

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi setiap organisasi, sebab tanpa sumber daya manusia tujuan dan sasaran organisasi tidak akan tercapai sesuai yang direncanakan. Oleh karena itu, peranan sumber daya manusia sangat penting dalam setiap organisasi. Sumber daya manusia bagi setiap organisasi diharapkan dapat meningkatkan etos kerja pegawai, untuk itu sumber daya manusia perlu memiliki *skill* atau keterampilan yang handal dalam menangani setiap pekerjaan, sebab dengan adanya *skill* yang handal, secara langsung dapat meningkatkan etos kerja pegawai.

Menurut Sinamon, (2014:55), etos kerja adalah perangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Hal tersebut diperkuat oleh pendapat Fadillah, (2010:43), bahwa etos kerja merupakan semangat kerja yang terlihat dalam cara seseorang menyikapi pekerjaan, motivasi yang melatar belakangi suatu pekerjaan.

Novliadi, (2009) dalam Fitriyani, dkk, (2019:28), menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja yaitu faktor agama, budaya kerja, sosial politik, kondisi lingkungan atau geografis, pendidikan, struktur ekonomi, dan motivasi intrinsik individu.

Budaya kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi etos kerja. Budaya kerja adalah sekelompok pikiran dasar atau program mental

yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerja sama manusia yang dimiliki oleh suatu organisasi tersebut. Oleh karena itu pimpinan harus berusaha menciptakan kondisi budaya kerja yang kondusif dan dapat mendukung terciptanya etos kerja yang baik, (Ndraha, 2004:80). Budaya kerja berfungsi untuk menghubungkan para anggotanya, sehingga mereka tahu bagaimana berinteraksi satu sama lain. Budaya organisasi tersebut kemudian melekat pada keseharian para pegawai yang diimplementasikan dalam suatu budaya kerja. Selanjutnya budaya kerja menurut Triguno dan Supriadi, (2009:8) dalam Purnamasari, (2019:59), adalah suatu falsafah yang berlandaskan pandangan hidup sebagai nilai – nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian cerminan tersebut muncul dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat serta tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.

Selain budaya kerja, faktor yang mempengaruhi etos kerja adalah lingkungan kerja. Menurut Nitisemito, (2012:174), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dijalani. Menurut Tsauri, (2013:19), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar pegawai yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dan dalam suatu wilayah. Lingkungan kerja lebih diarahkan kepada bagaimana pegawai mendapatkan rasa nyaman, tentram, puas, dalam menyelesaikan pekerjaan dalam ruang kerjanya.

Lingkungan kerja yang memberikan rasa nyaman bagi pegawai dapat meningkatkan etos kerja. Lingkungan kerja meliputi pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, keamanan, dan kebisingan. Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai, apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Selanjutnya Pendidikan mempunyai kaitan erat dengan etos kerja yang telah dilaksanakan oleh sumber daya manusia. Kualitas SDM untuk sebuah organisasi merupakan faktor utama baik atau buruknya organisasi. Menurut Jhon Dewey , (Hasbullah, 2015:2) dalam Salma, (2016:15) pendidikan adalah proses pembentukan kecakapan-kecakapan fundamental secara intelektual dan emosional kearah alam dan sesama manusia. Jika SDM lemah, perkembangan organisasi dapat terhambat dan etos kerjanya menjadi terbatas, sehingga organisasi harus menempuh berbagai carau ntuk mendapatkan SDM yang memiliki kualitas tinggi dan etos kerja yang produktif. Pada dasarnya pendidikan tidak bisa dipisahkan dari pembentukan Sumber Daya Manusia yang seutuhnya, di mana manusia juga mempertimbangkan tujuan akhir usaha pembangunan, baik sebagai perseorangan maupun sebagai masyarakat.

Tingkat pendidikan seorang pegawai dapat mencerminkan kemampuan intelektual dan jenis keterampilan yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Sudah menjadi kebiasaan dari hal yang umum bahwa jenis-jenis dan pendidikan seorang pegawai yang biasa digunakan untuk mengukur dan menilai kemampuan seseorang pegawai. Menurut, Rauzan, (2020:2), latar belakang

pendidikan memberikan bekal kepada seseorang untuk dapat lebih memahami peran dan fungsinya di tempat kerja. Pada konteks yang lebih sempit, pendidikan memberikan bekal kepada tenaga kerja untuk mampu mengantisipasi masalah dalam pekerjaannya.

Selain latar belakang pendidikan hal yang mempengaruhi etos kerja pegawai adalah pendidikan yang didapatkan oleh seseorang tenaga kerja atas sumbangan tenaga dan Pikiran mereka untuk kemajuan perusahaan. Namun sering kali etos kerja yang didapatkan oleh seseorang pekerja tidak sesuai dengan sumbangsih yang telah mereka berikan kepada perusahaan, sehingga perlu adanya penelitian untuk memberikan masukan bagi perusahaan menjadi lebih baik.

