

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Menurut Hartatik (2014:16), manajemen sumber daya manusia yaitu sebuah ilmu dan seni dalam kegiatan perencanaan, pengelolaan dan perkembangan segala potensi sumber daya manusia yang ada, serta hubungan antar manusia dalam organisasi kedalam sebuah desain tertentu yang sistematis, sehingga mampu mencapai efektivitas serta efisiensi kerja dalam mencapai tujuan, baik individu, masyarakat, maupun perusahaan. Sedangkan menurut Sunyoto (2012 :1), sumber daya manusia merupakan suatu unsur penting yang dimiliki oleh organisasi dalam penentu keberhasilan, pencapaian tujuan serta sasaran organisasi, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar tujuan dan sasaran organisasi dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

Priansa (2016:280), menyatakan bahwa etos kerja sumber daya manusia dalam level individual di organisasi disebut sebagai etos kerja pegawai. Organisasi yang berhasil membangun etos kerja pegawai yang tinggi adalah organisasi yang berhasil memanfaatkan sumber daya manusia dengan efektif. Etos kerja pegawai yang tinggi akan mendorong organisasi untuk mencapai keberhasilan dalam rentang waktu yang lebih pendek. Pegawai yang memiliki etos kerja yang tinggi merupakan salah satu sumber keunggulan organisasi untuk bersaing dalam skala bisnis global dan berkembang tanpa batas.

Menurut Mathis & Jackson dalam Octarina (2013:4), etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta cara menekspresikan, memandang, meyakini dan

memberikan makna pada sesuatu yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal. Karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi akan menunjukkan suatu sikap, watak serta keyakinan dalam melaksanakan pekerjaan dengan bertindak dan bekerja secara optimal. Meningkatkan etos kerja merupakan salah satu bentuk pertanggung jawaban pihak pegawai terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Priansa (2016:285), Etos kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti motivasi, budaya organisasi dan faktor-faktor lainnya. Pegawai yang memiliki etos kerja yang tinggi adalah pegawai yang memiliki motivasi tinggi. Kualitas etos kerja ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya, pegawai yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi.

Fahmi (2016:107), menyatakan bahwa motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan organisasi. Menurut Siagiaan (2012:138), motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan oleh organisasi.

Menurut Priansa (2016:285), etos kerja juga dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi. Nawawi (2013:4), menyatakan bahwa budaya organisasi (*organization*

*culture*) merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan lingkungan internal organisasi, karena keragaman yang ada dalam organisasi sama banyaknya dengan jumlah individu yang ada di dalam organisasi.

Emron (2016:119), menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan hasil dari suatu proses mencairkan dan meleburkan gaya budaya atau perilaku tiap individu baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu. Kekuatan dari budaya organisasi itu sendiri sangat bergantung pada nilai-nilai konstruktif yang dibangun dan mempengaruhi cara mereka bertindak. Bahkan budaya ini tidak hanya harus dipahami anggotanya, tapi juga harus diterima dan diperkenalkan saat rekrutmen, sehingga calon pegawai menyadari bahwa ia akan memasuki suatu arena yang berbeda dengan segala tantangannya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo (2014:39), secara parsial budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap etos kerja guru.

Kecamatan Kelapa Kabupaten Bangka Barat Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dibentuk berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2018 tentang Kecamatan. Kantor kecamatan Kelapa merupakan unsur pelaksana koordinator penyelenggara pemerintahan di wilayah kerja kecamatan Kelapa yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati Bangka Barat. Berikut data pegawai yang ada di kantor kecamatan Kelapa kabupaten Bangka Barat.

**Tabel I.1 Daftar Pegawai Kantor Kecamatan Kelapa Bangka Barat**

| No | Tingkat Jabatan | Laki-laki | Perempuan | Total |
|----|-----------------|-----------|-----------|-------|
| 1  | PNS             | 13        | 12        | 25    |
| 2  | Honorar         | 12        | 6         | 18    |

Sumber : Kantor Kecamatan Kelapa, 2017

Berdasarkan tabel I.1 diatas dapat diketahui bahwa jumlah pegawai yang berstatus pegawai negeri sipil (PNS) sebanyak 58,13% dan selebihnya berstatus pegawai honorer.

