

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Masyarakat sering bertanya-tanya mengenai banyaknya para pegawai negeri sipil (PNS) di Indonesia yang bekerja dengan buruk dan tidak efisien. Karakter malas sudah melekat pada PNS. Ketika PNS bekerja dengan rajin, stigmanya sangat parah, sehingga masyarakat umum merasa tidak percaya. Menghilangkan stigma kemalasan ini merupakan salah satu tugas utama reformasi birokrasi. Tentu saja upaya menghilangkan stigma tersebut dengan PR (*Public Relations*) yang baik. Tetapi saat ini, di masing-masing lembaga pemerintah terdapat PNS yang memiliki karakter negatif dan melarang warga bersuara untuk menentang PNS (Firdaus, 2019).

Cara terbaik untuk mengembangkan etos kerja adalah dengan memulai pekerjaan dengan baik dan penuh semangat. Etos kerja yang baik dapat dipupuk dengan menumbuhkan cinta dan toleransi di tempat kerja. Jika seseorang dengan tulus ingin mencintai pekerjaannya, dia akan bermurah hati dan mudah membantu orang lain dengan perasaan bahagia.

Memiliki ekspektasi yang realistis terhadap produktivitas PNS jelas bukan tugas yang mudah untuk diselesaikan. Sebagai contoh, banyak orang menganggap pekerjaan PNS adalah hanya sebatas pekerjaan pengorbanan. Dengan asumsi lain bahwa, mereka yang berminat menjadi PNS juga

berharap bisa mendapatkannya dengan bekerja yang santai. Jika pola pikir ini berlanjut maka akan membuat banyak orang yang menjadi PNS akan memiliki perasaan tidak mau disibukkan dengan pekerjaan. Akibatnya saat ini, kebanyakan PNS memiliki etos kerja yang kurang baik dan masih terbilang rendah.

Sutrisno berpendapat dalam A Rahman (2019) bahwa etos kerja adalah nilai atau ketentuan yang menetapkan secara implisit yang memfokuskan pada penerapan yang disetujui untuk menjadi kawajaran normal yang harus ditentukan dan dipastikan kemakmuran para pekerja dalam suatu organisasi. (Sutrisno, 2016; 105).

Etos kerja juga adalah nilai - nilai yang berkaitan dengan spiritual setiap orang khususnya seorang muslim yang hendaknya mengembangkan kebiasaan-kebiasaan yang positif dan bekerja sebaik mungkin agar nilai-nilai islami yang diyakininya dapat terpenuhi. Begitu pula Allah berfirman.

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ

Artinya: “Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya”.

Dari ayat di atas dapat diambil kesimpulan bahwa usaha tidak pernah mengkhianati hasil, yang mempunyai arti yaitu manusia akan mendapatkan sesuatu yang seimbang dengan usahanya. Sebuah keberhasilan yang eksklusif dan dapat menjadi landasan keberhasilan pada individu, kemasyarakatan, dan organisasi juga dipengaruhi oleh etos kerja (Sutrisno, 2013: 285 dalam Yonaldi, dkk, 2018: 76). Etos kerja dapat berkembang ketika karyawan ingin menyelesaikan pekerjaannya dengan kepuasan untuk memperoleh hasil yang maksimal. Dalam suatu instansi, perusahaan, organisasi atau lembaga, jika seorang pegawai masih memiliki etos kerja yang kurang baik dalam bekerja maka akan menyebabkan lembaga instansi tersebut dirugikan karena pegawai tersebut tidak dapat menunjukkan kinerja terbaiknya. Sebaliknya, di sisi lain jika etos kerja yang dihasilkan pegawai itu baik maka akan berpengaruh pada peningkatan produktivitas pekerja dengan membagikan hasil kerja yang terbaik dari segi kualitas dan kuantitas. Hubungan antara pegawai terikat yang baik di organisasi atau instansi (*Human Relation*), aspek gaya kepemimpinan di organisasi atau instansi, martabat dan kebutuhan fisik dan mental di lingkungan instansi sebagai bagian dari permasalahan yang mempengaruhi etos kerja pegawai (Sinamo, 2009 dalam Yonaldi, dkk , 2018:75).

