

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Instansi atau organisasi memiliki macam instrumen dalam mencapai tujuan. Instrumen-instrumen tersebut seperti sumber daya alam (bahan baku), sumber daya manusia (tenaga kerja), teknologi dan modal. Namun instrumen yang paling penting sebenarnya adalah sumber daya manusia, dimana manusia merupakan faktor penggerak terpenting dari roda organisasi (Yuliani 2017).

Berkaitan dengan pengelolaan organisasi dalam mencapai tujuannya, organisasi mesti didukung oleh semua pihak dalam organisasi, inilah yang disebut ” pemanduan tujuan yang sesungguhnya ”. Pihak-pihak yang dimaksudkan disini adalah para manajer atau pimpinan organisasi dan para bawahan atau karyawan. Dengan demikian berarti sebuah organisasi atau perusahaan harus mampu menciptakan suasana yang sinkron dan kondusif, dimana pimpinan organisasi mampu bekerjasama dengan karyawan serta mengarahkan tujuan organisasi secara efektif sehingga para karyawan merasakan bahwa tujuan tersebut merupakan tujuan mereka atau tujuan bersama.

Berdasarkan uraian diatas, suatu organisasi dapat mencapai tujuannya dikarenakan dari aktivitas orang-orang yang menjadi anggota atau pegawai

didalamnya. Mereka dapat bekerja sama dengan baik apabila mereka bekerja dengan dilandasi oleh etos kerja yang tinggi.

Etos kerja adalah semangat kerja yang didasari oleh nilai-nilai atau norma-norma tertentu (MM 2016). Etos kerja dapat terbentuk apabila seorang karyawan memiliki keinginan untuk dapat melakukan suatu pekerjaan dengan hasil yang memuaskan atau hasil yang maksimal. Apabila pada suatu perusahaan atau organisasi maupun instansi karyawan memiliki etos kerja yang rendah saat melakukan pekerjaannya maka perusahaan itu mengalami kerugian yang disebabkan karena karyawan tidak bekerja dengan seluruh kemampuan yang dimilikinya.

Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya etos kerja antara lain adalah hubungan yang terjalin dengan baik antar karyawan (*human relation*), situasi dan kondisi dari lingkungan kerja itu sendiri, keamanan dan keselamatan kerja yang baik bagi karyawan, keadaan sosial lingkungan kerja, perhatian pada kebutuhan rohani, jasmani maupun harga diri di lingkungan kerja, faktor kepemimpinan, pemberian 3 insentif yang menyenangkan bagi karyawan (Frendio, Taroreh, and Lumintang 2020)

Hubungan antar karyawan (*human relation*) dalam sebuah perusahaan sangatlah berpengaruh terhadap kelancaran jalannya proses kerja sama dalam perusahaan, hubungan yang baik antara pimpinan sampai bawahan membuat suatu pekerjaan lebih mudah dipahami dan memberikan semangat tersendiri

untuk melakukan suatu tugas dan tanggung jawab masing-masing.

Kondisi lingkungan fisik kerja juga dapat mempengaruhi etos kerja, lingkungan fisik kerja ini berkenaan dengan kondisi tempat atau ruangan ( jika dalam ruangan ) dan kelengkapan material atau peralatan yang diperlukan untuk bekerja. Kondisi yang dimaksud antara lain: kebersihan, penerangan, ventilasi, tata ruang ( terutama pengaturan meja, kursi kerja dan lemari ), warna dinding, peralatan kerja yang cukup terpelihara, dan sebagainya. Kondisi ruangan dan peralatan itu akan menimbulkan motivasi kerja yang positif dan modal kerja yang tinggi, sehingga tidak mudah menimbulkan kelelahan, tidak mengganggu konsentrasi terhadap pekerjaan.

Dalam dunia kerja, karyawan atau pegawai harus memiliki semangat dalam bekerjanya. Semangat inilah yang menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan sebuah kinerja perusahaan atau instansi. Dengan kata lain semangat tersebut dapat diartikan sebagai motivasinya dalam bekerja (motivasi kerja). Motivasi kerja sangat diperlukan hal ini akan membuat suatu kinerja di organisasi dapat menjadi lebih baik. Motivasi kerja yang tinggi akan banyak mempengaruhi perkembangan dan kemajuan suatu organisasi, begitupun sebaliknya organisasi yang motivasi kerja anggotanya lemah sudah dipastikan organisasi tersebut akan mengalami stagnan bahkan kemunduran.

