

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Memasuki era globalisasi saat ini terdapat banyak persaingan di berbagai aspek salah satunya persaingan antar sumber daya manusia. Sumber daya manusia (SDM) sangat penting bagi kelancaran organisasi dan perusahaan, berperan sebagai penggerak utama. Menurut Hasibuan (2021:10) “manajemen sumber daya manusia merupakan teori manajemen yang menjadi dasar pembahasan lebih fokus pengaturan peran manusia dalam mencapai tujuan yang optimal”. Perjanjian itu meliputi perencanaan, pengorganisian, pengarahan, pengawasan, mendisiplinkan dan memberhentikan karyawan.

Salah satu faktor penting dalam menunjang keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja pegawai. Kinerja yang tinggi akan sangat menguntungkan baik bagi perusahaan maupun bagi pegawainya terutama untuk mensejahterahkan. Menurut Mangkunegara (2017:67) melaporkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau pegawai dalam mengemban tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Kualitas di sini maksudnya adalah dilihat dari segi kebersihan, kehalusan dan ketelitian dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Sedangkan, yang dimaksud dengan kuantitas itu dilihat dari banyaknya jumlah

pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pegawai atau karyawan tersebut. Menurut Sutrisno (2016:172) “Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.”

Untuk mencapai kinerja yang optimal dibutuhkan etos kerja dan disiplin kerja yang baik. Menurut Priansa (2018:283) etos kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang pegawai untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan, sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya dalam organisasi. Etos kerja sangat penting kaitannya dengan kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Menurut Sinamo (2011:151) menyatakan bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Jika seseorang, suatu organisasi atau suatu komunitas menganut paradigma kerja, mempercayai dan berkomitmen pada paradigma kerja tersebut, semua itu akan melahirkan sikap dan perilaku kerja mereka yang khas. Karyawan yang memiliki etos kerja yang baik akan berusaha menunjukkan suatu sikap, watak serta keyakinan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan bertindak dan bekerja secara optimal.

Selain etos kerja, disiplin kerja merupakan hal yang penting dalam organisasi. Menurut Hasibuan (2016:193) Disiplin kerja ialah kesadaran dan kemauan karyawan dengan mentaati seluruh peraturan perusahaan serta norma sosial yang

berlaku. Kesadaran kerja adalah sikap sukarela dan merupakan panggilan akan tugas dan tanggung jawab bagi seorang karyawan. Penerapan disiplin dalam suatu perusahaan bertujuan agar semua karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Menurut Sutrisno (2016:86) kedisiplinan adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati peraturan yang berlaku disekitarnya dan disiplin karyawan mempengaruhi tujuan perusahaan.

Alasan memilih judul Analisis Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi NTT karena saya ingin mengetahui apakah benar etos kerja dan disiplin kerja diterapkan pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi NTT.

Tabel 1.1

**Rekapitulasi Realisasi SKP Tahunan Dinas Lingkungan Hidup dan
Kehutanan Provinsi NTT Tahun 2024**

Unit Kerja	Uraian Tugas	Hasil Kerja	Perilaku	Predikat
Bidang Penataan dan Pemanfaatan	• Menyusun kebijakan dan rencana teknis penataan lingkungan hidup dan pemanfaatan ruang. • Melakukan pengendalian pencemaran dan kerusakan lingkungan. • Melakukan evaluasi tata lingkungan, AMDAL, UKL-UPL, dan izin lingkungan.	Di atas Ekspektasi	Di atas Ekspektasi	Sangat Baik
Bidang Pengendalian dan Perlindungan	• Melaksanakan pengendalian kerusakan lingkungan dan konservasi. • Mengembangkan sistem perlindungan keanekaragaman hayati. • Melakukan penegakan hukum lingkungan (preventif dan represif).	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
Sekretariat Dinas Lingkungan dan Kehutanan Provinsi NTT	• Mengelola administrasi umum, tata usaha, dan dokumentasi. • Mengatur perencanaan program, anggaran, dan pelaporan. • Mengelola kepegawaian, sarana prasarana, serta keuangan.	Di atas Ekspektasi	Di atas Ekspektasi	Sangat Baik
Bidang Peningkatan Kapasitas Pengelolaan	• Meningkatkan kapasitas masyarakat dalam pengelolaan lingkungan. • Mengkoordinasikan	Di bawah Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Butuh Perbaikan

Lingkungan dan Perhutanan Sosial	program edukasi, kampanye, dan penyadartahuan lingkungan. • Mengembangkan perhutanan sosial dan pemberdayaan masyarakat.			
Bidang Pembinaan	• Melakukan pembinaan teknis terhadap unit kerja di lingkup DLHK. • Membina kinerja pegawai dan memberikan rekomendasi peningkatan kualitas SDM. • Mengkoordinir pelatihan internal dan peningkatan kompetensi pegawai.	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
Bagian Kepegawaian dan Umum	• Mengelola data pegawai, absensi, mutasi, dan pengembangan karir. • Mengatur administrasi umum perkantoran. • Menyelenggarakan layanan internal terkait kepegawaian.	Di atas Ekspektasi	Di atas Ekspektasi	Sangat Baik
Bagian Sekretariat	• Menyusun rencana kerja dan anggaran. • Mengelola pengadaan barang/jasa dan keuangan. • Mengelola rapat, surat menyurat, dan protokoler.	Di atas Ekspektasi	Di atas Ekspektasi	Sangat Baik
Bidang Pengendalian dan Penanaman Modal	• Mengawasi kegiatan usaha yang terkait lingkungan hidup. • Memproses rekomendasi teknis untuk investasi yang berdampak lingkungan. • Melakukan kajian dampak lingkungan pada rencana investasi.	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik

Bidang Perencanaan, Pemanfaatan hutan dan Konservasi SDA dan Ekosistem	• Menyusun rencana pengelolaan hutan jangka pendek dan panjang. • Melakukan konservasi sumber daya alam dan ekosistem. • Menyusun program perlindungan dan pemanfaatan kawasan hutan.	Di atas Ekspektasi	Di atas Ekspektasi	Sangat Baik
--	---	-----------------------	-----------------------	----------------

Sumber : Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi NTT 2024

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas, Rekapitulasi Realisasi SKP Tahunan Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi NTT Tahun 2024 secara keseluruhan kinerja pegawai menunjukkan hasil yang sangat memuaskan, di mana delapan unit kerja berhasil mencapai predikat Sangat Baik dan tiga unit kerja mendapatkan predikat Baik, yang mencerminkan keberhasilan sebagian besar pegawai melampaui atau memenuhi ekspektasi dalam Hasil Kerja dan Perilaku. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar bidang telah berkinerja unggul, masalah pada data ini terletak pada ketidakseragaman capaian, khususnya pada unit Kapasitas Pengelolaan Lingkungan dan Kehutanan Sosial yang mendapatkan predikat Butuh Perbaikan karena Hasil Kerjanya berada di bawah Ekspektasi, mengindikasikan bahwa masih diperlukan perhatian khusus dan intervensi untuk meningkatkan pencapaian hasil pada unit kerja tersebut agar kualitas kinerja seluruh dinas menjadi merata.

Tabel 1.2**Tingkat Absensi Pegawai DLHK Provinsi NTT**

Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja Yang Efektif	Jumlah Hari Kerja Seluruh Pegawai	Absen				Jumlah Hari Kerja Yang Hilang	Jumlah Hari Kerja Yang Nyata	Tingkat Absensi (%)
				S	I	C	TK			
Januari	99	21	2.079	78	33	53	78	242	1.837	13%
Februari	99	18	1.782	65	23	51	68	207	1.575	13%
Maret	99	17	1.683	42	24	30	49	145	1.538	9%
April	99	15	1.485	49	14	37	49	149	1.336	11%
Mei	99	18	1.485	42	29	53	38	162	1.323	12%
Juni	99	18	1.782	61	29	89	49	228	1.554	15%
Juli	99	23	2.277	73	50	176	41	340	1.937	18%
Agustus	99	22	2.178	84	41	149	56	330	1.848	18%
September	99	20	1.980	61	42	167	45	315	1.665	19%
Oktober	99	23	2.277	54	54	103	70	281	1.996	14%
November	99	20	1.980	54	38	129	54	275	1.705	16%
Desember	99	17	1.683	40	21	48	85	194	1.489	13%

Sumber : Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi NTT 2024

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas, tingkat absensi pegawai tertinggi terjadi pada bulan September sebesar 19%, sementara yang terendah pada bulan Maret sebesar 9%, menunjukkan adanya fluktuasi yang signifikan dalam tingkat kehadiran sepanjang tahun. Tingginya absensi pada bulan September ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti meningkatnya kelelahan fisik dan mental akibat beban kerja yang menumpuk, serta kemungkinan adanya gangguan kesehatan akibat perubahan cuaca yang tidak menentu.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Saputra (dkk) (2023) dengan judul “Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan UD. Madyo Lancar Kabupaten Kediri. Etos Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil Uji T variabel etos kerja menunjukkan nilai sebesar $t_{hitung} 0,543 < t_{tabel} 2,036$ dengan signifikansi sejumlah $0,951 > 0,05$, maka hipotesis H_0 diterima dan H_a ditolak. Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil Uji T variabel disiplin kerja menunjukkan nilai sebesar $t_{hitung} 30,327 > t_{tabel} 2,036$ dengan signifikansi sejumlah $0,000 < 0,05$, maka hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima. Variabel etos kerja (X_1) dan variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh secara (simultan) dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hasil uji f variabel indenpenden terhadap variabel dependen. Nilai regression F hitung sebesar $498,540 > f_{tabel} 2,890$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Istiqomah (dkk) (2024) dengan judul “Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Bima. Etos Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil Uji T variabel etos kerja menunjukkan nilai sebesar $t_{hitung} 2,950 > t_{tabel} 2,039$ dengan signifikansi sejumlah $0,006 < 0,05$, maka hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima, disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil Uji T variabel disiplin kerja menunjukkan nilai sebesar t

hitung $-0,958 < t \text{ tabel } 2,039$ dengan signifikansi sejumlah $0,346 > 0,05$, maka hipotesis H_0 diterima dan H_a ditolak. Variabel etos kerja (X_1) dan variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh secara (simultan) dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hasil uji f variabel indenpenden terhadap variabel dependen. Nilai regression F hitung sebesar $19,495 > f \text{ tabel } 3,29$ dengan signifikansi $0,001 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Berdasarkan pemaparan tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Analisis pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi NTT”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu mengenai Pengaruh Etos kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi NTT.

1.3 Persoalan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan masalah penelitian yang dipaparkan maka persoalan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi NTT ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi NTT ?

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi NTT
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi NTT

1.4.2 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas maka yang menjadi manfaat dalam penelitian ini adalah

1. Manfaat Akademis

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan tentang pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai serta dapat menjadi acuan untuk penelitian lanjutan dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan bagi pimpinan Dinas Lingkungan Hidup dan kehutanan Provinsi NTT dalam pengambilan keputusan strategis terutama yang berkaitan dengan kinerja pegawai.