BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada zaman yang semakin maju ini, suatu lembaga harus mempunyai sistem untuk mengelola sumber daya manusia yang memiliki kompeten dan berkualitas dengan harapan meningkatnya produktivitas serta kualitas lembaga tersebut. Sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab memungkinkan tercapainya sasaran yang diinginkan lembaga dengan optimal. Oleh karena itu, lembaga menuntut pegawainya untuk memiliki kemampuan sesuai dengan standart yang sudah ditetapkan oleh pihak lembaga itu sendiri.

Produktivitas adalah suatu hasil kinerja seseorang atau pegawai. Produktivitas merupakan hasil kinerja dari kualitas dan kuantitas dari pegawai yang telah melakukan pekerjaan merupakan proses berkembangnya pegawai dalam perusahaan dimana terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas pegawai diantaranya adalah etos kerja. Produktivitas yaitu suatu konsep yang mempunyai pandangan tentang hasil seperti banyaknya barang atau jasa yang telah diproduksi, serta banyaknya tenaga kerja, energi, modal dan lain sebagainya pernyataan tersebut merupakan pendapat dari (Daryanto, 2012).

Produktivitas memiliki arti sebagai hasil suatu kinerja individu dinilai menggunakan pengukuran kinerja dengan mempertimbangkan sumber daya manusia (Schermerhorn, 2003). Produktivitas dapat menyampaikan pemanfaatan secara baik dalam memproduksi sumber-sumber yang sudah ada (Sinungan, 2014). Produktivitas merupakan cara mengutarakan pemanfaatan yang baik terhadap sumber-sumber dengan cara efisien dan berupaya tetap menjaga kualitas yang baik. Produktivitas kerja berawal dari bahasa Inggris "*Product*" yaitu *result*, *outcome* berkembang menjadi kata *productive* yang memiliki arti menghasilkan. Istilah tadi sering dipakai dalam rujukan bahasa Indonesia dan produktivitas yang memiliki arti kepiawaian untuk menghasilkan sesuatu.

Pegawai memiliki peranan yang penting dalam pelaksanaan aktivitas yang dikerjakan oleh lembaga tersebut, maka dari itu pegawai merupakan dasar atas keberhasilan suatu lembaga. Meningkatnya persaingan di dunia kerja yang mengharapakan atau mengharuskan setiap individu memiliki *soft skill* dan menguasai keahlian (Wills, 1993). Pegawai yang memiliki prestasi baik, diharapkan dapat memberikan dampak positif bagi lembaga. Lembaga menuntut pegawainya untuk tetap menjaga performa agar prestasi yang dimiliki oleh pegawai sesuai dengan kualitas kerja demi hasil yang lebih baik dan diharapkan memberikan keuntungan, dampak positif bagi lembaga. Salah satu peran yang bisa untuk meningkatkan produktivitas pegawai dengan cara memberikan *reward* dan *punishment*.

Lingkungan kerja juga mampu memberikan dampak bagi produktivitas kerja para pegawai dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan. Lingkungan kerja yang baik diharapkan mampu menjadikan pegawai untuk dapat bekerja secara produktif. Untuk memperoleh kinerja yang maksimal, maka diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang sesuai dengan kinerja pegawai demi menyesuaikan standar kerja yang sudah ditetapkan oleh lembaga tersebut. Ketatnya kompetisi didalam dunia industri membuat sumber daya manusia harus memiliki kualitas, pengetahuan, ketrampilan yang disesuaikan dengan potensi dan kemampuan. Produktivitas memiliki beberapa indikator yang sebagai berikut : meningkatkan hasil yang sudah dicapai, kemampuan kinerja, pengembangan terhadap individu dan mutu serta efisiensi. Produktivitas kerja pegawai sangat dituntut dalam suatu lembaga, namun produktivitas dapat dipengaruhi oleh faktor etos kerja (Sutrisno, 2010)

Pegawai yang produktivitasnya tinggi merupakan pegawai yang memiliki tanggung jawab dan mampu menghasilkan sesuatu dengan baik. Sehingga dengan pegawai yang memiliki produktivitas yang baik mampu mencapai tingkat maksimal. Oleh karena itu, lembaga memiliki peranan yang penting akan membentuk etos kerja pegawai yang tinggi dengan harapan meningkatkan produktivitas. Pegawai yang kurang maksimal dalam mengerjakan tugas dan kewajibannya, lembaga memiliki tugas untuk meningkatkan etos kerja

pegawainya untuk meningkatkan produktivitas pegawai yang kurang dalam mengerjakan tugas yang diberikan.

