

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam organisasi, karena berfungsi sebagai perencana, penggerak, dan pelaku segala kegiatan operasional. Oleh karena itu, suatu organisasi selalu menuntut sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, keahlian khusus, dan semangat kerja yang akan mendukung operasionalisasi berbagai kegiatan organisasi. Dengan demikian, sasaran pemanfaatan sumber daya manusia untuk dapat menampilkan kinerja yang produktif melalui penciptaan sistem pemberdayaan yang kreatif, tepat guna, baik pada instansi pemerintah, daerah maupun organisasi pendidikan, perusahaan atau badan-badan usaha, dapat berjalan secara efektif dan optimal.

Secara umum, sebuah organisasi pada hakekatnya merupakan sekelompok manusia yang saling bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama dan dapat bekerja dengan baik apabila dilandasi oleh etos kerja yang tinggi. Menurut Tasmara (2004:24), etos kerja merupakan suatu totalitas kepribadian dari individu serta cara individu mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna terhadap suatu yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih hasil yang optimal.

Pendapat tersebut mengandung makna etos kerja dapat terbentuk apabila ada keinginan untuk dapat melakukan sesuatu pekerjaan dengan hasil pekerjaan yang maksimal yang berlandaskan pada sikap, keperibadian, watak, karakter, serta keyakinan akan sesuatu. Etos kerja harus dimiliki oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar mereka dapat bekerja dengan baik dan efektif. Di samping itu, dengan adanya etos kerja yang tinggi akan menjadikan pegawai mau bekerja sama dan saling membantu menyelesaikan pekerjaan sehingga memberikan hasil yang optimal.

Menurut Petty (2003:27), etos kerja memiliki tiga aspek atau karakteristik, yaitu keahlian interpersonal, inisiatif, dan dapat diandalkan. Keahlian interpersonal adalah aspek yang berkaitan dengan hubungan kerja dengan orang lain atau bagaimana pekerja berhubungan dengan pekerja lain di lingkungan kerjanya seperti sopan, bersahabat, gembira, perhatian, menyenangkan, kerja sama, menolong, disenangi, tekun, loyal, rapi, sabar, apresiatif, kerja keras, rendah hati, emosi yang stabil, dan keras kemauan. Faktor kedua adalah inisiatif yakni karakteristik yang dapat memfasilitasi seseorang agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Faktor ketiga adalah dapat diandalkan yakni aspek yang berhubungan dengan adanya harapan terhadap hasil kerja seorang pekerja dan merupakan suatu perjanjian implisit pekerja untuk melakukan beberapa fungsi dalam kerja.

Menyadari arti penting dari etos kerja, suatu organisasi dalam menjalankan kegiatannya selain memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya baik yang ada di dalam organisasi maupun yang ada di luar organisasi yang disebut dengan lingkungan sekitar. Lingkungan sekitar sering juga disebut lingkungan kerja. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya etos kerja yang baik antara lain yaitu hubungan yang terjalin dengan baik antar pegawai (*human relation*), lingkungan kerja yang menyenangkan terlebih lagi bagi semasa jam-jam kerja berlangsung akan meningkatkan keseriusan kerja pegawai, perhatian pada kebutuhan rohani dan jasmani,serta kepemimpinan (Petty,2003:29).

Pendapat di atas dapat berarti bahwa suasana lingkungan kerja yang nyaman merupakan salah satu pendorong terciptanya gairah kerja yang tinggi sehingga kerja pegawai dapat meningkat. Lingkungan kerja mempunyai hubungan erat dengan sikap pegawai dalam melakukan pekerjaanya. Lingkungan kerja yang nyaman akan dapat tercipta apabila didukung dengan penataan mulai dari halaman kantor sampai ruangan, serta tedapat hubungan kerja sama/interaksi yang baik antar individu dari semua elemen dalam organisasi. Hal ini sangat penting diperhatikan oleh sebuah organisasi, terlebih bagi organisasi yang menggunakan banyak tenaga kerja manusia dalam proses produksinya.

