

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Keterbatasan jumlah pegawai terhadap volume pekerjaan di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Kebumen menciptakan beban ganda yang signifikan, secara langsung menghambat kapasitas responsif tim dalam mencapai target kerja multisektoral. Kompleksitas tantangan sosiodemografis, tercermin dari tingkat literasi yang relatif rendah (62%), disparitas akses teknologi (35%), dan mobilitas penduduk (22%), semakin memperberat upaya optimalisasi partisipasi publik yang inklusif. Akibatnya, meskipun adaptasi metode sosialisasi berbasis kearifan lokal telah diupayakan, capaian aktor lokal belum sepenuhnya selaras dengan skala prioritas program, mengindikasikan adanya permasalahan kinerja yang berakar pada keterbatasan sumber daya manusia di tengah tingginya tuntutan pekerjaan dan heterogenitas masyarakat (www.disperindag.kebumenkab.go.id)

Kasus pegawai negeri sipil juga terjadi di tingkat pemerintah provinsi. Pada tahun 2023, Pemerintah Provinsi Jawa Tengah memecat seorang aparatur sipil negara (ASN) karena yang bersangkutan diketahui tidak masuk lebih dari 51 hari (Yuwono, 2023). Demikian pula, dalam pemerintahan daerah Kabupaten Kebumen, terungkap bahwa dua orang PNS akan dikenakan sanksi pemecatan akibat pelanggaran disiplin (Riyanto et al., 2024).

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset paling penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Untuk itu, pengelolaan SDM perlu dilakukan secara baik dan efektif agar mampu memberikan kontribusi optimal bagi perusahaan. Dengan pengelolaan yang tepat, kinerja pegawai akan meningkat, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja keseluruhan perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas kinerja karyawan, yang tidak lain dihasilkan dari pengelolaan SDM yang berkualitas dan profesional (Sari et al., 2023).

Kabupaten Kebumen memiliki beberapa organisasi perangkat daerah (OPD) salah satunya adalah Disperindagkukm Kabupaten Kebumen. Disperindagkukm Kabupaten Kebumen merupakan suatu instansi pemerintah daerah yang berada langsung dibawah naungan Kementerian Perdagangan Republik Indonesia. Disperindagkukm Kabupaten Kebumen membawahi segala aktivitas yang berkaitan dengan perindustrian dan perdagangan di Pemerintahan daerah Kabupaten Kebumen. Pada aktifitasnya Disperindagkukm Kabupaten Kebumen dibagi menjadi 5 bidang yaitu pertama bidang perindustrian yang bertugas melaksanakan pengoordinasian, pelaksanaan kebijakan, pemantauan, evaluasi serta pelaporan. Kedua, bidang pengembangan perdagangan yang memiliki tugas pembinaan kepada usaha perdagangan dan pengembangan ekspor, pembinaan dan pemberdayaan Pedagang Kaki Lima (PKL). Yang ketiga yaitu bidang sarana perdagangan yang memiliki tugas melaksanakan perumusan rencana, pengoordinasian,

pelaksanaan kebijakan, pemantauan, evaluasi serta pelaporan pembangunan perdagangan.

Yang ke empat yaitu kesekretariatan yang memiliki berperansentral dalam mengelola administrasi, keuangan, kepegawaian, perencanaan, koordinasi kegiatan dinas, hubungan masyarakat, serta pelayanan internal dan eksternal, demi kelancaran operasional dan pencapaian tujuan dinas dalam memajukan perindustrian dan perdagangan kabupaten.

Yang kelima UPTD memiliki tugas utama melaksanakan sebagian kegiatan teknis operasional dan/atau kegiatan teknis penunjang dinas di bidang perindustrian, perdagangan, koperasi, dan usaha mikro kecil dan menengah. Ini mencakup pengembangan dan pembinaan industri, pengawasan dan pengaturan perdagangan, pemberdayaan koperasi, serta pendampingan dan fasilitasi bagi UMKM di wilayah Kabupaten Kebumen. Dengan demikian, UPTD ini berperan penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi lokal melalui sektor-sektor tersebut.

Berdasarkan wawancara dengan, Kasubag Kepegawaian Kebumen (2025) Fenomena yang mendasari penelitian di Kebumen adalah Kabupaten Kebumen, sebagai salah satu kabupaten di Jawa Tengah, memiliki potensi industri dan perdagangan yang terus berkembang. Namun, terdapat indikasi penurunan kinerja pegawai di Disperindagkukm Kabupaten Kebumen. Hal ini terlihat dari beberapa indikator, seperti tingkat kehadiran yang kurang optimal, kurangnya inisiatif dalam bekerja, dan belum optimalnya pencapaian target kerja.

Menurut Ali et al., (2022) kinerja pegawai merupakan hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang didasarkan pada keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan hati, serta waktu sesuai standar dan kriteria yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai dipengaruhi beberapa faktor yaitu: Etos Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin Kerja.

