

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam suatu perusahaan faktor terpenting dalam mencapai tujuan perusahaan yaitu sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut. Suatu perusahaan dianggap berhasil apabila perusahaan tersebut mampu mengelola SDM dengan baik. Adanya perubahan budaya hingga perkembangan teknologi melekatkan paradigma-paradigma baru pada masyarakat maupun dunia kerja.

Peran yang sangat vital dalam mewujudkan prestasi kinerja seorang karyawan adalah dirinya sendiri. Bagaimana dia memiliki semangat dan etos kerja yang tinggi untuk dapat memberikan pengaruh positif pada lingkungannya (Sinamo, 2011). Seseorang yang berhasil harus memiliki pandangan dan sikap yang menghargai kerja sebagai sesuatu yang luhur untuk eksistensi manusia. Karyawan yang memiliki pemikiran yang luhur mengenai pekerjaannya dapat bekerja dengan tulus. Suatu pandangan dan sikap terhadap kerja dikenal dengan istilah etos kerja.

Menurut Sinamo (2011) adapun beberapa faktor yang mempengaruhi terbentuknya etos kerja beberapa diantaranya adalah *human relation*, dukungan organisasional, dan spiritualitas di tempat kerja (*workplace spirituality*). Perhatian terhadap SDM sangatlah penting guna memperoleh kinerja karyawan seperti yang diharapkan dalam rangka mencapai visi dan misi serta tujuan organisasi.

Dewasa ini, perusahaan atau organisasi semakin berorientasi pada pelanggan dan perubahan berskala besar. Perubahan besar akan selalu berkaitan

dengan penentuan strategi. Salah satu strategi yang dapat ditempuh adalah dengan membentuk SDM yang mampu bekerja secara bersama-sama, sehingga akan dapat menciptakan suatu kelompok kerja yang solid dan memiliki etos kerja yang tinggi, dimana pada akhirnya akan membentuk sikap serta perilaku karyawan sesuai dengan visi dan misi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dengan etos kerja yang tinggi ini maka tidak dipungkiri juga akan meningkatkan kinerja mereka. (Sinamo dalam Septy, 2015).

Etos kerja merupakan faktor yang memiliki peranan penting dalam menentukan kinerja seorang pegawai. Etos kerja terkait dengan sikap seorang pekerja terhadap pekerjaannya sehari-hari, seperti tercemin dalam hal ketepatan waktu, kerja keras, melihat pekerjaan sebagai bentuk ibadah, dan cara menggunakan waktu luang. Ketepatan waktu misalnya merupakan hal penting dalam bekerja, karena menunjukkan suatu komitmen yang kuat dalam bekerja. Ketepatan waktu dapat dilihat dari ketepatan hadir dan pulang kerja atau dalam menyelesaikan pekerjaan.

Dari beberapa pendapat para ahli yang menjelaskan pengertian etos kerja tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa etos kerja adalah suatu sikap atau pandangan serta cara seseorang memandang sesuatu hal secara positif dan bermakna sehingga kemudian diwujudkan dengan sebuah perilaku kerja yang maksimal.

Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman Lingkungan Hidup memiliki pegawai non PNS sebanyak 152 orang yang terdiri dari 97 orang pria dan 55 orang wanita. Berkaitan dengan etos kerja maka di bawah ini ditampilkan data

tentang keterlambatan kehadiran Pegawai Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman Lingkungan Hidup Kabupaten Kudus.

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi terbentuknya etos kerja beberapa diantaranya adalah *human relation*, dukungan organisasional, dan spiritualitas di tempat kerja atau *workplace spirituality* (Sinamo dalam Septy, 2015).

Banyak pegawai yang terlambat masuk kerja pada pukul 07.00 WIB, dalam hal ini yang melebihi toleransi waktu yang telah ditetapkan sebesar 5 menit dari jam masuk kerja. Berikut ini adalah data rekap keterlambatan pegawai dalam hal datang ke tempat bekerja yaitu :

Tabel 1.1
Data Rekap Keterlambatan (*lost hour*) Tahun 2018

Tahun	Jumlah Pegawai	Pegawai Terlambat	
		Jumlah	Persentase
Januari	152	32	21,05 %
Februari	152	40	26,31 %
Maret	152	23	15,13 %
April	152	37	24,34 %
Mei	152	34	22,36 %
Juni	152	24	15,78 %
Juli	152	30	19,73 %
Agustus	152	45	29,60 %
September	152	33	21,71 %
Oktober	152	27	17,76 %
November	152	28	18,42 %
Desember	152	35	23,02 %

Sumber : Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman Lingkungan Hidup (PKPLH) Kabupaten Kudus tahun 2018.