Kantor Dinas Pendapatan Pengelolaan keuangan dan Aset Daerah (DPPKAD) Kabupaten Bolaang Mongondow Utara (BOLMUT) merupakan sebuah instansi pemerintah daerah yang menangani penyelenggaraan pemerintah bagian keuangan, pendapatan dan aset daerah. Instansi ini memiliki lima bidang

yakni: Sekertariat, Pendapatan, Akuntansi dan pelaporan, Anggaran dan perbendaharaan, Aset, dengan tupoksi masing-masing.

Hasil wawancara dan observasi awal yang dilakukan pada kantor Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara, ditemukan gejala-gejala berikut, adanya pegawai yang tidak disiplin waktu, banyaknya pegawai yang mengabaikan tugas, pembagian tugas yang tidak merata, tidak adanya kemandirian dalam bekerja, penerangan dan penataan ruangan yang masih belum memadai, suasana lingkungan yang belum kondusif, kurangnya komunikasi dan kerja sama antar para pegawai, maupun dengan pimpinan.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti secara mendalam tentang hubungan lingkungan kerja dengan etos kerja pegawai pada kantor Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPPKAD) Kabupaten Bolaang Mongondow Utara (BOLMUT).

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah, maka diidentifikasi permasalahan dalam penelitian ini mengenai etos kerja pegawai dan lingkungan kerja pegawai kantor Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara yaitu :

- 1) Adanya pegawai yang tidak disiplin waktu, tiba dikantor tidak tepat waktu dan pulang lebih awal pada jam yang ditentukan
- 2) Banyak pegawai yang mengabaikan tugas dan tanggungjawab pada saat jam kerja sehingga pekerjaan banyak yang tertunda
- 3) Pembagian tugas yang tidak merata, banyak pegawai yang memiliki beban kerja tinggi sedangkan yang lain rendah akibatnya banyak pegawai yang merasa keberatan sehingga memberikan ketidak nyamanan dalam bekerja
- 4) Penerangan dan penataan ruangan yang masih belum memadai
- 5) Suasana lingkungan yang belum kondusif
- 6) Kurangnya komunikasi dan kerja sama antar para pegawai, maupun dengan pimpinan

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini terfokus pada :

- 1) Bagaimana gambaran etos kerja pegawai pada kantor Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara ?
- 2) Bagaimana gambaran lingkungan kerja pegawai pada kantor Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara ?
- 3) Apakah terdapat hubungan lingkungan kerja dengan etos kerja pegawai kantor Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara ?

D. Tujuan Penelitian

- 1) Untuk mengetahui gambaran etos kerja pegawai pada kantor Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara ?
- 2) Untuk mengetahui gambaran lingkungan kerja pegawai pada kantor Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara ?
- 3) Untuk mengetahui hubungan lingkungan kerja dengan etos kerja pegawai pada kantor Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara ?

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan untuk memberikan manfaat sebagai berikut :

- 1) Untuk Pemerintah Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara khususnya Kantor Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPPKAD) dapat dijadikan sebagai pedoman pengembangan etos kerja pegawai dalam pencapaian target program kerja serta dapat dijadikan sebagai landasan penciptaan lingkungan kerja dalam rangka peningkatan etos kerja pegawai.
- 2) Bagi pegawai, sebagai motivasi untuk meningkatkan kemampuan diri, minat seta tanggungjawab dalam meningkatkan etos kerja.
- 3) Bagi lembaga khususnya Jurusan Manajemen Pendidikan, selain di jadikan sebagai dokumen jurusan, dapat pula di jadikan acuan dalam meningkatkan etos kerja dosen yang di didukung dengan penciptaan lingkungan kerja .

- 4) Bagi penulis atau peneliti, yakin sebagai pengembangan wawasan dan pengetahuan mengenai hubungan lingkungan kerja dengan etos kerja pegawai.
- 5) Bagi pembaca, yakni dapat dijadikan sebagai acuan atau bahan perbandingan untuk melakukan penelitian yang relevan selanjutnya.