Penulis melakukan observasi dan wawancara untuk mengetahui bagaimana kondisi pegawai yang ada di kantor kecamatan Kelapa. Observasi dilakukan selama lima (5) hari berturut-turut dengan rata-rata waktu observasi selama 4 jam/kunjungan. Observasi dilakukan dengan cara mengamati sikap, tingkah laku dan gerak gerik pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil pengamatan masih terdapat beberapa pegawai yang datang terlambat, tidak berada diruangan saat jam kerja, istirahat sebelum jam dimulai, terlambat kembali ke kantor serta pegawai masih menunda pekerjaan dan menghabiskan waktu secara tidak efektif. Berikut ini tabel keterlambatan kerja pegawai kantor kecamatan Kelapa berdasarkan hasil pengamatan penulis selama lima (5) hari.

**Tabel I.2 Data Keterlambatan Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Kelapa Bangka Barat Berdasarkan Pengamatan**

| Durasi Keterlambatan | Hari  |        |      |       |       | Total |
|----------------------|-------|--------|------|-------|-------|-------|
|                      | Senin | Selasa | Rabu | Kamis | Jumat |       |
| 5-30 Menit           | 3     | 6      | 4    | 8     | 5     | 26    |
| 30-60 Menit          | 2     | 3      | 5    | 4     | 3     | 17    |
| >1 jam               | 0     | 1      | 3    | 2     | 1     | 7     |

Sumber : Data diolah, 2018

Berdasarkan tabel I.2 diatas diketahui bahwa keterlambatan paling banyak terjadi pada durasi 5-30 menit setelah jam kerja dimulai dengan total keterlambatan sebanyak 26 kali. Kemudian keterlambatan paling banyak terjadi pada hari kamis dengan total sebanyak 14 orang terlambat masuk kerja.

Keterlambatan paling sedikit terjadi pada hari senin dengan total sebanyak 5 orang terlambat masuk kerja. Keterlambatan ini terjadi dikarenakan pegawai mengantar anak kesekolah, melakukan pekerjaan rumah tangga dan lain sebagainya.

Selain data observasi, penulis juga mendapatkan data absensi pegawai pegawai kantor kecamatan Kelapa kabupaten Bangka Barat mulai bulan Januari sampai bulan Maret 2018 yang disajikan penulis dalam tabel dibawah ini:

**Tabel I.3 Tabel Keterlambatan Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Kelapa Bangka Barat Berdasarkan Absensi Bulan Januari-Maret 2018**

| Durasi Keterlambatan | Bulan   |          |       | Total |
|----------------------|---------|----------|-------|-------|
|                      | Januari | Februari | Maret |       |
| 5-30 Menit           | 67      | 72       | 59    | 198   |
| 30-60 Menit          | 32      | 22       | 43    | 97    |
| >1 jam               | 11      | 6        | 14    | 31    |

Sumber : Kantor Kecamatan Kelapa, 2018

Berdasarkan tabel I.3 diatas dapat diketahui bahwa keterlambatan paling banyak terjadi pada durasi waktu 5-30 menit setelah jam kerja dimulai dengan total keterlambatan sebanyak 198 kali. Keterlambatan paling banyak terjadi pada bulan Maret dengan total keterlambatan sebanyak 116 kali. Kemudian keterlambatan paling sedikit terjadi pada bulan Februari dengan total sebanyak 100 kali keterlambatan.

