

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Banyak kalangan sering mempertanyakan mengapa mayoritas PNS (Pegawai Negeri Sipil) di Indonesia sering bekerja tidak produktif. Stigma malas senantiasa menempel pada pribadi para PNS. Sebegitu lekatnya stigma ini menempel hingga masyarakat merasa heran jika PNS bekerja dengan rajin. Lebih heran lagi kalau PNS yang bekerja dengan tulus tanpa pamrih. Salah satu tujuan Reformasi Birokrasi adalah meninggalkan stigma malas tersebut. Tentu saja usaha untuk melepas stigma tersebut tidak berhenti di PR (*Public Relations*) yang baik, tapi juga memperbaiki masalah-masalah kinerja yang ada lewat langkah nyata. Namun kenyataannya sampai sekarang, di setiap instansi pemerintah masih dijumpai PNS yang berkarakter malas dan mengharapkan pungli dari masyarakat yang berurusan dengan kepentingan pelayanan publik (Firdaus, 2019).

Langkah awal menuju etos kerja terbaik adalah dengan cara mencintai pekerjaan, karena tanpa mencintai pekerjaan sangat tidak mungkin seseorang dapat menikmati waktu yang dilalui bersama lingkungan pekerjaan. Etos kerja yang baik dapat ditunjukkan melalui sikap empati dan toleransi pada lingkungan pekerjaan. Apabila seseorang mau mencintai pekerjaannya dengan tulus, maka dia akan menjadi pribadi yang kaya hati dan mudah melayani orang lain dengan perasaan bahagia. Cinta pada pekerjaan merupakan sebuah jalan kehidupan yang

akan memperkaya kehidupan seseorang di semua aspek kehidupannya (Resha dan Nur, 2017).

Menghadapi persoalan rendahnya produktivitas rPNS memang bukan pekerjaan mudah untuk membenahinya. Pasalnya, masih banyak orang yang menganggap bahwa PNS itu adalah pekerjaan santai. Dengan anggapan seperti ini, maka orang-orang yang berminat bekerja sebagai PNS pun berharap dapat bekerja dengan santai. Bila pola pemikiran seperti ini terus hidup (dan berkembang), maka orang-orang yang bekerja sebagai PNS itu akan memiliki rasa enggan dibuat sibuk oleh pekerjaan. Akibatnya mayoritas PNS tetap saja memiliki etos kerja yang rendah (Firdaus, 2019).

Etos kerja merupakan pandangan mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa, berisikan sistem nilai yang menyangkut persepsi individu dalam melaksanakan pekerjaannya (Hadiansyah, 2015). Etos kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seorang pegawai. Jika pegawai mempunyai etos kerja yang tinggi, rutinitas kerja tidak akan membuat bosan, bahkan mampu meningkatkan prestasi kerjanya. Hal yang mendasari etos kerja tinggi yaitu keinginan dan kesadaran pegawai untuk menjunjung tinggi kualitas pekerjaan (Dodi, 2013).

Jadi etos kerja dapat terbentuk apabila pegawai mempunyai kesadaran dan kemauan untuk bekerja secara maksimal. Apabila dalam melaksanakan tugasnya pegawai memiliki etos kerja yang rendah maka pemerintah mengalami kerugian karena pegawai tidak mampu memberikan kinerja yang baik dan maksimal, akan

tetapi jika pegawai memiliki etos kerja yang tinggi didalam melaksanakan tugasnya maka akan memberikan pengaruh baik pada kemajuan suatu pemerintah tersebut.

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi etos kerja yaitu *human relation* dan lingkungan kerja pegawai. Adanya *human relation* yang baik, pemerintah dapat mencapai tujuan dikarenakan terdapat aktivitas dari pegawai atau orang-orang yang berada dalam pemerintah tersebut (Susanti, 2014). Menurut Susanti (2014) *Human relation* merupakan hubungan atau interaksi dan komunikasi antara satu pegawai dengan pegawai yang lain, baik dalam situasi kerja ataupun diluar lingkungan kerja. *Human relation* adalah hubungan manusiawi yang selalu dibutuhkan oleh pegawai, dimana fungsinya sebagai makhluk pribadi dan makhluk sosial, kebutuhan akan orang lain untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan hidupnya. Hubungan yang harmonis akan membuat suasana kerja yang menyenangkan dan hal ini akan mempengaruhi semangat pegawai dalam menjalankan segala pekerjaannya (Saputro, 2017).

Hasil penelitian Septy (2015) menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari *Human Relation* terhadap etos kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi atau baik *human relation* yang ada maka akan semakin tinggi pula etos kerjanya. Penelitian Bobby dan Febsri (2019) juga menyatakan *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja. Hasil penelitian Septris (2018) juga menyatakan *human relation* dan kondisi lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pegawai. Sedangkan penelitian Galih dan Azis (2017) menyatakan *human relation* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja.

Faktor lain yang mempengaruhi etos kerja yaitu kepemimpinan karena berdasarkan wawancara dengan pegawai BPKAD Kabupaten Jepara dapat diketahui bahwa pimpinan kurang memberikan perhatian kepada pegawai dalam pelaksanaan tugas, selain itu pegawai juga susah bertemu dengan pimpinan ketika ingin melaporkan kesulitan yang terjadi kepada pimpinan. Hal ini terlihat bahwa pimpinan masih kurang memperhatikan pekerjaan yang dilakukan pegawai. Pendekatan perilaku yang dalam hal ini memfokuskan pada etos kerja pegawai, sehingga dalam meningkatkan etos kerja pegawai sangat dibutuhkan kepemimpinan yang mengarahkan pada peningkatan etos kerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Daryanto, 2013).

