

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) atau pegawai merupakan salah satu dari beberapa unsur yang digunakan oleh organisasi dalam menjalankan kegiatannya. SDM bermutu harus dimiliki oleh setiap lini organisasi, karena SDM memiliki peran inti di era globalisasi ini. Instansi harus dapat mencari dan memelihara SDM yang mampu untuk mengimplementasikan dan mencapai keberhasilan suatu organisasi. Keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuannya tidak hanya bergantung kepada sarana dan prasarana yang ada tetapi juga bergantung pada kinerja pegawainya. Organisasi dapat mencari dan memelihara SDM yang mampu untuk mengimplementasikan dan mencapai keberhasilan suatu organisasi, dengan menggunakan sebuah sistem atau proses yang dapat mengelola SDM, yang biasa disebut dengan manajemen. Oleh karena itu, untuk memiliki SDM yang terbaik dan mampu berkompetisi di dunia global, maka diperlukan manajemen SDM (Dessler, 2014:4).

Sebuah instansi merupakan sekumpulan manusia yang saling bekerja dalam rangka mencapai tujuan bersama yang sudah ditetapkan sebelumnya. Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dipisahkan dari aktivitas orang-orang yang menjadi anggotanya. Berkaitan dengan pengelolaan organisasi dalam mencapai tujuannya. Etos kerja adalah suatu totalitas kepribadian dari individu serta cara individu mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna terhadap sesuatu yang mendorong individu untuk bertindak dan meraih hasil yang optimal. Apabila pada suatu instansi didapati pegawai dengan etos kerja yang rendah dalam melaksanakan pekerjaannya, maka instansi tersebut akan mengalami kerugian karena pegawai tidak bekerja berdasarkan kemampuan yang dimiliki. Sebaliknya, dengan etos kerja yang tinggi bisa membantu meningkatkan produktivitas kerja pegawai dan memberikan kinerja yang optimal.

Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Robbins, 2011:156). Adanya kinerja yang tinggi, pegawai akan berusaha sebaik mungkin untuk mengatasi dan memecahkan masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaannya. Sebaliknya adanya kinerja yang rendah, pegawai mudah menyerah terhadap keadaan bila mendapatkan kesulitan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Beberapa hal yang mendasari turunnya hasil pekerjaan dari pegawai disebabkan juga karena faktor SDM yakni pegawai tersebut yang secara umum masih menghadapi kendala dengan model komunikasi yang terarah dari atasan dan tidak berhasilnya dalam membangun komunikasi dengan baik. Disamping itu persaingan dan perubahan yang begitu cepat terjadi menuntut upaya-upaya terobosan institusi secara proaktif mengkonsolidasikan diri dalam rangka penguatan keunggulan bersaing. Untuk dapat unggul dalam bersaing dan tetap bertahan, maka instansi harus adaptif dan lebih fleksibel. Hal ini seringkali menuntut instansi untuk melakukan perubahan dalam instansi itu sendiri. Perubahan tidak akan berjalan lancar apabila tidak adanya niat baik, hubungan antar manusia (*human relation*) dari orang-orang yang ada didalam organisasi, baik itu pada tingkat pimpinan maupun para pegawai. Hubungan antar manusia (*human relation*) adalah komunikasi antar pribadi yang manusiawi, berarti komunikasi yang telah memasuki tahap psikologis yang komunikator dan komunikasinya saling memahami pikiran, perasaan dan melakukan tindakan bersama. Ini juga berarti bahwa apabila kita hendak menciptakan suatu komunikasi yang penuh dengan keakraban yang didahului oleh pertukaran informasi tentang identitas dan masalah pribadi yang bersifat sosial (Galih Adi Saputro, Azis Fathoni, 2017).

Kondisi lingkungan kerja juga merupakan faktor yang cukup penting dan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai di suatu instansi. Kondisi lingkungan kerja yang baik, nyaman dan menyenangkan akan membuat pegawai merasa betah berada di ruangan kerjanya, lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik meliputi kondisi

lingkungan kerja fisik maupun kondisi lingkungan kerja non fisik. Suatu instansi, dalam melakukan kegiatannya, selain memperhatikan faktor-faktor internal juga wajib memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan yang ada sering kondisi fisik lingkungan kerja. Kondisi kerja yang menyenangkan terlebih lagi kondisi dari pegawai dalam memulai pekerjaannya akan memperbaiki moral pegawai, perasaan senang dan kesungguhan kerja, peralatan yang baik, ruangan yang nyaman, keamanan.

Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan UKM Rembang merupakan sebuah instansi Pemerintah yang berperan dalam bidang perindustrian, perdagangan, koperasi dan UKM, dalam menentukan berupa penyediaan sarana dan prasarana dasar pekerjaan umum untuk memenuhi, mendukung dan mengarahkan pada tujuan instansi. Peningkatan kinerja tidak hanya didukung oleh keahlian dan pengetahuan, tetapi juga harus didukung oleh perilaku pegawai. Peningkatan kinerja pegawai merupakan hal yang penting untuk dilakukan oleh manajemen organisasi atau instansi demi tercapainya tujuan dalam menjaga kelangsungan hidup serta mempertahankan eksistensi organisasi atau instansi.

Fenomena dari hasil pengamatan awal menunjukkan bahwa perbedaan-perbedaan paradigma dan persepsi antar pegawai tentang prinsip kerjasama antar pegawai dapat menghambat penyelesaian tugas pekerjaan. Masalah SDM yang ada di dalamnya yang mana berhubungan dengan sikap dan perilaku pegawai, karena selama ini masih dijumpai adanya pegawai yang masih datang terlambat. Dengan sikap dan perilaku diatas maka etos kerja dalam organisasi tersebut tidak akan dapat timbul maupun berkembang, perlu adanya suatu usaha yang sungguh-sungguh agar etos kerja pegawai dapat dikembangkan. Selain masalah SDM, yang perlu diperhatikan oleh instansi adalah kondisi fisik lingkungan.

