

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pembangunan merupakan suatu rangkaian upaya yang dilakukan terus menerus untuk mencapai suatu tingkat kehidupan masyarakat yang sejahtera. Pemerintah, baik pusat maupun daerah, selama ini terus melakukan pembangunan di segala aspek kehidupan. E.F. Schumacher dalam Sinamo (2002) mengatakan bahwa modal utama dalam pembangunan bukan sumber daya materil atau uang melainkan sumber daya manusia. Pembangunan tidak dimulai dengan barang, tetapi dimulai dengan orang: pendidikannya, organisasinya, dan disiplinnya. Tanpa ketiga komponen ini, semua sumberdaya tetap terpendam, tak dapat dimanfaatkan, dan tetap merupakan potensi belaka. Hal ini terbukti dengan adanya negara-negara yang makmur walaupun memiliki kekayaan alam yang sedikit dibandingkan dengan negara lain.

Salah satu inti kualitas SDM yang disebut Schumacer adalah disiplin. Sinamo (2002) merapatkan faktor disiplin menjadi etos kerja karena disiplin merupakan salah satu perilaku positif dalam etos kerja. Pegawai yang mempunyai etos kerja yang tinggi merupakan salah satu faktor penting dari kesuksesan dibanyak organisasi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja (Anoraga, 2006). Pegawai yang memiliki etos kerja yang tinggi memandang pekerjaan sebagai sesuatu yang luhur dan penting bagi eksistensi dirinya. Hal tersebut kemudian akan mewujud dalam perilakunya saat bekerja yang akan menunjukkan perilaku-perilaku positif seperti disiplin,

kerja keras, ulet, hemat, jujur, ramah, loyal, kreatif, inovatif, imajinatif, efisien, efektif, antusias dan perilaku positif lainnya. Perilaku-perilaku positif tersebut sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi. Pegawai akan menghabiskan waktunya secara produktif dan bekerja dengan sungguh-sungguh dan sepenuh hati sehingga organisasi akan terhindar dari kerugian. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Zulham (2008) menunjukkan bahwa budaya organisasi dan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara Medan. Oleh karena itu, setiap pegawai, baik di perusahaan swasta maupun instansi-instansi pemerintahan, diharapkan untuk memiliki etos kerja yang baik.

Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPPKA) Kabupaten Garut merupakan salah satu instansi pemerintah daerah Garut. Sejak berdiri pada tahun 1967, Dinas ini telah mengalami beberapa perubahan dan perkembangan, sesuai dengan keberadaan Pemerintah Kabupaten Garut. Pada tahun 1967, Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Garut merupakan bagian dari Organisasi Biro Keuangan Propinsi Jawa Barat, Cabang Priangan Timur yang meliputi wilayah Kabupaten Garut, Tasikmalaya, dan Ciamis. Nama dinas mengalami perubahan pada tahun 1972 mengikuti surat Keputusan Gubernur yang dikeluarkan pada tanggal 25 September 1971 dengan nomor: 2119/PD/SK/1971 menjadi Jawatan Perpajakan dan Pendapatan Daerah (P2D) Kabupaten Garut. Pada tahun 1978, Jawatan Perpajakan dan Pendapatan Daerah (P2D) mengalami perubahan baik nama maupun struktur organisasi dan tata kerjanya menjadi Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Garut, sesuai dengan Perda Kabupaten Garut Nomor: 7 Tahun

1978 tanggal 24 Juli 1978 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Garut.

Pada tahun 1990, kembali dilakukan perubahan pada struktur organisasi dan tata kerja Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Garut dengan dikeluarkannya Peraturan Daerah Kabupaten Garut Nomor: 13 Tahun 1990. Sejalan dengan bergulirnya bergulirnya Otonomi Daerah dan diberlakukannya Undang-undang Nomor: 22 Tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah, maka mulai tahun 2001 Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Garut mengalami perubahan menjadi Dinas Pengelolaan Pendapatan Kabupaten Garut, sesuai dengan PERDA Kabupaten Garut Nomor: 27 Tahun 2001, serta Keputusan Bupati Garut Nomor: 23 Tahun 2001 tentang Tugas Pokok, fungsi dan Tata Kerja Dinas Pengelolaan Pendapatan Kabupaten Garut. Kemudian tahun 2003, Dinas Pengelolaan Pendapatan Kabupaten Garut kembali mengalami perubahan nomen klatur menjadi Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Garut, Sesuai dengan Perda Kabupaten Garut Nomor 6 Tahun 2003 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 27 Tahun 2000 tentang struktur organisasi dan tata kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Garut dan Sekretariat DPRD Kabupaten Garut, serta Keputusan Bupati Garut Nomor: 589 tahun 2003 tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Garut.

