

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Saat ini instansi pemerintah harus mampu untuk menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi. Kemampuan untuk beradaptasi dan instansi pemerintah perlu untuk memperhatikan aset utamanya yaitu sumber daya manusia yang juga tidak terlepas dari perubahan. Seperti yang kita ketahui untuk mencapai tujuan organisasi maka diperlukan sumber daya manusia.

Mempekerjakan sumber daya manusia yang berkualitas, tentu adanya proses yang harus dilalui oleh para karyawan dan harus ditaati sebagai bukti tanggung jawab dan juga merupakan hak-hak karyawan sebagai bagian dari organisasi.

Pada hakikatnya organisasi membutuhkan produktivitas pegawai yang bisa mengerjakan pekerjaan sesuai kebutuhan organisasi. Menurut **(Desmonda, 2016)** Produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang dipergunakan per satuan waktu. Untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktivitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien, dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi. Produktivitas mengikut sertakan pendayagunaan secara terpadu sumber daya manusia dan keterampilan, barang modal teknologi, manajemen, informasi, energi, dan sumber-sumber lain menuju kepada pengembangan dan peningkatan standar hidup **(Wasti, 2017)**.

Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah etos kerja. Etos kerja adalah Etos kerja adalah pancaran dari sikap hidup manusia yang mendasar terhadap kerja. Etos kerja yang rendah dapat dilihat dari ketidak tepatan waktu. Seringkali terjadi keterlambatan memulai suatu acara, keterlambatan jam masuk kerja, keterlambatan jadwal pemberangkatan alat transportasi atau keterlambatan lain yang disebabkan ketidak disiplin akan waktu. Untuk dapat meningkatkan etos kerja, diperlukan adanya suatu sikap yang menilai tinggi pada kerja keras dan kesungguhan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang ada (**Veronica, 2019**). Etos kerja juga sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja menurut **Sumajouv, 2018**).

Mengingat begitu besarnya aktivitas kerja pegawai didalam organisasi dalam mencapai tujuan, salah satunya adalah lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yaitu dapat tercipta apabila terdapat hubungan yang baik antara individu satu dengan individu yang lainya dan lingkungan fisik yang ada dalam perusahaan sehingga memunculkan efek positif untuk karyawan dan mampu meningkatkan produktivitasnya dalam perusahaan (**Dewi, 2018**). Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis. (**NitiseMITO, 2014**) mengemukakan bahwa, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan

sebagainya. Sementara, penelitian yang dilakukan oleh (**Sumajow, 2018**) menuliskan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Kompetensi juga berhubungan dengan produktivitas kerja karyawan. Karena kompetensi dapat meningkatkan produktivitas kerja dan membangun pondasi apabila orang-orang yang bekerja dalam organisasi memiliki kompetensi yang tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, karena kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang biasanya terkait dengan kinerja efektif menurut kriteria tertentu dan kinerja superior dalam sebuah pekerjaan atau situasi. Karakteristik dasar tersebut mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, berperilaku dalam berbagai situasi dan bertahan hingga batas waktu yang lama. Kompetensi merupakan kombinasi pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skills*), kebiasaan (*abilities*), karakteristik personal (*personal characteristics*), dan faktor-faktor individual lainnya yang membedakan kinerja superior dari kinerja rata-rata pada situasi spesifik tertentu (**Karmawan, 2015**). Kompetensi secara sederhana merupakan karakteristik yang dimiliki karyawan terbaik untuk membantu mereka menjadi berhasil jadi Kompetensi merupakan sebagai karakterteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau superior ditempat kerja atau kriteria yang dijadikan acuan **Moheriono (2014:8)** . Apabila sebuah instansi tidak memiliki pegawai yang berkompeten maka dampak bagi organisasi tersebut adalah tidak akan tercapainya tujuan yang di inginkan oleh instansi. Sementara, penelitian yang dilakukan oleh (**Siswandy, 2017**) menuliskan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Bagi BPBD kabupaten kepulauan mentawai dalam mengembangkan tugas pokok dan fungsinya diharapkan dapat melaksanakan setiap kegiatannya sesuai dengan misi, visi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Hal ini bisa dicapai manakala produktivitas kerja instansi baik.

