

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Di era globalisasi saat ini, perkembangan instansi tidak terlepas dari sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting, dikarenakan menjadi penggerak jalannya suatu instansi tersebut. Suatu instansi membutuhkan sumber daya manusia yang unggul serta berkompeten. Perkembangan zaman yang semakin maju, membuat instansi harus sigap beradaptasi dalam segala keadaan yang ada di depannya. Suatu organisasi dapat mencapai tujuannya, dikarenakan aktivitas dari orang – orang yang menjadi anggota atau pegawai didalamnya. Mereka dapat bekerja sama dengan baik, apabila mereka bekerja dilandasi dengan etos kerja yang tinggi. Etos kerja merupakan gambaran tingkat semangat kerja seseorang dalam berkontribusi suatu pekerjaan dengan hasil yang maksimal.

Menurut Sinamo (2011), Etos kerja bermakna seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerja sama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Oleh karena itu, untuk mengetahui timbulnya etos kerja perlu dilihat dari beberapa faktor, yang diantaranya adalah hubungan pemimpin dengan bawahannya serta lingkungan kerja tersebut. Untuk mengetahui tujuan dari instansi atau organisasi, dibutuhkan hubungan yang baik pemimpin dan pegawai maupun pegawai dan pegawai dalam

instansi. Permasalahan yang seringkali terjadi dalam instansi adalah kurangnya menjalin kerjasama serta komunikasi. Hal ini justru dapat membuat, etos kerja dari pemimpin serta pegawai tersebut dapat dikatakan kurang baik dan akan mempengaruhi kinerja kedepannya. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya (Nasution, 2012).

Dalam meningkatkan etos kerja pegawai, bukan hanya dilihat dari gaya kepemimpinannya, tetapi perlu diperhatikan juga dari faktor lingkungan kerjanya. lingkungan kerja dapat dikatakan baik, apabila lingkungan kerjanya juga sehat serta tertata rapi. Begitupun sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang sehat dapat membuat pegawai merasa bosan dan jenuh, sehingga produktivitas kerja dari pegawai dapat menurun. Menurut Sunyoto (2015), dengan memperhatikan lingkungan kerja atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan untuk bekerja.

Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Kupang, merupakan salah satu OPD di Kabupaten Kupang, yang telah berdiri sejak 2011, dan ber alamat di Jalan Timor Raya KM. 31 Naibonat, Kupang Timur, Kabupaten Kupang. Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Kupang, memiliki tugas untuk membantu Kepala Daerah, dengan tugas pokok dan fungsi menjalankan sebagian urusan pemerintahan pengendalian penanggulangan bencana secara terintegrasi yang meliputi pra bencana, saat tanggap darurat dan pasca bencana. Berikut adalah data Etos kerja yang dapat dilihat dari salah satu Data

Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Kepala Bidang Rehabilitasi dan Rekonstruksi pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Kupang Tahun 2022 :

**Tabel 1.1**  
**Data Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Kepala Bidang Rehabilitasi dan Rekonstruksi pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kupang Tahun 2022**

| No       | Rencana Kinerja   | Aspek     | Indikator Kinerja Individu  | Target | Realisasi | Capaian IKI | Kategori IKI |
|----------|---|-----------|---|--------|-----------|-------------|--------------|
| (1)      | (2)   | (3)       | (4)   | (5)    | (6)       | (7)         | (8)          |
| A. Utama |   |           |   |        |           |             |              |
| 1        | Terlaksananya koordinasi pembangunan dan penyediaan dukungan pembangunan permukiman masyarakat/hunian sementara | Kuantitas | Jumlah hasil koordinasi pembangunan dan penyediaan dukungan pembangunan permukiman masyarakat/hunian sementara (Lokasi) | 24     | 24        | 100         | Baik         |
|          |   | Kualitas  | Tingkat kesesuaian koordinasi pembangunan dan penyediaan dukungan pembangunan permukiman                                | 80     | 80        | 100         | Baik         |

|   |  |           |  |    |    |     |      |
|---|--|-----------|--|----|----|-----|------|
|   |  |           | masyarakat/hunian sementara (%)  |    |    |     |      |
|   |  | Waktu     | Ketepatan waktu koordinasi pembangunan dan penyediaan dukungan pembangunan permukiman masyarakat/hunian sementara (Hari) | 20 | 20 | 100 | Baik |
| 2 | Terlaksananya koordinasi dan kerjasama pembangunan kembali dampak kerusakan lingkungan pasca bencana | Kuantitas | Jumlah hasil koordinasi dan kerjasama pembangunan kembali dampak kerusakan lingkungan pasca bencana (Lokasi)             | 1  | 1  | 100 | Baik |
|   |  | Kualitas  | Tingkat kesesuaian hasil koordinasi dan kerjasama pembangunan kembali dampak kerusakan lingkungan pasca bencana (%)      | 80 | 80 | 100 | Baik |