Hasil penelitian Rohmad (2019) menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap etos kerja. Penelitian Foni, dkk (2017) juga menyatakan terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan perilaku kepemimpinan visioner terhadap etos kerja. Penelitian Nini (2016) juga menyatakan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap etos kerja.

Lingkungan kerja yang nyaman juga mempengaruhi etos kerja pegawai disuatu pemerintah atau organisasi. Menurut Lubis (2015) lingkungan kerja merupakan salah satu faktor dari fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia, tepatnya fungsi perencanaan. Fungsi perencanaan berhubungan langsung dengan pegawai yang bekerja pada lingkungan organisasi. Dengan demikian lingkungan kerja dalam suatu organisasi akan berpengaruh kepada semua kegiatan organisasi. Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para pegawai bekerja, yang mempunyai pengaruh terhadap jalannya operasi pemerintah. Sehingga secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi pada produktivitas pemerintah (Budianto, 2015).

Hasil penelitian Rohmad (2019) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap etos kerja pegawai. Semakin baik lingkungan kerja tentunya akan meningkatkan etos kerja pegawai dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Hasil penelitian Sepris (2018) juga menyatakan kondisi lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pegawai. Sedangkan penelitian Galih dan Azis (2017) menyatakan variabel Kondisi Fisik Lingkungan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di pegawai BPKAD Kabupaten Jepara dan adanya perbedaan hasil penelitian (research gap) maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang etos kerja di pegawai BPKAD Kabupaten Jepara yang dipengaruhi oleh variabel *Human Relation*, kepemimpinan dan lingkungan kerja. Sehingga berdasarkan uraian diatas maka penulis melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Human Relation, Kepemimpinan dan lingkungan kerja Terhadap etos Kerja pada pegawai BPKAD Kabupaten Jepara”**.

1.2. Ruang Lingkup Masalah

Etos kerja harus dimiliki oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar mereka dapat bekerja dengan baik dan efektif. Apabila pada suatu instansi pegawai. Apabila pada suatu instansi pegawai memiliki etos kerja yang rendah ketika melakukan pekerjaannya maka instansi itu mengalami kerugian yang disebabkan karena pegawai tidak bekerja dengan seluruh kemampuan yang dimilikinya.

Agar penelitian ini fokus dan tidak melebar, maka penulis membatasi masalah penelitian sebagai berikut:

1. Obyek penelitian adalah pegawai BPKAD Jepara pada tahun 2020.
2. Variabel penelitian dibatasi hanya pada etos kerja, human relation, kepemimpinan dan lingkungan kerja.
3. Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linier berganda, dengan pengumpulan data melalui kuesioner.

1.3. Rumusan Masalah

Etos kerja yang tinggi dapat membantu meningkatkan produktifitas kerja pegawai dan memberikan hasil kerja yang optimal baik secara kualitatif maupun kuantitatif, sehingga tujuan dari instansi dapat tercapai. Hal ini dikarenakan para pegawai bekerja dengan sepenuh hati sesuai dengan bidang-bidang masing-masing sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan dalam waktu yang singkat. Disamping itu dengan adanya etos kerja yang tinggi akan menjadikan pegawai mau bekerja sama dan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan tenaga dan waktu yang lebih banyak. Berdasarkan rumusan masalah, maka dikembangkan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah *human relation* berpengaruh terhadap etos kerja pegawai BPKAD Kabupaten Jepara?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap etos kerja pegawai BPKAD Kabupaten Jepara?

3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap etos kerja pegawai BPKAD Kabupaten Jepara?

1.4. Tujuan Penelitian

Setiap organisasi pemerintahan yang selalu ingin maju, akan melibatkan pegawainya untuk meningkatkan mutu kinerjanya, diantaranya setiap organisasi harus memiliki etos kerja. Berdasarkan pertanyaan penelitian, maka tujuan penelitian yang akan dicapai adalah:

1. Menganalisis pengaruh *human relation* terhadap etos kerja pegawai BPKAD Kabupaten Jepara.
2. Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap etos kerja pegawai BPKAD Kabupaten Jepara.
3. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap etos kerja pegawai BPKAD Kabupaten Jepara.

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini bermanfaat bagi pemerintah dalam studi ini yaitu mengenai pengaruh *human relation*, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap etos kerja pegawai dan memberikan sumbang teoritis pada dunia pendidikan.

1.5.2. Manfaat Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk sebagai berikut:

1. Bagi pihak BPKAD Kabupaten Jepara

Dengan penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan dan bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan bagi BPKAD Kabupaten Jepara untuk menanggulangi masalah yang berhubungan dengan etos kerja pegawai yang lebih baik dan berkualitas.

2. Bagi Pihak Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan bisnis.

3. Bagi Pembaca

Dapat memberikan informasi yang secara ilmiah terutama untuk para mahasiswa sebagai referensi penulisan yang relevan. Untuk pembaca umum diharapkan dapat memberikan wawasan pengetahuan yang lebih luas.