

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam menentukan kemajuan suatu instansi pemerintah maupun swasta. Pentingnya peranan sumber daya manusia bagi setiap organisasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai, untuk itu sumber daya manusia perlu memiliki skill atau keterampilan yang andal dalam menangani setiap pekerjaan, sebab dengan adanya skill yang andal maka secara langsung dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Dalam beberapa instansi pemerintahan pengelolaan terhadap kinerja sudah ditegakkan secara perseorangan untuk agar dapat meningkatkan kualitas pencapaian kinerja pegawai bertujuan menyelenggarakan pemerintahan dan memberikan pelayanan kepada masyarakat oleh sebab itu pegawai diartikan sebagai aset berharga dan utama bagi organisasi, sehingga pegawai tersebut perlu dijaga, dikelola dan dibina secara tepat (Yuningsih, 2018). Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai dengan kinerja yang baik merupakan kebutuhan dan menjadi prioritas bagi organisasi pemerintahan dalam kaitannya dengan tugas pokok dan fungsinya (tupoksi).

Sebagaimana diamanatkan dalam Undang - Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah yang selanjutnya mengalami amandemen beberapa kali, terakhir adalah Undang - Undang No. 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang - Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, salah satu titik sentralnya adalah peningkatan kinerja pegawai di lingkungan organisasi pemerintahan. Selain itu, peningkatan kinerja

juga diatur dalam Undang - Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang penting bagi organisasi, sebab tanpa sumber daya manusia tujuan dan sasaran organisasi tidak tercapai sesuai yang direncanakan. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu unsur dalam organisasi yang mempunyai peranan penting (Winarto, 2020). Menurut Suswardana (2022) fungsi sumber daya manusia dalam organisasi merupakan tenaga kerja yang hidup dan terlibat di dalam sebuah organisasi. Sumber daya manusia merupakan suatu aspek yang sangat penting terhadap keberlangsungan hidup dan perkembangan organisasi. Sumber daya manusia ialah sumber daya manusia yang memiliki akal, keterampilan, dan pengetahuan.

Tercapainya tujuan organisasi tidak terlepas dengan adanya manajemen sumber daya manusia yang baik. Kualitas sumber daya manusia yang menjadi peranan penting dalam mencapai sebuah tujuan. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia yang ada di organisasi memiliki peran dalam melaksanakan, merencanakan, dan menguasai berbagai macam aspek yang bersangkutan (Bukit *et al.*, 2017). Sumber daya manusia bagi setiap organisasi berperan dalam pencapaian, di mana budaya kerja dan etos kerja merupakan pola dari suatu pekerjaan yang berhubungan dengan sikap atau perilaku seseorang terhadap kebiasaan dalam mengerjakan tugas yang dijalankan suatu individu dalam suatu organisasi (Ramdhani, 2019).

Secara umum, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Susanti,

2019). Robbins (Adha *et al.*, 2019) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu dalam mencurahkan tenaga sejumlah tertentu kepada pekerjaan. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategi suatu organisasi (Amin, 2021).

Dalam meningkatkan kinerja pegawai organisasi harus dapat mengetahui faktor - faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah etos kerja dan budaya kerja. Dengan adanya etos kerja dan budaya kerja yang baik maka akan tercapai hasil yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Baik buruknya kinerja pegawai dipengaruhi oleh nilai-nilai budaya dan etos kerja di organisasi tersebut. Etos kerja merupakan tekad kerja yang dilandasi oleh etika dan perspektif kerja yang menjadikan semangat sekelompok orang dalam bekerja (Barsah *et al.*, 2020).

Menurut Darodjat dalam Hermayanti *et al.* (2022) mengatakan bahwa etos kerja adalah tindakan positif dan fondasi yang meliputi motivasi yang mana dapat mempengaruhi seseorang, spirit dasar, pemikiran dasar, kode etik, mencakup moral serta perilaku dan sikap, aspirasi, karakteristik utama serta keyakinan, prinsip dan standar yang menjadi acuan. Istilah etos bermakna kepada penampilan karakter diri yang selaras dengan etika, kredibilitas, kepercayaan, keunikan, kewenangan, pengalaman, wawasan, pengetahuan, kemampuan, keandalan, integritas, akuntabilitas, serta perilaku dan sikap yang dipercaya sepenuhnya oleh orang lain. Kemampuan pegawai dalam membangun etos kerja merupakan sikap dasar pada diri seorang pegawai serta perilaku kerja yang berlandaskan pada kesadaran mental, keyakinan dengan disertai komitmen

sepenuhnya terhadap kegiatan kerja yang dilakukan secara utuh. Ciri-ciri pegawai yang memiliki etos kerja tinggi menurut Simanjuntak (2020) yaitu pegawai memiliki motivasi kerja dalam diri dan dari luar diri individu, pegawai memiliki orientasi masa depan, pegawai memiliki sikap serius dalam bekerja, kerja keras serta menghargai waktu, disiplin, bertanggung jawab, hemat, sederhana, tekun dan ulet. Dengan etos yang tinggi dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang baik. Etos kerja juga sangat penting untuk mendorong kinerja pegawai dalam suatu organisasi untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu.

