

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Dinas Pendidikan merupakan institusi yang sangat memerlukan adanya produktivitas kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Produktivitas kerja merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh pegawai untuk memperoleh hasil maksimal dimana dalam pelaksanaannya, produktivitas kerja terletak pada faktor manusia sebagai pelaksana kegiatan pekerjaan. Jadi faktor manusia memegang peranan penting dalam mencapai hasil agar sesuai dengan tujuan instansi tersebut, karena betapapun sempurnanya peralatan kerja tanpa adanya tenaga manusia tidak akan berhasil memproduksi barang atau jasa sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai

Usaha pencapaian tujuan tersebut, maka perlu adanya peningkatan produktivitas kerja pegawai. Produktivitas kerja pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari pada metode kerja hari kemarin, dan hasil yang dapat diraih esok hari harus lebih banyak atau lebih bermutu daripada hasil yang diraih hari ini (Sinungan, 2009:1).

Pengertian produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan di hari lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari baik dari hari ini., Secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (input). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu.

Produktivitas kerja sering di<sup>1</sup> sebagai kemampuan seseorang atau kelompok orang untuk menghasilkan barang atau jasa. Tujuan utama dari peningkatan produktivitas kerja pegawai

adalah agar pegawai baik ditingkat bawah maupun ditingkat atas mampu menjadi pegawai yang efisien, efektif dan produktif.

Seorang pegawai yang produktif adalah pegawai yang cekatan dan mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai mutu yang ditetapkan dan waktu yang lebih singkat, sehingga akhirnya dapat tercapai tingkat produktivitas kerja pegawai yang tinggi. Dengan demikian penting bagi seorang manajer berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai, agar instansi dapat berkembang dan dapat mempertahankan usahanya.

Produktifitas kerja pegawai berkaitan erat karena etos kerja. Etos kerja merupakan pandangan untuk menilai sejauh mana seseorang melakukan suatu pekerjaan atau terus berupaya untuk mencapai hasil yang terbaik dalam setiap pekerjaan yang kita lakukan. Apabila seorang pegawai ingin meningkatkan produktivitas kerja maka ia perlu mengembangkan etos kerja, melalui pendidikan yang terarah, sehingga pembentukan sikap mental pembangunan sikap atau watak positif sebagai manusia pembangunan bercirikan inisiatif, kreatif, sistematis, berani mengambil resiko.

Etos kerja pegawai tercermin dari semangat yang ditunjukkan pegawai dalam bekerja, sehingga hal tersebut menjadi kebiasaan atau perilaku yang diaktualisasikan dalam bekerja dan menjadikan pekerjaan yang dihasilkan lebih berkualitas dan terarah. Etos kerja dinilai merupakan salah satu faktor penentu produktivitas kerja, karena etos kerja merupakan pandangan untuk menilai sejauh mana seseorang melakukan suatu pekerjaan dan terus berupaya untuk mencapai hasil yang terbaik dalam setiap pekerjaan yang kita lakukan.

Usaha untuk mengembangkan etos kerja yang produktif pada dasarnya mengarah pada peningkatan produktivitas kerja. Terkait dengan hal ini maka pegawai perlu memperbaiki dan

meningkatkan kualitas etos kerja karena memiliki kontribusi yang signifikan bagi peningkatan produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil pengamatan di lapangan khususnya pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Gorontalo menunjukkan bahwa produktivitas kerja kurang optimal. Beberapa indikasi yang menunjukkan rendahnya produktivitas kerja pegawai antara lain masih ada pegawai yang menunda pekerjaan sehingga berimplikasi pada tidak tercapainya sasaran kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Fakta lainnya bahwa sebagian pegawai kurang memahami tupoksinya dalam bekerja. Kurangnya pemahaman tersebut menyebabkan pegawai tidak dapat bekerja dengan baik dan banyak pekerjaan yang seharusnya diselesaikan tidak dapat dikerjakan tepat pada waktunya. Kondisi riil lainnya menunjukkan bahwa pegawai kurang memiliki semangat dalam bekerja. Mereka cenderung melakukan aktivitas rutin tanpa inovasi. Pekerjaan rutin yang seharusnya diselesaikan dengan standar tertentu ternyata tidak dapat dituntaskan sesuai dengan indikator kinerja yang ada.

Berdasarkan adanya masalah dan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Hubungan Etos Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Gorontalo”.

## **B. Identifikasi Masalah**

1. Masih terdapat pegawai yang menunda pekerjaan sehingga berimplikasi pada tidak tercapainya sasaran kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya.
2. Sebagian pegawai kurang memahami tupoksinya dalam bekerja, sehingga tidak dapat bekerja dengan baik.
3. Banyak pekerjaan yang seharusnya diselesaikan tidak dapat dikerjakan tepat pada waktunya.
4. Pegawai kurang memiliki semangat dalam bekerja.

5. Pegawai kurang mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan.
6. Hasil penilaian kinerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Gorontalo tahun 2013/2014 oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Gorontalo sangat rendah.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu

1. Bagaimana etos kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan kabupaten Gorontalo?
2. Bagaimana produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan kabupaten Gorontalo?
3. Apakah terdapat hubungan etos kerja dengan produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan kabupaten Gorontalo?

### **D. Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana etos kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan kabupaten Gorontalo
2. Untuk mengetahui bagaimana produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan kebudayaan kabupaten Gorontalo
3. Untuk mengetahui hubungan etos kerja dengan produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan kabupaten Gorontalo.

### **E. Manfaat Penelitian**

Adapun yang menjadi manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi pemerintah daerah, sebagai bahan informasi yang dapat dijadikan sebagai dasar dalam pengambilan kebijakan untuk memperbaiki tata laksana pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Gorontalo.
2. Bagi Dinas Pendidikan, dapat dijadikan sebagai acuan dalam memperbaiki dan meningkatkan kualitas serta produktivitas pegawai melalui perbaikan etos kerjanya.
3. Bagi penulis, penelitian ini bermanfaat untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan berpikir dan menulis melalui karya ilmiah, sesuai dengan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh selama kuliah di Universitas Negeri Gorontalo.
4. Bagi penelitian lanjutan, penelitian ini dapat ditindaklanjuti dengan melakukan penelitian pada populasi yang lebih besar sehingga beberapa aspek yang terkait dengan peningkatan produktivitas pegawai dapat dianalisis dan dikembangkan.