

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Di era otonomi dan globalisasi, lembaga atau organisasi pemerintahan dituntut untuk semakin aktif, efektif, efisien, dan lebih meningkatkan kinerjanya. Untuk tercapainya organisasi yang efektif, efisien, dan kinerja organisasi, harus diperhatikan pula sumber daya manusia. Oleh sebab itu, target organisasi untuk menghadapi dan mampu beradaptasi dengan berbagai situasi perubahan sehingga tercapainya tujuan organisasi secara maksimal dengan meningkatkan etos kerja pegawai, dan mempertahankan supaya tidak terjadi penurunan kinerja pegawai akibat terjadi perubahan dan faktor globalisasi tersebut.

Isu tentang pentingnya meningkatkan etos (etika) kerja pada instansi pemerintah semakin mencuat akhir-akhir ini. Seperti pada tanggal 7 September 2021. Kemendagri meminta Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) DKI Jakarta menegur Kepala Suku Dinas (Sudin) Dukcapil Jakarta Selatan dan Kepala Sudin Dukcapil Jakarta Timur yang dikutip dari (nasional.kompas.com) Direktur Jenderal Dukcapil Kemendagri Zudan Arif Fakrulloh mengatakan, kedua kasudin itu perlu ditegur karena telah menambah syarat pengurusan administrasi kependudukan (adminduk). "Untuk menegur Kepala Sudin Dukcapil Jaksel dan Kasudin Dukcapil Jaktim yang tidak melaksanakan pelayanan Adminduk sesuai aturan," kata Zudan dikutip dari keterangan tertulisnya, Selasa (7/9/2021). Teguran tidak akan diberikan kalau pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya memiliki etos kerja yang mengutamakan kode etik sebagai pegawai pelayanan publik.

Berhasil tidaknya suatu usaha pencapaian tujuan yang telah ditentukan itu sebagian besar akan ditentukan oleh kemampuan pemimpin, yang memegang peranan penting dalam rangka menggerakkan orang-orang/bawahannya. Keterampilan kepemimpinan (*leadership skill*) yang baik dan efektif sangat penting untuk membangun, mendorong dan mempromosikan kualitas bukan kuantitas produksi dalam perusahaan yang kuat dan akhirnya meraih keberhasilan. Oleh

karena itu, keahlian dalam memimpin sangat dibutuhkan untuk meningkatkan efisiensi dan mencapai tujuan organisasi (Badu dan Djafri, 2017). Prasetyo dalam (Badu dan Djafri, 2017) berpendapat “gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan dalam proses kepemimpinan yang diimplementasikan dalam perilaku kepemimpinan seseorang untuk mempengaruhi orang lain untuk bertindak sesuai dengan apa yang diinginkan”. Selain itu, Suhariadi (2013) berpendapat bahwa makin mampu seseorang pimpinan mengadaptasi gaya perilaku kepemimpinan mereka untuk memenuhi tuntutan situasi tertentu dan kebutuhan pengikutnya, maka akan cenderung semakin efektif pula pimpinan tersebut dalam mencapai tujuan pribadi dan organisasi. Sejatinya, tidak ada gaya kepemimpinan yang terbaik, untuk efektif atau tidaknya, semua bergantung pada situasi yang terjadi.

Motivasi, faktor internal yang berpengaruh terhadap etos kerja seseorang. Motivasi adalah penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan (Busro, 2018). Menurut Wijaya dan Rifa’i (2016) motivasi adalah keadaan batin yang menyebabkan seorang individu untuk berperilaku yang menjamin tercapainya suatu tujuan. Motivasi tidak hanya berasal dari internal individu itu sendiri ada juga faktor dari luar yang mendorong motivasi, oleh karena itu perusahaan yang baik akan memahami perilaku bawahan, semakin baik perusahaan mempengaruhi bawahan perilaku karyawan maka karyawan konsisten mencapai tujuan perusahaan. Motivasi sangat diperlukan dalam organisasi karena berhubungan dengan usaha memberikan dorongan pada para karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan organisasi tidaklah mungkin dicapai tanpa adanya komitmen yang bertahan lama dari para anggotanya. Pemahaman tentang motivasi perlu di dasarkan pada asumsi bahwa motivasi adalah sebagai hal yang baik, sebagai penentu prestasi kerja, sebagai hal yang tidak pernah berhenti, dan sebagai alat pengukur hubungan pekerjaan dalam organisasi (Wayan dan Desak, 2017).