Dalam rangka peningkatan produktivitas pegawai banyak faktor yang mampu mempengaruhi hal ini dapat diimplementasikan pegawai dengan produktivitas disaat melakukan pekerjaan, yaitu : (1) ketepatan waktu dengan apa yang sedang dikerjakan (2) Sopan dan tanggap terhadap kritikan dan saran yang diberikan (3) Tanggung jawab pegawai dengan perintah yang diberikan kepada dirinya. faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja, yaitu: (1) Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan (2) lingkungan atau sarana kerja yang baik (3) pekerjaan yang menarik (4) upah yang baik (5) etos kerja (6) merasa terlibat dalam kegiatan yang ada (7) promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan (8) kesetiaan pimpinan pada karyawan (9) disiplin kerja yang keras (10) pengertian dan simpati tentang masalah pribadi, menurut pernyataan (Anoraga, 2005).

Dalam lembaga selalu mempunyai target – target untuk berusaha meningkatkan produktivitas pegawai. Peningkatan produktivitas memiliki tujuan adalah meningkatkan jam kerja dengan material secara minimal dan peningkatan produktivitas merupakan hal yang penting. Apabila tidak melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh, tidak memiliki keterampilan, kesanggupan dan sikap etika sopan santun yang baik dapat mempengaruhi hasil produktivitas lembaga. Ketersediaan tenaga kerja dalam melakukan tugas merupakan dampak positif etos kerja yang baik diberikan oleh lembaga.

Dengan demikian lembaga menginginkan pegawai memiliki etos kerja tinggi dan memiliki kesinambungan dengan penyesuaian potensi-potensi yang dimiliki pegawai. Maka dari itu etos kerja memiliki peranan penting ketika melaksanakan pekerjaan yang mempunyai tujuan untuk mencapai kualitas yang baik dibutuhkan adanya kejujuran, kerja keras dan menghasilkan kinerja yang baik.

Etos kerja memiliki kaitan tentang produktivitas kerja pegawai. Etos kerja mempunyai pandangan untuk menilai seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan atau terus berusaha untuk mencapai hasil yang maksimal dalam pekerjaan yang dilakukannya. Pegawai yang ingin meningkatkan produktivitas

kerja, maka dari itu individu perlu mengembangkan etos kerja dengan melalui pendidikan yang baik dan pembentukan sikap yang baik. Diharapkan dengan mengembangkannya etos kerja individu mempunyai kriteria yang kreatif, sistematis, berani mengambil resiko. Etos kerja merupakan peranan penting dalam dunia kerja dan karyawan harus memiliki sikap disiplin kerja yang tinggi, sesuai norma (Baron, R A & Byrne, 2004) tanggung jawab terhadap pekerjaan (Hasibuan, 2004).

Memiliki etos kerja tinggi mampu membuat pegawai menghasilkan peforma lebih baik dan kualitas yang meningkat. Etos Kerja yang tinggi akan menyebabkan individu atau pegawai tidak merasakan bosan dan mampu meningkatkan produktivitas pegawai dilembaga. Karena banyaknya kegiatan akan membentuk pengalaman yang baik dan membuat potensi pegawai akan semakin menjadi baik. Sehingga untuk mendapatkan etos kerja dibutuhkan sikap disiplin kerja dan tanggung jawab. Etos kerja yaitu suatu pandangan dan sikap suatu individu mengenai kerja menurut pernyataan (Anoraga, 2007). Etos kerja merupakan kunci keberhasilan dari perusahaan.