|   |  |           |   |    |    |     |      |
|---|--|-----------|---|----|----|-----|------|
|   |  | Waktu     | Ketepatan waktu koordinasi dan kerjasama pembangunan kembali dampak kerusakan lingkungan pasca bencana (Hari) | 20 | 20 | 100 | Baik |
| 3 | Terlaksananya pemeriksaan Pasca Bencana Siklon Tropis Seroja | Kuantitas | Jumlah hasil pemeriksaan Pasca Bencana Siklon Tropis Seroja (Lokasi)  | 24 | 24 | 100 | Baik |
|   |  | Kualitas  | Tingkat kesesuaian pemeriksaan Pasca Bencana Siklon Tropis Seroja (%)   | 85 | 85 | 100 | Baik |
|   |  | Waktu     | Ketepatan waktu pemeriksaan Pasca Bencana Siklon Tropis Seroja (Hari)   | 20 | 20 | 100 | Baik |
| 4 | Terlaksananya koordinasi dan fasilitasi pemberian            | Kuantitas | Jumlah hasil koordinasi dan fasilitasi pemberian Bantuan Stimulan untuk Korban Bencana Siklon                 | 24 | 24 | 100 | Baik |

|   |  |   |    |    |     |      |
|---|--|---|----|----|-----|------|
|   | Bantuan Stimulan untuk Korban Bencana Siklon Tropis Seroja | Tropis Seroja (Lokasi)  |    |    |     |      |
|   | Kualitas   | Tingkat kesesuaian hasil koordinasi dan fasilitasi pemberian Bantuan Stimulan untuk Korban Bencana Siklon Tropis Seroja (%) | 80 | 80 | 100 | Baik |
|   | Waktu  | Ketepatan waktu koordinasi dan fasilitasi pemberian Bantuan Stimulan untuk Korban Bencana Siklon Tropis Seroja (Hari)       | 20 | 20 | 100 | Baik |
| <b>B. Tambahan</b>  |  |   |    |    |     |      |
| Rating Hasil Kerja  |  |   |    |    |     |      |
| <del>Diatas Ekspetasi</del> / Sesuai Ekspetasi / <del>Dibawah Ekspetasi</del> |  |   |    |    |     |      |

(Sumber: Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kupang 2022)

Berdasarkan tabel data 1.1 Data Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Kepala Bidang Rehabilitasi dan Rekonstruksi pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Kupang Tahun 2022, berdasarkan target dan realisasi yang telah dilaksanakan, maka Kategori IKI yang didapatkan Baik dengan nilai Capaian IKI yaitu 100 serta rating hasil kerja yang didapatkan juga Sesuai Ekspetasi.

Penelitian terdahulu berikutnya yaitu “Hubungan kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja dan disiplin kerja dengan etos kerja guru SMA Negeri di Kecamatan Kalideres Jakarta Barat.” Yang dilakukan oleh Andita Rahmawati (2022). Berdasarkan hasilnya diketahui Hubungan kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja dengan etos kerja guru memiliki hubungan yang Positif dan tinggi dengan etos kerja guru SMA Se-Kabupaten Kalideres. Berdasarkan pemaparan tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Analisis Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja dengan Etos Kerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kupang”**.

### **1.2 Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan maka adapun perumusan masalah penelitian ini adalah “Analisis Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja dengan Etos Kerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kupang”.

### **1.3 Persoalan Penelitian**

Berdasarkan pada latar belakang masalah yang telah dipaparkan, maka penulis dapat menyusun persoalan Penelitian sebagai berikut :

1. Apakah ada hubungan antara gaya kepemimpinan dengan etos kerja pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kupang ?

2. Apakah ada hubungan antara lingkungan kerja dengan etos kerja pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kupang ?

#### **1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

##### **1.4.1 Tujuan Penelitian**

- a) Untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan dengan etos kerja pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kupang
- b) Untuk mengetahui hubungan lingkungan kerja dengan etos kerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Kabupaten Kupang.

##### **1.4.2 Manfaat Penelitian**

###### **1. Kemanfaatan Akademis**

Penelitian ini mendukung pernyataan dan teori dari hasil – hasil penelitian sebelumnya bahwa terdapat hubungan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dengan etos kerja pegawai.

###### **2. Kemanfaatan Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan rujukan atau bahan referensi, bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti persoalan yang bersifat sejenis. Serta diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kupang, sebagai bahan acuan dalam mengatasi masalah etos kerja pegawai.