Selain melakukan observasi, penulis juga melakukan wawancara terhadap beberapa pegawai di kantor kecamatan Kelapa. Adapun pegawai yang diwawancarai oleh penulis yaitu Ibu Ade Irma Yumita, A.Md yang menjabat sebagai kasubag umum dan perlengkapan dan Bapak Heroe Yoewono, S.IP yang menjabat sebagai pelaksana pada seksi pelayanan umum. Penulis juga melakukan wawancara terhadap lima (5) orang pegawai honorer, yaitu dengan Bapak Sunardi, Bapak Zendi Pradibta, Bapak Dodi, Ibu Linda dan Ibu Novianti Fratiwi.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap tujuh (7) orang pegawai tersebut, penulis mendapatkan fakta bahwa ada pegawai yang menganggap pekerjaan yang dilakukan hanya sebagai bentuk rutinitas hidup atau sesuatu yang dilakukan oleh setiap orang untuk bertahan hidup. Ada juga yang merasa bahwa pekerjaan membebani diri, kemudian ada juga yang menganggap bahwa pekerjaan dilakukan sebagai bentuk keterpaksaan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara tersebut, diduga etos kerja pegawai di kantor kecamatan Kelapa saat ini cenderung masih rendah. Hal tersebut juga dapat diketahui melalui hasil prasurvey yang dilakukan oleh peneliti terhadap 10 orang pegawai kantor kecamatan Kelapa secara random. Berikut ini rincian hasil prasurvey yang dilakukan oleh penulis.

**Tabel I.4 Hasil Prasurvey Etos Kerja Terhadap 10 Orang Pegawai Kantor Kecamatan Kelapa Bangka Barat**

| No | Pertanyaan  | Jawaban       | Persentasi |
|----|---|---------------|------------|
| 1  | Dalam bekerja saya tidak menunda waktu untuk bekerja                | Ya : 4        | 40%        |
|    |   | Ragu-ragu: 6  | 60%        |
|    |   | Tidak : 0     | 0%         |
| 2  | Dalam bekerja saya tidak menggunakan waktu senggang untuk bersantai | Ya : 3        | 30%        |
|    |   | Ragu-ragu : 5 | 50%        |
|    |   | Tidak :2      | 20%        |
| 3  | Dalam bekerja saya selalu mengutamakan pentingnya bekerja           | Ya : 3        | 30%        |
|    |   | Ragu-ragu : 7 | 70%        |
|    |   | Tidak : 0     | 0%         |
| 4  | Saya selalu efektif dalam pekerjaan                                 | Ya : 2        | 2%         |
|    |   | Ragu-ragu : 8 | 80%        |
|    |   | Tidak : 0     | 0%         |

Sumber : data diolah, 2018

Berdasarkan tabel I.4 diatas, diketahui sebanyak 60% pegawai ragu-ragu tidak menunda waktu untuk bekerja dan sebanyak 50% pegawai ragu-ragu tidak menggunakan waktu senggang untuk bersantai. Kemudian sebanyak 70% pegawai

ragu-ragu selalu menutamakan pentingnya bekerja. Selanjutnya sebanyak 80% pegawai ragu-ragu selalu efektif dalam bekerja.

Penurunan etos kerja tersebut penulis duga disebabkan oleh kurangnya motivasi pada pegawai, dikarenakan minimnya gaji yang diberikan, penghargaan dan kenaikan pangkat yang ditawarkan pada pegawai. Kemudian hal tersebut menyebabkan pegawai kurang bersemangat dalam bekerja. Berikut ini hasil prasurvey penulis terhadap 10 orang pegawai Kantor Kecamatan Kelapa yang disajikan pada tabel berikut:

