

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan globalisasi dan teknologi informasi yang pesat menuntut penyelenggaraan pemerintahan agar lebih adaptif, terbuka, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Perubahan pola hidup yang semakin bergantung pada teknologi digital mendorong pemerintah bertransformasi dalam memberikan layanan, mengelola data, dan mengambil keputusan. Masyarakat juga mengharapkan pelayanan publik yang cepat, mudah diakses, transparan, dan dapat dipertanggungjawabkan seiring kemajuan sistem informasi dan komunikasi. Oleh karena itu, keberhasilan penerapan sistem pemerintahan berbasis digital sangat ditentukan oleh kualitas dan kemampuan sumber daya manusia yang mengelolanya.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset terpenting dalam sebuah organisasi karena kualitas SDM sangat menentukan keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. SDM tidak hanya dipandang dari jumlah pegawainya, tetapi juga dari kompetensi, keterampilan, sikap kerja, motivasi, serta bagaimana pegawai tersebut dikelola secara profesional. Pengelolaan SDM yang baik akan menghasilkan pegawai yang produktif, disiplin, dan mampu memberikan kontribusi optimal bagi organisasi.

Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kabupaten Ponorogo merupakan instansi pemerintah daerah yang memiliki tugas menjaga kualitas lingkungan, mengelola persampahan, mengawasi pencemaran, serta melakukan edukasi

lingkungan kepada masyarakat. Pelaksanaan tugas tersebut membutuhkan SDM yang tidak hanya terampil secara teknis, tetapi juga memiliki etos kerja yang kuat, mampu berkomunikasi secara efektif, serta diberdayakan agar dapat berkontribusi secara optimal. Penelitian ini berfokus pada sumber daya manusia berupa PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) Paruh Waktu, khususnya pegawai lapangan yang bertugas mendukung berbagai kegiatan operasional instansi. PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) Paruh Waktu merupakan pegawai pemerintah yang bekerja berdasarkan perjanjian kerja dengan jam kerja tidak penuh seperti pegawai lainnya. Menurut Peraturan BKN (2023), PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) paruh waktu bekerja sekitar 20 jam per minggu, namun dapat disesuaikan dengan kebutuhan instansi. Sebagai pegawai lapangan, PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) Paruh Waktu berperan dalam membantu pelaksanaan tugas teknis dan kegiatan operasional harian.

Menurut Wijaya (2020) efektivitas kerja adalah kemampuan seseorang atau organisasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara tepat, optimal, dan sesuai dengan standar yang telah ditentukan, baik dari segi waktu, kualitas, maupun hasil kerja. Menurut Bormasa (2022) efektivitas kerja yang baik tercermin ketika pegawai mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, menghasilkan kualitas kerja yang baik dan sesuai standar, mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, melaksanakan tugas tepat waktu, serta merasa puas dan nyaman dengan pekerjaannya. Ketika kondisi ini terpenuhi, maka kinerja pegawai akan semakin

optimal dan mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Efektivitas kerja PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) Paruh Waktu di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo dapat ditunjukkan antara lain melalui indikator penilaian kinerja yang digunakan oleh instansi, dari kemampuan pegawai dalam mencapai target kerja yang telah ditetapkan, menghasilkan kualitas pekerjaan sesuai standar instansi, menyelesaikan tugas dalam jumlah yang memadai, bekerja tepat waktu, serta memiliki tingkat kepuasan terhadap hasil pekerjaannya. Kelima aspek tersebut mencerminkan sejauh mana pegawai mampu melaksanakan tanggung jawabnya secara optimal dalam mendukung pelaksanaan tugas-tugas pelayanan lingkungan.

Fenomena yang saya peroleh di lapangan menunjukkan bahwa efektivitas kerja PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) paruh waktu pada Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kabupaten Ponorogo masih menunjukkan beberapa kendala. Kendala tersebut antara lain rendahnya inisiatif kerja dan rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, yang terlihat dari masih seringnya pegawai menunggu arahan atasan sebelum bertindak serta adanya pekerjaan yang belum diselesaikan tepat waktu ketika beban kerja meningkat. Selain itu, kualitas hasil kerja pegawai lapangan belum merata, yang terlihat dari masih adanya perbedaan tingkat kerapian dan ketelitian dalam menyelesaikan tugas, seperti laporan kegiatan yang tidak lengkap dan pekerjaan lapangan yang belum sesuai dengan standar yang ditetapkan. Berdasarkan rekap laporan kinerja pegawai lapangan DLH Kabupaten Ponorogo tahun 2025, dari total 223 PPPK

(Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) Paruh Waktu yang terdata, terdapat sekitar 32 pegawai (14,5%) masih memiliki laporan kegiatan yang tidak terisi lengkap serta hasil pekerjaan lapangan yang perlu diperbaiki agar sesuai standar instansi. Di sisi lain, komunikasi kerja juga belum berjalan optimal karena masih ditemukan informasi tugas yang tidak tersampaikan secara jelas, yang terlihat dari adanya perbedaan pemahaman antarpegawai mengenai lokasi, waktu, dan jenis pekerjaan yang harus dilakukan, sehingga menimbulkan miskomunikasi, salah koordinasi, dan keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan. Selain itu, pemberdayaan pegawai juga belum merata, terlihat dari tidak semua pegawai lapangan mendapatkan kesempatan pelatihan, pendampingan, maupun pelibatan dalam pengambilan keputusan sederhana di lapangan, yang membuat beberapa pegawai kurang percaya diri dan belum bekerja secara mandiri. Berbagai kondisi tersebut menunjukkan bahwa efektivitas kerja PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) paruh waktu di Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kabupaten Ponorogo masih membutuhkan perhatian khusus agar pelaksanaan tugas layanan lingkungan dapat berjalan optimal.

Menurut Sukardi et al. (2024) pengelolaan sumber daya manusia menjadi aspek penting dalam suatu organisasi karena keberhasilan pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung pada kualitas dan efektivitas kerja pegawainya. Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola sumber daya manusia secara tepat agar setiap pegawai mampu bekerja sesuai dengan tugas, tanggung jawab, dan peran yang diberikan. Dalam penelitian ini, pengelolaan sumber daya manusia dikaji melalui upaya membangun etos kerja

yang baik, menciptakan komunikasi yang efektif, serta memberikan pemberdayaan kepada pegawai agar mampu bekerja secara optimal. Dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik, diharapkan efektivitas kerja pegawai dapat meningkat dan tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal.

Menurut Badriati (2021) etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi keyakinan dasar seseorang dalam melakukan pekerjaan. Etos kerja yang tinggi akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih disiplin, jujur, bertanggung jawab, serta berkomitmen dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Mukharomah (2025) dengan judul “Pengaruh Etos Kerja, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Demokratis pada Efektivitas Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM di Kabupaten Bantul” yang menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa semakin tinggi etos kerja seseorang, semakin baik pula kemampuan mereka dalam menyelesaikan pekerjaannya di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Bantul. Hal ini diperkuat oleh penelitian Dwinanda et al. (2023) dengan judul “Pengaruh Kompetensi Disiplin Kerja dan Etos Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai pada PT Telkom Makassar STO Balaikota” yang menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis data memperlihatkan bahwa variabel etos kerja memiliki koefisien regresi positif dengan nilai signifikansi $0,047 < 0,05$, yang berarti etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Telkom Makassar STO Balaikota.

Selanjutnya, menurut Yusuf (2021) komunikasi adalah proses pertukaran pesan atau informasi antara dua pihak atau lebih yang melalui pesan yang jelas, dapat dipahami, dan disertai umpan balik. Komunikasi yang baik dibutuhkan agar pegawai dapat memahami arahan kerja, berkoordinasi dengan jelas, serta meminimalkan terjadinya kesalahan dalam pelaksanaan tugas. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Fitri et al. (2023) dengan judul “Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Musi Hutan Persada Kabupaten Muara Enim” menunjukkan bahwa secara parsial komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan. Hasil penelitian membuktikan bahwa hipotesis H1 diterima, sehingga semakin baik komunikasi yang terjalin, semakin tinggi pula efektivitas kerja karyawan. Hal tersebut diperkuat oleh penelitian Nova et al. (2023) dengan judul “Pengaruh Komunikasi dan Etos Kerja Terhadap Efektivitas Kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie” yang menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap efektivitas kerja. Penelitian ini menjelaskan bahwa komunikasi yang efektif mampu meningkatkan efektivitas kerja pegawai, karena semakin tinggi kualitas komunikasi, semakin baik pula koordinasi dan pencapaian tugas.

Selain itu, menurut Kawiana et al. (2023) pemberdayaan merupakan proses memberikan kepercayaan, kewenangan, kesempatan, serta dukungan kepada pegawai agar mampu mengambil keputusan, mengembangkan potensi, dan menjalankan tugas secara mandiri. Pemberdayaan menjadi aspek penting untuk meningkatkan efektivitas kerja karena pegawai yang diberi ruang untuk berinisiatif cenderung lebih percaya diri, bertanggung jawab, dan mampu

