

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Di era globalisasi yang semakin maju, sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor kunci keberhasilan dan kelangsungan hidup perusahaan atau organisasi. Perusahaan/ organisasi yang memahami pentingnya SDM dalam menghadapi persaingan global yang ketat akan mampu mengoptimalkan potensi karyawan, memanfaatkan inovasi, dan menciptakan nilai tambah yang signifikan Sugiarti, (2023) [1]. Sumber daya manusia yang berkualitas, terlatih, dan kompeten menjadi aset berharga yang mendorong pertumbuhan perusahaan, memimpin perubahan, dan mempertahankan keunggulan kompetitif. Dalam konteks ini, pengelolaan SDM dengan pendekatan holistik dan strategis merupakan suatu keharusan bagi perusahaan yang ingin bertahan dan berkembang di era globalisasi ini. Pegawai bukan sekedar sumber daya, melainkan modal atau aset bagi lembaga atau organisasi Nardo, (2024) [2].

Berkaitan dengan hal tersebut, kinerja pegawai dalam perusahaan merupakan hal yang penting, oleh karena itu kinerja pegawai perlu ditingkatkan dan dinilai secara berkala. Kinerja pegawai secara umum merupakan wujud kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya dijadikan landasan atau acuan dalam menilai pegawai dalam suatu organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah dalam mencapai tujuan organisasi, oleh karena itu kinerja juga merupakan salah satu alat penentu dalam mencapai tujuan organisasi sehingga perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai Gerung, dkk, (2022)

[3]. Dalam kegiatan operasionalnya di lingkup Kecamatan Jetis masih perlu meningkatkan kinerja pegawainya.

Kinerja yang merupakan gambaran umum mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi maka antara kinerja dan motivasi memiliki hubungan yang sangat erat karena kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan Paat, dkk, (2021) [4]. Motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja di tempat kerja baik itu dinas atau instansi pemerintah maupun perusahaan Saleh dan Fahrizi, (2020) [5]. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri/pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi maupun pegawai itu sendiri. Sikap mental pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal Siwu, (2020) [6].

Motivasi menjadi landasan bagi suatu organisasi untuk mengembangkan dirinya, baik perusahaan pemerintah maupun perusahaan swasta, karena adanya keinginan untuk mewujudkan tujuan dan usaha yang dilakukan secara bersama-sama, sistematis dan terencana Kusworo, (2019) [7]. Dengan kata lain, suatu organisasi hanyalah suatu suasana strategis bagi para pegawai/pegawainya guna mencapai tujuan akhir demi kebaikan bersama berdasarkan misi organisasi tersebut. Berbicara tentang motivasi kerja pegawai adalah mengenai sikap mental pro dan positif pegawai terhadap situasi kerja untuk mencapai kinerja yang maksimal. Berhubungan dengan sikap mental, hal utama yang harus dimiliki oleh pegawai yaitu harus mempunyai sikap mental yang siap secara fisik (siap mental,

sehat jasmani, memahami situasi dan kondisi serta berusaha keras untuk mencapai target atau tujuan utama organisasi). Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu etos kerja. Etos kerja merupakan salah satu hal yang harus dimiliki oleh karyawan.

Etos kerja merupakan suatu nilai yang didasari oleh semangat inisiatif, kerja keras yang menjadi motor penggerak kemajuan suatu perusahaan Koesoema dan Mesra, (2023) [8]. Pada saat ini masih sering ditemukan perilaku-perilaku menyimpang pada pegawai di Kecamatan Jetis. Pada saat melakukan wawancara dengan salah satu pegawai di Kecamatan Jetis yaitu Kasubag Umum dan Kepegawaian didapatkan bahwa pihaknya menemukan banyak pegawai yang sering melakukan kumpul di depan lingkup ataupun di warung-warung di dekat lingkup kecamatan. Menurut Kasubag Umum dan Kepegawaian kegiatan yang dilakukan oleh pegawai tersebut merupakan suatu kegiatan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan. Perilaku-perilaku tersebut tidak sesuai dengan etos kerja yang wajib dimiliki oleh para pegawai.

