

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan individu yang produktif dalam bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu dalam instansi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai asset perusahaan sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan suatu Perusahaan/instansi. Sumber daya manusia yang baik ditandai dengan ketersediaan SDM yang berkualitas dalam melaksanakan tugas yang telah ditetapkan oleh organisasi. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan fungsi penting dalam suatu organisasi yang bertujuan untuk mengelola, mengembangkan, dan memaksimalkan potensi sumber daya manusia agar sesuai dengan visi dan tujuan organisasi. Sumber daya manusia sebagai salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah perusahaan atau instansi. Kegiatan perusahaan/instansi untuk meningkatkan etos kerja dari pegawai adalah salah satunya dengan pengembangan sumber daya manusia, pengembangan ini diberikan kepada pegawai meliputi perubahan sikap sehingga pegawai dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif. Pengembangan merupakan suatu kegiatan untuk mengembangkan kualitas, meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan perusahaan. Upaya ini dilakukan untuk memperbaiki kontribusi

produktivitas pada pegawai dan menghadapi segala kemungkinan yang terjadi akibat perubahan lingkungan.

Sebagai instansi pemerintah kantor Kelurahan Duren Sawit menjalankan visi dan misi kantor Kelurahan Duren Sawit. Kelurahan adalah salah satu instansi pemerintahan yang paling dekat dengan masyarakat sekitar, yang dimana Kelurahan terlibat langsung dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Kelurahan merupakan wilayah sebagai perangkat Daerah Kabupaten atau Daerah Kota dibawah Kecamatan. Lurah adalah pimpinan penyelenggara pemerintah di wilayah kerja kelurahan dalam melaksanakan tugasnya memperoleh kebijakan kewenangan pemerintah dari Bupati atau Walikota untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah dan menyelenggarakan tugas umum pemerintahan.

Perusahaan/instansi dituntut untuk mengelola sumber daya manusia agar bekerja secara optimal dan sempurna di setiap sisi kerja yang dilakukan dan semakin berani untuk menjadi lebih baik agar dapat meningkatkan etos kerja pegawai agar memahami bagaimana cara bekerja menjalankan tugasnya dan mempunyai etos kerja yang baik untuk memberikan kontribusi terhadap instansi agar target yang telah ditetapkan instansi tercapai dengan mudah. Dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan/instansi membutuhkan pegawai yang memiliki etos kerja yang baik. Dampak yang di dapat apabila memiliki etos kerja yang tinggi adalah akan tampak terlihat lebih unggul dari pada yang lainnya. Etos kerja hendaknya dimiliki oleh setiap individu ketika akan bekerja ataupun sedang bekerja. Namun dalam suatu perusahaan/instansi sering terjadi penurunan etos kerja yang disebabkan oleh beberapa faktor, beberapa faktor yang menjadi penyebab atas

penurunan etos kerja pegawai diantaranya yaitu karakteristik individu, lingkungan kerja dan motivasi kerja.

Aspek yang dapat mempengaruhi baik maupun buruknya etos kerja adalah katakarakteristik individu karena pada dasarnya dalam setiap organisasi para pegawai selalu hidup berdampingan dengan karakternya masing-masing dimana hal tersebut juga berpengaruh bagi pegawai dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Etos kerja yang baik dapat membantu pelaksanaan program-program organisasi yang diharapkan dapat meningkatkan komitmen, produktivitas, dan dedikasi pegawai sebab etos kerja yang baik, pegawai akan bekerja dengan lebih efisien dan bertanggung jawab. Menurut Munjasari (2021), menyatakan bahwa etos kerja mengarah kepada sikap positif pegawai terhadap pekerjaan yang diembannya. Ini berarti bahwa pegawai menikmati pekerjaannya memiliki etos kerja yang lebih besar dari pada pegawai yang tidak menikmati pekerjaannya. Peningkatan etos kerja pegawai akan membantu kemajuan sebuah organisasi, oleh sebab itu harus adanya upaya-upaya guna meningkatkan sebuah etos kerja pegawai yang merupakan ujian dalam suatu organisasi karena keberhasilan dalam tujuan suatu organisasi akan menyangkut dengan adanya sumber daya manusia atau pegawai. Karakter yang dimiliki seorang pegawai mempunyai kontribusi dan andil yang besar dalam etos kerja. Jika pada kondisi tertentu seorang pegawai memiliki minat yang rendah dalam bekerja maka akan menghambat proses pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam hal yang seperti ini perusahaan/instansi perlu mengadakan pelatihan mental guna membangun karakteristik yang lebih kuat dan

unggul sehingga nantinya para pegawai diharapkan mampu bekerja secara produktif.