Perubahan selanjutnya dilakukan tahun 2005 dalam Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja yang semula berdasarkan Keputusan Bupati Garut Nomor: 589 tahun 2003 menjadi Keputusan Bupati Nomor 311 Tahun 2004 yang didasarkan pada Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2004. Seiring dengan berlakunya

Peraturan Daerah Kabupaten Garut Nomor 10 Tahun 2006 tentang Pembentukan Struktur Organisasi Badan Pengelola keuangan Daerah Kabupaten Garut, maka Dinas Pendapatan Daerah, Bagian Keuangan dan bagian Perlengkapan Setda Kabupaten Garut dibentuk menjadi Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Garut sampai dengan Tahun 2008. Tahun 2009, dengan Peraturan daerah Kabupaten Garut no.23 Tahun 2008 kembali terjadi perubahan menjadi Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Garut sampai dengan sekarang.

Peraturan Bupati Garut Nomor 413 Tahun 2008 tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Garut menyebutkan bahwa tugas pokok dari DPPKA Kabupaten Garut adalah mengatur pendapatan dengan menyusun rancangan anggaran pendapatan dan belanja daerah (APBD) dan rancangan perubahan anggaran pendapatan dan belanja daerah, mempertanggungjawabkan pelaksanaan APBD, melakukan pengkoordinasian, pengendalian dan fasilitas tugas bidang pendapatan, perencanaan dan anggaran, belanja serta kekayaan serta mengelola sumber daya aparatur, keuangan, sarana dan prasarana pemerintah daerah. Dan pada praktiknya, terdapat enam divisi utama di DPPKA yaitu

1. Bagian Sekretariat yang bertanggung jawab dalam merumuskan kegiatan untuk pelayanan administrasi bidang umum, keuangan dan perencanaan evaluasi dan pelaporan,

2. Bagian Pendapatan yang bertanggung jawab dalam melaksanakan pengelolaan pendapatan daerah yang meliputi pendaftaran dan pendapatan, penetapan serta penagihan,
3. Bagian Perimbangan yang bertanggung jawab dalam melaksanakan sebagian tugas dinas di bidang perimbangan keuangan diantaranya mengenai pajak bumi dan bangunan,
4. Bagian Anggaran yang bertanggung dalam melaksanakan pengelolaan anggaran,
5. Bagian Belanja yang bertanggung jawab dalam melaksanakan pengelolaan belanja daerah yang meliputi perbendaharaan, pembukuan dan belanja pegawai dan pembiayaan, dan
6. Bagian Aset yang bertanggung jawab dalam melaksanakan kebijakan pengelolaan barang daerah terdiri analisis kebutuhan aset daerah, penatausahaan barang daerah, menginventarisir barang bergerak dan tidak bergerak, melakukan pembinaan dan pengawasn pengelolaan barang/aset daerah dan sensus barang daerah.

Sebagai instansi pemerintah yang mengatur pendapatan dan pengelolaan keuangan dan aset daerah, DPPKA dituntut untuk menampilkan kinerja yang baik. Namun pada kenyataanya, masih banyak pelanggaran yang dilakukan oleh para pegawai DPPKA. Berdasarkan observasi non-sistematis yang dilakukan oleh penulis ditemukan beberapa pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai DPPKA. Beberapa pegawai ditemukan menghabiskan waktu kerja dengan membuka *website facebook* dan bermain *game* komputer. Dan beberapa lainnya terlihat

tidak berada ditempat. Saat penulis berada diruangan sekretariat, terlihat beberapa orang keluar masuk namun tidak semua membicarakan masalah pekerjaan melainkan hanya untuk bersenda gurau dan mengobrol. Setelah jam istirahat selesai, yaitu jam 12.00 hingga 13.00, tidak semua pegawai berada ditempat. Selain itu, sistem absensi di DPPKA telah menggunakan sistem sidik jari. Alat tersebut hanya bisa digunakan dua kali setiap harinya yaitu saat mengabsen datang dan tepat pukul 15.30, saat jam pulang. Penulis menemui beberapa pegawai yang beberapa kali menekan alat tersebut sebelum jam 15.30 dan menggerutu karena tidak bisa mengabsen. Ada beberapa pegawai yang bahkan akhirnya pulang dengan meminta izin sekedarnya kepada atasannya. Pelanggaran-pelanggaran ini mengindikasikan adanya kemungkinan etos kerja yang rendah.

