

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Peningkatan sejumlah pegawai atau tenaga kerja saat ini mengalami peningkatan yang signifikan, dikarenakan oleh berbagai faktor seperti globalisasi, pertumbuhan ekonomi, kemajuan teknologi, peningkatan spesialisasi, perubahan demografi tenaga kerja, kompleksitas bisnis, serta investasi dalam pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia, namun saat ini masih banyak pegawai yang belum dapat meningkatkan kinerja secara optimal (Nasution, 2019). Hal yang utama dalam aset manusia pengurus dalam kaitannya dengan pelaksanaan perwakilan adalah kualitas dan jumlah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang pekerja dalam menyelesaikan kewajiban dan kewajiban yang diberikan kepadanya. Menyelesaikan eksekusi yang baik akan memberikan manfaat bagi organisasi untuk menilai hasil yang diperoleh organisasi dan meningkatkan kemampuan organisasi untuk bersaing secara unggul dan serius (Mangkunegara, 2017). Keberlanjutan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya, salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan antara lain dengan memperhatikan lingkungan kerja dan etos kerja karena hal ini akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan, salah satunya adalah UPTD PPRD Bapenda Provinsi Kalimantan Timur.

Rezita, (2014) Lingkungan kerja memiliki peran penting dalam menciptakan semangat kerja yang positif. Setiap pegawai memerlukan lingkungan kerja yang nyaman. Di UPTD PPRD Bapenda Provinsi Kalimantan Timur, lingkungan kerja dapat dibagi menjadi lingkungan fisik dan non fisik. Lingkungan fisik mencakup fasilitas seperti komputer, printer, kipas angin, dan sirkulasi udara yang belum memadai secara keseluruhan di ruangan kerja para karyawan. Kondisi ini mengakibatkan banyak pegawai menggunakan peralatan pribadi, seperti komputer, untuk pekerjaan mereka. Selain itu, aspek lingkungan kerja yang bersifat non fisik juga perlu ditingkatkan, terutama dalam hal hubungan kerja antar rekan kerja di lingkungan tersebut. Peningkatan yang baik dalam lingkungan kerja kantor ini sangat penting agar dapat membantu menciptakan semangat kerja dan etos kerja yang positif di kalangan para pegawai.

Lingkungan kerja yang baik akan melahirkan etos kerja yang baik atau kepercayaan diri yang baik, karena lingkungan kerja tidak hanya menyangkut orang-orang disekitarnya saja, namun juga menyangkut kantor dan yayasan yang ada. Dengan terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan aman maka akan melahirkan dan menjadikan etos kerja yang bermanfaat bagi para pegawai dalam menjalankan kewajibannya (Sari, 2018).

Dalam upaya meningkatkan semangat kerja atau etos kerja pegawai, maka sangatlah dibutuhkan pegawai yang memiliki pendidikan, tinggi rendahnya tingkat pendidikan seorang karyawan sangatlah membantu pelayanan yang ada dalam suatu perkantoran, agar semangat kerja para pegawai baik maka sangatlah dibutuhkan tenaga kerja atau sumber daya manusia yang memiliki pendidikan yang memadai

dan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya. Tingkat pendidikan merupakan salah satu faktor dan tolak ukur dari peningkatan semangat kerja bagi seorang pegawai, serta dapat menentukan keberhasilan seorang pegawai dalam melaksanakan kewajiban yang telah diprogramkan pembangunan pemerintah (Setiawan, 2016).

Semangat kerja atau etos kerja seorang pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan, namun dapat dipengaruhi oleh beberapa aspek yaitu seperti budaya organisasi, komitmen organisasi, iklim organisasi, motivasi, kemampuan, disiplin, kompetensi, kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, promosi jabatan, komunikasi, sikap, perilaku, stress dan hal-hal lainnya (Muhson, 2018). Salah satu hal yang mempengaruhi etos kerja seorang pegawai adalah lingkungan kerja, maka dari itu lingkungan kerja dapat mempengaruhi etos kerja seorang pegawai, karena seseorang akan benar-benar mau menjalankan tugasnya dengan baik, sehingga dapat tercapai hasil yang ideal. dan dipahami kapan pun didukung oleh keadaan ekologis yang sesuai (Nurmansyah, 2016).