Faktor lainnya yang mempengaruhi etos kerja adalah motivasi intrinsik. Wawan dan Nopiyana, (2014), dalam Widyaputra dan Dewi, (2018:88), menyatakan bahwa motivasi intrinsik yang paling kuat adalah motivasi intrinsik, karena tertanam langsung di dalam diri pegawai. Menurut Nawawi, (2011) dalam Triadi, dkk, (2019:5), motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat atau makna pekerjaan yang dilaksanakan. Melalui motivasi intrinsik membuat pegawai sadar akan tanggung jawab dan bekerja yang lebih baik, sehingga terdorong untuk bersemangat menyelesaikan pekerjaannya.

Objek penelitian ini adalah pegawai tetap pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Kupang yang merupakan sebuah instansi pemerintahan yang mempunyai tugas melaksanakan penyelenggaraan pemerintah daerah di

bidang sosial. Untuk mencapai tujuan pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Kupang perlu kebijakan dalam pengembangan sumber daya manusia, sehingga dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab setiap pegawai. Meningkatkan etos kerja merupakan salah satu bentuk pertanggung jawaban pihak pegawai terhadap pihak instansi.

Tabel 1.1

Rekapitulasi Absen dan Keterlambatan Pegawai Kantor Dinas Sosial Kabupaten Kupang Januari-Desember 2022

Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Absensi	Jumlah Keterlambatan
Januari	49 orang	20 hari	10 kali	17 kali
Februari	49 orang	19 hari	11 kali	18 kali
Maret	49 orang	22 hari	8 kali	20 kali
April	49 orang	21 hari	13 kali	15 kali
Mei	49 orang	18 hari	10 kali	19 kali
Juni	49 orang	21 hari	12 kali	18 kali
Juli	49 orang	21 hari	10 kali	22 kali
Agustus	49 orang	21 hari	13 kali	15 kali
September	49 orang	22 hari	11 kali	24 kali
Oktober	49 orang	20 hari	9 kali	14 kali
November	49 orang	22 hari	7 kali	23 kali
Desember	49 orang	23 hari	15 kali	18 kali
Jumlah	49 orang	250 hari	151 kali	223 kali

Sumber : *Dinas Sosial Kabupaten Kupang 2022*

Pada Tabel 1.1 menunjukkan bahwa data kehadiran pegawai sebanyak 49 orang di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Kupang dari bulan Januari – Desember 2022. Sesuai data tersebut terlihat bahwa jumlah hari kerja adalah 250 hari. Jumlah absensi atau ketidak hadiran pegawai sebanyak 151 kali, dan keterlambatan pegawai masuk kantor sebanyak 223 kali. Jumlah hari kerja paling tinggi terjadi pada bulan Desember, yaitu 23 hari, dengan jumlah absensi paling tinggi 15 kali. Jumlah keterlambatan pegawai paling tinggi terjadi pada bulan September, yaitu 24 kali. Berdasarkan data di atas, dapat

disimpulkan bahwa etos kerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Kupang masih belum optimal.

Fenomena budaya kerja yang ada pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Kupang dapat dikatakan masih belum baik karena sistem pelayanan publik yang masih belum efektif dalam hal ini berkaitan dengan pegawai yang kurang disiplin, dan masih ada beberapa pegawai yang kurang ramah, sehingga menghambat proses pelayanan publik. Hal ini diperkuat oleh hasil wawancara dengan sepuluh (10) orang pegawai Kantor Dinas Sosial Kabupaten Kupang, diperoleh informasi masalah pada budaya kerja, yaitu tujuh (7) pegawai mengatakan kurang adanya komitmen dari pegawai tentang kehadiran tepat waktu dan jumlah absensi yang tinggi. Sebaliknya tiga (3) orang merasa bahwa pelayanan di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Kupang sudah cukup baik.

Selain budaya kerja, Kantor Dinas Sosial Kabupaten Kupang juga harus memperhatikan kondisi lingkungan kerja. Fenomena lingkungan kerja yang terjadi pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Kupang, yakni lingkungan yang tidak kondusif terlihat pada ruang kerja yang sempit, ruangan yang terdapat beberapa komputer, meja kerja, dan juga di ruangan memiliki temperatur udara yang panas, karena kurangnya fasilitas, seperti AC (*Air Conditioner*) dan kipas angin yang tidak ada di beberapa ruangan. Begitu juga hampir sepanjang waktu terjadi kebisingan yang cukup tinggi, karena lokasinya terletak di pinggir jalan raya. Hal ini diperkuat oleh hasil wawancara dengan sepuluh (10) orang pegawai yang ada di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Kupang, lima (5) orang pegawai mengatakan bahwa mereka merasa adanya

kerja sama tim dalam bekerja, seperti setiap orang menyampaikan idenya, bertanggung jawab atas kesalahannya, dan mengambil keputusan secara kolektif. Sebaliknya lima (5) orang pegawai lagi mengatakan kurang adanya kerjasama yang baik dengan sesama pegawai, ruangan kurang sejuk, fasilitas AC dan kipas angin yang tidak merata di semua ruangan.