Dalam rangka mewujudkan pelayanan publik yang efektif dan akuntabel, peningkatan kinerja pegawai menjadi fokus utama di lingkungan Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan UKM (Disperindagkukm) Kabupaten Kebumen. Salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja tersebut adalah etos kerja. Etos kerja merupakan motivasi yang menjadi atribut khas bagi individu atau sekelompok individu dalam dunia pekerjaan, yang berakar pada prinsip etika dan pandangan tentang kerja, dan dipahami serta dapat diterapkan melalui komitmen dan tindakan nyata dalam lingkungan kerja (Akwani et al., 2021). Menurut Yustanti et al., (2025) berpendapat bahwa jika individu, sebuah organisasi, atau komunitas mengadopsi paradigma kerja, meyakini, dan berkomitmen pada hal itu, semua itu akan menghasilkan sikap dan perilaku kerja yang unik bagi mereka.

Berdasarkan wawancara dengan Kasubag Kepegawaian (2025) etos kerja yang terjadi di Disperindagkukm Kabupaten Kebumen yaitu adanya penurunan kinerja pegawai. Untuk memberikan pelayanan yang lebih baik tentunya pegawai harus memiliki etos kerja yang tinggi agar mampu memberikan pelayanan yang prima sesuai yang diharapkan dan sesuai dengan peraturan. Namun, perlu disadari bahwa individu-individu yang ada pada

Disperindagkukm Kabupaten Kebumen memiliki nilai-nilai yang berbeda sehingga berdampak pada pola perilaku yang berbeda terhadap tempat mereka bekerja.

Hasil penelitian yang menunjukkan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dilakukan oleh Yustanti et al., (2025), Amelia et al., (2024) dan Amin et al., (2024). Sedangkan Gunawan, (2024), dan Halizah et al., (2023) mengatakan bahwa etos kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor yang kedua yaitu motivasi kerja. Motivasi kerja adalah sebuah dorongan yang baik, baik yang berasal dari dalam diri seseorang maupun dari faktor eksternal, yang mendorong individu untuk memulai dan melaksanakan suatu tugas (Tafonao, 2022). Menurut Jintar et al., (2023) Motivasi kerja lahir dari keinginan individu yang mampu membangkitkan semangat dan hasrat, serta membantu mengarahkan dan memelihara perilaku agar mencapai tujuan atau keinginan yang sejalan dengan ruang lingkup pekerjaan.

Berdasarkan wawancara dengan KASUBAG Kepegawaian (2025) fenomena motivasi di Disperindagkukm Kabupaten Kebumen dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik internal maupun eksternal. Berikut Faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi motivasi:

a. Faktor Internal:

a) Perubahan Kebijakan dan Struktur Organisasi:

1. Perubahan dalam struktur organisasi atau kebijakan internal Disperindag dapat memengaruhi motivasi kerja pegawai. Perubahan sistem penilaian kinerja, promosi jabatan, atau program pengembangan karir.
2. Penyusunan Rencana Strategi Perangkat Daerah (Renstra-PD) tahun 2021-2026, yang didasarkan pada RPJMD Kabupaten Kebumen, akan sangat mempengaruhi kinerja pegawai.

b) Kepemimpinan:

Gaya kepemimpinan yang efektif, yang mampu memberikan arahan, dukungan, dan penghargaan kepada pegawai, sangat penting dalam meningkatkan motivasi kerja.

b. Faktor Eksternal:

- a) Perkembangan Teknologi: Pemanfaatan teknologi dalam pekerjaan, seperti sistem informasi dan komunikasi yang efisien, dapat meningkatkan produktivitas dan motivasi kerja.
- b) Kondisi Ekonomi dan Sosial: Kondisi ekonomi dan sosial di Kabupaten Kebumen, seperti pertumbuhan industri dan perdagangan, dapat memengaruhi kinerja pegawai Disperindagkukm Kabupaten Kebumen.

- c) Kebijakan Pemerintah Pusat dan Daerah: Kebijakan pemerintah terkait pengembangan industri dan perdagangan, serta kebijakan kepegawaian, dapat memengaruhi kinerja pegawai Disperindagkukm Kabupaten Kebumen.

Hasil penelitian yang menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dilakukan oleh Mujianing et al., (2025), Surya et al., (2023), Aulia et al., (2025). Berbeda dengan penelitian Wati et al., (2025), dan Nurjanam et al., (2025), mengatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor ketiga yaitu lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja non fisik merupakan semua elemen yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya di dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah dibebankan kepadanya (Zega et al., 2025). Menurut Alhari et al., (2024) Lingkungan kerja non-fisik merupakan segala aspek yang berkaitan dengan interaksi antar rekan kerja serta hubungan dengan bawahan.

Berdasarkan wawancara KASUBAG Kepegawaian (2025) lingkungan kerja non fisik yang terjadi Disperindagkukm Kabupaten Kebumen yaitu hubungan antara pegawai yang belum terjalin baik. Maka dari itu harus adanya hubungan antar pegawai yang baik sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai di Disperindagkukm Kabupaten Kebumen. Upaya untuk meningkatkan komunikasi, kerja sama, dan kepemimpinan yang efektif sangat diperlukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Dengan lingkungan kerja yang kondusif, maka kinerja pegawai juga akan meningkat secara signifikan.

Hasil penelitian yang menunjukkan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dilakukan oleh Alhari et al., (2024), Marlius et al., (2022), Mila, (2025). Sedangkan oleh Khusnatul et al, (2022), dan Lase., (2025) lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor keempat yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai hasil dari kesadaran dan kepatuhan karyawan terhadap aturan serta norma yang berlaku di perusahaan. Penekanan ini menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan kunci utama yang menentukan kinerja baik individu maupun keseluruhan organisasi (Wisanggeni et al., 2024).

Tingkat disiplin kerja yang tinggi berkontribusi signifikan terhadap efektivitas dan efisiensi organisasi serta menjadi fondasi keberhasilan pencapaian tujuan. Berdasarkan wawancara dengan KASUBAG Kepegawaian (2025), Disperindagkum Kabupaten Kebumen telah menerapkan sistem absensi elektronik (faceprint) untuk memantau kedisiplinan pegawai. Meskipun peraturan kedisiplinan telah diterapkan, masih ditemukan pelanggaran seperti keterlambatan penyelesaian tugas dan pegawai yang meninggalkan kantor di jam kerja tanpa izin.

Hasil penelitian yang menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dilakukan oleh Christian el al., (2021), Wau (2021), Indriani et al., (2023), Aulia et al., (2024), Saputri et al.,

(2025), Yuliawati et al., (2024). Namun pada penelitian Muna et al., (2022), Elisa et al., (2024), dan Sanjaya et al., (2024) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan dari penelitian sebelumnya Agustin et al., (2025) dengan variabel “Pengaruh Etos Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Produsen Benih Dua Putri Pare”. Kemudian menambahkan satu variabel berasal dari Aslamia et al., (2025) “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Mandiri Cabang Menteng Jakarta Pusat”, Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka peneliti mengambil judul **“Pengaruh Etos Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Disperindagkukm Kabupaten Kebumen”**

B. PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan identifikasi awal mengenai potensi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di Disperindagkukm Kabupaten Kebumen. Rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Disperindagkukm Kabupaten Kebumen?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Disperindagkukm Kabupaten Kebumen?

3. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Disperindagkukm Kabupaten Kebumen?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Disperindagkukm Kabupaten Kebumen?

C. PEMBATASAN MASALAH

Pembatasan masalah ini dilakukan faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai, seperti etos kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja pada 190 pegawai Disperindagkukm Kabupaten Kebumen selama periode waktu penelitian yang telah ditetapkan, yaitu bulan Mei - Juni 2025.

D. TUJUAN PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh positif etos kerja terhadap kinerja pegawai Disperindagkukm Kabupaten Kebumen
2. Untuk menguji pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Disperindagkukm Kabupaten Kebumen
3. Untuk menguji pengaruh positif lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai Disperindagkukm Kabupaten Kebumen
4. Untuk menguji pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Disperindagkukm Kabupaten Kebumen.

E. MANFAAT PENELITIAN

Berdasarkan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis dan teoritis. Adapun manfaat penelitian adalah sebagai berikut:

a. Manfaat praktis

1. Bagi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen

Sebagai masukan hasil penelitian dan diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan juga masukan bagi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai agar lebih baik dan berkualitas.

2. Bagi pegawai

a. Penelitian ini memberikan pandangan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, sehingga dapat menjadi dasar bagi pengambilan keputusan yang lebih baik oleh pimpinan.

b. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar untuk mengembangkan program pelatihan dan pengembangan yang lebih efektif, yang akan membantu pegawai meningkatkan disiplin, motivasi, etos kerja dan lingkungan kerja.

c. Dengan berpartisipasi dalam penelitian ini, pegawai dapat memberikan kontribusi nyata dalam upaya peningkatan kinerja organisasi, dan merasa lebih dihargai sebagai bagian dari tim.

b. Manfaat teoritis

- a. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi dan perbandingan bagi penelitian selanjutnya yang ingin mengkaji variabel-variabel serupa dengan konteks yang berbeda, atau dengan populasi yang lebih luas.
- b. Penelitian ini memberikan gambaran tentang tantangan dan peluang dalam meningkatkan kinerja pegawai di sektor pemerintahan, yang dapat menjadi inspirasi bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian yang lebih inovatif dan berdampak.
- c. Penelitian ini membuka ruang bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan studi komparatif antara Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen dengan dinas atau instansi pemerintah lainnya, untuk mengidentifikasi praktik terbaik dalam pengelolaan sumber daya manusia.
- d. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan literature di bidang Sumber Daya Manusia untuk penelitian selanjutnya khususnya yang berkaitan dengan disiplin, motivasi, etos kerja dan lingkungan kerja pada obyek organisasi pemerintah.