Sinamo (2002) mengungkapkan bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi etos kerja pegawai adalah hubungan yang terjalin dengan baik antar pegawai, situasi dan kondisi fisik dari lingkungan kerja itu sendiri, keamanan dan keselamatan kerja yang baik bagi pegawai, keadaan sosial lingkungan kerja, perhatian pada kebutuhan rohani, jasmani maupun harga diri di lingkungan kerja, faktor kepemimpinan, pemberian insentif yang menyenangkan bagi pegawai. Bagaimana pegawai merasakan faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi tinggi rendahnya etos kerja yang dimiliki. Apabila pegawai merasakan bahwa faktor-faktor tersebut telah sesuai dengan apa yang diharapkan dan tidak menimbulkan ketidaknyaman dalam diri, pegawai akan mencintai pekerjaannya. Ketika apa yang mereka harapkan tidak sesuai dengan

kenyataan maka mereka akan merasa tidak puas. Puas atau tidak puas yang dirasakan oleh pegawai terhadap pekerjaannya dinamakan kepuasan kerja.

Menurut Hoppecl (dalam Anoraga, 2006:81), kepuasan kerja adalah penilaian pegawai yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan pegawai sesuai dengan apa yang mereka harapkan akan menimbulkan kepuasan kerja. Sebaliknya, apabila kebutuhan-kebutuhan tersebut tidak terpenuhi maka akan menimbulkan ketidakpuasan. Kepuasan kerja bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda. Semakin positif penilaian seseorang terhadap suatu pekerjaan maka semakin tinggi pula kepuasan kerjanya. Begitu juga sebaliknya, semakin negatif penilaian seseorang terhadap suatu pekerjaan maka semakin rendah kepuasan kerjanya.

Kebutuhan yang tidak terpuaskan dari seseorang mengakibatkan suatu situasi yang tidak menyenangkan. Sehubungan dengan hal tersebut kemungkinan munculnya permasalahan yang merugikan semakin besar diantaranya penurunan efisiensi kerja, senioritas, kecemburuan sosial, dan penurunan semangat kerja. Hal ini akan menjauhkan terwujudnya tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut penulis ingin mengetahui apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan etos kerja pada pegawai Dinas Pengelolaan Pendapatan Keuangan dan Aset Kabupaten Garut.

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran umum kepuasan kerja pada pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Garut?
2. Bagaimana gambaran umum etos kerja pada pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Garut?
3. Apakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan etos kerja pada Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Garut?

#### C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui gambaran umum kepuasan kerja pada pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Garut
2. Untuk mengetahui gambaran umum etos kerja pada pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Garut
3. Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan etos kerja pada pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Garut

#### D. Kegunaan Penelitian

##### 1. Kegunaan Teoritis

Dengan dilaksanakan penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan yang berguna bagi ilmu psikologi industri dan organisasi khususnya mengenai kepuasan kerja dan etos kerja. Selain itu, hasil penelitian ini dapat memperlihatkan bagaimana hubungan kepuasan kerja



dengan etos kerja sehingga dapat menjadi bahan informasi bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengetahui hubungan mengenai kedua variabel ini.

## 2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi kepada instansi yang bersangkutan mengenai kepuasan kerja dan etos kerja pegawai. Dan hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan atau acuan untuk mengatasi permasalahan-permasalahan yang terjadi dalam manajemen sumber daya manusia dalam instansi.

## E. Asumsi

Manusia sebagai makhluk hidup memiliki berbagai kebutuhan yang harus dipenuhi. Salah satu usaha untuk memenuhi kebutuhan itu adalah dengan bekerja. Dengan melakukan pekerjaan seseorang berusaha mencapai tujuannya yaitu memenuhi kebutuhan baik kebutuhan materil maupun immateril dan juga mencapai suatu keadaan yang lebih memuaskan daripada keadaan sebelumnya.