menyelesaikan pekerjaan secara optimal. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Marcus et al. (2023) dengan judul “Pengaruh Komunikasi, Pemberdayaan Pegawai dan Pendelegasian Wewenang Terhadap Efektivitas Kerja di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Utara” menunjukkan bahwa pemberdayaan pegawai secara parsial berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi pemberdayaan yang diberikan kepada pegawai, maka semakin meningkat pula efektivitas kerja mereka dalam menyelesaikan tugas di lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Utara.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Marcus et al. (2023) dengan judul “Pengaruh Komunikasi, Pemberdayaan Pegawai dan Pendelegasian Wewenang Terhadap Efektivitas Kerja di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Utara” menunjukkan bahwa komunikasi, pemberdayaan pegawai, dan pendelegasian wewenang berpengaruh secara simultan terhadap efektivitas kerja. Artinya, ketiga variabel tersebut jika bekerja secara bersama-sama mampu meningkatkan efektivitas kerja pegawai secara signifikan. Hal ini didukung oleh penelitian Fitri et al. (2023) yang berjudul “Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Musi Hutan Persada Kabupaten Muara Enim” yang juga menunjukkan bahwa komunikasi dan kerjasama tim secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan. Hasil ini memperkuat bahwa variabel etos kerja, komunikasi, dan pemberdayaan dalam penelitian ini sangat mungkin memberikan pengaruh bersama terhadap efektivitas kerja PPPK Paruh Waktu di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo.

Fenomena dalam penelitian ini efektivitas kerja menunjukkan ada kendala, yaitu rendahnya inisiatif dan tanggung jawab kerja, keterlambatan penyelesaian tugas, kualitas kerja yang belum merata, komunikasi yang belum efektif, serta pemberdayaan pegawai yang belum merata. Berdasarkan uraian diatas, peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Etos Kerja, Komunikasi, dan Pemberdayaan Terhadap Efektivitas Kerja PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) Paruh Waktu Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka diperoleh rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) Paruh Waktu pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo?
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) Paruh Waktu pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo?
3. Apakah pemberdayaan berpengaruh terhadap efektivitas kerja PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) Paruh Waktu pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo?
4. Apakah etos kerja, komunikasi dan pemberdayaan secara bersama-sama berpengaruh terhadap efektivitas kerja PPPK (Pegawai Pemerintah dengan

Perjanjian Kerja) Paruh Waktu pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui etos kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) Paruh Waktu pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo.
- b. Untuk mengetahui komunikasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) Paruh Waktu pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo.
- c. Untuk mengetahui pemberdayaan berpengaruh terhadap efektivitas kerja PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) Paruh Waktu pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo.
- d. Untuk mengetahui etos kerja, komunikasi, dan pemberdayaan secara bersama-sama berpengaruh terhadap efektivitas kerja PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) Paruh Waktu pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo.

2. Manfaat Penelitian

- a. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi universitas sebagai bahan referensi ilmiah dalam pengembangan kajian di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan etos kerja, komunikasi, pemberdayaan, dan efektivitas kerja

aparatur pemerintah. Hasil penelitian ini juga dapat menambah sumber literatur dan menjadi contoh penelitian empiris bagi mahasiswa dalam menyusun karya akademik. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi acuan dalam peningkatan kualitas pembelajaran, penelitian, dan pengabdian, terutama pada program studi yang berkaitan dengan manajemen dan administrasi publik.

b. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo sebagai bahan masukan yang konstruktif dalam upaya meningkatkan efektivitas kerja PPPK Paruh Waktu. Melalui hasil penelitian ini, instansi dapat memperoleh gambaran mengenai sejauh mana etos kerja, komunikasi, dan pemberdayaan berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai. Temuan penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar dalam merumuskan kebijakan dan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih tepat, khususnya dalam membangun budaya kerja yang positif, memperkuat komunikasi agar terjalin dengan baik, serta meningkatkan pemberdayaan pegawai. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat membantu instansi menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan kondusif sehingga mampu mendukung tercapainya tujuan organisasi secara optimal.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan, pengalaman, dan pemahaman secara langsung mengenai penerapan

teori manajemen sumber daya manusia di instansi pemerintah, khususnya terkait etos kerja, komunikasi, dan pemberdayaan pegawai, serta sebagai sarana penerapan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan. Selain itu, penelitian ini juga melatih peneliti dalam melakukan analisis ilmiah dan penyusunan karya ilmiah yang sistematis sebagai bekal pengembangan kompetensi akademik dan profesional.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan rujukan bagi peneliti selanjutnya yang tertarik mengkaji topik mengenai Etos Kerja, Komunikasi, Pemberdayaan, dan Efektivitas Kerja, khususnya pada sektor pemerintahan. Penelitian ini juga dapat menjadi dasar untuk mengembangkan penelitian dengan variabel tambahan, metode yang lebih beragam, atau objek penelitian yang berbeda sehingga menghasilkan pemahaman yang lebih luas terkait faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas kerja aparatur pemerintah.