Faktor yang mempengaruhi etos kerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap keadaan pegawai yang ada pada suatu organisasi. Menurut Enny (2019) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja

yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebaskan kepada pegawai guna meningkatkan kerja pegawai dalam suatu organisasi. Intinya lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan gairah kinerja karyawan sehingga menjadi sangat produktif dan efektif.

Penelitian ini mengambil objek di Suku Dinas Dukcapil Kota Administrasi Jakarta Selatan yang beralamat Jl. Radio V No. 1 RT.3/RW.4, Kel. Kramat Pela Kec. Kebayoran Baru, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12130. Merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah di bidang Kependudukan dan Pencatatan Sipil yang dipimpin oleh Kepala Suku Dinas dan berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas dukcapil Provinsi DKI Jakarta melalui Sekretaris Daerah. Hal itu dilakukan karena Provinsi DKI Jakarta 6 Kabupaten atau Kotamadya yang setiap kota dikepalai oleh seorang Walikota. Berdasarkan sensus tahun 2020 diketahui bahwa jumlah penduduk DKI Jakarta berjumlah sebanyak 10.562.088 Jiwa, yang sebarannya secara rinci terdapat di tabel bawah berikut :

Tabel 1.1 Jumlah Penduduk Hasil SP menurut Wilayah dan Jenis Kelamin, Provinsi DKI Jakarta 2020

Nama Kabupaten/Kota	Klasifikasi Jenis Kelamin		
	Laki-laki	Perempuan	Total Jenis Kelamin
3101. KABUPATEN KEPULAUAN SERIBU	14.051	13.698	27.749
3171. KOTA JAKARTA SELATAN	1.122.094	1.104.718	2.226.812
3172. KOTA JAKARTA TIMUR	1.529.659	1.507.480	3.037.139
3173. KOTA JAKARTA PUSAT	538.236	518.660	1.056.896
3174. KOTA JAKARTA BARAT	1.229.435	1.205.076	2.434.511
3175. KOTA JAKARTA UTARA	901.306	877.675	1.778.981
TOTAL	5.334.781	5.227.307	10.562.088

Sumber : Badan Pusat Statistik DKI Jakarta

Selanjutnya kota Jakarta Selatan sendiri terdiri dari 10 Kecamatan, 65 Kelurahan, 6142 RW, 581 RT. Jadi, permasalahan yang dihadapi para pegawai Sudin Dukcapil Jakarta Selatan adalah bagaimana menajaga atau meningkatkan etos kerja untuk melayani warga Jakarta Selatan sedangkan pegawai Dukcapil Jakarta Selatan hanya berjumlah 205 orang saja.

Absensi merupakan hal penting dilakukan oleh pegawai dengan cara menggunakan fingerprint yang dilakukan pada saat masuk jam kerja maupun pada saat jam pulang kerja. Hal demikian sudah menjadi peraturan bagi pegawai dan harus ditaati dan dipatuhi oleh semua pegawai dilingkungan pemerintahan Jakarta Selatan.

Etos kerja pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil Jakarta Selatan dapat dilihat dari tingkat absensi. Menurut Ginting (2016) etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja. Apabila pegawai yang memiliki semangat kerja tinggi akan hadir datang ketempat kerja dan melakukan pekerjaannya dengan baik sehingga absensi (ketidakhadiran) rendah atau tidak banyak melakukan kegiatan membolos. Peraturan dilingkungan pemerintahan sangat ketat apabila pegawai membolos 3 kali maka akan dipecat. Etos kerja tinggi sudah sepatutnya harus dimiliki oleh setiap pegawai karena setiap organisasi sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi di setiap pegawai, kalau tidak organisasi akan sulit berkembang. Etos kerja yang baik mungkin bisa saja dimiliki oleh seorang pegawai dengan dorongan diri sendiri. Namun peran perusahaan dalam mendesain budaya lingkungan kerja dapat pula mendukung meningkatnya etos kerja yang positif pegawai akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila diantaranya ditunjang oleh kondisi lingkungan yang sesuai (Sedarmayanti, 2017).

