

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lumajang dalam rangka meningkatkan kualitas manajemen pemerintahan, pembangunan dan pembinaan masyarakat perlu terus didukung dengan penciptaan iklim yang mendorong perkembangan pembangunan dalam artian pemberdayaan masyarakat, melalui pemanfaatan secara efektif dari berbagai potensi sumber daya alam, sumber daya manusia, kelembagaan serta sarana dan prasarana guna mendukung berbagai kebijaksanaan pembangunan, terutama dalam menyusun perencanaan, pelaksanaan, pengendalian dan evaluasi. Pengukuran keberhasilan pembangunan serta usaha pemecahan masalah yang data dan informasinya di peroleh dari hasil analisa data dasar profil desa, laporan pelaksanaan program/kegiatan serta informasi lainnya kita jadikan kelengkapan pedoman untuk menentukan arah dan kebijakan yang kita ambil dalam proses pemberdayaan masyarakat di Kabupaten Lumajang.

Peraturan Pemerintah Nomor 18 tahun 2014 tentang Organisasi Perangkat Daerah dan Peraturan Daerah Nomor 15 tahun 2016 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lumajang. Dalam pelaksanaannya memerlukan pemikiran dan kerja keras bagi semua jajaran staf Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa serta dukungan Dinas, Badan, Kantor dan Bagian yang terkait berperan aktif dalam membangun masyarakat yang pada akhirnya dapat diperoleh hasil maksimal.

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lumajang dalam tugasnya secara umum membantu Bupati melaksanakan kewenangan desentralisasi bidang pemberdayaan masyarakat dan desa berdasarkan pedoman dan kebijakan yang ditetapkan melalui program kegiatan yang telah direncanakan dan diputuskan, disamping itu tugas-tugas lain yang menurut sifat dan kewenangannya menjadi tanggung jawab Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa. Dalam menunjang pelaksanaan program serta kegiatan yang ada pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa dituangkan dalam rincian tugas dan fungsi Sekretaris dan Kepala Bidang, dimaksudkan sebagai upaya secara maksimal dalam mencapai kinerja yang telah dituangkan dalam program tahunan. Program Tahunan pada masing-masing bidang disesuaikan dengan tugas dan fungsinya, hal ini dijabarkan secara menyeluruh meliputi pemberdayaan di lingkup sekretariat dan bidang, antara lain bidang bina pemerintahan desa, bidang pemberdayaan masyarakat dan bidang pemberdayaan usaha ekonomi masyarakat.

Tugas-tugas rutin yang menjadi tanggung jawab Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa masih banyak tugas-tugas penunjang yang bersifat pembinaan serta pemberdayaan masyarakat, aplikasinya dituangkan melalui rencana kerja dan anggaran tahun 2022 serta dokumen pelaksanaan anggaran tahun 2022 tersebar pada sekretariat dan bidang-bidang. Hal ini diharapkan akan mengoptimalkan capaian kinerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa.

Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa saat ini mengalami penurunan dalam berkoordinasi antar sesama atau dengan atasan,

misalnya ada kegiatan pembinaan yang di hadiri oleh desa, hal ini sering kali kurang koordinasi antara pimpinan dengan bawahan, sering kali koordinasi sangat mendadak sehingga untuk menyiapkan segala sesuatu sangat minim, tetapi kegiatan yang dilaksanakan berjalan lancar dan sedikit sekali kendala, maka dari itu kalau hubungan antar manusia tidak seimbang, munculah suatu emosional. Untuk itu strategi kemampuan yang tepat agar menjadikan kondusifitas dalam bekerja, perlu adanya suatu hubungan yang baik antara pimpinan dengan bawahan, begitu juga dengan kondisi lingkungan atau tempat kerja sekitar serta etos kerja pada pegawai.

Menurut Donni Priansa (2017) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata atau merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan. Kinerja pegawai merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, melainkan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata atau merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan.

Salah satu penyebab turunnya Kinerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa adalah hubungan antar manusia terdapat kekurangan di dalam berkoordinasi, misalnya akan diadakan kegiatan yang dihadiri oleh desa se-Kabupaten Lumajang sering tidak ada koordinasi antara pimpinan dengan bawahan, adapun koordinasi sangat mendadak sehingga untuk menyiapkan segala

sesuatu sangat minim, tetapi kegiatan yang dilaksanakan berjalan lancar dan sedikit kendala, maka dari itu kalau hubungan antar manusia tidak seimbang, munculah suatu emosional. Untuk itu strategi kemampuan yang tepat agar menjadikan kondusifitas dalam bekerja, perlu adanya suatu hubungan yang baik antara pimpinan dengan bawahan.