Kemudian kinerja pegawai juga di pengaruhi oleh disiplin kerja Siregar, (2023) [9]. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Siregar, (2023) [9] yaitu disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai secara signifikan. Di lingkup Kecamatan Jetis ditemukan juga masalah yang berkaitan dengan disiplin kerja. Hal ini dibuktikan dengan banyaknya karyawan yang telat datang ke lingkup Kecamatan Jetis. Berikut ini terdapat data absensi karyawan dalam bentuk tabel :

**Tabel 1. 1 : Data Absensi Karyawan**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Pegawai</b>	<b>Absensi</b>	
		<b>Telat</b>	<b>Sakit</b>
Februari	31	3	2
Maret	31	5	3
April	31	6	6

Sumber: Data Kepegawaian Kecamatan Jetis Kabupaten Mojokerto, (2024)

Menurut data yang diungkapkan diatas dinyatakan setiap bulan terdapat pegawai yang telat datang. Selain itu menurut Iken yang merupakan salah seorang warga mengungkapkan bahwa pelayanan yang diberikan kepada masyarakat yaitu kurang tepat waktu. Hal tersebut dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain faktor-faktor etos kerja dan disiplin kerja terdapat juga lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Menurut hasil wawancara bersama salah satu pegawai dari Kecamatan Jetis untuk pendahuluan diungkapkan bahwa kurangnya sarana dan prasarana yang ada baik secara kualitas maupun kuantitas sehingga para pegawai kurang optimal dalam menjalankan tugas-tugasnya, ketiga hal tersebut sangat mempengaruhi motivasi kerja pegawai yang ada di lingkup Kecamatan Jetis karena hal tersebut sangat berkaitan erat agar penyelenggaraan pelayanan kepada masyarakat di lingkup Kecamatan dapat berjalan dengan baik dan maksimal. Etos kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja yang perlu dijaga terus menerus dan ditingkatkan, agar dapat memotivasi pegawai guna meningkatkan kinerjanya ketika mereka melaksanakan tugas-tugas yang diberikan serta agar tercipta sebuah penyelenggaraan pelayanan pemerintah yang efektif, efisien dan optimal.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mengangkat tema penelitian dengan judul “Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Lingkup Kecamatan Jetis”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijabarkan diatas, maka didapatkan hasil identifikasi berupa beberapa rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Lingkup Kecamatan Jetis ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Lingkup Kecamatan Jetis ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Lingkup Kecamatan Jetis ?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Lingkup Kecamatan Jetis ?
5. Apakah etos kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Lingkup Kecamatan Jetis ?
6. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening di Lingkup kecamatan jetis ?
7. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening di Lingkup kecamatan jetis ?
8. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening di Lingkup kecamatan jetis ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan hasil identifikasi rumusan masalah, maka tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai di lingkup Kecamatan Jetis.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di lingkup Kecamatan Jetis.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di lingkup Kecamatan Jetis.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di lingkup Kecamatan Jetis.
5. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di lingkup Kecamatan Jetis.
6. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening di lingkup Kecamatan Jetis.
7. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening di lingkup Kecamatan Jetis.
8. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening di lingkup Kecamatan Jetis.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diberikan dilakukannya penelitian ini terbagi menjadi dua yakni manfaat teoritis dan manfaat praktis :

##### 1. Manfaat teoritis

Secara teoritis, penelitian yang dilaksanakan ini berguna untuk mengembangkan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu khususnya faktor etos kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai *variabel intervening*. Dalam konteks organisasi atau instansi hal ini dapat membantu dalam merancang strategi manajemen yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai, serta menyediakan dasar teoritis bagi penelitian lebih lanjut dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

##### 2. Manfaat praktis

Manfaat praktis dilakukannya penelitian ini adalah bahwa instansi dapat menggunakan temuan untuk mengembangkan strategi manajemen yang lebih efektif dalam peningkatan kinerja pegawai. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana etos kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai, serta mengimplementasikan kebijakan yang dapat memperkuat motivasi sumber daya manusia pada instansi tersebut.