

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Salah satu sumber daya yang paling penting di dalam setiap organisasi adalah sumber daya manusia. Peranan sumber daya manusia dalam organisasi menjadi penting karena berperan sebagai penggerak utama dari segala aktivitas atau kegiatan dalam mencapai tujuan dan untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup organisasi. Berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mempertahankan eksistensi dimulai dari usaha mengelola sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut (Marbawi, 2016) bila seseorang atau organisasi mencapai hasil sesuai standar yang berlaku, maka dapat dikatakan kinerja baik dan sebaliknya berarti berkinerja buruk.

Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari organisasi yang memfokuskan diri pada pengelolaan sumber daya manusia yang ada agar diperoleh tenaga kerja yang baik demi pencapaian tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Manajemen sumber daya manusia bertugas untuk memastikan karyawan yang dimiliki organisasi dapat mencapai tingkat efektivitas kerja yang baik.

Kinerja Sumber Daya Manusia pada era globalisasi ini adalah aspek yang penting bagi organisasi, tidak ada pengecualian perusahaan besar, kecil, lembaga sosial yang *unprofit* sampai perusahaan yang *profitable* semua Sumber Daya Manusia (SDM) nya dituntut agar memiliki tingkat kinerja yang tinggi. Organisasi yang mempunyai performa yang baik berarti mampu mengoptimalkan kinerja SDM nya. Bentuk nyata dari kontribusi karyawan adalah kinerjanya dalam menjalankan aktivitas organisasi sehingga dapat tumbuh, berkembang, dan mencapai tujuan. Sejauh mana keberadaan peran dan kontribusi sumber daya manusia dalam mencapai keberhasilan organisasi, tentu diperlukan pengukuran kinerja. Pengukuran dan pengawasan kinerja terdapat dalam manajemen kinerja.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2020). Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif, dimana salah satu tujuan organisasi adalah peningkatan kinerja karyawan guna menunjang performa karyawan juga organisasi. Kinerja yang baik, maka setiap karyawan dapat menyelesaikan segala beban perusahaan dengan efektif dan efisien sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2020).

Penilaian kinerja adalah suatu sistem formal peninjauan dan evaluasi kinerja tugas individu atau tim. Sistem tersebut memberi peluang kepada para karyawan untuk memanfaatkan kelebihan-kelebihan mereka dan mengatasi kekurangan-kekurangan yang teridentifikasi, dan dengan demikian membantu mereka menjadi karyawan yang lebih puas dan produktif (Mondy, 2021). Penilaian kinerja sangatlah penting, dengan adanya penilaian kinerja dapat dilihat perkembangan kinerja karyawan dan apabila ada masalah dapat diidentifikasi dan dicari solusi karena kinerja karyawan menggambarkan produktivitas suatu organisasi. Perusahaan yang berkembang dan maju adalah perusahaan dengan produktivitas yang baik dari karyawannya dan sebaliknya perusahaan yang sulit berkembang dan tertinggal adalah perusahaan yang produktivitasnya kurang baik dari karyawannya karena karyawan adalah pelaksana kegiatan organisasi atau perusahaan.

Bagi para karyawan, penilaian kinerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelemahan, kekurangan dan potensi yang bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana, dan pengembangan karirnya. Menurut Anoraga (2020) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari: kompensasi finansial, disiplin kerja, pendidikan, keterampilan, sikap, etika kerja, gizi dan kesehatan, lingkungan, sistem kerja, teknologi dan motivasi.

Etos kerja adalah satu modal yang perlu dimiliki seorang karyawan agar karirnya bisa berkembang. Jika hanya mengandalkan tanggung jawab saja, mungkin itu sudah

biasa dilakukan. Namun, bekerja sepenuh hati dan menghasilkan prestasi, inilah hasil dari penerapan etos kerja yang baik.

Lingkungan kerja adalah faktor-faktor diluar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada diluar manusia dan dapat mempengaruhinya dalam menjalankan pekerjaannya (Sopyan, 2022). Sofyan (2022) berpendapat organisasi perlu diarahkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mencakup rasa aman, nyaman, tentram, sehingga karyawan perasaan puas dalam menyelesaikan pekerjaan didalam ruang kerjanya.

Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kalimantan Timur memiliki tanggung jawab terhadap pembangunan kelautan dan perikanan di Kalimantan Timur, baik di bidang penangkapan ikan, budidaya perikanan, pengelolaan wilayah pesisir dan pulau-pulau kecil serta pengolahan hasil perikanan. Dinas Kelautan dan Perikanan Kalimantan Timur memiliki banyak tanggung jawab serta kewenangan dalam konteks pembangunan kelautan dan perikanan di Provinsi Kalimantan Timur. Mulai dari penyuluhan, membuat peraturan, menyediakan wadah bagi nelayan dan para pembudidaya, pengadaan alat serta teknologi dalam konteks pembangunan kelautan dan perikanan Provinsi Kalimantan Timur.

Kinerja yang kurang baik dapat dipengaruhi oleh banyak faktor dalam suatu organisasi. Dalam hal ini, etos kerja dan lingkungan kerja menjadi faktor yang

mungkin mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kalimantan Timur. Sementara pada lingkungan kerja non-fisik, Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kalimantan Timur perlu memaksimal komunikasi yang baik antara pegawai dan atasan, karena hal yang demikian adalah sangat berpengaruh pada kinerja para pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Etos Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kalimantan Timur”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka perumusan masalah yang akan dikaji adalah:

1. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kalimantan Timur?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kalimantan Timur?
3. Apakah etos kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kalimantan Timur?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan dilaksanakan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai

Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kalimantan Timur.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kalimantan Timur.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh etos kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kalimantan Timur.

Tiap penyusunan yang hendak di jalani wajib di yakini khasiatnya dalam pengembangan pengetahuan universal serta pemecah permasalahan yang hendak di cermat. Oleh karena itu, tuh di rumuskan secara jelas tujuan riset yang bertitik tolak dari kasus yang wajib di ungkap. Sesuatu riset paling tidak wajib sanggup membagiakan sesuatu khasiat untuk bermacam pihak, antara lain:

1. Manfaat Akademis

Peneliti berharap penelitian ini dapat memberikan wawasan yang lebih luas dan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan ilmu ekonomi, khususnya dalam ilmu manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti merupakan salah satu syarat dalam menempuh gelar Sarjana Ekonomi Bisnis dan Politik Program Studi Manajemen, serta dapat menambah wawasan pengetahuan khususnya yang berkaitan dengan kompensasi, lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kalimantan Timur.

- b. Bagi Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kalimantan Timur. Sebagai masukan bagi Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kalimantan Timur untuk mengetahui etos kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kalimantan Timur.
 - c. Bagi peneliti dapat menjadi bahan pembelajaran dan mengaplikasikan ilmu pengetahuan manajemen, khususnya dalam manajemen sumber daya manusia, dan memperluas ilmu pengetahuan peneliti tentang etos kerja dan lingkungan kerja dalam suatu organisasi.
 - d. Bagi pihak lain. Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya dan dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian yang akan datang.
3. Manfaat Teoritis

Diharapkan dari penulisan ini dapat menjadi sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang sumber daya manusia atau secara khusus berkaitan mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kalimantan Timur.