Faktor lain yang mempengaruhi etos kerja pegawai yaitu lingkungan kerja yang merupakan tempat setiap pegawai atau anggota organisasi menggunakan sebagian besar waktunya dalam kehidupan sehari-hari. Menurut Effendy (2019:50) mengemukakan kalau lingkungan kerja, merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama, ataupun jabatan lebih rendah. Lingkungan kerja adalah suasana dimana pegawai melakukan aktivitas kerjanya setiap hari. Menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif merupakan faktor penting agar pegawai dapat bekerja dengan produktif. Ketersediaan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan sangat berpengaruh terhadap kenyamanan, dan keamanan pegawai. Tersediannya fasilitas-fasilitas yang ada di perusahaan/instansi sangat berpengaruh langsung terhadap semangat kerja pegawai sehingga etos kerja pegawai dapat meningkat.

Selain karakteristik individu dan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi etos kerja pegawai yaitu faktor motivasi kerja. Pengaruh motivasi dari atasan maupun perusahaan/instansi itu sangat penting untuk kesejahteraan pegawai dan kedisiplinan yang tumbuh dari diri sendiri itu sangat penting agar timbul rasa tanggung jawab dalam bekerja. Menurut Hafidzi (2019:52) menyatakan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menimbulkan semangat kerja seseorang sehingga mampu bekerjasama, bekerja secara efektif dan terpandu dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Pemberian motivasi harus diperhatikan sehingga akan meningkatkan semangat kerja para pegawai. Para

pimpinan dalam sebuah organisasi perlu memahami adanya proses-proses psikologikal, Ketika mereka ingin membina pegawai untuk melakukan keberhasilan dalam suatu kegiatan yang telah direncanakan.

Berdasarkan hasil wawancara terdapat permasalahan etos kerja yang ada pada Kantor Kelurahan Duren Sawit. Adapun penilaian etos kerja pegawai PPSU sebagai berikut ini:

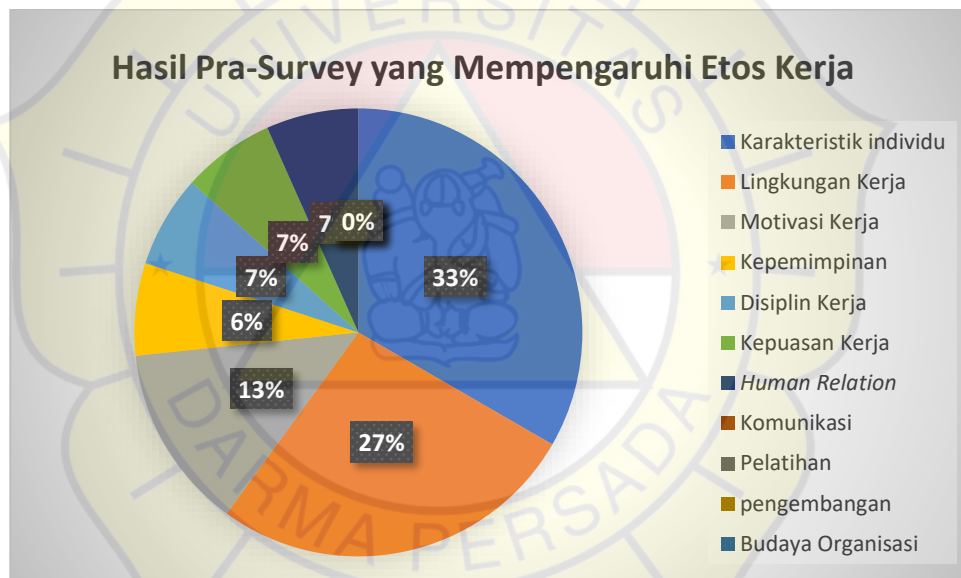
Tabel 1.1
Rekapitulasi Rata-Rata Hasil Penilaian Etos Kerja Pegawai PPSU
Kelurahan Duren Sawit.