Etos kerja adalah sikap semangat dalam bekerja menjadikan ciri khas dan keyakinan seseorang atau kelompok (Kamus Besar Bahasa Indonesia Online, 2021) . Etos Kerja merupakan pandangan hidup yang menjadi ciri suatu lingkungan sosial, etos yang berasal dari bahasa Yunani (*Etos*) yang mempunyai arti sikap kepribadian atau karakter yang dimiliki dari individu, kelompok dan masyarakat (Tasmara, 1995). Dengan adanya etos kerja mampu menjadi semangat pegawai untuk mengerjakan tugas yang diberikan dengan baik dan secara optimal. Etos kerja yaitu sebuah perilaku kerja yang positif dan berdasar pada kesadaran, keyakinan, dan komitmen pada pekerjaan (Sinamo, 2005).

Etos kerja dapat juga berpengaruh pada produktivitas dan pada aspek ekonomi, sosial, dan budaya lembaga. Pegawai diharapkan harus bisa meningkatkan etos kerja agar lembaga tidak mengalami kegagalan. Sehingga upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai di lembaga tentunya memperhatikan faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas pegawai yaitu peraturan lembaga, kebijakan dari pemerintah dan tenaga kerja itu sendiri.

Etos kerja pegawai menunjukkan semangat pegawai ketika sedang bekerja dan menjadikan pekerjaan yang dihasilkan lebih memiliki kualitas dan mempunyai arah yang jelas. Etos kerja merupakan faktor yang dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja, etos kerja yaitu suatu pandangan yang digunakan supaya dapat menilai sejauh mana individu dalam melakukan kegiatan pekerjaan yang diterima dengan harapan memperoleh hasil yang maksimal.

Etos kerja adalah perilaku kerja yang positif memiliki dasar tentang kerjasama, memiliki keyakinan dan komitmen pada lembaga. Selain itu, etos kerja juga merupakan salah satu syarat yang utama untuk semua pegawai tentang peningkatan kinerja dan kualitas pegawai. Etos kerja merupakan kunci menuju maju dan berkembangnya suatu lembaga. Etos kerja mampu mempengaruhi produktivitas kerja (Sinamo, 2011).

Suatu lembaga bukan hanya mengharapkan pegawai yang mampu, berkompoten, dan memiliki rasa tanggung jawab, serta pegawai diharapkan mempunyai etos kerja, disiplin, bekerja dengan giat, mencapai hasil kerja yang maksimal. Sehingga pegawai mampu memiliki peranan yang besar dalam bekerja sama dan mendukung strategi lembaga. Lembaga yang memiliki pandangan untuk bergerak maju terlihat dari sumber daya manusia yang benar-benar memiliki kompetensi yang ditetapkan oleh pihak lembaga itu sendiri. Tanpa adanya sumber daya manusia yang berada didalam lembaga, lembaga tidak akan berjalan dengan semestinya. Pegawai yang memiliki kriteria sesuai dengan lembaga, lembaga akan memberikan imbalan dengan harapan pegawai akan bekerja dengan maksimal.

Manusia harus memiliki pemikiran dan sikap menghargai pekerja menjadi hal penting guna kebutuhan manusia menurut pernyataan (Anoraga, 1992). Bekerja merupakan kegiatan yang dilakukan individu dengan penuh tanggung jawab dan menjadikan suatu identitas manusia. Sehingga manusia yang tidak ingin bekerja, tidak bersemangat dan tidak menggunakan potensi diri dengan maksimal dalam kegiatan positif dan sehingga melawan kewajibannya sendiri akan menurunkan derajatnya sebagai manusia (Tasmara, 1995).

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kudus merupakan pelayanan masyarakat yang disediakan oleh pemerintah daerah untuk melakukan pelayanan kepada masyarakat. Administarsi Kependudukan merupakan kegiatan penataan dan penertiban dalam penerbitan dokumen dan data kependudukan melalui pendaftaran penduduk, pencatatan sipil, pengeloan informasi administrasi kependudukan serta pemanfaatan untuk pelayanan publik dan pembangunan sektor lain (Undang-undang republik Indonesia, 2013).