Jika seseorang memiliki Etos kerja yang baik maka akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuannya sebagaimana hal itu nantinya berakhir menjadi kepuasan atau kebutuhan orang tersebut. Etos kerja yang tinggi sebaiknya dimiliki oleh setiap pegawai karena setiap organisasi sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi setiap pegawai, kalau tidak organisasi sulit untuk berkembang begitu pula dengan kinerja pegawai dapat meningkat apabila pegawai memiliki etos kerja yang baik (Simanjuntak, 2020). Penelitian yang dilakukan oleh Tangkudung *et al.* (2021) etos kerja berpengaruh signifikan dan mempunyai hubungan positif terhadap kinerja pegawai, hal ini ditunjukkan dengan semakin tinggi etos kerja yang cenderung semakin tinggi pula kinerja pegawai. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Arifin, 2020) dan (Suryadi, 2022). Namun hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Juwiko (2019) bahwa etos kerja secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain etos kerja, budaya kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu budaya kerja (Adha *et al.*, 2019). Budaya kerja biasanya merupakan penjelasan filosofis yang dapat berperan

sebagai persyaratan wajib bagi pegawai karena dapat diformalkan dalam berbagai peraturan dan ketentuan organisasi (Jakaria *et al.*, 2022). Dengan menstandarkan budaya kerja sebagai acuan aturan atau ketentuan yang berlaku, maka secara tidak langsung atasan dan pegawai harus membentuk sikap dan perilaku yang sesuai dengan visi, misi dan strategi organisasi (Irmayanti *et al.*, 2020). Budaya kerja pegawai memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku pegawai yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja dalam menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang.

Budaya sendiri merupakan suatu nilai-nilai yang dijadikan pedoman dalam bertingkah laku para pegawai dalam berorganisasi di lingkungan kerja sehari-hari. Budaya kerja berupaya mengubah dari komunikasi tradisional menjadi perilaku manajemen modern, sehingga tertanam kepercayaan dan semangat kerja sama yang tinggi serta disiplin. Budaya kerja juga berkaitan erat dengan pemberdayaan pegawai (*employee*) di suatu organisasi. Budaya kerja dapat membantu kinerja pegawai, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang besar bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Nilai-nilai yang dianut bersama membuat pegawai merasa nyaman bekerja, memiliki komitmen dan kesetiaan serta membuat pegawai berusaha lebih keras, meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja pegawai serta mempertahankan keunggulan kompetitif.

Budaya kerja yang kuat akan berpengaruh positif pada perilaku kerja karena dapat memberikan motivasi luar biasa pada pegawai untuk mencapai kinerja yang maksimal (Efendi, 2019). Hasil penelitian terkait pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai yang dilakukan oleh Silvia *et al.* (2019) dan (Siregar *et al.*, 2020) menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara budaya kerja terhadap

kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Borman, 2021) dan (Tambani *et al.*, 2022), menemukan bahwa budaya kerja tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Maluku Utara, ditemukan bahwa penerapan etos kerja dan budaya kerja belum optimal. Situasi dan tuntutan terhadap pegawai tidak dijalankan secara maksimal dikarenakan pegawai yang kurang semangat dalam bekerja yang mengakibatkan pegawai jarang masuk kantor, biaya tambahan pegawai merupakan salah satu penyebabnya. Tambahan penghasilan pegawai sendiri masih memiliki hambatan dan masalah yang tidak sesuai dengan perencanaan kinerja yang ditetapkan. Samsuddin Chalil dari Sumber Malut Post mengatakan selama 4 bulan yaitu pada bulan November 2022 hingga Februari 2023 tambahan penghasilan pegawai tidak dibayarkan dan Maret 2023 baru dibayarkan. Hal ini dapat menyebabkan menurunnya semangat pada pegawai yang membuat etos kerja pada pegawai juga menurun dan budaya kerja juga berjalan tidak sesuai, etos kerja sendiri adalah situasi dan kondisi kerja menjadi salah satu indikator yang sangat berperan dalam menumbuhkan kinerja pegawai sebab dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pegawai harus diiringi dengan situasi dan kondisi kerja yang kondusif, begitu pun dengan budaya kerja yang sebagai tuntutan terhadap pegawai dalam melaksanakan berbagai peraturan dan ketentuan berupa tugas dan tanggung jawab yang harusnya dapat bekerja secara maksimal menjadi tidak maksimal, masalah yang di hadapi pegawai membuat pegawai kurang semangat dan waktu yang terbuang di akibatkan dari keterlambatan, pekerjaan yang seharusnya dapat terselesaikan dengan cepat menjadi terkendala dan kinerja pegawai menjadi terganggu.

Dari permasalahan di atas penulis ingin mengambil judul “Pengaruh Etos Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Biro Organisasi dan Biro Umum di Sekretariat Daerah Provinsi Maluku Utara”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai biro organisasi dan biro umum di Sekretariat Daerah Provinsi Maluku Utara?
2. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai biro organisasi dan biro umum di Sekretariat Daerah Provinsi Maluku Utara?
3. Apakah etos kerja dan budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai biro organisasi dan biro umum di Sekretariat Daerah Provinsi Maluku Utara?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai biro organisasi dan biro umum di Sekretariat Daerah Provinsi Maluku Utara
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai biro organisasi dan biro umum di Sekretariat Daerah Provinsi Maluku Utara
3. Untuk mengetahui etos kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai biro organisasi dan biro umum di Sekretariat Daerah Provinsi Maluku Utara

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat antara lain :

##### **1. Manfaat Teoritis**

Manfaat yang sangat diharapkan dari hasil penelitian ini adalah dapat memberikan sebuah kontribusi teori berupa bukti mengenai pengaruh etos kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai, serta harapan lainnya adalah bisa memberikan tambahan informasi, wawasan, dan menambah referensi dilingkungan akademis serta bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

##### **2. Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna bagi instansi sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini juga diharapkan dapat digunakan sebagai bahan acuan bagi calon penelitian selanjutnya untuk mengetahui pengaruh etos kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai dan dapat dikembangkan.