

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Manusia merupakan makhluk yang dinamis, ketidakterbatasan kebutuhan manusia dan keterbatasan kemampuannya untuk menempuh kebutuhannya telah menghadapkan manusia untuk hidup berorganisasi. Hal ini di dukung pula dengan karakteristik manusia sebagai makhluk sosial yang tidak memungkinkan hidup wajar tanpa berorganisasi. Permendikbud No. 1 Tahun 2012 tentang organisasi dan tata kerja, organisasi telah dibentuk sejak manusia pertama hidup dimuka bumi, sekelompok manusia yang mempunyai orientasi dan tujuan yang relatif sama berhimpun dan berusaha untuk mencapai tujuan tersebut. Secara umum, sebuah organisasi pada hakikatnya merupakan sekelompok manusia yang saling bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama dan dapat bekerja dengan baik apabila dilandasi oleh etos kerja yang tinggi. Adapun menurut Fadillah dalam Jurnal Al\_Azhar Indonesia Seri Humaniora (2010:151), etos kerja adalah semangat kerja yang terlihat dalam cara seseorang menyikapi pekerjaannya, dan motivasi yang melatar belakangi melakukan suatu pekerjaan.

Pendapat tersebut mengandung makna etos kerja dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem yang diyakininya. etos kerja dapat terbentuk pula apabila ada keinginan untuk dapat melakukan suatu pekerjaan dengan hasil pekerjaan yang maksimal yang berlandaskan pada sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan akan sesuatu.

Etos kerja dapat diartikan sebagai doktrin tentang kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar yang mewujud nyata secara khas dalam perilaku kerja mereka (Sinamo, 2009:47). Bila individu-individu dalam komunitas memandang kerja sebagai suatu hal yang luhur bagi eksistensi manusia, maka etos kerjanya cenderung tinggi. Sebaliknya sikap dan pandangan terhadap kerja sebagai sesuatu yang bernilai rendah bagi kehidupan, maka etos kerja dengan sendirinya akan rendah. Dari kata etos ini dikenal pula kata etika, etika yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruk (moral), sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin.

Pengaruh menurunnya etos kerja pegawai juga disebabkan oleh lingkungan kerja yang tidak memadai. Jika lingkungan kerja diabaikan maka tujuan dari organisasi tersebut juga tidak akan berjalan secara efektif dan efisien. Karena semangat kerja pegawai juga dapat ditingkatkan apabila ada lingkungan kerja yang sesuai. Untuk mencapai lingkungan kerja yang sesuai, pemimpin harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, seperti kebersihan, penerangan (cahaya), tata ruang kerja tersebut.

Lingkungan kerja yang tidak baik juga akan mengarah kepada penurunan aktivitas kerja, sebagaimana pendapat dari Blum (dalam Sangketa, 2014:12), menyatakan bahwa lingkungan yang tidak baik, mendukung kearah melemahnya aktivitas-aktivitas pekerja dan produksi. Ditambahkan dengan

bertambahnya pemindahan pegawai dan tingginya absensi, akhirnya akan mengarah kepada ketidak efisienan. Karena lingkungan kerja yang produktif dan efisien akan mendorong seseorang bekerja secara maksimal sehingga akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Namun sebaliknya lingkungan kerja yang tidak produktif, efektif dan efisien dalam memotivasi pegawai untuk bekerja tidak dapat diharapkan akan terjadi peningkatan kinerja yang pada akhirnya akan berimplikasi secara luas tidak saja pada institusi dimana pegawai bekerja.

Selain lingkungan kerja, perilaku kepemimpinan juga sangat mempengaruhi berhasil dan tidaknya suatu organisasi. Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Perilaku kepemimpinan cocok apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Seorang pemimpin harus menerapkan perilaku kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran tergantung pada manajer dan perilaku kepemimpinannya. Keberhasilan dari seorang pemimpin apabila dapat mencapai tujuan yang telah direncanakan terlebih dahulu secara bersama-sama didalam organisasi. Adapun maksud dan tujuan bersama disini adalah pemimpin dapat mengintegrasikan kepentingan dan kebutuhan organisasi dengan kebutuhan pegawainya.

