

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Saat ini, sumber daya manusia (SDM) diakui sebagai aset utama dalam setiap organisasi, baik di sektor publik maupun swasta. SDM memegang peranan sentral dalam menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuannya. Dalam konteks organisasi publik, termasuk pemerintahan daerah, pegawai bukan sekadar pelaksana kebijakan, tetapi juga menjadi ujung tombak dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang profesional, kompeten, dan berintegritas menjadi faktor kunci dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance).

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, keberhasilan suatu instansi pemerintah sangat bergantung pada kinerja pegawainya. Kinerja pegawai mencerminkan sejauh mana individu mampu melaksanakan tanggung jawab dan memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pegawai yang memiliki kinerja tinggi tidak hanya menyelesaikan pekerjaan sesuai target, tetapi juga menunjukkan dedikasi, loyalitas, dan kemampuan adaptasi terhadap dinamika lingkungan kerja. Sebaliknya, apabila kinerja pegawai menurun, maka produktivitas dan kualitas pelayanan publik juga akan ikut terdampak, yang pada akhirnya dapat menurunkan kepercayaan masyarakat terhadap lembaga pemerintahan.

Oleh karena itu, diperlukan berbagai upaya untuk memahami dan meningkatkan faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai, khususnya

pada instansi pemerintahan di tingkat kelurahan. Sebagai unit pemerintahan yang berhubungan langsung dengan masyarakat, kelurahan memiliki peran strategis dalam memberikan pelayanan administratif dan sosial yang efektif. Pemahaman yang mendalam terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, seperti lingkungan kerja, etika kerja, dan komitmen organisasi, sangat penting agar kebijakan pengembangan SDM di tingkat kelurahan dapat diarahkan secara tepat. Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai dapat terwujud secara berkelanjutan guna mendukung tercapainya tujuan pembangunan daerah.

Fenomena yang terjadi di lingkungan kerja instansi pemerintahan, khususnya di tingkat kelurahan, menunjukkan bahwa kinerja pegawai masih menghadapi berbagai tantangan. Meskipun tuntutan pelayanan publik semakin tinggi, tidak semua pegawai mampu menunjukkan kinerja yang optimal dalam menjalankan tugasnya. Beberapa pegawai masih menunjukkan rendahnya disiplin kerja, kurang tanggap terhadap kebutuhan masyarakat, serta lamban dalam memberikan pelayanan administrasi. Kondisi ini menandakan bahwa terdapat faktor-faktor internal dan eksternal yang berpengaruh terhadap kualitas kinerja pegawai di lingkungan kelurahan.

Di Kelurahan Simokerto dan Kelurahan Tambakrejo Surabaya, misalnya, perbedaan kinerja antarpegawai dapat terlihat dari tingkat kehadiran, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, serta kualitas interaksi dengan masyarakat. Beberapa pegawai menunjukkan komitmen dan etika kerja yang tinggi, namun sebagian lainnya tampak kurang antusias dan kurang disiplin dalam bekerja. Selain itu, kondisi lingkungan kerja yang belum sepenuhnya mendukung—seperti keterbatasan fasilitas,

beban kerja yang tidak merata, serta komunikasi internal yang belum efektif—dapat memengaruhi semangat dan motivasi pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini menjadi tantangan bagi pihak kelurahan untuk menciptakan iklim kerja yang kondusif dan berorientasi pada peningkatan kinerja.

Fenomena tersebut menunjukkan pentingnya perhatian terhadap faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, antara lain lingkungan kerja, etika kerja, dan komitmen organisasi. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung akan menciptakan rasa aman dan semangat dalam bekerja. Etika kerja yang kuat akan mendorong pegawai bertindak profesional dan bertanggung jawab, sementara komitmen organisasi akan menumbuhkan rasa memiliki dan loyalitas terhadap instansi. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian yang mendalam untuk mengetahui sejauh mana pengaruh ketiga faktor tersebut terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Simokerto dan Kelurahan Tambakrejo Surabaya, sehingga dapat dirumuskan strategi peningkatan kinerja yang lebih efektif dan berkelanjutan.