Hal yang sangat penting dalam etos kerja yaitu pertama komunikasi. Hal ini dikarenakan komunikasi akan mempengaruhi etos kerja pegawai. Pada saat yang sama, komunikasi sangat berhubungan dengan *human relation*. *human relation* dikatakan sebagai suatu keberadaan yang interaktif, bukan sekedar hubungan atau hubungan yang pasif, tetapi suatu kegiatan yang berhubungan pada tindakan untuk menghasilkan hasil yang lebih produktif dan memuaskan (Amrullah, 2019).

Dengan hubungan antar manusia yang baik dan tinggi maka akan memperoleh tujuannya melalui kegiatan-kegiatan para pegawai di dalam instansi pemerintah. Karena hubungan antar manusia juga sebagai komunikasi antar individu yang dimanusiakan, dapat dipahami bahwa komunikasi telah menduduki tahap psikis dimana orang yang menyampaikan pesan atau komunikasi saling mengerti pandangan dan perasaannya serta melaksanakan tindakan bersama untuk mempengaruhi etos kerja para pegawai (Susanti, 2014). Hasil penelitian Malinda (2022) menjelaskan bahwa hubungan antar manusia (*human relation*) memiliki dampak positif signifikan terhadap etos kerja. keadaan ini membuktikan bahwa semakin baik *human relation* maka semakin tinggi juga etos kerja pegawainya.

Walaupun terjalin *human relation* yang harmonis dalam suatu instansi, tujuan instansi tersebut tidak akan optimal jika terjadi ketidakseimbangan dalam kondisi lingkungan fisik yang mendukung dan sesuai di sekitar kantor. Kondisi lingkungan kerja fisik kantor adalah hal-hal yang mengelilingi seorang pekerja dikantor, seperti cahaya, warna, musik, udara dan suara yang mempengaruhinya dalam melakukan tugas yang dibebankan kepada pegawai.

Lingkungan kerja fisik bisa dibilang baik asalkan lingkungan kerja dikantor tersebut sehat, damai, aman, dan pegawai senang melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja fisik yang baik akan membuat pegawai lebih mudah untuk melakukan tugas, membantu mengurangi kebosanan dan mengurangi kelelahan pegawai, serta membuat pegawai tetap fokus pada pekerjaan mereka (Haeruddin, 2020).

Kondisi Lingkungan fisik kerja yang memuaskan akan menghasilkan para pekerja terasa nyaman setelah pekerjaan mereka selesai dan menghasilkan hasil terbaik mereka. Sebaliknya, jika lingkungan kerja yang tidak baik maka akan memiliki dampak negatif pada etos kerja para pegawai. Menurut Sunyoto (2015), dengan mengamati kondisi lingkungan fisik didalam kantor, maka dan mewujudkan keadaan yang memberikan motivasi kerja sehingga memiliki dampak pada etos kerja pegawai. Hasil penelitian Emma Pandu S (2019) mengemukakan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki dampak positif yang signifikan terhadap etos kerja pegawai.

Tingginya kondisi lingkungan fisik pada kantor, maka akan berpengaruh pula terhadap tingginya etos kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Tidak hanya dalam aspek *human relation* dan kondisi lingkungan fisik yang ada dikantor saja, instansi lebih mengutamakan etos kerja pegawainya dengan berfokus pada kepemimpinan atau *leadership*. Jika semangat kerja pegawai dapat memperoleh tingkat yang diharapkan maka akan dapat membantu tingkat produktivitas yang tinggi. Menurut Rivai (2014: 42), gaya kepemimpinan merupakan seperangkat karakteristik yang diaplikasikan pemimpin untuk memimpin pegawainya dalam mencapai tujuan organisasi, gaya kepemimpinan merupakan bentuk perilaku dan skema populer yang seringkali disukai para kalangan bawahan yang sering digunakan oleh seorang pemimpin.

kepemimpinan juga termasuk faktor penting dari adanya keberhasilan atau kegagalan dalam suatu organisasi. Berhasil atau tidaknya upaya memperoleh tujuan yang telah ditentukan tergantung pada keterampilan pemimpin yang berperan penting dalam rangka menggerakkan para pegawainya. Kepemimpinan yang baik dan efektif sangat penting dalam memperkenalkan kualitas daripada kuantitas di instansi yang baik dan pada akhirnya mencapai kesuksesan. Oleh karena itu, keterampilan pemimpin diperlukan untuk menambah ketepatan dalam memperoleh tujuan organisasi (Badu dan Djafri, 2017).