Kondisi fisik lingkungan di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan UKM Rembang untuk peralatan pendukung pelaksanaan kerja masih belum lengkap diantaranya terdapat beberapa peralatan kantor yang belum tersedia, yakni tampak pada tabel berikut ini.

Tabel 1.1.

Inventaris Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan UKM Rembang

No.	Keterangan	Tersedia	Belum Tersedia/ Belum Maksimal
1.	Almari Arsip		√
2.	Meja Kursi Pelayanan	√	
3.	Meja Kursi Kantor	√	
4.	Laptop		√
5.	Komputer	√	
6.	Printer	√	
7.	LCD/ Proyektor	√	
8.	Mushola	√	
9.	Kamar Kecil	√	
10.	Aula	√	
11.	CCTV		√

Sumber: Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan UKM Rembang, 2019.

Diantara kondisi fisik lingkungan Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan UKM Rembang yang belum maksimal tersedianya laptop, dan belum tersedianya CCTV, padahal jika peralatan tersebut ada akan sangat menunjang kinerja pegawai.

Research gap dari beberapa penelitian terdahulu yang menunjukkan perbedaan pendapat. Hasil penelitiannya Tommy Paniel Sihite (2017) yakni: *Human relation* (hubungan antar manusia) berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan, dan berbeda dengan hasil penelitiannya Widdi Ega Rukmana (2018), dan Galih Adi Saputro, Azis Fathoni (2017) menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Human Relation (Hubungan Antar Manusia) terhadap etos kerja. Begitupula dengan hasil penelitiannya Siti Nazla Zakiyah, Sudarjati (2017) bahwa Kondisi fisik lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap etos kerja pegawai, berbeda dengan hasil penelitiannya Widdi Ega Rukmana (2018) dan Galih Adi Saputro, Azis Fathoni (2017) dengan hasil penelitian bahwa tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari kondisi fisik lingkungan terhadap etos kerja.

Hasil penelitiannya Dhian Rosalina, Devi Apiska (2018); Kuswandi, Rina Febriyanti, Suryo Cahyono (2015) menyatakan bahwa *human relation* berdampak positif dan signifikan terhadap

kinerja sumberdaya manusia di dalam organisasi. Berbeda dengan penelitiannya Muhammad Syajidin, Yenfi, Medinal (2017) menyatakan bahwa Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel Hubungan Antar Manusia terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Begitupula penelitiannya Eka Cahyani Putri Susanti, Mochammad Al Musadieg, Ika Ruhana, (2014) menyatakan kondisi fisik lingkungan kerja, dan kondisi non fisik lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, berbeda dengan penelitiannya Indra Setyawan (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitiannya Indrajaya (2018) dengan hasil penelitian bahwa Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, berbeda dengan penelitiannya Dewi Gathmy (2017) menyatakan Iklim Organisasi tidak berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja Perwira Penerbang.

1.2. Perumusan Masalah

Perumusan masalah penelitian sebagai berikut ini.

- 1.2.1. Bagaimana pengaruh *human relation* terhadap etos kerja pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan UKM Rembang?
- 1.2.2. Bagaimana pengaruh kondisi fisik lingkungan kerja terhadap etos kerja pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan UKM Rembang?
- 1.2.3. Bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap etos kerja pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan UKM Rembang?
- 1.2.4. Bagaimana pengaruh *human relation* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan UKM Rembang?
- 1.2.5. Bagaimana pengaruh kondisi fisik lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan UKM Rembang?
- 1.2.6. Bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan UKM Rembang?

- 1.2.7. Bagaimana pengaruh Etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan UKM Rembang?
- 1.2.8. Bagaimana pengaruh *human relation* terhadap kinerja pegawai melalui etos kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan UKM Rembang?
- 1.2.9. Bagaimana pengaruh kondisi fisik lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui etos kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan UKM Rembang?
- 1.2.10. Bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai melalui etos kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan UKM Rembang?

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah dan pertanyaan penelitian maka tujuan penelitian ini adalah :

- 1.3.1. Menganalisis pengaruh *human relation* terhadap etos kerja pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan UKM Rembang.
- 1.3.2. Menganalisis pengaruh kondisi fisik lingkungan kerja terhadap etos kerja pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan UKM Rembang.
- 1.3.3. Menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap etos kerja pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan UKM Rembang.
- 1.3.4. Menganalisis pengaruh *human relation* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan UKM Rembang.
- 1.3.5. Menganalisis pengaruh kondisi fisik lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan UKM Rembang.

- 1.3.6. Menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan UKM Rembang.
- 1.3.7. Menganalisis pengaruh Etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan UKM Rembang.
- 1.3.8. Menganalisis pengaruh *human relation* terhadap kinerja pegawai melalui etos kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan UKM Rembang.
- 1.3.9. Menganalisis pengaruh kondisi fisik lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui etos kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan UKM Rembang.
- 1.3.10. Menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai melalui etos kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan UKM Rembang.

1.4. Manfaat Penelitian

Terkait dengan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat :

- 1.4.1. Manfaat Teoritis, bahwa hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dalam bidang *human relation*, kondisi fisik lingkungan kerja dan iklim organisasi terhadap etos kerja dan kinerja pegawai.
- 1.4.2. Manfaat Praktis, bahwa hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pegawai atau kepala dinas Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan UKM Rembang.