dengan lingkungan kerja yang nyaman untuk para pegawainya.

Selain etos kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja menjadi komponen utama dimana pertama kali kontak dengan dunia kerja dilakukan oleh seorang pegawai. Segala macam dan bentuk aktivitas sebuah organisasi tidak akan terlepas dari lingkungan kerja dimana aktivitas itu di jalankan. Baik itu organisasi yang bersifat profit oriented seperti perusahaan maupun yang bersifat nirlaba seperti instansi pemerintahan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya (Afandi, 2018:65). Lingkungan kerja merupakan salah satu pertimbangan pegawai dalam bekerja, pegawai akan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik apabila ditunjang oleh kondisi lingkungan kerja yang baik. Kondisi lingkungan yang tidak baik dapat menyebabkan para pegawai mudah stres, tidak semangat bekerja dan datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu baik maka para pegawai tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target. Penyediaan lingkungan kerja yang nyaman akan mampu memberikan kepuasan pada pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi pegawai yang pada akhirnya pegawai akan mempunyai kinerja yang baik.

Kecamatan Baturaja Barat Kabupaten Ogan Komering Ulu merupakan wilayah kabupaten atau kota yang memiliki instansi pemerintah dan dipimpin oleh seorang Camat. Camat mempunyai tugas melaksanakan kewenangan pemerintah yang dilimpahkan oleh Bupati untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah. Dalam melaksanakan tugasnya, camat juga dibantu oleh sekretaris camat dan pegawainya. Melalui kantor kecamatan ini, masyarakat dapat mengurus berbagai keperluan dalam pelayanan kemasyarakatan diantaranya : (1) rekomendasi surat pengantar SKCK, (2) rekomendasi surat pengantar KTP, (3) surat keterangan

domisili, (4) surat pindah, (5) usul pembangunan, (6) pemberitahuan surat keterangan miskin, dan lain-lain.

Melalui hasil observasi dan pra-survei yang dilakukan oleh peneliti pada saat pra penelitian, peneliti menemukan bahwa etos kerja dan lingkungan kerja pada pegawai Kantor Camat Baturaja Barat terlihat masih kurang baik. Untuk melihat kondisi sebenarnya mengenai permasalahan etos kerja, peneliti melakukan pra penelitian dengan menyebarkan kuesioner sementara yang terdiri dari beberapa indikator mengenai etos kerja kepada 25 orang pegawai di Kantor Camat Baturaja Barat dengan menggunakan tingkat persentase 100%. Berdasarkan penyebaran kuesioner tersebut maka dapat diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 1.1
Hasil Pra Penelitian Mengenai Etos Kerja Di Kantor Camat
Baturaja Barat

NO.	PERTANYAAN	JAWABAN	
		YA	TIDAK
A	Kerja Keras		
1.	Apakah pegawai selalu bekerja dengan sungguh-sungguh tanpa mengenal lelah atau berhenti sebelum target tercapai	64%	36%
2.	Apakah pegawai selalu mengutamakan kepuasan hasil kerja agar dinilai baik oleh pimpinan	72%	28%
3.	Apakah banyaknya hasil kerja yang diselesaikan pegawai dapat dilihat dari waktu kerja	68%	32%
B	Disiplin		
4.	Apakah pegawai selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab	76%	24%
5.	Apakah pegawai selalu hadir dan pulang tepat waktu pada jam kerja yang sudah ditentukan	36%	64%
6.	Apakah pegawai bekerja sesuai peraturan dan standar prosedur yang ditetapkan	64%	36%
C	Jujur		
7.	Apakah pegawai selalu jujur dalam bekerja karena selalu menggunakan waktu kerja hanya untuk hal yang berkaitan dengan pekerjaan saja	44%	56%
8.	Apakah dalam bekerja pegawai selalu mengerjakan pekerjaannya dengan benar	64%	36%