Fenomena pandemi covid 19 memberikan efek dan pengaruh besar diseluruh dunia termasuk kehadiran pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil Jakarta Selatan. Pada 2019 sebelum pandemi covid melanda, etos kerja pegawai tinggi dan berjalan normal dimana pegawai datang ke kantor seperti normalnya. Absensi

hanya terjadi ketika pegawai sakit atau dinas keluar kantor. Pada Maret tahun 2020 Pandemi covid 19 melanda Indonesia, pegawai banyak terpapar covid dan jatuh sakit sehingga pelayanan offline ditutup dan diganti secara online. *Work From Home* (WFH) menjadi alternatif pegawai bekerja dan memberikan pelayanan dari rumah. Hal ini menjadi permasalahan tersendiri bagi kepala Suku Dinas untuk memotivasi seluruh pegawai di kependudukan dan catatan sipil Jakarta Selatan supaya tetap mempertahankan bahkan meningkatkan etos kerja pegawai dimasa pandemi. Untuk para pegawai sendiri supaya memotivasi diri sendiri supaya tetap mempertahankan semangat kerjanya.

Peneliti sempat melakukan survey dengan datang ke Kelurahan Tebet Barat dan melakukan wawancara singkat dengan salah satu pegawai dukcapil yang bertugas disana, menanyakan terkait apa saja permasalahan mayoritas yang dialami pegawai. Disebutkan bahwa banyak pemohon yang pengurus segala macam berkas kependudukan dalam sehari bisa lebih dari 50 pemohon, hal itu dikarenakan masa pandemi covid sehingga dibatasi pelayanan. Sedangkan sebelum pandemi bisa 100 lebih pemohon. Permasalahan yang peneliti liat yaitu tempat kerja yang kecil dan sempit berbeda dengan kelurahan lainnya ada yang lebih besar dan luas sehingga bisa pelayanan maksimal. Hasil wawancara itu merujuk terhadap penelitian yang akan dilakukan bagaimana dengan etos kerja pegawai dalam menjalani pekerjaannya. Bahwa bagaimana gaya kepemimpinan atasan meningkatkan etos kerja pegawai, motivasi pegawai untuk melayani pemohon sehingga pelayanan maksimal, dan lingkungan tempat pegawai bekerja juga ikut mempengaruhi etos kerja.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perlu adanya perumusan masalah agar penulisan dapat lebih mengenai sasaran yang diinginkan. Masalah yang diteliti dan digunakan dalam permasalahan ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh dari gaya kepemimpinan terhadap etos kerja pegawai Dukcapil Jakarta Selatan?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap etos kerja pegawai Dukcapil Jakarta Selatan?

3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap etos kerja pegawai Dukcapil Jakarta Selatan?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap etos kerja pegawai Dukcapil Jakarta Selatan
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap etos kerja pegawai Dukcapil Jakarta Selatan
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap etos kerja pegawai Dukcapil Jakarta Selatan.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan oleh peneliti dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti
Bagi peneliti kegunaan penelitian ini untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan mengenai gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja serta hubungannya dengan etos kerja pegawai dan melatih kemampuan menganalisa dan berfikir secara sistematis.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
Hasil penelitian ini diharapkan berguna sebagai bahan pemikiran bagi perkembangan ilmu pengetahuan tentang hubungan gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap etos kerja pegawai dan sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya.
3. Bagi Instansi
Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sumbangan pikiran tambahan wacana terkait gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap upaya meningkatkan etos kerja pegawai.
4. Bagi Mahasiswa
Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sarana informasi untuk menambah ilmu mengenai gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja dalam upaya meningkatkan etos kerja pegawai.