

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kantor camat merupakan sebuah lembaga atau instansi pelayanan masyarakat. Setiap instansi mengharapkan untuk dapat terus berkembang, baik instansi itu berskala besar maupun kecil, pihak instansi haruslah mengusahakan agar semua kegiatan yang terjadi di instansi tersebut dapat berjalan sebagaimana mestinya sesuai dengan visi dan misi yang ingin dicapai. Pegawai merupakan penggerak utama sebagai penentu penting atas kesuksesan atau kegagalan dari organisasi, dan sebagai konsekuensi, sikap pegawai terhadap perubahan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dengan berbagai tuntutan pekerjaan. Untuk itu majunya sebuah organisasi ditentukan oleh pegawai karena pegawailah yang memegang peranan penting dalam mengendalikan organisasi serta tercapainya tujuan instansi.

Organisasi yang ingin maju dan berkembang tentunya akan memikirkan kepuasan kerja para pegawai, dengan kepuasan kerja yang didapat oleh pegawai akan menimbulkan semangat pegawai untuk bekerja lebih baik lagi, namun bila pegawai dalam suatu organisasi tidak mendapatkan suatu kepuasan maka mereka cenderung mencari organisasi lain yang mampu memberikan kepuasan dalam bekerja. Salah satu bentuk pencarian perhatian dari pegawai adalah aksi unjuk rasa khususnya yang sering terjadi diorganisasi instansi pemerintah dan swasta. Namun, selain organisasi swasta yang rentan dengan aksi unjuk rasa sebagai



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

manifestasi dari ketidakkepuasan kerja, media masa memuat pemberitaan mengenai ketidakpuasan pegawai, misalnya di Kabupaten Tegal, ratusan pegawai berunjuk rasa menuntut kegaikan tunjangan kesejahteraan dari pemerintah kota Kompas, (2008). Di kabupaten nganjuk ribuan pegawai dan pegawai tidak tetap berunjuk rasa karena karena sudah mengabdikan puluhan tahun, tetapi tidak masuk dalam database BKD Kompas (2008).

Fenomena yang terjadi di instansi pemerintah yaitu Kantor Camat Lipat Kain Kampar Kiri, dimana hasil pengamatan yang peneliti lakukan pada tanggal 13 september 2016, terlihat adanya beberapa dari para pegawai Kantor Camat Lipat Kain tersebut tidak puas terhadap pekerjaannya sehingga memberikan *feedback* yang negatif terhadap instansi tempat mereka bekerja. Salah satu *feedback* yang *negatif* yang sangat tampak dilakukan oleh pegawai Kantor Camat Lipat Kain adalah banyaknya pegawai yang terlambat masuk kerja, kurangnya fasilitas kantor dan kurang teraturnya kondisi tata ruang sehingga pegawai kurang nyaman dalam bekerja. Dari wawancara yang dilakukan peneliti dapat disimpulkan bahwa pegawai merasa bosan dengan pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan dan gaji yang diterima tidak sesuai dengan kebutuhan pegawai sehingga pegawai mencari masukan kebutuhan uang dengan melakukan pekerjaan diluar dinas pekerjaan.

Faktor yang berpotensi menyebabkan atau mempengaruhi kepuasan pegawai diantaranya etos kerja. etos kerja cenderung konsisten sepanjang waktu, tetapi bukan berarti tidak berubah. Umpan balik yang bersifat positif terhadap kemampuan pegawai dapat membangun etos kerja. pegawai yang memiliki etos



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sitala Syaif Kasim Riau

kerja yang baik akan memiliki kebiasaan bekerja yang baik seperti perilaku kerja yang positif, bermutu tinggi dan memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional yang berlandaskan etika yang harus dilakukan di tempat kerja. Dengan demikian jelas kiranya etos kerja dapat mendatangkan kepuasan kerja bagi pegawai dalam bekerja Tampubolon (2015).

Kepuasan kerja adalah emosi positif atau perasaan senang, sebagai hasil dari penilaian seorang pegawai terhadap faktor pekerjaan atau pengalaman-pengalaman kerja. Luthans, (2006) menjelaskan kepuasan kerja adalah nilai dari kesehatan dan keefektifan organisasi secara keseluruhan. Adapun kepuasan kerja terdiri dari gaji, promosi, pengawasan, rekan kerja dan kondisi kerja. Pegawai yang puas akan lebih mungkin berbicara positif tentang organisasi, jauh melebihi harapan yang normal dalam pekerjaan mereka. Selain itu pegawai menjadi bangga melebihi tuntutan tugas karena mereka ingin membalas pengalaman positif mereka (Robbins, 2003).