Seorang pemimpin harus memiliki keterampilan yang lebih dari pegawai lainnya seperti memiliki keahlian memimpin bawahan dan keahlian dalam bidang pekerjaannya (*skill*). Kemampuan pemimpin dalam melihat, memperhatikan dan mengevaluasi sangat berpengaruh pada kelangsungan hidup dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi itu sendiri (Robbins, 2015). Mohammad Ramadona & Rismayanti (2019) dengan hasil penelitian dengan membuktikan bahwa secara simultan kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap etos kerja pegawai.

Berdasarkan variabel yang sudah penulis jelaskan, penulis memilih objek penelitian di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Daerah Istimewa Yogyakarta atau dikenal dengan DPKP DIY karena ingin meneliti pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Daerah Istimewa Yogyakarta terkait dengan *Human Relation*, Kondisi Lingkungan Fisik dan Gaya Kepemimpinan yang ada di instansi pendidikan tersebut. Penulis tertarik meneliti di instansi tersebut untuk mengetahui tentang etos kerja yang terjadi pada pekerja atau pegawai dalam instansi Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Daerah Istimewa Yogyakarta. Seperti apa, apakah sama dengan instansi lainnya atau perusahaan, ataukah berbeda.

Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Daerah Istimewa Yogyakarta adalah Lembaga pemerintahan yang dibuat pada tahun 2019 oleh Pemdaa DIY. Lembaga ini adalah gabungan dari tiga instansi yaitu

Dinas Pertanian, Badan Penyuluhan dan Ketahanan Pangan, serta Bidang Kehutanan dan Perkebunan. Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan DIY dikepalai oleh Direktur Dinas dengan melapor kepada Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta melewati Sekretaris Daerah Pemerintah Daerah DIY. DPKP DIY sendiri adalah gabungan dari beberapa Dinas yaitu Dinas Pertanian DIY, Badan Penyuluhan dan Ketahanan Pangan DIY, dan Bidang Tanaman Dinas Kehutanan dan Perkebunan DIY.

Dinas ini adalah Pemerintahan Daerah dan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah, yang mendelegasikan setiap pemerintah daerah untuk menangani urusan pemerintahan wajib yang tidak terkait dengan pelayanan dasar berdasarkan yang tertera dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014. Pembentukan Dinas ini disusun dengan Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 83 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja DPKP DIY.

Didalam Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan yang ada di Daerah Istimewa Yogyakarta terdapat permasalahan terkait moral yaitu kurangnya interaksi antar pegawai, pegawai yang kurang aktif dalam melakukan pekerjaan, masih kurangnya fasilitas di sekitar kantor, pegawai bekerja dengan menunggu perintah dari pimpinan, serta kurangnya kedisiplinan terhadap peraturan yang dibuat oleh pimpinan, sehingga

masih banyak pegawai yang kurang disiplin dalam berangkat kerja dan bekerja.

Berdasarkan fenomena permasalahan yang terjadi pada pegawai yang bekerja pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Daerah Istimewa Yogyakarta dan dengan ditemukannya ketidakcocokan hasil penelitian (*research gap*) akhirnya penulis terdorong untuk melakukan sebuah penelitian terkait etos kerja pegawai yang ada di Dinas pertanian dan Ketahanan Pangan Daerah Istimewa Yogyakarta yang dipengaruhi oleh variabel *human relation*, kondisi lingkungan fisik serta gaya kepemimpinan. Maka dari itu dengan berlandaskan deskripsi diatas sehingga penulis melakukan sebuah penelitian yang mengangkat sebuah judul yaitu:

“PENGARUH *HUMAN RELATION*, KONDISI LINGKUNGAN FISIK DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP ETOS KERJA PEGAWAI (Studi Kasus Pada Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Daerah Istimewa Yogyakarta)”.