9.	Apakah dalam melayani masyarakat, pegawai tidak berbelit-belit dan dapat dipercaya	72%	28%
D	Tanggung Jawab		
10.	Apakah pegawai dapat diandalkan dan selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik	64%	36%
11.	Apakah hasil pekerjaan selalu diperiksa kembali sebelum diserahkan kepada pimpinan	60%	40%
12.	Apakah pegawai selalu siap bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan	76%	24%
E	Rajin		
13.	Apakah pegawai selalu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	60%	40%
14.	Apakah pegawai memiliki inisiatif untuk mengerjakan sesuatu walau bukan pekerjaannya	72%	28%
15.	Apakah pegawai selalu datang tepat waktu	52%	48%
F	Tekun		
16.	Apakah pegawai bersungguh-sungguh dan teliti dalam bekerja	60%	40%
17.	Apakah pegawai dinilai mampu meningkatkan kualitas kerja dan kualitas pelayanan	64%	36%
18.	Apakah dalam bekerja pegawai dinilai ulet dan gesit dalam bekerja	76%	24%

Sumber : data primer diolah (2023)

Berdasarkan hasil pra penelitian yang dilakukan di Kantor Camat Baturaja Barat ditemukan permasalahan mengenai etos kerja. Hal tersebut dapat dibuktikan dari hasil terbesar pada jawaban “Tidak” yang terdapat pada item pertanyaan nomor lima dalam indikator kedisiplinan dengan nilai sebesar 64% yang artinya bahwa kedisiplinan pegawai masih cukup rendah, hal ini ditandai dengan adanya pegawai yang hadir tidak tepat waktu dan pulang sebelum waktu pada jam kerja yang sudah ditentukan yang disebabkan oleh alasan individu dari masing-masing pegawai. Apabila ini dibiarkan maka ini dapat dicontoh oleh pegawai yang lain sehingga dapat membuat persentase keterlambatan meningkat dan akan berpengaruh kepada kinerja pegawai.

Kemudian terdapat juga permasalahan lain pada item pertanyaan nomor tujuh dalam indikator kejujuran, dengan banyaknya responden yang menjawab “tidak” sebesar 56% yang artinya bahwa pegawai tidak selalu jujur dalam menggunakan waktu bekerja, yang dimana ada beberapa pegawai yang menggunakan jam kerjanya untuk hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan mereka seperti mengisi waktu kerjanya dengan mengobrol bersama rekan kerja sesamanya yang bahkan membahas hal yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan sampai melupakan kewajiban mereka untuk bekerja sebagai pegawai instansi pemerintah. Tentu hal itu akan membuang banyak waktu yang seharusnya digunakan untuk bekerja. Apabila hal ini terus-menerus terjadi, maka juga dapat berpengaruh kepada kinerja pegawai dan juga dapat merugikan instansi.

Selain itu lingkungan kerja juga perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Untuk melihat permasalahan mengenai lingkungan kerja, dilakukan pra penelitian di Kantor Camat Baturaja Barat dengan menyebar kuesioner sementara yang terdiri dari beberapa indikator mengenai lingkungan kerja kepada 25 orang pegawai. Berdasarkan penyebaran kuesioner tersebut dapat diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 1.2
Hasil Pra Penelitian Mengenai Lingkungan Kerja Di Kantor Camat
Baturaja Barat

NO.	PERTANYAAN	JAWABAN	
		YA	TIDAK
A	Penerangan		
1.	Apakah ventilasi dan penerangan ruangan kerja sudah memadai	72%	28%
2.	Apakah pegawai memiliki ruang kerja dengan penerangan yang cukup dalam arti tidak terlalu redup dan juga tidak terlalu terang	88%	12%
3.	Apakah pendistribusian cahaya ditempat kerja	68%	32%