Mulyasa dalam (Masaong, 2011:172), teori kepemimpinan Hersey ini merupakan pengembangan dari model kepemimpinan tiga dimensi, yang didasarkan pada hubungan antara tiga faktor, yaitu perilaku tugas (*task behavior*), perilaku hubungan (*relationship behavior*) dan kematangan (*maturity*). Kepemimpinan diterjemahkan kedalam istilah sifat-sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain pola-pola interaksi, hubungan kerja sama antar peran, kedudukan dari satu jabatan. Sehingga perilaku tugas yang dimaksud merupakan pemberian petunjuk oleh pemimpin terhadap staf meliputi penjelasan tertentu, apa yang harus dikerjakan, bilamana, dan bagaimana mengerjakannya, serta mengawasi mereka secara ketat.

Pengertian diatas dapat memberikan petunjuk bahwa seorang pemimpin dapat mempengaruhi perilaku pegawainya apabila dapat memenuhi kebutuhannya. Oleh sebab itu, untuk dapat meningkatkan semangat kerja pegawai dalam organisasi, pemimpin harus mengetahui apa yang diinginkan dan dibutuhkan oleh pegawainya dan kemudian dapat memberikan dan memenuhi kebutuhan tersebut. Karena kepuasan pegawai dalam jangka panjang akan berimplikasi pada kualitas dalam melayani masyarakat secara luas karena Dinas Pendidikan merupakan salah satu institusi pelayanan publik.

Berdasarkan hasil pengamatan dilapangan khususnya pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo menunjukkan bahwa masih rendahnya etos kerja pegawai. Beberapa indikasi yang menunjukkan rendahnya etos kerja pegawai antara lain masih ada beberapa pegawai pegawai yang terlambat datang ke kantor. Fakta lainnya beberapa pegawai yang masih menunda pekerjaan

sehingga berimplikasi pada tidak tercapainya sasaran kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Ada juga pegawai yang 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 masalah dari kesimpulan diatas maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Hubungan Lingkungan Kerja dan Perilaku Kepemimpinan dengan Etos Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Gorontalo”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah diatas, maka identifikasi permasalahan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Ada beberapa pegawai yang terlambat datang ke kantor.
2. Ada sebagian pegawai Kurang bersemangat mengerjakan tugas yang diberikan.
3. Ada sebagian pegawai yang bercerita pada saat jam kerja.
4. Ada beberapa pegawai yang bermain game di saat jam kerja.
5. Ada sebagian pegawai yang terlambat mengerjakan tugas yang diberikan.
6. Ada beberapa pegawai yang cepat pulang sebelum jam yang ditentukan.

## **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini terfokus pada:

1. Bagaimana hubungan lingkungan kerja dengan etos kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Gorontalo ?
2. Bagaimana hubungan perilaku kepemimpinan dengan etos kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Gorontalo ?
3. Apakah terdapat hubungan lingkungan kerja dan perilaku kepemimpinan secara bersama-sama dengan etos kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Gorontalo ?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui hubungan lingkungan kerja dengan etos kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Gorontalo.
2. Untuk mengetahui hubungan perilaku kepemimpinan dengan etos kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Gorontalo.
3. Untuk mengetahui hubungan lingkungan kerja dan perilaku kepemimpinan secara bersama-sama dengan etos kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Gorontalo.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Dengan diterapkannya tujuan diatas, penelitian ini memberikan manfaat, yakni sebagai berikut:

1. Untuk Pemerintah Daerah Kota Gorontalo khususnya Dinas Pendidikan Kota Gorontalo, penelitian ini dapat dijadikan sebagai pedoman pengembangan etos kerja pegawai dalam mencapai target program kerja

serta dapat dijadikan sebagai landasan penciptaan lingkungan kerja dalam rangka peningkatan etos kerja pegawai.

2. Bagi pegawai, sebaiknya pegawai Dinas Pendidikan Kota Gorontalo selalu melakukan pembenahan diri agar lebih disiplin dalam hal perbuatan dan disiplin waktu sehingga mampu untuk mencapai visi dan misi instansi.
3. Bagi lembaga khususnya Jurusan Manajemen Pendidikan, selain dijadikan sebagai dokumen jurusan, dapat pula dijadikan untuk meningkatkan kinerja dosen yang didukung dengan penciptaan lingkungan kerja yang baik.
4. Bagi peneliti lainnya, dapat dijadikan acuan dan bahan perbandingan untuk melakukan penelitian yang relevan selanjutnya.