B. Rumusan Masalah

Dengan adanya permasalahan yang ada dan dengan mempertimbangkan berbagai indikasi yang muncul di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Daerah Istimewa Yogyakarta mendorong penulis untuk mengajukan rumusan masalah yang akan diteliti dan dijelaskan di dalam penelitian ini. Yaitu :

1. Apakah *Human Relation* (Hubungan Antar Manusia), Kondisi Lingkungan Fisik dan Gaya Kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap Etos Kerja Pegawai di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan DIY?
2. Apakah *Human Relation* (Hubungan Antar Manusia) berpengaruh signifikan positif terhadap Etos Kerja Pegawai di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan DIY?
3. Apakah Kondisi Lingkungan Fisik berpengaruh signifikan positif terhadap Etos Kerja Pegawai di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan DIY?
4. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap Etos Kerja Pegawai di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan DIY?

C. Tujuan Penelitian

Tujuannya ialah untuk memperoleh hasil yang diharapkan dengan apa yang dilaksanakan yang mengarah pada tujuan. Tujuan lain dalam penelitian ini yaitu untuk memahami pengaruh dari beberapa variabel dengan berdasarkan permasalahan yang ada dalam latar belakang dan rumusan masalah dalam penelitian ini, sebagai berikut :

1. Untuk Mengetahui pengaruh *Human Relation* (Hubungan Antar Manusia), Kondisi Lingkungan Fisik dan Gaya Kepemimpinan terhadap Etos Kerja Pegawai di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan DIY.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Human Relation* (Hubungan Antar Manusia) terhadap Etos Kerja Pegawai di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan DIY.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kondisi Lingkungan Fisik terhadap Etos Kerja Pegawai di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan DIY.
4. Untuk Mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Etos Kerja Pegawai di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan DIY.

D. Batasan Masalah

untuk menghindari perluasan masalah maka penulis memberi batasan ruang lingkup dan fokus pada masalah yang diteliti . dalam penelitian ini batasan masalah nya antara lain:

Variabel – variabel yang diteliti meliputi:

a. Etos Kerja

Berfokus kepada etos kerja pegawai di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan DIY

b. *Human Relation* pada Etos Kerja

Human Relation berfokus pada : Hubungan tempat kerja antara pemimpin dan bawahan serta hubungan antara rekan kerja.

c. Kondisi Lingkungan Fisik pada Etos Kerja

Kondisi Lingkungan Fisik Instansi berfokus pada : segala sesuatu di sekitar pegawai yang berdampak pada etos tugas dilakukan saat berada dikantor seperti fasilitas kantor, keamanan, kebersihan, sarana dan prasarana, kondisi ruangan, penerangan, pendingin ruangan dan kebisingan.

d. Gaya Kepemimpinan pada Etos Kerja

Gaya kepemimpinan berfokus pada : cara seorang pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar dapat bekerja lebih giat, disiplin dalam bekerja dan mendorong pegawai menghasilkan etos kerja yang baik.

e. Penelitian ini hanya dilakukan di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Daerah Istimewa Yogyakarta pada tahun 2023.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini bermanfaat bagi seluruh pemangku kepentingan khususnya instansi yang mengendalikan *human resources* untuk membuat peningkatan pada etos kerja pegawai. Manfaat dari penelitian ini yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Untuk memperkaya pengetahuan dalam *human resources management* yang memiliki kaitannya dengan etos kerja pegawai pada instansi dan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Instansi

Penulis mengharapkan agar hasil penelitian ini agar dapat menjadi informasi dan dibagikan kepada instansi dengan maksud agar diberi masukan dan peninjauan untuk mengatasi masalah yang memiliki kaitan dalam upaya meningkatkan etos kerja pegawai terkhusus yang terkait dengan *human relation*, kondisi lingkungan fisik dan gaya kepemimpinan pegawainya.

b. Bagi Akademis

Penulis mengharapkan dari hasil penelitian ini bermanfaat untuk menjadi sumber referensi dan informasi untuk penelitian yang akan mendatang yang serupa dengan penelitian ini serta bagi pihak yang memerlukan.