Etos kerja seorang pegawai sangatlah mempengaruhi dalam kemajuan peningkatan suatu lembaga atau perkantoran, karena dengan semangat kerja para pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dan dengan baik. Perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau lembaga tersebut (Priansa, 2018). Suatu etos kerja yang baik merupakan suatu langkah utama untuk tercapainya tujuan lembaga atau perkantoran tersebut, oleh karena itu setiap perkantoran perlu memiliki pegawai yang memiliki etos kerja atau semangat kerja yang baik salah satunya harus didukung pula dengan lingkungan kerja yang baik pula. Etos kerja yang tinggi setidaknya haruslah dimiliki oleh setiap pegawai, karena setiap organisasi atau perkantoran sangatlah membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi yang harus dimiliki oleh para pegawainya, jika tidak maka perkantoran atau organisasi tersebut akan sulit untuk berkembang dan mengalami kemajuan yang baik (Diyah Fitriyani, 2019).

Perbaikan terhadap kinerja harus dilakukan karena prestasi kerja yang dicapai tidak seperti yang diharapkan, dengan melakukan perbaikan kinerja diharapkan tujuan organisasi di masa depan dapat dicapai dengan lebih baik. Jika budaya organisasi kuat, maka kinerja karyawan akan baik (Nursam, 2017). Namun, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai, diantaranya adalah disiplin kerja dari diri seorang pegawai, motivasi atau dorongan kerja, etos kerja atau semangat kerja seorang pegawai dan didukung dengan lingkungan kerja tempat berlangsungnya kegiatan kerja setiap harinya. Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Provinsi Kalimantan Timur bertanggung jawab membantu gubernur dalam melaksanakan inisiatif desentralisasi dan tanggung jawab terkait dengan Undang-Undang No. 28 tahun 2009 tentang pajak daerah dan retribusi daerah perlu disempurnakan sesuai dengan perkembangan keadaan dan pelaksanaan desentralisasi fiskal. BAPENDA harus memiliki kerjasama yang kuat untuk mewujudkan visi dan misinya. Karyawan yang memiliki etos kerja yang kuat akan lebih mampu melaksanakan tanggung jawab dan memenuhi kewajibannya secara efisien dan efektif, dengan tetap mempertahankan standar kualitas dan kinerja yang tinggi.

Penelitian yang dilakukan oleh Desyinta *et al.*, (2019), menunjukkan bahwa karakteristik individu dan lingkungan kerja yang dilakukan Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT SAMSAT Pematangsiantar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh (Andi Jusdiana Ahmad, 2022), juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba sebesar 53,6% dan selebihnya yaitu sebesar 46,4% kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor lain.

Penelitian yang dilakukan oleh (Watung, 2020), menunjukkan bahwa terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe. Penelitian yang dilakukan oleh (Mamminanga, 2019), juga menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Maniangpajo Kabupaten Wajo.

Kantor SAMSAT yang terletak di Jl. Robert Wolter Mongisidi, Rempanga, Kec. Tenggarong, Kabupaten Kutai Kartanegara, Kalimantan Timur merupakan salah satu kantor yang berada di bawah pengawasan dan pengendalian UPTD PPRD Bapenda Wilayah Kalimantan Timur Kabupaten Kutai Kartanegara. Di wilayah ini ada dua lingkungan kerja, yaitu ASN (pegawai pemerintah negara) dan pekerja non-ASN. Pusat pekerjaan yang adadi lingkungan kerja non-ASN ini bersumber dari berbagai pedoman, kebebasan dan komitmen. Di antara para pekerja tersebut, ada beberapa orang yang tidak mematuhi arahan dan aturan yang telah ditetapkan.