**Tabel I.5 Hasil Prasurvey Motivasi Pada Pegawai Kantor Kecamatan Kelapa Bangka Barat**

| No | Pertanyaan   | Jawaban       | Persentase |
|----|--|---------------|------------|
| 1  | Saya selalu bertanggungjawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan | Ya : 3        | 30%        |
|    |  | Ragu-ragu : 7 | 70%        |
|    |  | Tidak : 0     | 0%         |
| 2  | Saya mendapatkan umpan balik atas hasil pekerjaan yang dilakukan     | Ya : 4        | 40%        |
|    |  | Ragu-ragu : 6 | 60%        |
|    |  | Tidak : 0     | 0%         |
| 3  | Saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup                          | Ya : 2        | 20%        |
|    |  | Ragu-ragu : 8 | 80%        |
|    |  | Tidak : 0     | 0%         |
| 4  | Saya bekerja keras untuk memperoleh insentif                         | Ya : 5        | 50%        |
|    |  | Ragu-ragu : 5 | 50%        |
|    |  | Tidak : 0     | 0%         |

Sumber : Data diolah, 2018

Berdasarkan tabel I.5 di atas dapat diketahui sebanyak 70% pegawai ragu-ragu selalu bertanggungjawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan sebanyak 60% pegawai ragu-ragu mendapatkan umpan balik atas hasil pekerjaan yang dilakukan. Kemudian sebanyak 80% pegawai ragu-ragu bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup dan sebanyak 50% pegawai ragu-ragu bekerja keras untuk memperoleh insentif.

Selain disebabkan oleh faktor motivasi, penyebab rendahnya etos kerja pegawai penulis duga disebabkan oleh faktor budaya organisasi. Berdasarkan hasil pengamatan penulis, banyak pegawai yang terlambat masuk kerja dan istirahat sebelum jam dimulai. Keterlambatan masuk kerja tersebut seolah dijadikan budaya oleh para pegawai, karena tidak hanya dilakukan oleh satu orang pegawai saja, tetapi hampir dilakukan oleh sebagian besar pegawai. Selain itu pegawai juga sering istirahat sebelum jam dimulai, seharusnya hal tersebut tidak terjadi pada pegawai dengan etos kerja yang tinggi. Budaya yang seperti ini akan menyebabkan budaya di dalam organisasi tidak berkembang dan akan berdampak pada penurunan etos kerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari rincian hasil prasurvey terhadap 10 orang pegawai yang peneliti sajikan pada tabel berikut ini :

**Tabel I.6 Hasil Prasurvey Budaya Organisasi Pegawai Kantor Kecamatan Kelapa Bangka Barat**

| No | Pertanyaan   | Jawaban       | Persentasi |
|----|--|---------------|------------|
| 1  | Organisasi mendorong saya untuk selalu inovatif dalam pekerjaan              | Ya : 0        | 0%         |
|    |  | Ragu-ragu : 8 | 80%        |
|    |  | Tidak : 2     | 20%        |
| 2  | Organisasi mendorong saya untuk menggunakan teknik yang baik dalam pekerjaan | Ya : 0        | 0%         |
|    |  | Ragu-ragu : 7 | 70%        |
|    |  | Tidak : 3     | 30%        |
| 3  | Organisasi mendorong saya agar dapat bekerja sama secara tim                 | Ya : 4        | 40%        |
|    |  | Ragu-ragu : 6 | 60%        |
|    |  | Tidak : 0     | 0%         |
| 4  | Organisasi mendorong saya selalu bekerja dengan kompetitif                   | Ya : 2        | 20%        |
|    |  | Ragu-ragu : 7 | 70%        |
|    |  | Tidak : 1     | 10%        |

Sumber : data diolah oleh peneliti, 2018

Berdasarkan tabel I.6 di atas dapat diketahui sebanyak 80% pegawai ragu-ragu organisasi mendorong untuk selalu inovatif dalam pekerjaan. sebanyak 70% pegawai ragu-ragu organisasi mendorong untuk menggunakan teknik yang baik dalam bekerja. Kemudian sebanyak 60% pegawai ragu-ragu organisasi mendorong

agar dapat bekerja sama secara tim. Selanjutnya sebanyak 70% pegawai ragu-ragu organisasi mendorong untuk selalu bekerja dengan kompetitif.