Kepuasan kerja menunjukkan pada sikap seorang individu terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan ungkapan rasa menyenangkan atau tidak menyenangkan yang timbul dari pegawai dalam memandang pekerjaan (Robbins, 2001). Seseorang dengan tingkat kepuasan tinggi menunjukkan sikap yang positif sedangkan seorang yang tidak puas menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya. Sedangkan menurut Wibowo, (2014) kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai nilai positif terhadap pekerjaan dan lingkungan tempat pekerjaan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Siliwangi Tasikmalaya

Sutanto dan Anggraini (2011) mengatakan bahwa pegawai yang puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan kinerja yang optimal. Dengan kepuasan kerja yang tinggi, maka semangat kerja juga akan tinggi, serta memiliki kinerja yang baik seperti kualitas kerja yang baik, dapat diandalkan, bersikap baik, berinisiatif, rajin, selalu hadir dalam bekerja, dan memiliki potensi untuk maju. Sebaliknya, pegawai yang tidak puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan kinerja yang tidak maksimal, kurang semangat dalam melakukan pekerjaan serta terkadang tidak serius mengerjakan apa yang menjadi tugasnya sehingga pekerja frustrasi dan bosan dengan tugas-tugasnya. Ketidakpuasan pegawai dapat dilihat melalui absensi serta kinerjanya. Artinya puas atau tidakpuasnya pegawai dapat dilihat dari sikap yang positif atau negatif terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja dapat ditingkatkan dengan adanya etos kerja. sebagaimana hasil dari studi yang dilakukan oleh Migdol (2012), yang mengatakan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara etos kerja dengan kepuasan kerja pada pegawai. Sinamo (2011) mengatakan bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Menurutnya, 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. Itulah yang akan menjadi etos kerja. Etos kerja juga merupakan kemauan individu untuk dapat bekerja sama, disiplin dalam bekerja serta memiliki semangat dalam bekerja Widodo dan Budi (dalam Indrawati, 2017). Dalam etos kerja sendiri terkandung nilai semangat kerja yang



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Saifuddin Syarif Riau

tinggi, seperti bekerja keras dan cerdas sehingga menghasilkan pegawai yang berprestasi. Disamping itu pula, termasuk dalam etos kerja yaitu komponen semua perilaku kerja yang positif seperti disiplin, kerja keras, ulet, hemat, jujur, ramah, loyal, kreatif, efisien dan sebagainya. Tampaklah bahwa etos kerja adalah semacam kandungan “spirit” atau semangat yang tinggi untuk mengubah sesuatu menjadi lebih bermakna. Lebih jauh seseorang yang memiliki etos kerja tinggi, ia tidak mungkin membiarkan dirinya untuk menyimpang atau membiarkan penyimpangan yang akan membinasakan (Tasmara, 2002).

Keterlambatan ini terjadi karena adanya ketidakpuasan terhadap gaji yang diterima oleh pegawai selama bekerja. Ketidakpuasan ini menyebabkan pegawai mencari penghasilan tambahan dari luar instansi tempat pegawai tersebut bekerja meskipun menyita waktu dari pekerjaan utama pegawai tersebut. Ini adalah bentuk ketidakpuasan pegawai sehingga memberikan *feedback* negatif yaitu datang terlambat bekerja dan ini merupakan gejala tidak puasnya pegawai terhadap gaji yang mereka terima di instansi tempat mereka bekerja.

Berdasarkan fenomena tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: “ Hubungan Antara Etos Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Camat Lipat Kain dan Pegawai Kantor Camat Kampa ”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan di atas maka peneliti menetapkan rumusan masalah pada : “apakah ada hubungan antara etos kerja dengan kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Lipat Kain dan Pegawai Kantor Camat Kampa?”.



C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara ilmiah apakah ada hubungan antara etos kerja dengan kepuasan kerja pegawai Kantor Lipat Kain dan pegawai kantor camat kampa .