Tingkat keterlambatan kehadiran Pegawai Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman Lingkungan Hidup Kabupaten Kudus menunjukkan angka yang berfluktuasi, tingkat keterlambatan kehadiran tertinggi yaitu sebesar 29,60 % terjadi pada bulan Agustus 2018 dan tingkat keterlambatan kehadiran terendah terjadi pada bulan Maret 2018 yaitu sebesar 15,13%. Sedangkan tingkat keterlambatan kehadiran yang ditolerir oleh Dinas terkait adalah < 2% per bulan. Hal ini menunjukkan bahwa etos kerja yang dimiliki oleh Pegawai Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman Lingkungan Hidup Kabupaten Kudus masih rendah karena apabila etos kerja karyawan sudah baik atau tinggi maka seharusnya karyawan memiliki kesadaran dari dalam diri mereka sendiri bahwa seharusnya mereka hadir atau datang tepat pada waktunya.

Studi dalam penelitian ini dilakukan pada Pegawai Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman Lingkungan Hidup Kabupaten Kudus adalah salah satu Dinas yang terletak di Kabupaten Kudus Jawa Tengah. Letak Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman Lingkungan Hidup berada di Jalan AKBP Agil Kusumadya Nomor 54 Kudus Kelurahan Jati wetan Kecamatan Jati, dan letaknya cukup strategis karena dekat dengan Jalan Provinsi Pantai Utara (Pantura) yang merupakan jalur yang ramai dilalui kendaraan, serta dekat dengan perumahan penduduk sehingga memudahkan jangkauan masyarakat pengguna jasa.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka yang menjadi identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah masih banyaknya pegawai yang terlambat yang mengakibatkan kurangnya TPP (Tambahan Penghasilan Pegawai).

Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) sebagai sarana memotivasi para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji yang telah ditentukan. Pemberian TPP kepada pegawai dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka. Istilah TPP pada umumnya digunakan untuk menggambarkan pembayaran tambahan pegawai yang dikaitkan secara langsung dengan standar kinerja pegawai negeri sipil yang ditetapkan pemerintah.

TPP (insentif) dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. TPP (insentif) merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat. Hasibuan (2011 : 117) mengemukakan bahwa insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang di pergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

Adapun Panggabean (2012 : 77) mengemukakan bahwa insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena prestasi melebihi standar yang ditentukan. Mangkunegara (2012 : 89) menegaskan bahwa insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi. Sedangkan Handoko (2012 : 176) menyatakan bahwa

insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar - standar yang telah ditetapkan.

Tabel 2.1
Jumlah Pemberian TPP untuk pegawai PNS dan non PNS tahun 2018

No.	Golongan (Jabatan)	Besaran TPP
1	Eselon II a	Rp14.500.000
2	Eselon II b	Rp11.100.000
3	Eselon II b (Staf Ahli)	Rp6.750.000
4	Eselon III a (Kepala Bagian Kerja)	Rp7.850.000
5	Eselon III a (Sekertaris Dinas)	Rp3.000.000
6	Eselon III a (Lainnya)	Rp2.050.000
7	Eselon III b	Rp2.000.000
8	Eselon IV a	Rp750.000
9	Eselon IV b	Rp700.000
10	Eselon V a	Rp650.000
11	Staf Golongan IV	Rp550.000
12	Staf Golongan III	Rp500.000
13	Staf Golongan II	Rp475.000
14	Staf Golongan I	Rp450.000

Sumber : Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman Lingkungan Hidup (PKPLH) Kabupaten Kudus tahun 2018.

Pemberian TPP (insentif) merupakan pemberian tambahan penghasilan kepada pegawai secara sengaja untuk mewujudkan adanya dorongan dalam mempertahankan dan meningkatkan prestasi kerja sehingga akan menimbulkan dampak baik bagi institusi melalui adanya kinerja yang baik dan berkualitas dari setiap pegawai. Melalui pemberian TPP (insentif) diharapkan pegawai terdorong untuk semakin meningkatkan

prestasi dalam rangka mencapai target kinerja yang telah ditentukan. Pemberian TPP dapat menjadi stimulus bagi pegawai untuk secara optimal melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sehingga berkinerja secara optimal dalam rangka pengabdian kepada masyarakat. Berikut adalah besaran TPP untuk pegawai dinas baik yang sudah menjadi PNS maupun yang non PNS.

1. Pegawai memiliki *human relation* yang masih rendah sehingga setiap tugas yang diberikan atasan cenderung tidak menghasilkan kerja yang memuaskan.
2. Pegawai masih belum bisa merasakan *workplace spirituality* di tempat mereka bekerja.
3. Dukungan organisasional yang ada masih belum baik antar pegawai.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Mery Yuliani (2017) menunjukkan bahwa *human relation* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja dan kondisi fisik lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja. *human relation* dan kondisi fisik lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja. Begitu pula dengan Septerina dan Rusda Irawati (2015) menunjukkan bahwa *Workplace spirituality* memiliki hubungan positif yang kuat dengan *employee work attitudes*.