Kurangnya komunikasi di lingkungan kerja ini menimbulkan hambatan dalam mengirimkan informasi ke pihak tengah sehingga mengakibatkan waktu yang kurang efisien untuk menyelesaikan satu pekerjaan. Hal ini juga mengakibatkan menurunnya etos kerja para pekerjanya karena sering telat pulang kerumah.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPTD PPRD BAPENDA PROVINSI KALIMANTAN TIMUR.”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka penelitian ini akan menganalisa pengaruh lingkungan kerja dan etos kerja terhadap kinerja pegawai, sehingga dalam penelitian ini rumusan masalahnya sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPTD PPRD Bapenda Provinsi Kalimantan Timur?
2. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPTD PPRD Bapenda Provinsi Kalimantan Timur?
3. Apakah lingkungan kerja dan etos kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPTD PPRD Bapenda Provinsi Kalimantan Timur?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini tujuannya adalah

untuk menganalisis pengaruh :

1. Melakukan analisis terhadap dampak lingkungan kerja pada kinerja pegawai di UPTD PPRD Bapenda Provinsi Kalimantan Timur.
2. Melakukan analisis terhadap dampak etos kerja pada kinerja pegawai di UPTD PPRD Bapenda Provinsi Kalimantan Timur.
3. Melakukan analisis terhadap dampak antara lingkungan kerja dan etos kerja secara simultan pada pegawai di UPTD PPRD Bapenda Provinsi Kalimantan Timur.

1.4 Manfaat Penelitian

Mengingat tujuan penelitian di atas, keuntungan umum dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Praktisi
Hasil eksplorasi ini dapat dijadikan bahan pemikiran para pembuat strategi dalam pendekatan perencanaan yang berkaitan dengan tempat kerja, sikap kerja keras, niat penuh untuk mengembangkan lebih lanjut pelaksanaan pekerjaan.
2. Bagi Peneliti
Diharapkan bahwa hasil penelitian ini akan dapat meningkatkan tingkat pemahaman terhadap topik-topik seperti lingkungan kerja, etos kerja dan kinerja.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
Untuk penelitian masa depan, diharapkan bahwa hasil penelitian ini akan dapat menambah pengetahuan bagi para pembaca serta menjadi sumber referensi atau pertimbangan dalam penelitian berikutnya, berkontribusi pada perkembangan wacana ilmiah.

1.5 Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai
Menurut pandangan Alex Nitisemito (2011), lingkungan kerja mengacu pada segala faktor di sekitar pekerja yang memiliki potensi untuk memengaruhi pelaksanaan tugas-tugas mereka. Untuk menciptakan suasana kerja yang positif, perlu memperhatikan sejumlah aspek seperti yang dijelaskan oleh (Sondang P. Siagian 2010), termasuk hal-hal seperti bangunan tempat kerja, ketersediaan ruang kerja yang luas, ventilasi yang mendukung pertukaran udara, kehadiran tempat-tempat ibadah, serta ketersediaan sarana transportasi yang nyaman, baik khusus maupun umum, untuk pegawai.
Lingkungan kerja, baik dalam aspek fisik maupun mental, Kedua aspek ini memiliki kepentingan yang setara dalam konteks organisasi, dan keduanya saling berhubungan. Jika sebuah organisasi hanya menitikberatkan pada salah satu aspek lingkungan kerja, maka situasi kerja yang optimal tidak akan terwujud. Sebuah lingkungan kerja yang tidak optimal dapat menghasilkan peningkatan beban kerja dan waktu yang dibutuhkan, serta tidak mendukung pengembangan sistem kerja yang efisien. Akibatnya, produktivitas dalam organisasi dapat mengalami penurunan.

Menyinggung penelitian yang diarahkan oleh Harjanti (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berdampak pada inspirasi kerja; Lingkungan kerja berdampak pada Kinerja karyawan; Inspirasi Kerja berdampak pada Kinerja karyawan; dan Inspirasi Kerja terbukti menjadi variabel perantara antara dampak Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan. Lebih lanjut penelitian yang dilakukan oleh Andi (2022), Memberikan hasil bahwa dampak tempat kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Pemerintahan Bulukumba berjalan positif. Hal ini tergantung pada skor rata-rata yang diperoleh dari pernyataan-pernyataan yang menunjukkan bahwa tempat kerjanya berada pada kelas terbaik. Kemudian dari penelusuran juga menunjukkan bahwa tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Disdikbud Rezim Bulukumba dan selebihnya presentasi representatif dipengaruhi oleh berbagai elemen. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Brenda, 2022) dapat diketahui variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel independen yang terdiri dari Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja dinyatakan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan dasar penjelasan sebelumnya, penulis menyusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 : Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di UPTD PPRD Bapenda Provinsi Kalimantan Timur.

2. Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Etos kerja sangat menentukan keberhasilan kerja seseorang, karena semakin tinggi Etos kerja yang dimiliki seseorang, maka semakin tinggi pula kinerja pekerjaannya. Sikap kerja keras merupakan jiwa dan sikap batin seseorang atau perkumpulan sampai-sampai terdapat ketegangan moral. Dapat dikatakan bahwa sikap kerja keras adalah cara pandang individu dalam menjawab, berbuat dan bertindak dalam pekerjaan, dengan kemauan dan pertimbangan mengenai sifat-sifat serta keputusan yang berlaku dalam suatu perkumpulan, kantor atau organisasi agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik (Yanwar, 2015).

Etos kerja merupakan watak atau pandangan penting yang dianut oleh suatu kelompok untuk menilai pengisian sebagai sesuatu yang positif untuk mencapai kepuasan pribadi, sehingga berdampak pada perilaku kerja mereka. Etos merupakan prasyarat utama dalam segala upaya bekerja pada hakikat pekerjaan atau SDM, untuk pelaksanaan situasi ini, baik pada tingkat individu, otoritatif, maupun sosial. Oleh karena itu, adanya sikap kerja keras dalam diri seorang perwakilan akan menimbulkan energi untuk mempertahankan usaha dengan sungguh-sungguh, ada keyakinan bahwa dengan berusaha semaksimal mungkin maka hasil yang akan didapat pasti akan lebih maksimal (Mamminanga, 2019).

Mengenai hal tersebut mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Arnu (2021) variabel etos kerja memiliki pengaruh secara parsial yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien determinasi sebesar 0,097

atau 9,7%. Didukung penelitian yang dilakukan oleh Wijono (2022) hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh yang diberikan etos kerja terhadap kinerja dan sisa lainnya dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak ada di penelitian ini. Hasil yang didapatkan dari penelitian yang dilakukan adalah ada pengaruh etos kerja terhadap kinerja pada karyawan X. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh L. Lamere (2021) menjelaskan bahwa Etos kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dilihat dari nilai P-value. Sehingga etos kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel *intervening*.

Dengan dasar penjelasan sebelumnya, penulis menyusun hipotesis penelitian sebagai berikut :

H2 : Etos kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di UPTD PPRD Bapenda Provinsi Kalimantan Timur.

3. Pengaruh lingkungan Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja atau kemampuan karyawan memiliki peran krusial dalam menjalankan operasional perusahaan. Dalam konteks perusahaan, variasi performa karyawan bisa beragam, baik yang memuaskan maupun yang kurang optimal. Semua ini bergantung pada kemampuan dan dedikasi masing-masing individu karyawan. Setiap perusahaan tentu berharap agar karyawan mereka memiliki performa yang optimal di setiap aspek pekerjaan. Performa yang diharapkan akan mencerminkan kualitas pekerjaan yang tinggi dan memenuhi standar yang telah ditetapkan (Dongoran, 2021).

Kinerja karyawan pada umumnya merupakan tolak ukur yang digunakan oleh organisasi dalam mensurvei perwakilan mereka. Pekerja yang bekerja sesuai pedoman atau bahkan melebihi pedoman dapat diberikan penghargaan atau sebaliknya, individu yang belum dapat mencapai pedoman yang telah ditentukan dapat bergantung pada hasil. Jenis remunerasi dan hasilnya dapat berupa kemajuan, perluasan gaji, perpindahan, dan akhir usaha. Melalui proses evaluasi pameran, organisasi juga dapat mengetahui sejauh mana tujuannya telah tercapai. Menurut Mangkunegara di (Widjaja, 2021) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan penulisan yang dilakukan oleh Watung (2020) bahwa dalam Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe, lingkungan kerja dan etos kerja memiliki pengaruh bersama terhadap kinerja pegawai. Didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Yuli (2018) menyebutkan bahwa Lingkungan kerja, Etos kerja dan Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PEMKAB Bondowoso. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh bahwa (Fithria, 2022) hasil dari penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lalu etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja tidak berpengaruh

signifikan terhadap etos kerja, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja, sedangkan etos kerja tidak dapat mediasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan etos kerja tidak dapat mediasi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Dengan dasar penjelasan sebelumnya, penulis menyusun hipotesis penelitian sebagai berikut :

H3 : Lingkungan kerja dan etos kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di UPTD PPRD Bapenda Provinsi Kalimantan Timur.