Tabel 1.1

Data kondisi lingkungan kerja pada kantor BPBD 2019

NO	Fasilitas	Kondisi
1	Jaringan Internet	Sedang
2	Komputer	Baik
3	Kantin	Belum Ada
4	Kendaraan Dinas	Sedang
5	Pendingin Ruangan	Baik
6	Lapangan Parkir	Kurang Baik
7	Mushola	Belum Ada

Sumber: Kantor BPBD

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui pada kantor BPBD Kepulauan Mentawai belum terpenuhinya semua fasilitas kebutuhan pegawai seperti kantin, mushola dan fasilitas yang kurang baik seperti lapangan parkir dan fasilitas yang sedang jaringan komputer. Selain itu kondisi bangunan saat ini sedang dalam perbaikan dan dengan kondisi tersebut membuat pegawai mengalami ketidaknyaman dalam melakukan aktivitas.

Dengan melihat fenomena yang terjadi, maka penulis berkeinginan untuk melakukan penelitian dengan topik **“Pengaruh Etos Kerja, Lingkungan Kerja**

Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai BPBD Kabupaten Kepulauan Mentawai”.

1.2 Identifikasi Masalah

Faktor-faktor yang diidentifikasi dan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan antara lain sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja pegawai BPBD kabupaten kepulauan Mentawai kurang kondusif.
2. Sarana dan prasarana pada pegawai BPBD kabupaten kepulauan Mentawai kurang memadai.
3. Kesejahteraan pegawai BPBD kabupaten kepulauan Mentawai masih perlu ditingkatkan.
4. Peralatan dan perlengkapan kantor ditempatkan tidak sepadan dengan kapasitas ruangan pada dinas BPBD kabupaten kepulauan Mentawai.
5. Sikap pegawai terhadap tugas dan tanggung jawab masih kurang kondusif
6. Belum tersedianya fasilitas yang memadai bagi pegawai
7. Rendahnya kompetensi yang dimiliki pegawai
8. Keamanan kerja yang diberikan kantor BPBD belum dapat meningkatkan produktivitas kerja
9. Fasilitas-fasilitas untuk menyimpan dokumen atau arsip yang ada kurang memadai

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi permasalahan di atas dalam penelitian ini masalah difokuskan pada etos kerja, lingkungan kerja dan kompetensi sebagai variabel bebas dan produktivitas kerja sebagai variabel terikat dari Dinas BPBD Kabupaten Kepulauan Mentawai.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh etos kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja pada pegawai Dinas BPBD Kabupaten Kepulauan Mentawai?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja pada Pegawai Dinas BPBD Kabupaten Kepulauan Mentawai?
3. Apakah terdapat pengaruh kompetensi secara parsial terhadap produktivitas kerja pada pegawai Dinas BPBD Kabupaten Kepulauan Mentawai?
4. Apakah terdapat pengaruh etos kerja ,lingkungan kerja dan kompetensi secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja pada pegawai Dinas BPBD Kabupaten Kepulauan Mentawai ?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengungkap:

1. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pegawai Dinas BPBD Kabupaten Kepulauan Mentawai
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pegawai Dinas BPBD Kabupaten Kepulauan Mentawai
3. Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pegawai Dinas BPBD Kabupaten Kepulauan Mentawai
4. Pengaruh Etos Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Secara Bersama-Sama Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pegawai Dinas BPBD Kabupaten Kepulauan Mentawai

1.6 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis
Sebagai media penerapan ilmu yang telah diperoleh selama masa perkuliahan
2. Bagi Dinas BPBD Kabupaten Kepulauan Mentawai
Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi instansi dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik
3. Bagi penelitian selanjutnya
Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan, pengalaman, serta memberikan gambaran bagaimana menerapkan ilmu yang didapat dibangku kuliah pada masyarakat, perusahaan dan umum