Menurut Gie dalam Rully (2013:2) Hubungan antar manusia adalah suatu interaksi bukan sekedar relasi atau hubungan yang pasif melainkan suatu aktivitas yang merupakan *action oriented* untuk mengembangkan hasil yang lebih produktif dan memuaskan. Peran hubungan antar manusia bukan hanya sekedar menjalin hubungan yang harmonis dengan masyarakat luas, namun juga menjalin komunikasi yang sangat baik dengan seluruh pegawai di dalam organisasi. Organisasi yang mampu mendapatkan keberhasilan adalah perusahaan yang didalamnya terdapat hubungan kerja yang baik di dalam organisasi tersebut. Hubungan Antar Manusia pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa saat ini berkurang dalam hal berkoordinasi antar sesama atau dengan atasan, dapat dilihat pada setiap kegiatan yang akan dilaksanakan tidak semuanya terbilang lancar dikarenakan hubungan antar manusia yang kurang.

Hubungan antar manusia secara internal yang dilaksanakan dalam suatu organisasi dimaksudkan untuk menyelenggarakan kegiatan komunikasi yang efektif, baik antara sesama pegawai maupun atasan dan bawahan. Komunikasi yang efektif tersebut diharapkan mampu menciptakan harmonisasi hubungan kerja di dalam organisasi. Terciptanya suasana kerja yang harmonis akan mendorong para personil untuk bekerja lebih baik dan lebih produktif.

Hubungan antar manusia terhadap Kinerja Pegawai pernah di teliti oleh Nur Arifah (2015) Bahwa peran hubungan antar manusia dan kondisi lingkungan kerja berpengaruh terhadap etos kerja pegawai, kemudian apabila etos kerja pegawai di suatu perusahaan menurun, secara otomatis kinerja pegawai juga akan menurun. Selain hubungan antar manusia penyebab turunya kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa juga ada pada kondisi lingkungan kerja yang menyebabkan kinerja itu turun.

Kondisi lingkungan kerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa terdapat kekurangan pada ruangan dan kebisingan pada sekitar tempat bekerja, misalnya dinding retak-retak dan dekat dengan jalan raya yang ramai dengan suara kendaraan tak jarang dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja, tetapi hal ini masih bisa diantisipasi dengan perawatan secara berkala pada setiap bangunan yang mengalami kerusakan ringan dan ruangan tertutup agar suara kendaraan yang masuk bisa berkurang. Untuk itu kondisi lingkungan kerja sangat penting dalam mewujudkan suatu perusahaan agar pekerjaan berjalan lancar.

Suatu perusahaan dalam menjalankan kegiatannya selain memperhatikan faktor-faktor yang ada dalam perusahaan juga harus memperhatikan yang ada di luar perusahaan yang disebut dengan lingkungan sekitar. Lingkungan sekitar perusahaan yang ada sering disebut kondisi lingkungan kerja. Kondisi kerja yang menyenangkan terlebih lagi bagi semasa jam kerja akan memperbaiki moral pegawai dan kesungguhan kerja, ruangan kerja yang nyaman, perlindungan terhadap bahaya, ventilasi yang baik, pegawai yang cukup, dan keberhasilan bukan saja dapat meningkatkan efisiensi.

Menurut Afandi (2016:51) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja yang baik yaitu apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Sedangkan menurut Mardiana dalam Sanny dan Kristanti (2012:11), lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Kondisi lingkungan kerja merupakan suatu kondisi yang dapat mempengaruhi etos kerja staf seperti kenyamanan dan kondusifitas kerja. Kenyamanan kerja dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih terampil dalam hubungannya dengan sumber daya manusia, dari berbagai penelitian yang telah dilakukan, iklim kerja yang kondusif serta kepemimpinan yang baik dan meningkatkan etos kerja. Penciptaan hubungan kerja dengan keyakinan, kepercayaan dan keterbukaan merupakan pertimbangan mendasar manajemen

yang dapat berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja melalui iklim kerja yang kondusif dan kepemimpinan.

Interaksi pegawai dalam lingkungan perusahaan/organisasi merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan yang mana akan meningkatkan kemampuan dalam bekerja, menjelaskan bahwa situasi lingkungan perusahaan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya antara pegawai yang satu dengan yang lain tidak terlepas dari interaksi satu sama lainnya demi kelancaran dan keharmonisan kerja.

Kondisi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pernah di teliti oleh Riny Chandra (2017) Bahwa kondisi lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, karena kondisi lingkungan kerja adalah tempat atau fasilitas untuk mendukung kinerja. Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan Galih Adi Saputro dan Aziz Fathoni (2017) bahwa peran Hubungan Antar Manusia dan Kondisi Lingkungan Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap etos kerja pegawai dan kinerja pegawai.

Etos Kerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa cukup baik sehingga setiap individu memiliki sikap disiplin, tepat waktu dan menunjukkan rasa hormat saat bekerja, hanya ada sedikit kekurangan sehingga hal ini mengalami penurunan yakni kurang teraturnya pada penataan pada lingkungan kerja agar terlihat rapi. Menurut Sinamo (2011:15) Pengertian Etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral.