Berdasarkan hasil prasurvei yang dilakukan terdapat penurunan Etos kerja pegawai yang diduga disebabkan kurangnya pemberian motivasi dan budaya organisasi yang ada kurang baik serta kurang berkembang. Berdasarkan ulasan fenomena di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Etos Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Kelapa Kabupaten Bangka Barat”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran motivasi, budaya organisasi dan etos kerja pegawai kantor Kecamatan Kelapa?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap etos kerja pegawai kantor Kecamatan Kelapa?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap etos kerja pegawai kantor Kecamatan Kelapa?
4. Apakah motivasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap etos kerja pegawai kantor kecamatan kelapa?
5. Berapa besar pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap etos kerja pegawai kantor kecamatan kelapa?

### **1.3 Batasan Masalah**

Penulis membatasi ruang lingkup penelitian dan perlu menentukan pembatasan masalah, dengan tujuan agar masalah yang diteliti lebih fokus dan tepat pada sasaran. Ruang lingkup penelitian ini adalah “Motivasi dan Budaya Organisasi” sebagai variabel bebas dan “Etos Kerja” sebagai variabel terkait. Lokasi penelitian yakni Kantor Kecamatan Kelapa Kabupaten Bangka Barat.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah, tujuan penelitian ini adalah:

1. Memberikan gambaran mengenai motivasi, budaya organisasi dan etos kerja pegawai pada kantor kecamatan Kelapa.
2. Untuk mengetahui tentang motivasi berpengaruh terhadap etos kerja pegawai pada kantor kecamatan Kelapa.
3. Untuk mengetahui tentang budaya organisasi berpengaruh terhadap etos kerja pegawai pada kantor kecamatan Kelapa.
4. Untuk mengetahui tentang motivasi, budaya organisasi dan etos kerja pegawai pada kantor kecamatan Kelapa.
5. Untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap etos kerja pegawai pada kantor kecamatan Kelapa.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan akan memperluas wawasan dan menambah pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia khususnya tentang pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap etos kerja pegawai.
- b. Diharapkan dapat memberikan sumbangan keilmuan yang berkaitan dengan pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap etos kerja pegawai sebagai bahan referensi dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya bagi penelitian selanjutnya.

## 2. Manfaat Praktis

- a. Dapat digunakan untuk bahan masukan dan evaluasi mengenai etos kerja pegawai di kantor kecamatan kelapa.
- b. Sebagai acuan bagi peneliti lain yang sejenis untuk melaksanakan penelitian selanjutnya.

## 3. Manfaat Kebijakan

sebagai salah satu bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan yang tepat untuk suatu instansi pemerintahan supaya menjadi instansi yang memberikan contoh yang baik bagi masyarakat.

## 1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi ini akan dibagi dalam lima bab dengan perincian sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Mendeskripsikan mengenai latar belakang , perumusan masalah, batasan masalah, manfaat penelitian, tujuan penelitian, dan sistematika penulisan.

## **BAB II LANDASAN TEORI**

Mendeskripsikan mengenai konsep-konsep teoritis berdasarkan pada permasalahan yang diambil, yang antara lain berisi tinjauan tentang teori manajemen sumber daya manusia, teori tentang motivasi dan budaya organisasi serta pengaruhnya terhadap etos kerja, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini menerapkan tentang pendekatan penelitian, waktu dan tempat penelitian, populasi dan sampel, model pengambilan sampel, tehnik pengumpulan data, definisi operasional variabel, pengukuran variabel, uji instrumen penelitian, teknik analisis data, dan uji hipotesis.

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini membahas visi dan misi Kantor Kecamatan Kelapa Kabupaten Bangka Barat, struktur organisasi di Kantor Kecamatan Kelapa, hasil penelitian karakteristik responden, hasil penelitian dan pembahasan analisis data.

## **BAB V PENUTUP**

Di dalam bab ini memuat kesimpulan mengenai pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat serta memberikan saran-saran yang diperlukan kepada pihak-pihak yang terlibat.