D. Keaslian penelitian

Penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya bisa dipakai sebagai bahan informasi tambahan acuan yang sangat berguna. Adapun penelitian terdahulu yang telah dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Anggi (2016) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Etos Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pertunan Desa Boro Kalibawang Kabupaten Kulon Progo”. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang positif antara etos kerja, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja secara parsial dan simultan, dan kepuasan kerja paling dominan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja. Judul penulis memiliki persamaan yaitu sama-sama meneliti etos kerja dan kepuasan kerja. Perbedaan penelitian, peneliti ini melihat pengaruh etos kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas pada karyawan dipurtuna, sedangkan peneliti ingin melihat hubungan etos kerja dengan kepuasan kerja pada pegawai kantor camat. Penelitian ini dilakukan pada Karyawan Di Pertunan Desa Boro Kalibawang Kabupaten Kulon Progo, sedangkan peneliti lebih menfokuskan pada pegawai kantor camat lipat kain dan pegawai kantor camat kampa.
2. Riset yang dilakukan oleh Migdol (2012) yang menguji hubungan kepribadian Tipe A, Kepribadian Tipe B, Dan Etos Kerja Dengan Kepuasan Kerja Guru-



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Guru SD UPTD Kulawi, Kab. Sigi, Sulawesi Tengah. Hasil menunjukkan kepribadian tipe A, kepribadian Tipe B dan etos kerja berhubungan dengan kepuasan kerja. Judul penulis memiliki persamaan yaitu sama-sama meneliti etos kerja dan kepuasan kerja. Perbedaan penelitian, peneliti ini melihat hubungan tipe kepribadian tipe a, kepribadian tipe b dan etos kerja dengan kepuasan kerja, sedangkan peneliti ingin melihat hubungan etos kerja dengan kepuasan kerja pada pegawai kantor camat. Penelitian ini dilakukan pada Guru-Guru SD UPTD Kulawi, Kab. Sigi, Sulawesi Tengah, sedangkan peneliti lebih menfokuskan pada pegawai kantor camat lipat kain dan pegawai kantor camat kampa.

3. Irama (2016), dengan judul Etos Kerja Pada Kantor Camat Kongkuno Selatan kabupaten Muna. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja pegawai dapat diukur dari empat aspek yaitu menghargai waktu, pantang menyerah, keinginan untuk mandiri (*independent*), dan penyesuaian terhadap lingkungan kerja, seperti yang dilakukan pada Kantor Camat Tongkuno Selatan Kabupaten Muna Para pegawai sudah menunjukkan sikap positif dalam menghargai waktu, pantang menyerah dalam melakukan pekerjaan, serta dapat melakukan penyesuaian terhadap lingkungan kerja dengan baik. Meskipun para pegawai belum memiliki keinginan untuk mandiri yang memadai, namun secara umum etos kerja pegawai sudah cukup baik. Judul penulis memiliki persamaan yaitu sama-sama meneliti etos kerja dan meneliti pada pegawai kantor camat. Perbedaan penelitian, peneliti ini melihat etos kerja pada pegawai kantor camat, sedangkan peneliti ingin melihat hubungan etos kerja



dengan kepuasan kerja pada pegawai kantor camat. Penelitian ini dilakukan pada pegawai kantor camat tangkuno selatan kabupaten muna, sedangkan peneliti lebih menfokuskan pada pegawai kantor camat lipat kain dan pegawai kantor camat kampa.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat ilmiah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat lebih memahami fenomena-fenomena dan teori-teori Psikologi Industri dan organisasi serta dapat memperluas wawasan dan perspektif bagi instansi pemerintah dalam mewujudkan etos kerja dan kepuasan kerja pegawai secara optimal.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis diharapkan dapat memberikan sumbangan yang besar khususnya dalam hal ini antara lain :

- a. Penelitian ini dapat memberikan informasi yang dapat dimanfaatkan untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja pada pegawai dalam bekerja, yaitu pegawai kantor camat lipat kain dan pegawai kantor camat kampa.
- b. Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat bagi pegawai kantor camat lipat kain dan pegawai kantor camat kampa, sehingga instansi dapat mengambil kebijakan yang tepat untuk mendorong peningkatan kepuasan kerja pada pegawai.
- c. Bagi dunia penelitian psikologi, memberikan informasi empirik terhadap hubungan antara etos kerja dengan kepuasan kerja, sehingga bisa digunakan sebagai penunjang untuk penelitian-penelitian selanjutnya.