Beberapa penelitian terdahulu membuktikan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya adalah lingkungan kerja (Pratama dan Wismar'ein, 2018; Prilian, et al., 2014; Rorong, 2016, Tanjung, 2018, dan Sari, et al., 2021), etika kerja (Budianto, at al, 2017; Goper, et al, 2023; Kobis, et al, 2023; Rum, et al, 2019; Aini, et al, 2021; Rapanna, et al, 2022) dan komitmen organisasi (Astuti, 2022; Santoso, 2019; Pribowo, 2020; Kristian dan Ferijani, 2020; Ginanjar dan Berliana, 2021; Syaifuddin dan Yusuf, 2023; Halilintar dan Sobirin, 2022; Safa'Atturrizky dan Ekhsan, 2024).

Akan tetapi masih terdapat gap penelitian seperti hasil penelitian Warongan, et al. (2022) membuktikan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, Haryati, et al (2023) membuktikan etika kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan Ardiyansah dan Mon. (2023) membuktikan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Mengingat masih adanya gap seperti diuraikan di atas, maka perlu dilakukan penelitian lanjutan, dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, etika kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian penulis tertarik untuk melakukan penelitian lanjutan dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Etika Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Simokerto dan Kelurahan Tambakrejo Surabaya.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kelurahan Simokerto dan Kelurahan Tambakrejo Surabaya?
2. Apakah etika kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kelurahan Simokerto dan Kelurahan Tambakrejo Surabaya?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kelurahan Simokerto dan Kelurahan Tambakrejo Surabaya?

4. Apakah lingkungan kerja, etika kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Kelurahan Simokerto dan Kelurahan Tambakrejo Surabaya?
5. Diantara variabel lingkungan kerja, etika kerja dan komitmen organisasi variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Kelurahan Simokerto dan Kelurahan Tambakrejo Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Kelurahan Simokerto dan Kelurahan Tambakrejo Surabaya.
2. Untuk menganalisis pengaruh etika kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Kelurahan Simokerto dan Kelurahan Tambakrejo Surabaya.
3. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai Kelurahan Simokerto dan Kelurahan Tambakrejo Surabaya.
4. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, etika kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai Kelurahan Simokerto dan Kelurahan Tambakrejo Surabaya.
5. Untuk menganalisis variabel yang berpengaruh dominan, diantara variabel lingkungan kerja, etika kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Kelurahan Simokerto dan Kelurahan Tambakrejo Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Praktisi

Bagi praktisi, khususnya aparaturnya pemerintah di tingkat kelurahan, hasil penelitian ini dapat menjadi masukan berharga dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia. Dengan mengetahui sejauh mana pengaruh lingkungan kerja, etika kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai, pihak kelurahan dapat merumuskan strategi manajerial yang lebih tepat sasaran. Misalnya, melalui perbaikan kondisi lingkungan kerja, peningkatan budaya kerja yang beretika, serta penguatan nilai-nilai loyalitas dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi. Upaya-upaya tersebut diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berorientasi pada pelayanan publik yang berkualitas.

Selain itu, penelitian ini juga bermanfaat sebagai bahan pertimbangan bagi pemerintah daerah, khususnya Kecamatan dan Pemerintah Kota Surabaya, dalam merancang kebijakan pembinaan aparaturnya kelurahan. Temuan penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar untuk menyusun program pelatihan, penilaian kinerja, serta sistem penghargaan yang lebih adil dan berbasis kompetensi. Dengan demikian, hasil penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi akademis, tetapi juga berdampak langsung pada peningkatan profesionalisme, motivasi, dan kinerja aparaturnya pemerintahan dalam memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.

2. Bagi Akademik

Bagi akademisi, penelitian ini memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia dan

administrasi publik. Penelitian ini dapat menjadi referensi empiris mengenai pengaruh lingkungan kerja, etika kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di sektor pemerintahan, terutama pada level kelurahan. Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat memperkaya literatur akademik dan memperluas pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja aparatur pemerintah di tingkat paling dekat dengan masyarakat.

Selain itu, penelitian ini dapat menjadi bahan rujukan bagi mahasiswa, dosen, maupun peneliti lain yang ingin melakukan penelitian lanjutan dengan tema serupa. Penelitian ini juga dapat dijadikan dasar untuk menguji model atau teori-teori manajemen kinerja dalam konteks organisasi publik di Indonesia. Dengan adanya hasil penelitian ini, diharapkan para akademisi dapat mengembangkan pendekatan-pendekatan baru dalam meningkatkan efektivitas kerja aparatur negara melalui penerapan teori yang relevan dan berbasis data empiris.