Peningkatan motivasi kerja akan mempengaruhi peningkatan produktivitas, dan begitu juga sebaliknya. Pemberian motivasi setiap individu berbeda- beda,

dan semua itu bisa disesuaikan dengan keadaan dan kondisi dimana individu yang bersangkutan berada.

Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Sawahlunto merupakan kantor yang melayani dan mengurus seluruh administrasi kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia di Kota Sawahlunto. Maka dari itu upaya peningkatan kualitas tenaga kerja mencakup keseluruhan kehidupan organisasi yang dapat dikendalikan oleh pimpinan maupun oleh anggota organisasi yang bersangkutan, lingkungan kerja, serta strategi pencapaian tujuan. Berdasarkan hasil observasi etos kerja di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Sawahlunto masih belum optimal, hal ini dapat di lihat dari tabel pencapaian kegiatan tahunan pegawai Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Sawahlunto sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Pencapaian Kegiatan Tahunan Pegawai BKPSDM Kota Sawahlunto**

No	Tahun	%
1	2017	88,40%
2	2018	91.58%
3	2019	89,73%

*Sumber : Kantor BKPSDM Kota Sawahlunto.*

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa penyelesaian pekerjaan dari tahun 2017-2019 belum sepenuhnya terealisasikan, penyelesaian pekerjaan pada

tahun 2017 masih kurang 11,6%, tahun 2018 turun menjadi 8,42% dan tahun 2019 naik kembali sebesar 10,27% untuk dapat memenuhi target yang telah ditetapkan oleh Dinas tersebut, hal itu akan mempengaruhi kurang maksimalnya etos kerja pegawai. Dan juga dari hasil wawancara peneliti dengan salah satu pegawai mengatakan bahwa terkadang terdapat kesalahpahaman yang terjadi diantara para pegawai, sehingga pegawai dalam menjalankan tugasnya tidak dapat maksimal karena terdapat nya kesalahpahaman yang membuat para pegawai tidak enak hati untuk bekerja. Hasilnya beberapa pekerjaan tidak dapat diselesaikan dengan tepat waktu, sesuai dengan kuantitas dan kualitas yang ditentukan perusahaan, artinya pencapaian target kerja masih belum maksimal.

Selain itu kondisi lingkungan sekitar perusahaan, terutama kondisi lingkungan fisiknya juga mempengaruhi etos kerja pegawai, karena tidak dapat dipungkiri bahwa kondisi lingkungan kerja yang aman, nyaman, bersih dan sesuai dengan keinginan pegawai dapat menciptakan semangat kerja. Namun kondisi lingkungan fisik di kantor ini belum cukup memadai, dikarenakan kurang luas nya wilayah perkantoran yang tidak mampu menampung pegawai sebanyak 39 orang, untuk mensiasati nya para pegawai hanya membuat ruangan kerja per divisi dengan batasan penyekat, dan juga pencayahaan di kantor ini masih sangat minim, sehingga para pegawai merasakan ketidaknyamanan dalam bekerja.

Berdasarkan penelitian menurut (Frendio, Taroreh, and Lumintang 2020), dengan judul “Pengaruh *Human Relationship*, Lingkungan Kerja Fisik dan Komunikasi

terhadap Etos Kerja Pegawai Perum Bulog Divre Sulut dan Gorontalo”, menyatakan bahwa *human relation* berpengaruh positif namun signifikan terhadap etos kerja. Hal ini berarti *human relationship* tidak berpengaruh terhadap etos kerja pegawai Perum Bulog Divre Sulut dan Gorontalo. Sedangkan menurut (Mistar 2020) dengan judul “Pengaruh *Human Relation* dan Kondisi Fisik Lingkungan terhadap Etos Kerja Karyawan pada Kantor Unit Layanan Pengadaan (ULP) Woha”, menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan Unit Layanan Pengadaan (ULP) Woha, hal ini memberikan gambaran bahwa lingkungan kerja karyawan yang kurang baik akan menurunkan etos kerja karyawan. (Dwiyanti 2015) menyatakan bahwa *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, dapat diartikan bahwa jika hubungan antara karyawan lebih baik, maka akan meningkatkan motivasi kerja, dan dapat dikatakan juga bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, dapat diartikan bahwa jika lingkungan kerja semakin nyaman, maka akan meningkatkan motivasi kerja. Hasil penelitian (Takwim 2017) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja karyawan di PT. Sinar Terang Logam Jaya, diperoleh suatu gambaran bahwa motivasi karyawan PT. Sinar Terang Logam Jaya yang mana dijabarkan pada setiap indikator menunjukkan jawaban yang cukup baik, artinya karyawan menunjukkan indikasi untuk memacu dirinya dan berupaya untuk bisa memenuhi target yang ditetapkan

perusahaan guna mencapai tujuan organisasi sesuai dengan yang diharapkan dengan membangun tim kerja yang solid.