Unsur yang dinilai	Bobot (%)	Tahun			
		2022		2023	
		Nilai capai	Skor (%)	Nilai Capai	Skor (%)
1. Perilaku Kerja	25	92	23	89	22,25
2. Inisiatif	25	90	22,5	88	22
3. Kerja sama Tim	25	89	22,25	82	20
4. Komitmen	25	90	22,5	86	21,25
Total	100		90,25		85,5

Sumber : Data di Peroleh dari Kelurahan Duren Sawit

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa penilaian etos kerja pegawai PPSU mengacu pada unsur perilaku kerja, inisiatif, kerja sama tim, dan komitmen dengan bobot masing-masing 25%. Nilai capaian etos kerja telah tercapai namun terjadi penurunan dari tahun 2022 sampai 2023. Pada tahun 2022, jumlah skor etos kerja pegawai sebesar 90,25% menurun menjadi 85,5% di tahun 2023. Terjadinya penurunan etos kerja pegawai dapat disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya yaitu menurunnya motivasi pegawai, karena kurangnya penghargaan terhadap pegawai.

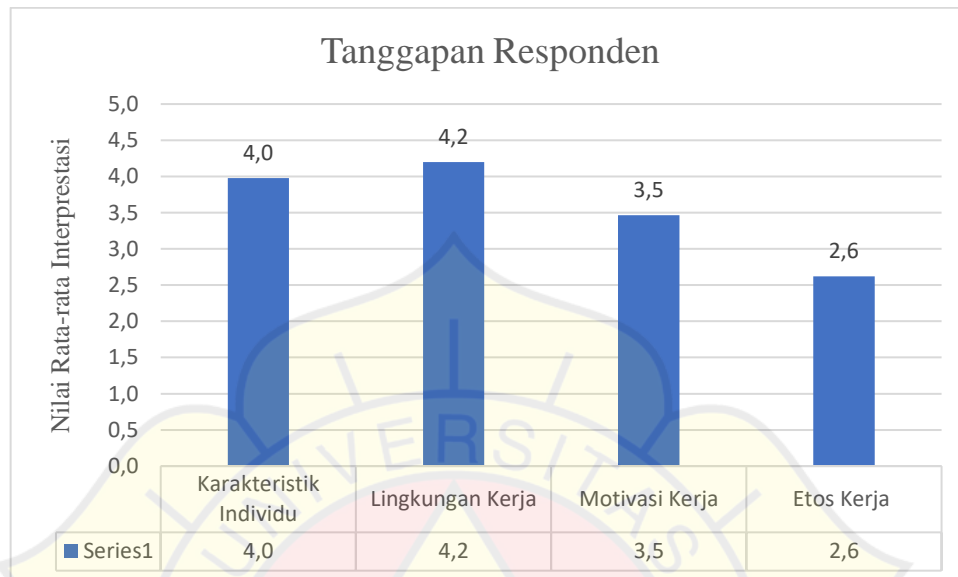
Selanjutnya untuk mengetahui variabel apa saja yang mempengaruhi etos kerja pegawai PPSU, penulis melakukan wawancara terhadap 20% pegawai PPSU yang dijadikan responden dalam penelitian ini dari total. Berdasarkan pra-survey dengan cara menyebarkan kuesioner mengenai variabel apa saja yang diduga mempengaruhi etos kerja pegawai PPSU di Kantor Kelurahan Duren Sawit dengan variabel berupa kepemimpinan, motivasi kerja, karakteristik individu, disiplin kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan *human relation*. Kerja kuesioner pra-survey di isi oleh 15 orang responden dan menghasilkan data sebagai berikut ini :



Gambar 1. 1 Hasil Pra-Survey

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel yang mempengaruhi etos kerja pegawai di kantor kelurahan duren sawit adalah karakteristik individu, lingkungan kerja, dan motivasi kerja. Kemudian penulis melakukan penyebaran kuesioner terhadap 15 orang sebagai penelitian awal, berikut ini adalah tanggapan dari pegawai PPSU Kelurahan Duren Sawit mengenai pengukuran etos kerja pegawai PPSU dengan variabel yang diteliti adalah karakteristik individu,

lingkungan kerja. dan motivasi kerja terhadap 15 orang pegawai PPSU sebagai responden pada penelitian pendahuluan yang dijelaskan melalui :