	sudah merata sehingga tidak menyilaukan, dan hal ini membuat nyaman dalam bekerja.		
B	Temperatur Udara		
4.	Apakah pegawai memiliki ruang kerja yang nyaman dengan sirkulasi udara yang cukup baik.	56%	44%
5.	Apakah suhu udara di ruang kerja tidak terasa panas sehingga pegawai merasa lebih nyaman	20%	80%
6.	Apakah Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan gairah kerja	64%	36%
C	Tata Warna		
7.	Apakah warna dinding ruang kerja sangat mendukung keadaan pikiran pegawai untuk bekerja	76%	24%
8.	Apakah warna ruang kerja tidak terlalu mencolok sehingga tidak mengganggu pegawai dalam bekerja	88%	12%
9.	Apakah Tata warna yang sesuai dapat membantu penyelesaian tugas lebih cepat	72%	28%
D	Dekorasi Tempat Kerja		
10.	Apakah Tata letak peralatan kerja seperti kursi, meja, dan berkas-berkas yang tersusun rapi di ruang kerja	56%	44%
11.	Apakah dekorasi ruang kerja sudah baik sehingga pegawai nyaman untuk bekerja	52%	48%
12.	Apakah pegawai memiliki luas ruangan kerja yang memadai untuk keleluasaan bergerak	24%	76%
E	Keamanan		
13.	Apakah satuan keamanan tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa aman	76%	28%
14.	Apakah organisasi menjamin keamanan kerja bagi pegawainya	72%	24%
15.	Apakah keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat pegawai bekerja dengan nyaman	76%	28%

Sumber : data primer diolah (2023)

Berdasarkan hasil pra penelitian tabel 1.2 dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat permasalahan mengenai lingkungan kerja pada Kantor Camat Baturaja Barat. Hal tersebut dapat dibuktikan dari hasil terbesar pada jawaban “Tidak” yang terdapat pada item pertanyaan nomor lima dalam indikator temperatur udara dengan nilai sebesar 80% yang menyebutkan bahwa sebagian besar ruang kerja

pegawai suhu udaranya terasa panas dikarenakan belum adanya *air conditioner* (AC) ataupun kipas angin yang dapat membuat suhu udara menjadi lebih sejuk sehingga membuat pegawai tidak fokus bekerja dan mempercepat proses kelelahan pegawai dalam bekerja.

Kemudian terdapat permasalahan pada item pertanyaan nomor dua belas (12) dalam indikator dekorasi tempat kerja dengan banyaknya pegawai yang menjawab “tidak” yaitu sebesar 76% yang artinya bahwa ruang kerja yang dimiliki pegawai tidak cukup luas dikarenakan penataan meja dan kursi kerja yang jaraknya cukup dekat antar pegawai yang mempersempit ruang gerak sehingga hal ini menyebabkan pegawai kesulitan dalam beraktifitas karena merasa tidak leluasa saat bergerak dan tidak nyaman saat ingin melakukan pekerjaan lain atau yang mengharuskan pegawai tersebut untuk bolak-balik ke tempat lain dan kembali ke meja kerjanya, pegawai pun menjadi kurang produktif dalam bekerja. Hal-hal seperti itu jelas akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja dan menghambat dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Baturaja Barat”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Baturaja Barat baik secara parsial maupun simultan?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Baturaja Barat baik secara parsial maupun simultan.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

- 1) Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan terhadap ilmu pengetahuan, khususnya bidang sumber daya manusia dalam kaitan etos kerja, lingkungan kerja dan kinerja.
- 2) penelitian ini berguna sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya yang berniat melakukan penelitian dengan mengembangkan penelitian ini.

1.4.2. Manfaat Praktis

- 1) Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan dan pengalaman sehingga dapat memudahkan peneliti dalam menerapkan praktik nyatanya dilapangan. Terkhusus dapat menjadi pengalaman mengenai Pengaruh Etos Kerja Dan

Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Baturaja Barat.

2) Bagi Universitas dan Peneliti Selanjutnya

Dapat digunakan sebagai tambahan referensi dan bahan penelitian untuk menambah literatur penelitian tentang Pengaruh Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Baturaja Barat.

3) Bagi kantor Camat Baturaja Barat

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dan masukan mengenai Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Baturaja Barat, serta memberikan gambaran mengenai kondisi sumber daya manusia (pegawai) yang dimiliki, sehingga apabila ada yang menjadi kelemahan dapat diambil kebijakan yang tepat sehingga menjadi suatu kekuatan baru.