Penelitian dengan hasil yang serupa juga dilakukan oleh Mungky Felicia dan Ni Ketut Rasmini (2015) menunjukkan bahwa *Human Relation* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja, dukungan organisasional

secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja, dan *Workplace Spirituality* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja. *Human Relation*, Dukungan Organisasional dan *Workplace Spirituality* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja.

Hal yang berbeda dari Isnaini Nururrosida (2017) menunjukkan bahwa *Spiritual Workplace* menunjukkan bahwa *spiritual workplace* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel etos kerja Islami., dan Nur Arifah (2015) menunjukkan bahwa *human relation* secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel etos kerja dan kondisi lingkungan fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel etos kerja.

Penelitian dari Bobby Hendra Widodo dan Febri Susanti (2015) menunjukkan hasil bahwa dukungan organisasional secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel etos kerja. Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel etos kerja Dukungan organisasional dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja. Lalu Afipuddien dan Sugiyono (2012) menunjukkan hasil bahwa dukungan organisasional secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel etos kerja. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel etos kerja.

Dari uraian penelitian diatas, peneliti mencoba meneliti dengan judul “PENGARUH *HUMAN RELATION*, *WORKPLACE SPIRITUALITY*, DAN DUKUNGAN ORGANISASIONAL TERHADAP ETOS KERJA PEGAWAI NON PNS DI DINAS PERUMAHAN KAWASAN PEMUKIMAN

LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN KUDUS”. Pengaruh yang akan diteliti yaitu pengaruh parsial antara masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, maupun pengaruh secara simultan dari beberapa variabel independen terhadap variabel dependen.

1.2. Ruang Lingkup

Adapun ruang lingkup permasalahan dalam penelitian adalah sebagai berikut ini :

- 1) Penelitian mengambil obyek penelitian pegawai non PNS di Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman Lingkungan Hidup Kabupaten Kudus.
- 2) Variabel dependen pada penelitian ini adalah etos kerja pegawai sedangkan variabel independen pada penelitian ini dibatasi pada variabel *human relation*, *workplace spirituality*, dan dukungan organisasional.
- 3) Pegawai non PNS di Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman Lingkungan Hidup Kabupaten Kudus berjumlah 152 orang.
- 4) Data pegawai yang digunakan untuk penelitian merupakan data tenaga kerja terbaru yaitu tahun 2018.
- 5) Penelitian dilakukan dalam jangka waktu 3 bulan setelah penyusunan proposal disetujui oleh dosen pembimbing.

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh *human relation*, *workplace spirituality*, dan dukungan organisasional terhadap etos kerja pegawai, serta untuk mengetahui variabel independen dimana yang paling berpengaruh terhadap variabel dependen. Penelitian ini dilakukan di lingkungan Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman Lingkungan Hidup Kabupaten Kudus.

1.3. Perumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang dikemukakan diatas, maka pertanyaan penelitian yaitu:

- 1) Apakah *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja pegawai non PNS?
- 2) Apakah *workplace spirituality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja pegawai non PNS?
- 3) Apakah dukungan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja pegawai non PNS?
- 4) Apakah *human relation*, *workplace spirituality*, dan dukungan organisasional berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap etos kerja pegawai non PNS?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Untuk menganalisis pengaruh *human relation* terhadap etos kerja pegawai non PNS di Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman Lingkungan Hidup Kabupaten Kudus.
- 2) Untuk menganalisis pengaruh *workplace spirituality* terhadap etos kerja pegawai non PNS di Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman Lingkungan Hidup Kabupaten Kudus.

- 3) Untuk menganalisis pengaruh dukungan organisasional terhadap etos kerja pegawai non PNS di Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman Lingkungan Hidup Kabupaten Kudus.
- 4) Untuk menganalisis pengaruh *human relation*, *workplace spirituality*, dan dukungan organisasional secara simultan terhadap etos kerja pegawai non PNS di Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman Lingkungan Hidup Kabupaten Kudus.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

- 1) Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memperkaya wawasan pengetahuan yang berhubungan dengan *human relation*, *workplace spirituality*, dan dukungan organisasional yang berpengaruh terhadap etos kerja pegawai non PNS di Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman Lingkungan Hidup Kabupaten Kudus.

- 2) Kegunaan Praktis

- a) Bagi Objek Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi bagi pegawai non PNS di Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman Lingkungan Hidup Kabupaten Kudus serta sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan untuk menambah etos kerja karyawan.

b) Bagi Peneliti

Dalam penelitian ini, dapat menambah pengetahuan dan mengaplikasikan teori-teori tentang pengaruh *human relation*, *workplace spirituality*, dan dukungan organisasional terhadap etos kerja pegawai non PNS di Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman Lingkungan Hidup Kabupaten Kudus.

c) Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini juga diharapkan mampu memberikan informasi tambahan maupun pembandingan bagi peneliti lain yang penelitiannya sejenis dengan penelitian ini.