Pelayanan yang diberikan DUKCAPIL yaitu tentang Akta kelahiran / kematian, Kartu Identitas Anak (KIA), E-KTP (Kartu Tanda Penduduk) dan sebagainya. Pemerintah mengadakan pelayanan umum dan pegawai Dinas DUKCAPIL sebagai *public servants* atau pelayan masyarakat (Siagian, 2001).

Kualitas pelayanan terhadap masyarakat dipengaruhi oleh pegawai yang bekerja, sarana dan fasilitas yang digunakan untuk membuat proses pelayanan yang baik. Pelayanan yang diberikan oleh pemerintah melalui Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil meliputi pelayanan masyarakat dan pelayanan administrasi. Tujuan pelayanan publik mendapat dukungan dengan berlakunya (Undang-undang republik Indonesia, 2004). Pelayanan publik yang diberikan Dukcapil Kudus mengupayakan untuk memberikan pelayanan yang memiliki kualitas baik sesuai dengan harapan masyarakat Kudus.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan dengan pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kudus tentang pelayanan dimasa pandemi mengatakan :

“... Dukcapil sudah memberikan kemudahan untuk mengakses yang dapat memudahkan masyarakat dimasa pandemi, seperti dokumen akta, KK dan KTP serta yang lainnya melalui aplikasi yang telah tersedia. Tersedia juga melalu website jenangdukcapil.kudus.kab.go.id..”

Peneliti melakukan wawancara dengan pegawai yang berinisial L tentang produktivitas dalam bekerja pada pandemi yang sedang terjadi

“..... saya merasa sedikit khawatir mas dimasa pandemi ini yang mengharuskan kerja ketemu orang banyak, tapi tutunan pekerjaan mas saya harus maksimal dalam melayani dan membantu masyarakat mas, tetap semangat dengan protokol kesehatan yang sudah diberikan dari Dinas ya seperti cuci tangan dulu, cek suhu badan, tempat duduk yang diberi jarak dan menggunakan masker mas”

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh (Hosea Natanael Prajitno, 2018) memiliki hasil adanya pengaruh terhadap etos kerja mampu mempengaruhi produktivitas kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Sani, 2019) memperoleh hasil positif yaitu adanya hubungan antara disiplin kerja, lingkungan kerja, dan etos kerja, dengan produktivitas kerja (Sani, 2019). Penelitian yang telah dilakukan oleh (Hardiansyah, 2019) diperoleh hasil bawa adanya hubungan yang positif signifikan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja yang dapat diambil kesimpulan yaitu hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima (Hardiansyah, 2019).

Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai Hubungan Antara Etos Kerja Dengan Produktivitas. Bahwa etos kerja yang tinggi akan sangat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Apabila pegawai tidak memiliki etos kerja yang tinggi mengakibatkan produktivitas lembaga menurun. Dalam penelitian ini yang membedakan dengan penelitian sebelumnya adalah variable bebasnya etos kerja dan subjek dalam penelitian ini merupakan pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kudus di Kudus.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat dirumuskan masalah penelitian ini apakah ada hubungan antara etos kerja dengan produktivitas kerja pegawai pada lembaga Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kudus?

C. Tujuan Penelitian

Pada penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan antara etos kerja dengan produktivitas kerja pegawai terhadap lembaga Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kudus.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat menambah pengetahuan dalam bidang psikologi. Peneliti berharap hasil penelitian dapat dijadikan dasar penelitian berikutnya dan dalam pengembangan ilmu pengetahuan yang khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi.

2. Manfaat Praktis

A. Untuk subjek penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat menunjang untuk mengetahui tingkat etos kerja yang dimiliki oleh karyawan pada perusahaan sehingga dapat menjadi tolak ukur karyawan untuk menambah produktivitas yang dimiliki oleh perusahaan yang mampu berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan.

B. Untuk Lembaga

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan pengetahuan tentang etos kerja serta produktivitas pada karyawan. Sehingga karyawan dapat mengambil tindakan untuk meningkatkan, membangun dan mengembakan etos kerja dan produktivitas yang dimiliki dalam menjalankan pekerjaan serta mampu mendorong karyawan untuk menghasilkan produktivitas yang baik.