Berdasarkan dari berbagai penjelasan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja merupakan hal penting yang perlu diperhatikan lebih lanjut untuk mendapatkan *human relation* dan kondisi lingkungan kerja dengan adanya motivasi sebagai mediasi yang tinggi. Sehubungan dengan beberapa hal dan fenomena di atas, maka penelitian berikutnya memfokuskan pada pengaruh etos kerja terhadap *human relation* dan kondisi lingkungan kerja dengan adanya motivasi sebagai mediasi.

Dengan demikian, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“*Human Relation* dan Kondisi Lingkungan Kerja dalam Membangun Etos Kerja dengan Motivasi Sebagai Mediasi pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Sawahlunto”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dikemukakan diatas maka masalah-masalah yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut :

1. Belum optimal nya etos kerja pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Sawahlunto.
2. Persentasi pegawai melaksanan pekerjaan belum mencapai target 100%.

3. Kesalahpahaman diantara pegawai membuat menurun nya etos kerja pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Sawahlunto.
4. *Human relation* yang tidak baik antar pegawai membuat pegawai tidak nyaman di kantor.
5. Tidak adanya semangat untuk bekerja di kantor karna adanya konflik diantara para pegawai.
6. Terbatasnya ruangan kerja membuat pegawai tidak merasa nyaman disaat melaksanakan pekerjaan.
7. Kurangnya pencayahaan di dalam kantor dikarenakan ruangan kantor yang tidak begitu besar untuk menampung pegawai sebanyak 39 orang.
8. Kurangnya motivasi yang diberikan kepada pegawai membuat etos kerja pegawai menurun.
9. Motivasi kerja pegawai dalam mencapai target penyelesaian pekerjaan belum optimal.
10. Produktivitas pegawai menurun akibat kurangnya motivasi interen dan eksteren bagi pegawai.

### **1.3 Batasan Masalah**



Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, peneliti memandang perlu untuk melakukan pembatasan masalah yang akan diteliti. Hal ini dimaksud agar penelitian lebih terfokus pada topik yang memang menjadi pokok permasalahan. Masalah yang akan diteliti adalah *human relation* (X1), kondisi lingkungan kerja (X2), dalam membangun etos kerja (Y), dengan motivasi (Z) sebagai mediasi pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Sawahlunto.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaruh *human relation* terhadap etos kerja pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Sawahlunto?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap etos kerja pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Sawahlunto?
3. Bagaimana pengaruh *human relation* terhadap motivasi pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Sawahlunto?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Sawahlunto?

5. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap etos kerja pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Sawahlunto?
6. Bagaimana pengaruh *human relation* terhadap etos kerja yang dimediasi oleh motivasi pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Sawahlunto?
7. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap etos kerja yang dimediasi oleh motivasi pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Sawahlunto?

## **1.5 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh *human relation* terhadap etos kerja pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Sawahlunto.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap etos kerja pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Sawahlunto.
3. Untuk mengetahui pengaruh *human relation* terhadap motivasi pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Sawahlunto.

4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Sawahlunto.
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap etos kerja pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Sawahlunto.
6. Untuk mengetahui pengaruh *human relation* terhadap etos kerjadengan motivasi sebagai mediasi pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Sawahlunto.
7. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap etos kerja dengan motivasi sebagai mediasi pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Sawahlunto.

### **1.5.2 Manfaat Penelitian**

Berikut adalah manfaat-manfaat dari penelitian yang peneliti lakukan diantaranya :

1. Memberi gambaran yang jelas bagaimana *human relation*, lingkungan kerja mempengaruhi etos kerja.
2. Menunjukkan seberapa besar pengaruh *human relation*, dan lingkungan kerja mempengaruhi etos kerja dengan motivasi sebagai mediasi.

3. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan kepada karyawan mengenai human realation, kondisi lingkungan kerja, etos kerja, serta motivasi