Sumber : Data diolah oleh Penulis tahun 2024

Gambar 1. 2 Tanggapan Reponden

Dari grafik diatas penelitian awal dilakukan oleh penulis dengan cara menyebarkan Pra Kuesioner kepada 15 orang pegawai PPSU di Kelurahan Duren Sawit dapat dilihat dari nilai rata-rata mengacu pada tabel 3.3 tabel interprestasi hasil nilai responden yaitu menunjukkan bahwa variabel yang mempengaruhi karakteristik individu pada pegawai PPSU di Kelurahan Duren Sawit 4,0 artinya karakteristik individu baik. Untuk variabel lingkungan kerja 4,2 artinya pegawai PPSU di Kelurahan Duren Sawit baik. Untuk motivasi kerja pegawai PPSU di Kelurahan Duren Sawit 3,5 yang artinya memiliki semangat dan dorongan kerja yang tinggi dari dalam organisasi maupun dari lingkungan organisasi. Selanjutnya untuk etos kerja pegawai PPSU di Kelurahan Duren Sawit sebesar 2,6 artinya etos kerja pegawai PPSU di Kelurahan Duren Sawit rendah. Oleh karena itu

pemasalahan dalam etos kerja pegawai meskipun karakteristiknya baik, lingkungan kerjanya baik, dan motivasinya kerjanya baik.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut apakah terdapat pengaruh antara karakteristik individu, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap etos kerja pegawai PPSU di Kelurahan Duren Sawit, dengan melakukan penelitian dengan judul **“Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Etos Kerja pada Kelurahan Duren Sawit”**.

1.2 Identifikasi, Pembatasan, dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat diidentifikasi permasalahan di Kantor Kelurahan Duren Sawit adalah sebagai berikut ini :

1. Karakteristik Individu pegawai yang ada di Kantor Kelurahan Duren Sawit sudah baik namun Etos Kerja pegawai masih rendah.
2. Lingkungan Kerja di Kantor kelurahan Duren Sawit sudah baik namun Etos Kerja pegawai masih rendah.
3. Motivasi Kerja di Kantor Kelurahan Duren Sawit tinggi namun Etos Kerja pegawai masih rendah.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, maka penelitian perlu melakukan ada batasan masalah dengan tujuan agar penelitian ini dapat berfokus pada variabel masalah yang diteliti yaitu karakteristik individu, lingkungan kerja, motivasi kerja dan etos kerja yang ada di Kelurahan Duren Sawit sedangkan status

pegawai yang dijadikan responden dalam penelitian ini adalah pegawai pada bagian Petugas Penganganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) di Kantor Kelurahan Duren Sawit.

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka ditetapkan perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh karakteristik individu, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap etos kerja pegawai PPSU di Kelurahan Duren Sawit?
2. Apakah terdapat pengaruh karakteristik individu terhadap etos kerja pegawai PPSU di Kelurahan Duren Sawit?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap etos kerja pegawai PPSU di Kelurahan Duren Sawit?
4. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap etos kerja pegawai PPSU di Kelurahan Duren Sawit?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka, tujuan penelitian yang dilakukan pada Kantor Kelurahan Duren Sawit sebagai berikut ini :

1. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap etos kerja pegawai PPSU pada Kelurahan Duren Sawit.
2. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap etos kerja pegawai PPSU pada Kelurahan Duren Sawit.

3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap etos kerja pegawai PPSU pada Kelurahan Duren Sawit.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap etos kerja pegawai PPSU pada Kelurahan Duren Sawit.

1.4 Kegunaan Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan peneliti memperoleh kegunaan, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut :

1. Bersifat Teoritis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan ilmiah, dalam bidang sumber daya manusia, khususnya dibidang karakteristik individu, lingkungan kerja, dan motivasi kerja, dan sebagai referensi bagi penelitian lainnya dimasa mendatang yang bermaksud mempelajari hal yang berkaitan dengan penelitian ini.

2. Bersifat Praktis

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat praktis sebagai berikut :

- a. Bagi Kantor Kelurahan Duren Sawit.

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan untuk mengetahui terkait karakteristik individu, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap etos kerja pegawai Kelurahan Duren Sawit.

- b. Bagi Penulis.

Dalam penelitian ini, penulis memiliki kesempatan untuk menggunakan teori-teori yang mereka pelajari di kelas untuk memperluas

pengetahuan dan pemahaman mereka tentang bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya yang berkaitan dengan etos kerja. Selain itu, berfungsi sebagai sumber informasi untuk menemukan topik penelitian baru.

c. Bagi Universitas Darma Persada.

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya Keputusan dan menyajikan informasi mengenai karakteristik inividu, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap etos kerja pegawai.