Etos kerja juga dipengaruhi oleh kondisi kerja atau iklim kerja. Etos kerja sering dipahami sebagai sifat, karakter, kualitas hidup, moral dan gaya estetika serta suasana hati dari individual ataupun masyarakat. Etos berkaitan dengan dalam lingkaran etika dan logika yang bertumpuk pada nilai-nilai dalam hubungannya pola-pola tingkah laku dan rencana manusia. Etos memberikan warna dan penilaian terhadap *alternative* pilihan, apakah pekerjaan itu baik, mulia terpancang, salah dan tidak dibanggakan.

Penelitian terdahulu tentang Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai pernah di teliti oleh Andri Hadiansyah dan Rini Purnamasari (2015) bahwa peran Etos Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Sedangkan Penelitian yang dilakukan Sri Anita Sutresna Kurniasih (2013) bahwa peran Etos Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai.

Keunikan penelitian ini adalah pada penguatan Kinerja Pegawai yang di lihat dari Hubungan Antar Manusia, Kondisi Lingkungan Kerja dan Etos Kerja Pegawai. Ketiga faktor tersebut dapat menguatkan Kinerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Karena demikian, berdasarkan latar belakang dan fenomena yang terjadi masih terdapat perbedaan hasil penelitian terdahulu, maka peneliti ingin meninjau kembali terkait Hubungan Antar Manusia,, kondisi lingkungan kerja dan etos kerja terhadap kinerja pegawai, dengan judul penelitian **“Pengaruh Hubungan Antar Manusia, Kondisi Lingkungan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Lumajang”**.

## **1.2 Batasan Penelitian**

Mengenai dengan batasan penelitian yang bersumber dari fenomena diatas, maka batasan dari kajian studi ini yaitu pada Pengaruh Hubungan Antar Manusia, Kondisi Lingkungan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Lumajang. Adapun Lebih rincinya batasan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Penelitian ini berfokus pada bidang ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.
2. Variabel independen yang digunakan adalah hubungan antar manusia, kondisi lingkungan kerja dan etos kerja sedangkan variabel dependen menggunakan kinerja pegawai.
3. Pemerintahan daerah yang dijadikan sampel adalah pemerintahan daerah sektor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa kabupaten Lumajang.

## **1.3 Rumusan Masalah**

Kinerja Pegawai merupakan salah satu hal terpenting pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, dimana dengan kinerja pegawai yang baik dapat memberikan keuntungan di masa yang akan datang. Situasi dan kondisi di pemerintahan daerah selalu mengalami perubahan yang tidak menentu, Terdapat beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai, sehingga menjadi perhatian dan pertimbangan sebelum menentukan kinerja pegawai, diantaranya hubungan antar manusia, kondisi lingkungan kerja dan etos kerja. Berdasarkan pertimbangan yang dimaksud, serta latar belakang dan batasan masalah yang dijelaskan, maka dapat dirumuskan masalah penelitian, adalah :

1. Apakah Hubungan Antar Manusia berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lumajang ?
2. Apakah Kondisi Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lumajang ?
3. Apakah Etos Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lumajang ?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pertimbangan dan memperhatikan konsistensi latar belakang, batasan masalah serta perumusan masalah, maka tujuan penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Hubungan Antar Manusia berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lumajang.
2. Untuk mengetahui Kondisi Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lumajang.
3. Untuk mengetahui Etos Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lumajang.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Berlandaskan tujuan penelitian yang telah diuraikan, peneliti berharap dapat memberikan manfaat setelah melakukan penelitian ini, diantaranya :

### **1.5.1 Manfaat Teoritis**

Manfaat penelitian ini dilihat dari sudut pandang teoritis, diharapkan dapat menambah wawasan dan memberikan kontribusi pengembangan terkait kajian ilmu manajemen sumber daya manusia terutama dalam pembahasan kinerja pegawai serta variabel-variabel yang digunakan untuk mengetahui faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selain itu, semoga dapat menjadi acuan dan pedoman bagi penelitian-penelitian selanjutnya.

### **1.1.2 Manfaat Praktis**

Penelitian ini dilihat dari sudut pandang praktis diharapkan dapat memberikan manfaat berbagai pihak yang berkepentingan :

a. Bagi Peneliti

Bagi peneliti diharapkan penelitian ini dapat menjadi sumber rujukan terutama pembahasan terkait hubungan antar manusia, kondisi lingkungan kerja dan etos kerja terhadap kinerja pegawai guna melengkapi dan mengembangkan penelitian lebih lanjut, serta syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Manajemen.

b. Bagi Dinas

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan atau saran untuk Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lumajang sebagai bahan pengambilan kebijakan yang strategis dalam upaya meningkatkan hubungan antar manusia, kondisi lingkungan kerja dan etos kerja terhadap kinerja pegawai. Sehingga dengan kinerja pegawai yang baik dapat meningkatkan nilai Dinas Pemberdayaan dan Desa Kabupaten Lumajang dimasa mendatang.

c. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu referensi dan dasar pengembangan bagi penelitian terkait judul dimaksud.