Stephen P. Robbins (Hariandja, 2007:291) mengemukakan:

*A person job is more than just the obvious activities of shuffling paper, waiting on customer, or driving a truck job require interaction with co-worker and bosses, following organizational rule and policy, meeting performance standard, living with working conditions that are often less than ideal and like.*

Pekerjaan tidak hanya sekedar melakukan pekerjaan, tetapi juga terkait dengan aspek-aspek lain yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut seperti interaksi dengan rekan kerja, atasan, mengikuti aturan-aturan dan lingkungan kerja tertentu yang sering kali tidak memadai atau kurang disukai. Ketika aspek-aspek tersebut tidak disukai oleh pegawai atau keadaan yang diterima tidak sesuai

dengan yang diharapkan maka akan menimbulkan rasa tidak puas pada diri pegawai. Penilaian terhadap aspek-aspek pekerjaan dinamakan kepuasan kerja. Semakin baik penilaian pegawai terhadap aspek-aspek dalam pekerjaan maka semakin tinggi kepuasan kerjanya. Sebaliknya semakin buruk penilaian pegawai maka semakin rendah kepuasan kerjanya.

Kepuasan kerja pegawai akan mempengaruhi perilakunya karena itu sangat penting untuk diperhatikan. Semakin baik kepuasan kerja yang dimilikinya maka pegawai akan semakin bertanggung jawab pada pekerjaannya dan melakukannya dengan senang hati, tanpa perasaan terpaksa. Hal ini tidak akan ada pada pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang rendah.

Salah satu hal penting yang harus dimiliki setiap pegawai dalam suatu organisasi adalah etos kerja. Etos kerja merupakan sikap dan pandangan pegawai terhadap pekerjaan (Anoraga,2006). Semakin pegawai memandang dan menyikapi pekerjaan dengan baik maka semakin tinggi etos kerja yang dimilikinya. Dan semakin rendah pegawai memandang dan menyikapi pekerjaan maka semakin rendah pula etos kerja yang dimilikinya. Etos kerja sangat penting karena dapat menghindarkan pegawai dari sikap malas, asal-asalan, tidak kreatif dan tidak bertanggung jawab.

Sikap dan pandangan pegawai tentunya akan dipengaruhi oleh bagaimana pegawai tersebut merasakan baik-buruknya pekerjaan itu. Ketika pegawai merasakan kepuasan pada pekerjaannya maka ia akan memandang dan menyikapi pekerjaannya dengan baik. Penilaian pegawai terhadap aspek-aspek pekerjaan akan mempengaruhi pandangan dan sikapnya terhadap pekerjaan.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti memberikan asumsi bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan etos kerja pegawai.

#### F. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini ialah:

$H_0$  : “Tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan etos kerja pada pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Garut”

$H_0 : \rho = 0$

$H_a$  : “Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan etos kerja pada pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Garut”

$H_a : \rho \neq 0$

#### G. Metode Penelitian

##### 1. Metode dan Pendekatan Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan metode korelasional dengan pendekatan kuantitatif. Analisis deskriptif dilakukan terhadap masing-masing variabel yaitu kepuasan kerja dan etos kerja. Kemudian untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dan etos kerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Garut digunakan metode korelasi.

## 2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuisioner dengan skala likert 5 tingkat.

## 3. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah korelasi Product Moment.

## 4. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini, terdapat dua instrumen alat ukur sesuai dengan jumlah variabel yang akan diteliti. Instrumen pertama mengenai kepuasan kerja dan instrumen yang kedua mengenai etos kerja. Kedua instrumen tersebut didasarkan pada teori-teori yang digunakan.

## H. Lokasi, Populasi dan Sampel Penelitian

### 1. Lokasi

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Garut yang berlokasi di Jl. Kiansantang No. 3 Garut.

### 2. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2008). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Garut yang berjumlah 226 orang.

### 3. Sampel

Sampel Penelitian adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi penelitian (Sugiono,2008). Pada penelitian diambil ukuran sampel sebanyak 144 pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Garut. Cara menentukan ukuran sampel adalah dengan menggunakan rumus dari Slovin, yaitu:

$$S = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1}$$

Keterangan:

S = jumlah sampel

N = jumlah populasi

d = 0,05

Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah random sampling, yaitu sampel yang diambil secara acak, sehingga tiap unit analisis atau saluran elementer dari populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi sampel (Sugiono, 2008).