Fenomena berikut terkait pendidikan, hasil wawancara terhadap empat (4) orang menyatakan bahwa latar belakang pendidikan yang mereka miliki dijadikan sebuah pedoman untuk memberikan beban tugas, tanggung jawab, dan wewenang di tempat kerja. Sebaliknya, enam (6) yang lainnya menyatakan bahwa ketidaksesuaian latar belakang pendidikan dan juga terbatasnya kemampuan mereka, sehingga mereka kurang semangat dalam bekerja.

Fenomena terakhir terkait etos kerja adalah motivasi intrinsik, dimana lima (5) orang pegawai menyatakan bahwa mereka memiliki motivasi dalam diri mereka, sehingga mereka dapat bersemangat dalam bekerja, sedangkan lima lainnya menyatakan bahwa mereka ada motivasi juga, namun ada faktor-faktor tertentu yang membuat tidak semangat dalam pekerjaan mereka, salah satunya adalah tidak adanya dukungan dari rekan kerja.

Selain fenomena masalah di atas, penelitian ini dilakukan karena masih adanya *gap* antara hasil-hasil penelitian sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh Sidwi (2017) menunjukkan variabel budaya kerja, kondisi lingkungan dan motivasi intrinsik pengaruh secara parsial terhadap etos kerja. Sedangkan budaya kerja, kondisi lingkungan dan motivasi intrinsik berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap etos kerja. Sebaliknya

penelitian Khairil, (2022), menunjukkan bahwa faktor kemampuan dan pendidikan secara simultan dan parsial berpengaruh positif terhadap semangat kerja.

Kurniawati, (2020:23) menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja pegawai. Sebaliknya penelitian yang dilakukan oleh Adityarini dan Kuntopati, (2022:58), bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap etos kerja pegawai.

Penelitian Pranitasari dan Chondro, (2021:184) menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja pegawai. Sebaliknya penelitian yang dilakukan oleh Kustiningsih, (2011:22) dan Suryani, (2012:45), menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja pegawai.

Penelitian Hermawanah, (2015:64), menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja pegawai. Sebaliknya penelitian yang dilakukan oleh Siagian, (2003:18), menemukan bahwa pendidikan tidak berpengaruh terhadap etos kerja pegawai.

Lukito, dkk, (2016:58) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja pegawai. Sebaliknya penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Riski, dkk, (2016:80), mengatakan bahwa motivasi intrinsik individu tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang masalah dan *research gap* tersebut, perlu dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Kerja, Kondisi

Lingkungan Kerja, Pendidikan, dan Motivasi Intrinsik Individu Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Kupang”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan, sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran budaya kerja, kondisi lingkungan kerja, pendidikan, motivasi intrinsik individu dan etos kerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Kupang?
2. Apakah budaya kerja, kondisi lingkungan kerja, pendidikan, dan motivasi intrinsik individu secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Kupang?
3. Apakah budaya kerja, kondisi lingkungan kerja, pendidikan, dan motivasi intrinsik individu secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Kupang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan di atas, tujuan dari penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui gambaran budaya kerja, kondisi lingkungan kerja, pendidikan, motivasi intrinsik individu dan etos kerja Kantor Dinas Sosial Kabupaten Kupang.

2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh budaya kerja, kondisi lingkungan kerja, pendidikan, dan motivasi intrinsik secara parsial terhadap etos kerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Kupang.
3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh budaya kerja, kondisi lingkungan kerja, pendidikan, dan motivasi intrinsik secara simultan terhadap etos kerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Kupang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Dinas Sosial Kabupaten Kupang hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan atau masukan kepada instansi dalam pengelolaan Budaya kerja, kondisi lingkungan kerja, dan motivasi intrinsik bagi seluruh pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kupang, sehingga ke depannya diharapkan pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kupang dapat bekerja lebih baik lagi untuk meningkatkan etos kerja.
2. Bagi Peneliti lainnya
Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya dan dapat dikembangkan lagi bagi pihak-pihak lain yang ingin mengembangkan penelitian ini, demi pengembangan ilmu pengetahuan dan khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia.