

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era globalisasi sekarang, setiap organisasi selalu menginginkan agar organisasinya dapat berjalan seefisien dan seefektif mungkin agar target yang ditentukan bisa tercapai salah satu metode untuk meraih impian melalui pengelolaan sumber daya yang profesional dalam organisasi supaya tercapai keberlanjutan organisasi. Setiap organisasi akan selalu berupaya agar para anggota atau pegawai yang terlibat dalam kegiatan organisasi dapat memberikan prestasi dalam bentuk produktivitas kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Asnora, 2020).

Menurut Sondakh *et al.*, (2024) menjelaskan bahwa manusia adalah sumber daya yang dinamis, aktif, dan selalu terlibat dalam setiap aktivitas organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia mendorong pertumbuhan organisasi melalui berbagai strategi, termasuk pengembangan keterampilan, perencanaan strategis, pengembangan karir, kesejahteraan karyawan, inovasi dan pemanfaatan teknologi. Selain itu menurut Laia (2022) sumber daya manusia dalam sebuah instansi pemerintah sangat besar perannya, mengingat kompetisi-kompetisi di bidang kerja yang selalu diuntut untuk lebih produktif.

Sejalan dengan pendapat Liaily *et al.*, (2023) Sumber daya manusia dalam setiap instansi adalah salah satu elemen krusial dalam sebuah instansi untuk meraih tujuan dan sasaran yang di tetapkan, sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia suatu elemen kunci yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan sebuah organisasi dalam mencapai tujuan. Ditambah pula saat ini, permintaan masyarakat terhadap pelayanan publik semakin meningkat, sehingga setiap lembaga pemerintahan diharapkan untuk menyajikan pelayanan terbaik.

Kabupaten Magetan merupakan salah satu wilayah yang terletak di ujung barat Provinsi Jawa Timur, yang berbatasan langsung dengan Kabupaten Karanganyar, Provinsi Jawa Tengah. Secara geografis, Kabupaten Magetan memiliki topografi yang bervariasi, mulai dari dataran rendah hingga kawasan pegunungan yang berada di lereng Gunung Lawu. Wilayah ini memiliki potensi kekayaan alam yang melimpah, seperti kawasan hutan lindung, lahan pertanian subur, sumber daya air dari mata air pegunungan, serta keanekaragaman hayati yang masih terjaga. Selain itu, Magetan juga dikenal dengan potensi wisata alamnya, seperti Telaga Sarangan, Air Terjun Tirtosari, dan kawasan hutan pinus di daerah Plaosan (https://id.wikipedia.org/wiki/Kabupaten_Magetan).

Sebagai salah satu wilayah di Provinsi Jawa Timur, Kabupaten Magetan memiliki sejumlah Dinas yang bertanggung jawab dalam penyelenggaraan berbagai urusan pemerintah daerah. Setiap Dinas memiliki tugas pokok dan fungsi yang spesifik, dengan ribuan ASN yang bekerja

setiap harinya. Dalam menjalankan pemerintahan dan melayani masyarakat, kondisi roda produktivitas di seluruh kantor Dinas Kabupaten Magetan menjadi perhatian utama. Produktivitas ASN di Dinas-Dinas ini tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individu seperti motivasi, kompetensi, dan disiplin kerja, tetapi juga oleh faktor-faktor organisasi seperti lingkungan kerja, sistem manajemen, ketersediaan sarana dan prasarana, serta kebijakan yang diterapkan (Elyana *et al.*, 2025).

Secara umum, beberapa indikator awal menunjukkan adanya variasi dalam tingkat produktivitas antara Dinas-Dinas di Kabupaten Magetan. Berdasarkan laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (AKIP) terbaru tahun 2024, yang diterbitkan melalui sistem informasi SI-KSATRIA Kabupaten Magetan, sebagian besar organisasi perangkat daerah telah menunjukkan capaian kinerja yang cukup optimal, khususnya dalam hal implementasi manajemen kinerja berbasis teknologi informasi dan efisiensi penggunaan anggaran. Namun demikian, tidak semua dinas memperoleh predikat kinerja terbaik, yang mengindikasikan bahwa masih terdapat tantangan dalam penyelenggaraan fungsi pelayanan dan tata kelola di beberapa unit kerja. Beberapa permasalahan yang mengemuka antara lain terkait dengan birokrasi yang panjang, kurangnya koordinasi lintas bidang, serta pemanfaatan sistem teknologi informasi yang belum merata di seluruh satuan kerja. Hal ini dapat berdampak pada efisiensi waktu, kualitas output, maupun volume pekerjaan yang dapat diselesaikan. Selain itu, dinamika sosial yang terus berubah, meningkatnya tuntutan pelayanan publik, serta

kompleksitas regulasi dan sistem pelaporan kinerja menuntut aparatur sipil negara (ASN) untuk terus beradaptasi dan meningkatkan produktivitas secara berkelanjutan. Laporan AKIP tahun 2024 menjadi cerminan bahwa meskipun ada tren positif dalam upaya perbaikan kinerja organisasi, upaya evaluasi dan penguatan sistem manajerial di seluruh dinas tetap diperlukan agar pencapaian target kinerja dapat merata dan selaras dengan visi pembangunan daerah secara keseluruhan (Laporan AKIP Kabupaten Magetan , 2024; SI-KSATRIA Magetan).

Oleh karena itu, penting untuk melakukan analisis mendalam mengenai bagaimana kondisi produktivitas di kantor seluruh dinas Kabupaten Magetan. Pemahaman yang komprehensif mengenai faktor-faktor yang mendukung dan menghambat produktivitas akan menjadi dasar untuk merumuskan strategi dan kebijakan yang tepat guna meningkatkan kinerja pegawai. Pemilihan Dinas Lingkungan Hidup dan Pangan Kabupaten Magetan sebagai objek penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa instansi ini memiliki peran strategis dalam pelayanan publik, khususnya dalam pengelolaan lingkungan hidup dan ketahanan pangan di daerah. Tugas dan tanggung jawab yang diemban menuntut adanya etos kerja yang tinggi, budaya organisasi yang positif, serta lingkungan kerja yang mendukung guna menjamin pelaksanaan program berjalan dengan optimal. Berdasarkan pengamatan awal serta informasi dari laporan internal, ditemukan beberapa indikasi permasalahan dalam pelaksanaan tugas pegawai, seperti menurunnya semangat kerja, kurangnya kolaborasi

antarpegawai, serta lingkungan kerja yang belum sepenuhnya kondusif. Kondisi ini memberikan dasar bahwa aspek-aspek seperti etos kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja patut untuk diteliti secara mendalam karena sangat mempengaruhi kinerja serta kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Dinas Lingkungan Hidup Dan Pangan (DLHP) Kabupaten Magetan sebagai salah satu instansi pemerintah yang bertanggung jawab dalam membantu melaksanakan Rencana Kerja Pemerintah Daerah di bidang lingkungan hidup dan pangan dengan optimalisasi pengelolaan sumber daya alam berwawasan lingkungan di seluruh daerah, sangat bergantung pada kualitas dan produktivitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Tugas dan fungsi Dinas Lingkungan Hidup Dan Pangan (DLHP) mencakup berbagai aspek pengelolaan lingkungan hidup mulai dari, pengelolaan sampah, pengawasan pencemaran, pemeliharaan taman, edukasi lingkungan kepada masyarakat hingga mendukung program-program ketahanan dan keamanan pangan yang menangani penyusunan kebijakan, bimbingan teknis, serta pemantauan dan evaluasi ketersediaan , distribusi, variasi konsumsi, dan keamanan pangan (<https://dlh.magetan.go.id>).

Keberhasilan Dinas Lingkungan Hidup dan Pangan (DLHP) Kabupaten Magetan dalam menjalankan tugas dan fungsinya tidak terlepas dari peran krusial sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Struktur kepegawaian di Dinas Lingkungan Hidup Dan Pangan Kabupaten Magetan, sebagaimana lazimnya instansi pemerintah di Indonesia, secara garis besar

terdiri dari dua kategori utama yaitu, Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Pegawai Kontrak (sering juga disebut Tenaga Harian Lepas/THL atau Pegawai Non-ASN). Kedua kategori pegawai ini memiliki peran dan kontribusi yang saling melengkapi dalam operasional dinas sehari-hari, meskipun dengan status kepegawaian serta hak dan kewajiban yang berbeda (Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara).

Pegawai ASN di DLHP Magetan mencakup Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). PNS, sebagai tulang punggung birokrasi, menempati posisi-posisi strategis dan fungsional, mulai dari pimpinan dinas, kepala bidang, kepala seksi, hingga staf pelaksana yang memiliki keahlian khusus di bidang lingkungan hidup dan pangan. Mereka bertanggung jawab atas perumusan kebijakan, perencanaan program, pelaksanaan pengawasan, serta pengambilan keputusan yang bersifat jangka panjang. Sementara itu, PPPK direkrut untuk mengisi formasi-formasi tertentu yang membutuhkan keahlian spesifik atau untuk mendukung program prioritas, dengan ikatan kerja berdasarkan kontrak yang diperbarui secara berkala. Kehadiran PPPK seringkali menjadi solusi untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang dinamis dan fleksibel di dinas (Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK).

Analisis data primer menunjukkan bahwa , pegawai Kontrak atau Pegawai Non-ASN juga memainkan peran yang tidak kalah penting dalam menopang operasional Dinas Lingkungan Hidup Dan Pangan. Mereka

umumnya direkrut untuk pekerjaan-pekerjaan yang bersifat teknis, operasional, atau penunjang yang tidak selalu membutuhkan status ASN. Contohnya adalah tenaga kebersihan, pengemudi, petugas lapangan untuk pengumpulan data atau pengawasan rutin, atau staf administrasi yang membantu pekerjaan-pekerjaan non inti. Meskipun status mereka tidak permanen dan hak-haknya berbeda dengan ASN, kontribusi mereka dalam memastikan kelancaran aktivitas harian dinas sangat signifikan.

Pegawai kontrak pada Dinas Lingkungan Hidup dan Pangan Kabupaten Magetan merupakan bagian dari sumber daya manusia yang memiliki peran penting dalam menjalankan tugas-tugas teknis maupun administratif, khususnya di lapangan. Sebagian besar kegiatan operasional, seperti pengelolaan sampah, pengawasan lingkungan, distribusi bantuan pangan, serta penyuluhan kepada masyarakat, sangat bergantung pada keberadaan dan kinerja pegawai kontrak. Hal ini disebabkan karena jumlah pegawai ASN masih terbatas dan tidak sebanding dengan beban kerja yang terus meningkat dari tahun ke tahun (Data primer, 2025).

Namun, dari observasi dan wawancara yang dilakukan, keberadaan pegawai kontrak juga menghadirkan tantangan tersendiri. Secara status kepegawaian, pegawai kontrak tidak memiliki jaminan kerja jangka panjang seperti ASN, sehingga dalam banyak kasus ditemukan tingkat loyalitas yang lebih rendah, motivasi kerja yang fluktuatif, serta kurangnya rasa memiliki terhadap organisasi. Hal ini berdampak pada kualitas pelaksanaan tugas sehari-hari, seperti kurangnya inisiatif, keterlambatan dalam penyelesaian

pekerjaan, serta minimnya partisipasi dalam kegiatan organisasi yang bersifat kolektif (Collins *et al.*, 2021).

Dalam realitanya, berdasarkan wawancara mendalam dengan berbagai pegawai terkait, berbeda dengan ASN yang memiliki jaminan karier dan kesejahteraan, pegawai kontrak sering menghadapi berbagai tantangan yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja mereka. Beberapa di antaranya adalah status kepegawaian yang tidak tetap, gaji yang tidak sama, keterbatasan hak dan fasilitas kerja, beban kerja yang tidak seimbang, serta ketidakpastian karier jangka panjang. Selain itu, faktor internal organisasi seperti lemahnya budaya organisasi, rendahnya etos kerja di sebagian kalangan, serta lingkungan kerja yang kurang mendukung juga turut berkontribusi terhadap rendahnya produktivitas (Data primer, 2025).

Temuan penelitian ini mengkonfirmasi bahwa, kondisi tersebut memperlihatkan adanya kesenjangan antara beban kerja dan tingkat penghargaan yang diterima oleh pegawai kontrak. Hal ini pada akhirnya berdampak terhadap produktivitas kerja, baik secara individu maupun tim. Tanpa adanya perhatian yang serius terhadap pembinaan, motivasi, dan peningkatan kesejahteraan pegawai kontrak, maka risiko penurunan produktivitas akan semakin besar dan dapat memengaruhi pencapaian program-program Dinas Lingkungan Hidup Dan Pangan secara menyeluruh (Data primer, 2025).

Menurut Ibu Suprapti selaku Subbagian Kepegawaian dan Umum Dinas Lingkungan Hidup dan Pangan Kabupaten Magetan, diketahui bahwa produktivitas kerja pegawai dikatakan baik jika seorang pegawai mampu menyelesaikan tugas-tugas dengan hasil yang optimal dengan memanfaatkan sumber daya yang efisien, serta menunjukkan sikap dan etos kerja yang positif.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah produktivitas kerja pegawainya (Nurhanan & Heri Sasono, 2022). Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, maka organisasi harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan serta usaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga produktivitas kerja pegawai meningkat. Sama halnya dengan pendapat Syukri *et al.*, (2023) Peningkatan produktivitas kerja merupakan tujuan utama setiap organisasi dalam mencapai suatu kesuksesan dan keberlanjutan yang lebih baik. Dalam era persaingan global yang semakin maju dan kompleks, organisasi perlu memahami faktor-faktor dimana dapat mempengaruhi kegiatan proses kinerja karyawan mereka.

Menurut Ramadhan & Marlina (2022) menjelaskan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental yang mendorong sumber daya manusia untuk terus memperbaiki dan meningkatkan diri. Sikap ini didasarkan pada keyakinan bahwa pekerjaan hari ini harus lebih baik daripada kemarin, dan besok lebih baik dari hari ini. Selain itu menurut Mahmudah *et al.*, (2023) Produktivitas pegawai merupakan hasil kerja

individu dalam suatu organisasi. Jika ada pegawai yang berkinerja buruk dalam suatu organisasi, maka akan berakibat pada tujuan organisasi yang akan tercapai, sebaliknya jika pegawai dapat menghasilkan kinerja yang baik, maka tujuan organisasi akan dapat tercapai.

Berikut data produktivitas kerja hasil pra survey terhadap 40 pegawai kontrak Dinas Lingkungan Hidup Dan Pangan Kabupaten Magetan.

Tabel 1. 1 Kualitas Hasil Kerja

No	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
	Kualitas Hasil Kerja (Pernyataan ini dirancang untuk mengukur tingkat ketelitian, akurasi, dan kesesuaian pekerjaan dengan standar organisasi)				
1	Hasil pekerjaan saya umumnya memenuhi standar yang telah ditetapkan	0%	10%	63%	28%
2	Saya berusaha menjaga kualitas pekerjaan dalam setiap tugas yang saya kerjakan.	5%	5%	68%	23%
3	Saya merasa hasil kerja saya dapat diterima oleh atasan tanpa banyak revisi.	5%	20%	58%	18%
4	Saya memahami standar mutu yang ditetapkan dalam pekerjaan saya	13%	8%	58%	23%

Sumber: Data Diolah Peneliti 2025

Berdasarkan tabel 1. 1 diperoleh gambaran umum mengenai persepsi pegawai terhadap kualitas hasil kerja mereka. Pada pernyataan pertama, "Hasil pekerjaan saya umumnya memenuhi standar yang telah ditetapkan" sebanyak 63% responden menyatakan setuju dan 28% sangat setuju. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai merasa pekerjaan yang mereka hasilkan telah sesuai dengan standar yang telah ditentukan

oleh organisasi. Tidak ada responden yang sangat tidak setuju, dan hanya 10% yang tidak setuju.

Pernyataan kedua, "Saya berusaha menjaga kualitas pekerjaan dalam setiap tugas yang saya kerjakan," mendapat respons yang sangat positif, dengan 68% setuju dan 23% sangat setuju. Hal ini mencerminkan adanya komitmen yang tinggi dari para pegawai dalam menjaga kualitas kerja secara konsisten.

Pada pernyataan ketiga, "Saya merasa hasil kerja saya dapat diterima oleh atasan tanpa banyak revisi," sebanyak 58% responden setuju dan 18% sangat setuju, menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai merasa yakin atas kualitas pekerjaan yang mereka hasilkan. Namun demikian, terdapat 20% responden yang tidak setuju dan 5% sangat tidak setuju, yang menunjukkan bahwa masih terdapat tantangan dalam menghasilkan pekerjaan yang sesuai ekspektasi atasan tanpa banyak revisi.

Sementara itu, pada pernyataan keempat, "Saya memahami standar mutu yang ditetapkan dalam pekerjaan saya," sebanyak 58% responden menyatakan setuju dan 23% sangat setuju. Hal ini menandakan bahwa mayoritas pegawai memiliki pemahaman yang cukup baik terhadap standar mutu dalam pelaksanaan tugasnya. Meski demikian, masih terdapat 13% yang sangat tidak setuju dan 8% tidak setuju, yang menunjukkan perlunya peningkatan pemahaman atau pelatihan bagi sebagian kecil pegawai terkait standar mutu kerja

Berdasarkan hasil pra survey terhadap 40 pegawai kontrak Dinas Lingkungan Hidup Dan Pangan Kabupaten Magetan, dapat disimpulkan bahwa secara umum pegawai memiliki persepsi yang positif terhadap kualitas hasil kerja mereka. Mayoritas pegawai merasa bahwa pekerjaan yang mereka hasilkan telah memenuhi standar organisasi, dengan tingkat komitmen yang tinggi untuk menjaga kualitas kerja secara konsisten. Meskipun sebagian besar pegawai merasa telah memenuhi standar kualitas kerja, masih terdapat sebagian pegawai yang belum memahami standar mutu dan sering mengalami revisi hasil kerja. Hal ini dapat mengindikasikan adanya ketidaksamaan persepsi terhadap kualitas kerja serta lemahnya pemahaman terhadap standar organisasi, yang berpotensi menurunkan efisiensi dan konsistensi produktivitas.

Temuan survei menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai menunjukkan tingkat produktivitas kerja yang baik, khususnya dalam hal kualitas hasil kerja dan pemahaman terhadap standar mutu, yang secara langsung relevan dengan indikator-indikator yang dikemukakan oleh (Siagian, 2023) . Namun demikian, masih dibutuhkan intervensi organisasi berupa pembinaan dan pelatihan untuk meningkatkan pemahaman sebagian kecil pegawai terhadap standar mutu guna mengoptimalkan produktivitas secara menyeluruh. Ketika ada pegawai yang belum memahami standar mutu atau hasil kerjanya tidak langsung diterima, maka itu menunjukkan belum optimalnya produktivitas, dan bisa menjadi masalah yang harus segera diidentifikasi akar penyebabnya.

Tabel 1. 2 Kuantitas Hasil Kerja

No	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
Kuantitas Hasil Kerja (Pernyataan ini menilai kemampuan pegawai dalam menyelesaikan volume pekerjaan, termasuk kemampuan multitasking dan persepsi keadilan beban kerja.)					
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai jumlah yang ditargetkan	0%	25%	53%	23%
2	Beban kerja saya sesuai dengan kemampuan saya untuk menyelesaikan pekerjaannya.	10%	43%	33%	15%
3	Saya dapat menyelesaikan beberapa tugas sekaligus jika diperlukan	25%	30%	30%	15%
4	Jumlah pekerjaan yang saya selesaikan sebanding dengan rekan kerja di bidang yang sama.	8%	33%	43%	18%

Sumber: Data Diolah Peneliti 2025

Berdasarkan tabel 1. 2 diketahui bahwa sebagian besar responden merasa mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah yang ditargetkan. Hal ini terlihat pada pernyataan pertama, “saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan jumlah yang ditargetkan” sebanyak 53% responden menyatakan setuju dan 23% sangat setuju bahwa mereka dapat memenuhi target jumlah pekerjaan yang diberikan. sebagian kecil, yaitu 25% responden, yang menyatakan tidak setuju, sementara tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Namun, pada aspek “kesesuaian beban kerja dengan kemampuan”, terlihat bahwa masih terdapat ketidaksesuaian yang dirasakan oleh sebagian pegawai. Sebanyak 43% responden menyatakan tidak setuju, dan 10% sangat tidak setuju bahwa beban kerja yang diterima sesuai dengan kemampuan mereka. Hanya 33% menyatakan setuju, dan 15% sangat

setuju, yang menunjukkan bahwa sebagian pegawai merasa beban kerja yang mereka terima belum proporsional dengan kemampuan atau kapasitas mereka dalam bekerja.

Dalam hal “kemampuan menyelesaikan beberapa tugas sekaligus” (multitasking), persepsi responden terbagi hampir merata. Sebanyak 30% menyatakan setuju dan 15% sangat setuju bahwa mereka mampu menangani beberapa tugas sekaligus jika dibutuhkan. Namun demikian, 30% lainnya tidak setuju, dan 25% sangat tidak setuju, yang menunjukkan bahwa tidak semua pegawai mampu bekerja secara multitugas secara efektif.

Sementara itu, “terkait persepsi terhadap keadilan dalam pembagian jumlah pekerjaan dibandingkan dengan rekan kerja dalam bidang yang sama”, mayoritas responden merasa bahwa jumlah pekerjaan yang mereka selesaikan adalah sebanding. Hal ini ditunjukkan oleh 43% responden yang setuju dan 18% sangat setuju. Meski demikian, masih terdapat 33% yang tidak setuju dan 8% sangat tidak setuju, yang menunjukkan adanya sebagian kecil pegawai yang merasa terdapat ketimpangan dalam pembagian beban kerja.

Berdasarkan hasil pra survey terhadap 40 pegawai kontrak Dinas Lingkungan Hidup Dan Pangan Kabupaten Magetan, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai merasa mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah yang ditargetkan, yang mencerminkan kapasitas kerja yang cukup baik. Namun, terdapat ketidaksesuaian yang cukup signifikan antara beban kerja yang diberikan dengan kemampuan pegawai, di mana

lebih dari separuh responden merasakan bahwa beban kerja tidak sepadan dengan kapasitas mereka. Selain itu, kemampuan menyelesaikan beberapa tugas sekaligus (*multitasking*) belum dimiliki secara merata oleh seluruh pegawai; hanya sebagian yang merasa mampu menangani beberapa tugas sekaligus, sementara sebagian lainnya mengalami kesulitan. Dalam hal persepsi keadilan pembagian kerja, mayoritas pegawai merasa pembagian pekerjaan sudah sebanding dengan rekan kerja, namun masih ada sebagian yang merasakan ketimpangan.

Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa meskipun produktivitas dari sisi kuantitas kerja relatif baik, masih terdapat tantangan dalam hal kecocokan beban kerja, kemampuan menyelesaikan beberapa tugas (*multitasking*), dan persepsi keadilan kerja, yang dapat memengaruhi kinerja dan kepuasan kerja pegawai secara umum.

Berdasarkan teori Siagian (2023), kuantitas hasil kerja merupakan salah satu indikator penting dalam mengukur produktivitas pegawai. Produktivitas kerja tidak hanya diukur dari hasil yang dicapai, tetapi juga dipengaruhi oleh kesesuaian antara tugas dan kemampuan individu, keadilan dalam pembagian kerja, serta kemampuan individu dalam mengelola beban dan kompleksitas pekerjaan. Dalam konteks ini, meskipun pegawai dapat memenuhi target jumlah kerja, adanya persepsi ketidaksesuaian beban kerja dan ketidakmampuan menyelesaikan beberapa tugas (*multitasking*) menunjukkan bahwa produktivitas belum berjalan secara optimal. Ketidaksesuaian ini, menurut Siagian (2023) dapat

menurunkan efektivitas kerja dan menyebabkan ketidakseimbangan dalam organisasi.

Tabel 1. 3 Waktu dan Kecepatan Menyelesaikan Pekerjaan

No	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
	Waktu dan Kecepatan Menyelesaikan Pekerjaan (Pernyataan ini mencakup kemampuan pegawai dalam mengukur waktu, menghitung penyelesaian tugas, serta keseimbangan antara kecepatan dan kualitas hasil kerja.				
1.	Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan.	0%	13%	60%	28%
2.	Saya memiliki kemampuan dalam mengatur waktu kerja saya.	5%	18%	48%	30%
3.	Kecepatan saya dalam bekerja tidak mengurangi kualitas pekerjaan.	5%	5%	68%	23%
4.	Saya jarang mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan	5%	15%	38%	43%

Sumber: Data Diolah Peneliti 2025

Berdasarkan tabel 1.3, terkait persepsi terhadap keadilan dalam pembagian jumlah pekerjaan dibandingkan dengan rekan kerja dalam bidang yang sama, mayoritas responden merasa bahwa jumlah pekerjaan yang mereka selesaikan adalah sebanding. Hal ini ditunjukkan oleh 43% responden yang setuju dan 18% sangat setuju. Meski demikian, masih terdapat 33% yang tidak setuju dan 8% sangat tidak setuju, yang menunjukkan adanya sebagian kecil pegawai yang merasa terdapat ketimpangan dalam pembagian beban kerja.

Sementara itu, pada pernyataan pertama, "Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan," sebanyak 60% responden menyatakan setuju dan 28% sangat setuju, sementara 13% tidak setuju. Tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai merasa mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai target.

Pernyataan kedua, "Saya memiliki kemampuan dalam mengatur waktu kerja saya," mendapat tanggapan 48% setuju dan 30% sangat setuju, yang mengindikasikan bahwa sebagian besar pegawai merasa memiliki keterampilan manajemen waktu yang cukup baik. Namun, masih ada 18% yang tidak setuju dan 5% sangat tidak setuju, yang menunjukkan perlunya peningkatan pelatihan atau bimbingan bagi sebagian kecil pegawai.

Selanjutnya, pada pernyataan ketiga, "Kecepatan saya dalam bekerja tidak mengurangi kualitas pekerjaan," mayoritas pegawai menunjukkan respon positif, dengan 68% setuju dan 23% sangat setuju. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai mampu menjaga kualitas kerja meskipun bekerja dalam ritme cepat. Hanya 5% yang tidak setuju dan 5% sangat tidak setuju, yang tergolong rendah.

Pada pernyataan keempat, "Saya jarang mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan," sebanyak 43% responden menyatakan sangat setuju dan 38% setuju. Artinya, sebanyak 81% pegawai merasa jarang terlambat dalam menyelesaikan tugas. Namun demikian,

terdapat 15% yang tidak setuju dan 5% sangat tidak setuju, yang masih perlu menjadi perhatian.

Berdasarkan hasil pra survey terhadap 40 pegawai kontrak Dinas Lingkungan Hidup Dan Pangan Kabupaten Magetan, disimpulkan bahwa mayoritas pegawai merasa mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan dan menunjukkan kemampuan yang baik dalam mengatur waktu kerja. Selain itu, pegawai juga merasa bahwa kecepatan kerja yang mereka lakukan tidak mengurangi kualitas hasil pekerjaan, yang mencerminkan efisiensi dan keterampilan kerja yang baik.

Dalam hal kedisiplinan waktu, sebagian besar pegawai menyatakan jarang mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan tugas, meskipun masih terdapat sebagian pegawai yang menghadapi kendala. Namun demikian, pada aspek keadilan dalam pembagian beban kerja, meskipun mayoritas merasa jumlah pekerjaan sudah sebanding dengan rekan kerja, masih ada sekelompok pegawai yang merasa terjadi ketimpangan. Hal ini mengindikasikan perlunya evaluasi dan penyesuaian lebih lanjut dalam sistem pembagian tugas agar tercipta rasa keadilan dan kepuasan kerja yang lebih merata di lingkungan kerja.

Berdasarkan teori Siagian (2023) produktivitas kerja tidak hanya ditentukan oleh kuantitas dan kualitas hasil, tetapi juga oleh efisiensi waktu penyelesaian pekerjaan serta keterampilan dalam mengatur waktu dan beban kerja. Ketepatan waktu, kecepatan kerja yang tetap mempertahankan kualitas, serta disiplin dalam penyelesaian tugas menjadi indikator penting

dalam mencerminkan produktivitas individu. Selain itu, persepsi terhadap keadilan dalam pembagian kerja juga memengaruhi motivasi dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak langsung terhadap produktivitas organisasi.

Menurut Ramadhan & Marlina (2022) menjelaskan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental yang mendorong sumber daya manusia untuk terus memperbaiki dan meningkatkan diri. Sikap ini didasarkan pada keyakinan bahwa pekerjaan hari ini harus lebih baik daripada kemarin, dan besok lebih baik dari hari ini. Selain itu menurut Mahmudah *et al.*, (2023) Produktivitas pegawai merupakan hasil kerja individu dalam suatu organisasi. Jika ada pegawai yang berkinerja buruk dalam suatu organisasi, maka akan berakibat pada tujuan organisasi yang akan tercapai, sebaliknya jika pegawai dapat menghasilkan kinerja yang baik, maka tujuan organisasi akan dapat tercapai.

Penelitian oleh Madjidu *et al.*, (2022) produktivitas kerja pegawai dihasilkan berdasarkan apa yang dikerjakan oleh pegawai itu sesuai dengan tanggung jawabnya didalam mengerjakan suatu tugas yang telah ditetapkan oleh organisasi untuk menghasilkan hasil yang baik atau sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh organisasi. Salah satu upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja adalah dengan memperhatikan etos kerja (Nasution, 2020).

Produktivitas kerja pegawai pada saat ini masih terdapat permasalahan, salah satu penyebabnya adalah pengaruh etos kerja. Menurut (Nopiyanti *et al.*, 2023) Etos Kerja adalah keyakinan yang dimiliki seseorang ketika melakukan sesuatu dengan tekad dalam bekerja dan memberi hasil terbaik. Pegawai yang memiliki etos kerja tinggi cenderung menunjukkan ketekunan, ketelitian, kejujuran, serta kesungguhan dalam menyelesaikan tugasnya.

Berdasarkan hasil observasi penerapan etos kerja pada pegawai kontrak Dinas Lingkungan Hidup Dan Pangan Kabupaten Magetan, menjadi isu yang cukup menonjol dan berdampak pada produktivitas kerja secara keseluruhan. Fakta di lapangan menunjukkan bahwa masih banyak pegawai kontrak yang menunjukkan tingkat disiplin kerja yang rendah, misalnya sering datang terlambat, tidak konsisten dalam jam kerja, serta kurang patuh terhadap aturan yang berlaku. Selain itu, rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan juga masih minim, terlihat dari pekerjaan yang dilakukan asal-asalan, tidak sesuai prosedur, bahkan sering kali tidak tuntas. Padahal, pegawai kontrak memiliki peran strategis dalam operasional dinas, terutama di bidang teknis seperti kebersihan, pengelolaan taman, pengolahan limbah, serta pengawasan keamanan lingkungan dan pangan (Data primer, 2025)

Dari sebagian pegawai kontrak menyatakan fenomena lemahnya etos kerja ini tidak berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti kurangnya pembinaan dari atasan, tidak adanya sistem

penghargaan yang memadai, status kerja yang tidak tetap, serta kurangnya kesempatan pengembangan diri. Pegawai kontrak sering kali merasa posisinya kurang diakui, sehingga menurunkan motivasi kerja dan komitmen terhadap organisasi. Hal ini tentunya berbeda dengan pegawai tetap (ASN) yang memiliki jaminan karier dan struktur pengembangan yang lebih jelas (Data primer, 2025).

Menurut Nissa & Pujianto (2024) Etos kerja berfungsi sebagai penggerak yang tetap dalam bertindak dan beraktivitas setiap individu. Etos kerja beroperasi sebagai suatu konsep kerja atau pola kerja yang diyakini baik dan benar oleh seseorang atau sekelompok orang dan diwujudkan melalui perilaku kerja yang khas. Sama halnya dengan pendapat Angelina *et al.*, (2024) Etos kerja dapat diartikan sebagai nilai-nilai dan etika dasar dalam suatu organisasi perusahaan yang mengarahkan perilaku individu dan kelompok kerja. Hal ini bertujuan agar mereka dapat bekerja dengan perspektif yang jelas, terarah, dan terkendali.

Etos kerja dalam organisasi mencakup motivasi yang menggerakkan, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi-aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip dan standar yang menjadi dasar perilaku dan nilai-nilai yang diadopsi individu-individu manusia di dalam organisasi (Karsim, 2023). Salah satu ukuran kualitas pegawai dapat dilihat dari sudut etos kerjanya, semakin tinggi etos kerja, maka kualitas pegawai akan semakin baik,

kualitas pegawai akan semakin baik jika memiliki etos kerja yang tinggi (Irfan, 2020).

Berikut data etos kerja hasil pra survey terhadap 40 pegawai kontrak Dinas Lingkungan Hidup Dan Pangan Kabupaten Magetan.

Tabel 1. 4 Etos Kerja

No	Etos Kerja	Jawaban			
		STS	TS	S	SS
1	Saya menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu yang ditetapkan.	10%	30%	50%	10%
2	Saya merasa bersemangat setiap kali mendapat tantangan baru di tempat kerja	15%	40%	38%	8%
3	Saya datang tepat waktu setiap kali masuk kerja	0%	28%	53%	20%
4	Saya fokus dan tidak mudah menyerah dalam menyelesaikan pekerjaan	3%	30%	50%	18%
5	Saya bekerja dengan jujur dan menghargai nilai-nilai moral	0%	5%	65%	30%

Sumber: Data Diolah Peneliti 2025

Berdasarkan data dalam tabel 1.4 mengenai etos kerja pegawai, pada pernyataan pertama, “Saya menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu yang ditetapkan”, mayoritas responden menunjukkan sikap positif terhadap kedisiplinan kerja. Sebanyak 50% responden menyatakan setuju dan 10% sangat setuju. Meskipun demikian, terdapat 30% responden yang menyatakan tidak setuju dan 10% sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar pegawai telah menunjukkan kepatuhan terhadap tenggat waktu, masih ada sebagian yang mengalami hambatan dalam manajemen waktu atau kemungkinan beban kerja yang terlalu berat.

Pernyataan kedua, “Saya merasa bersemangat setiap kali mendapat tantangan baru di tempat kerja”, mendapatkan tanggapan yang cukup beragam. Sebanyak 38% responden menyatakan setuju dan 8% sangat setuju. Namun, angka responden yang menyatakan tidak setuju (40%) dan sangat tidak setuju (15%) juga cukup tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar pegawai belum memiliki antusiasme tinggi terhadap tantangan baru, yang bisa disebabkan oleh lingkungan kerja yang kurang suportif, minimnya penghargaan atas inisiatif, atau kurangnya rasa aman dalam menghadapi perubahan.

Pada pernyataan ketiga, “Saya datang tepat waktu setiap kali masuk kerja”, sebanyak 53% responden menyatakan setuju dan 20% sangat setuju. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki kedisiplinan dalam hal kehadiran. Sebaliknya, 28% responden menyatakan tidak setuju, meskipun tidak ada yang sangat tidak setuju. Artinya, masih ada sebagian kecil pegawai yang belum konsisten dalam menjaga ketepatan waktu, dan hal ini bisa menjadi perhatian manajemen untuk meningkatkan kedisiplinan kerja.

Selanjutnya, pernyataan “Saya fokus dan tidak mudah menyerah dalam menyelesaikan pekerjaan” mendapatkan respon yang dominan positif. Sebanyak 50% responden menyatakan setuju dan 18% sangat setuju. Sementara itu, 30% responden menyatakan tidak setuju dan 3% sangat tidak setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai cukup gigih dan memiliki daya tahan kerja yang baik, walaupun ada sebagian kecil yang

mungkin mengalami penurunan fokus karena tekanan kerja, kelelahan, atau faktor lainnya.

Pada pernyataan terakhir, “Saya bekerja dengan jujur dan menghargai nilai-nilai moral”, responden memberikan jawaban yang sangat positif. Sebanyak 65% responden menyatakan setuju dan 30% sangat setuju. Hanya 5% yang menyatakan tidak setuju, dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa integritas dan nilai moral sangat dijunjung tinggi oleh sebagian besar pegawai, dan menjadi kekuatan utama dalam etos kerja mereka.

Berdasarkan hasil pra survey terhadap 40 pegawai kontrak Dinas Lingkungan Hidup Dan Pangan Kabupaten Magetan, mengenai etos kerja pegawai dapat disimpulkan secara umum mayoritas pegawai menunjukkan etos kerja yang baik, terutama dalam hal disiplin, kejujuran, dan ketekunan dalam bekerja. Namun, terdapat beberapa aspek yang masih perlu mendapatkan perhatian lebih lanjut dari manajemen, khususnya terkait semangat menghadapi tantangan baru dan konsistensi kedisiplinan waktu.

Mayoritas pegawai menunjukkan kepatuhan terhadap tenggat waktu dan memiliki disiplin dalam kehadiran, yang mencerminkan kesadaran terhadap tanggung jawab kerja. Namun, masih terdapat sebagian pegawai yang mengalami hambatan dalam menyelesaikan tugas tepat waktu, yang kemungkinan disebabkan oleh manajemen waktu yang kurang efektif atau beban kerja yang terlalu tinggi. Dalam hal semangat menghadapi tantangan baru, tampak bahwa sebagian besar pegawai belum sepenuhnya

menunjukkan antusiasme tinggi. Tingginya respon negatif menunjukkan adanya kebutuhan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih suportif, aman, dan memberikan penghargaan terhadap inisiatif.

Sementara itu, respon terhadap pernyataan fokus dan tidak mudah menyerah mengindikasikan bahwa sebagian besar pegawai memiliki ketekunan dan daya tahan kerja yang baik, meskipun ada sebagian kecil yang masih menunjukkan kelemahan dalam aspek tersebut, yang bisa berkaitan dengan tekanan atau beban kerja. Yang paling menonjol adalah aspek kejujuran dan penghargaan terhadap nilai-nilai moral, di mana hampir seluruh responden menunjukkan sikap sangat positif. Hal ini menandakan bahwa integritas menjadi nilai kuat yang tertanam dalam budaya kerja pegawai dan menjadi fondasi penting dalam membentuk etos kerja yang sehat.

Secara keseluruhan, pegawai menunjukkan etos kerja yang kuat, terutama dalam aspek integritas, kedisiplinan kehadiran, dan kegigihan kerja. Namun, masih terdapat tantangan dalam aspek semangat menghadapi tantangan baru dan disiplin menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, yang perlu mendapatkan perhatian lebih lanjut dari organisasi. Penguatan motivasi, pelatihan manajemen waktu, serta penciptaan lingkungan kerja yang lebih suportif dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan etos kerja secara menyeluruh.

Jika merujuk pada teori Darajat (2015), maka etos kerja pegawai dalam penelitian ini secara umum telah mencerminkan sikap positif

terhadap pekerjaan, khususnya dalam hal disiplin, tanggung jawab, dan kejujuran. Namun, masih terdapat tantangan pada aspek semangat berprestasi dan keberanian dalam menghadapi tantangan, yang perlu diperkuat melalui pembinaan motivasi, penciptaan lingkungan kerja yang suportif, serta pemberian penghargaan terhadap inisiatif dan pencapaian individu. Dengan demikian, nilai-nilai etos kerja secara utuh dapat berkembang dan mendukung peningkatan produktivitas kerja secara menyeluruh.

Dalam penelitian yang dilakukan Christianadi & Zagladi (2024) menjelaskan bahwa Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Sama halnya dengan penelitian Nasution, (2020) bahwa *work ethic* atau etos kerja yang tinggi maka secara langsung dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Rosanti & Silvia (2023) bahwa produktivitas kerja meningkat karena adanya etos kerja yang tinggi.

Menurut Sain *et al.*, (2023) di dalam penelitiannya menjelaskan etos kerja mempengaruhi produktivitas kerja secara positif dan signifikan. Sedangkan penelitian oleh Elvatiana *et al.*, (2024) juga menunjukkan etos kerja juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Etos kerja merupakan semangat kerja dari seseorang yang akan mempengaruhi pada setiap tindakannya. Jadi apabila seorang karyawan memiliki etos kerja yang tinggi maka dia akan lebih baik dalam melakukan pekerjaannya, begitupun sebaliknya (Wiguna & Radila, 2023). Sebaliknya penelitian yang dilakukan

Adelia *et al.*, (2025) menjelaskan bahwa etos kerja itu tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa etos kerja tidak selalu berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.

Faktor selanjutnya yang diduga dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai adalah budaya organisasi. Menurut Liaily *et al.*, (2023) Budaya organisasi biasanya ditentukan oleh nilai-nilai bersama, kebiasaan, sikap, dan etika kerja dari semua organisasi penyusunnya. Komponen-komponen ini berfungsi sebagai kerangka kerja untuk menilai seberapa baik karyawan berperilaku, berpikir, bekerja sama, dan berinteraksi dengan lingkungannya.

Berdasarkan hasil pra survey kuesioner terbuka mengenai faktor yang menghambat dalam menyelesaikan jumlah pekerjaan yang ditugaskan, dalam suatu instansi Dinas Lingkungan Hidup dan Pangan Kabupaten Magetan di mana budaya organisasi yang belum terbentuk secara solid tampak dari belum adanya sistem kerja yang terstruktur dengan baik, lemahnya komunikasi lintas bagian, serta ketimpangan distribusi beban kerja antarpegawai, khususnya pegawai kontrak. Beban kerja yang tinggi dan cenderung tidak merata menjadi keluhan yang umum disampaikan, terutama oleh pegawai kontrak yang merasa memiliki tanggung jawab lebih besar dibandingkan dengan fasilitas dan penghargaan yang diterima. Kondisi ini diperparah oleh lemahnya koordinasi antara atasan dan bawahan, serta antar-unit kerja, yang menyebabkan kesalahpahaman dalam pelaksanaan tugas, tumpang tindih pekerjaan, serta keterlambatan dalam

penyelesaian target. Koordinasi yang tidak berjalan optimal sering kali menimbulkan kebingungan, beban kerja ganda, dan bahkan konflik kerja, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap produktivitas pegawai secara keseluruhan (Data primer 2025).

Kesimpulan berdasarkan hasil kuesioner terbuka faktor yang mempengaruhi Budaya Organisasi Pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Pangan Kabupaten Magetan kurangnya pelatihan, minimnya forum evaluasi, tidak adanya analisis beban kerja, serta rendahnya perhatian terhadap kesejahteraan dan motivasi pegawai kontrak. Akibatnya, koordinasi terganggu, produktivitas menurun, dan iklim kerja menjadi tidak kondusif (Data primer, 2025).

Budaya organisasi (*organizational culture*) sering diartikan sebagai nilai-nilai, simbol yang mengerti dan dipatuhi bersama, yang dimiliki suatu organisasi sehingga anggota organisasi merasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi yang berbeda dengan organisasi lain (Sunaryo *et al.*, 2023). Sejalan dengan pendapat Doni Zaelani *et al.*, (2024) budaya organisasi merupakan sebuah persepsi bersama yang dijadikan pegangan seluruh pegawai kemudian dapat mempengaruhi cara kerja dan perilaku para pegawai tersebut.

Berikut data budaya organisasi hasil pra survey terhadap 40 pegawai kontrak Dinas Lingkungan Hidup Dan Pangan Kabupaten Magetan.

Tabel 1. 5 Budaya Organisasi

No	Budaya Organisasi	Jawaban			
		STS	TS	S	SS
1	Saya didorong untuk mencoba cara kerja baru meskipun berisiko.	8%	25%	55%	13%
2	Merasa dihargai dan dilibatkan dalam pengambilan keputusan	3%	8%	58%	33%
3	Saya memahami hasil akhir yang ingin dicapai oleh organisasi.	3%	50%	43%	5%
4	Pimpinan peduli dan mendukung pengembangan pegawai	3%	38%	48%	13%
5	Budaya kerja di kantor ini mendukung inovasi dan kreativitas.	0%	40%	50%	10%

Sumber: Data Diolah Peneliti 2025

Berdasarkan tabel 1.5, Pada pernyataan pertama, “Saya didorong untuk mencoba cara kerja baru meskipun berisiko”, mayoritas responden menunjukkan sikap positif. Sebanyak 55% menyatakan setuju dan 13% sangat setuju. Namun demikian, terdapat 25% yang menyatakan tidak setuju dan 8% sangat tidak setuju. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki keberanian dalam berinovasi, dan mencoba hal baru meskipun masih ada sebagian kecil yang ragu atau takut mengambil risiko, yang kemungkinan disebabkan oleh ketidaksiapan sistem dalam menerima kegagalan atau kurangnya dukungan terhadap eksperimen baru.

Pernyataan kedua, “Merasa dihargai dan dilibatkan dalam pengambilan keputusan”, menunjukkan hasil yang sangat positif, di mana 58% responden menyatakan setuju dan 33% sangat setuju. Hanya 8% yang tidak setuju dan 3% sangat tidak setuju. Hal ini menandakan bahwa sebagian besar pegawai merasa adanya penghargaan dan partisipasi dalam

proses pengambilan keputusan, yang merupakan indikator penting dari budaya organisasi yang partisipatif dan menghargai kontribusi individu.

Pada pernyataan ketiga, “Saya memahami hasil akhir yang ingin dicapai oleh organisasi”, sebanyak 43% responden menyatakan setuju dan 5% sangat setuju. Namun, angka responden yang menyatakan tidak setuju cukup tinggi, yaitu 50%, meskipun hanya 3% yang sangat tidak setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa masih ada tingkat ketidakjelasan atau kurang komunikasi terkait visi dan tujuan organisasi kepada sebagian besar pegawai, yang dapat berdampak pada arah kerja dan keutuhan tim dalam mencapai target bersama.

Selanjutnya, pernyataan keempat, “Pimpinan peduli dan mendukung pengembangan pegawai”, memperoleh tanggapan beragam. Sebanyak 48% responden menyatakan setuju dan 13% sangat setuju, sedangkan 38% tidak setuju dan 3% sangat tidak setuju. Ini menunjukkan bahwa hampir separuh pegawai merasa mendapat dukungan dari pimpinan dalam pengembangan diri, tetapi masih ada sekelompok besar yang merasa kurang diperhatikan. Hal ini bisa menjadi bahan evaluasi bagi manajemen untuk meningkatkan program pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia.

Pada pernyataan terakhir, “Budaya kerja di kantor ini mendukung inovasi dan kreativitas”, 50% responden menyatakan setuju dan 10% sangat setuju, sementara 40% tidak setuju dan tidak ada yang sangat tidak setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar responden

menganggap budaya kerja cukup mendukung inovasi, Tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Namun, aspek pemahaman terhadap visi organisasi serta persepsi terhadap dukungan pimpinan masih perlu mendapatkan perhatian lebih lanjut agar budaya organisasi semakin kuat dan terarah.

Berdasarkan hasil pra survey terhadap 40 pegawai kontrak Dinas Lingkungan Hidup Dan Pangan Kabupaten Magetan, terhadap budaya organisasi, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki pandangan positif terhadap budaya kerja organisasi, terutama dalam hal dukungan terhadap inovasi, keterlibatan dalam pengambilan keputusan, dan penghargaan terhadap kontribusi individu. Hal ini tercermin dari tingginya persentase responden yang merasa terdorong untuk mencoba cara kerja baru dan merasa dilibatkan serta dihargai dalam proses pengambilan keputusan.

Namun demikian, beberapa aspek penting masih perlu mendapatkan perhatian. Pemahaman terhadap visi dan tujuan organisasi masih tergolong rendah, ditandai dengan tingginya persentase responden yang menyatakan tidak setuju. Hal ini mengindikasikan adanya masalah dalam komunikasi strategis organisasi kepada pegawai, yang bisa berdampak pada arah kerja yang kurang terfokus dan lemahnya keterpaduan tim dalam mencapai tujuan bersama.

Selain itu, persepsi terhadap dukungan pimpinan terhadap pengembangan pegawai juga menunjukkan hasil yang beragam. Meskipun hampir separuh responden merasa mendapat dukungan, masih ada

sekelompok besar pegawai yang merasa kurang diperhatikan. Ini menunjukkan pentingnya evaluasi dan penguatan peran pimpinan dalam pembinaan dan pengembangan SDM, agar seluruh pegawai merasa didukung untuk tumbuh dan berkontribusi maksimal.

Terakhir, meskipun budaya kerja yang mendukung inovasi dan kreativitas diakui oleh sebagian besar responden, masih ada pegawai yang merasa sebaliknya. Hal ini menandakan bahwa penerapan budaya inovatif belum merata di seluruh bagian organisasi, sehingga diperlukan upaya yang lebih konsisten dan menyeluruh dalam membangun iklim kerja yang terbuka terhadap ide dan perubahan. Secara keseluruhan, budaya kerja organisasi sudah menunjukkan arah yang baik dalam membentuk lingkungan kerja yang partisipatif dan inovatif, namun aspek komunikasi visi, perhatian pimpinan, dan pemerataan dukungan terhadap kreativitas perlu ditingkatkan agar budaya organisasi dapat berjalan secara efektif dan menyeluruh.

Jika dikaitkan dengan teori Sulaksono (2015), maka budaya organisasi dalam temuan tabel 1.5 sudah mencerminkan nilai-nilai positif seperti partisipasi, adaptasi terhadap perubahan, dan semangat inovasi. Namun, aspek seperti pemahaman visi organisasi, dukungan pimpinan, dan pemerataan iklim inovatif masih menjadi titik lemah yang perlu diperbaiki. Organisasi perlu memperkuat komunikasi visi, meningkatkan peran kepemimpinan, dan menciptakan iklim kerja yang lebih konsisten agar

budaya organisasi benar-benar mendukung pencapaian kinerja secara menyeluruh.

Dalam penelitian yang dilakukan Wicaksono & Turangan (2024) menjelaskan bahwa budaya organisasi sangat positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan Adrian (2022) menjelaskan bahwa budaya organisasi positif terhadap produktivitas kerja. Produktivitas kerja yang tinggi dapat dipengaruhi apabila budaya organisasi yang kuat dan sehat juga dapat membantu membentuk perilaku dan sikap yang sesuai dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi sehingga dapat dikatakan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Yolanda *et al.*, 2024).

Menurut Hidayat *et al.*, (2022) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa budaya organisasi mempengaruhi produktivitas kerja. Sejalan dengan penelitian (Eka & Wibowo, 2021) menjelaskan bahwa budaya organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya penelitian yang dilakukan Wahyuni *et al.*, (2024) menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak selalu berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Selain Etos Kerja dan Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja juga dijadikan tolak ukur terhadap produktivitas kerja. Menurut Karauwan *et al.*, (2024). Lingkungan tempat karyawan menyelesaikan tanggung jawab harian mereka dikenal sebagai lingkungan kerja. Lingkungan yang

menyenangkan dan memberikan kepuasan serta rasa aman memiliki kecenderungan mempengaruhi produktivitas kerja pegawai, karena pegawai tidak merasa terganggu dalam melaksanakan tugas-tugasnya, sehingga mereka lebih aktif, tenang, tekun dan serius menghadapi tugasnya (Kudratul Alam & Sarpan, 2024).

Pernyataan ini diperkuat oleh hasil wawancara dengan beberapa pegawai kontrak yang mengindikasikan bahwa pada Dinas Lingkungan Hidup dan Pangan Kabupaten Magetan, banyak pegawai kontrak yang bekerja langsung di lapangan, seperti petugas kebersihan, pengelola taman, petugas TPA, serta pengangkut sampah. Dalam menjalankan tugasnya, mereka menghadapi kenyataan bahwa fasilitas kerja yang tersedia masih terbatas. Beberapa di antaranya mengeluhkan alat kerja yang kurang lengkap, kendaraan operasional yang sering rusak, hingga minimnya perlengkapan keselamatan kerja (K3) seperti sarung tangan, masker, jas hujan, atau sepatu bot. Keterbatasan ini menyebabkan pekerjaan menjadi kurang efisien dan berisiko terhadap keselamatan pegawai (Data primer, 2025).

Selain itu, hasil observasi di lapangan menyatakan bahwa cuaca yang tidak menentu, seperti hujan deras yang tiba-tiba, terik matahari berlebihan, atau kondisi angin kencang, sering kali menjadi kendala besar bagi pegawai lapangan. Saat musim hujan, tugas seperti menyapu jalan, memungut sampah, atau membersihkan saluran air menjadi lebih berat dan berisiko, sementara saat musim kemarau panjang, debu dan panas ekstrem

dapat mengganggu kesehatan serta menurunkan stamina kerja. Kondisi cuaca ekstrem tersebut secara langsung memengaruhi kenyamanan dan kemampuan fisik pegawai untuk bekerja secara optimal. Secara keseluruhan hasil wawancara dan observasi menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti keterbatasan sarana kerja, rendahnya anggaran, kondisi cuaca ekstrem, lemahnya sistem K3, dan kurangnya manajemen operasional lapangan merupakan penyebab utama rendahnya kenyamanan dan efisiensi kerja pegawai kontrak di lapangan. Kombinasi dari faktor-faktor ini berdampak langsung terhadap produktivitas dan keselamatan kerja mereka (Data primer, 2025).

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerjabaik berbentuk fisik maupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja (Prianto *et al.*, 2024). Sejalan dengan pendapat (Rizki & Rozamuri, 2024) menjelaskan bahwa lingkungan kerja terbagi menjadi dua macam, yaitu lingkungan kerja fisik seperti susunan ruang kerja, pencahayaan, suhu udara, keheningan ruangan, suasana kerja dan lingkungan kerja non fisik seperti tanggung jawab, struktur kerja, dukungan pemimpin, cara komunikasi, dan kerja sama antar karyawan.

Berikut data lingkungan kerja hasil pra survey terhadap 40 pegawai kontrak Dinas Lingkungan Hidup Dan Pangan Kabupaten Magetan.

Tabel 1. 6 Lingkungan Kerja

No	Lingkungan Kerja	Jawaban			
		STS	TS	S	SS
1	Lingkungan kerja saya nyaman dan mendukung konsentrasi.	3%	58%	35%	5%
2	Hubungan kerja antarpegawai di sini sangat baik.	8%	35%	35%	23%
3	Saya merasa aman dan tenang saat bekerja.	3%	38%	50%	10%
4	Pimpinan bersikap adil kepada seluruh pegawai kontrak.	0%	38%	48%	15%
5	Fasilitas kerja yang tersedia mendukung pelaksanaan tugas saya.	15%	40%	30%	15%

Sumber: Data Diolah Peneliti 2025

Berdasarkan data pada tabel 1.6 mengenai lingkungan kerja, pada pernyataan pertama, “Lingkungan kerja saya nyaman dan mendukung konsentrasi”, sebanyak 58% responden menyatakan tidak setuju, 35% setuju, 5% sangat setuju, dan 3% sangat tidak setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa lingkungan kerja belum cukup nyaman dan kurang mendukung konsentrasi, yang dapat berdampak langsung pada produktivitas kerja. Hal ini menjadi perhatian penting bagi organisasi untuk memperbaiki kondisi lingkungan kerja.

Pernyataan kedua, “Hubungan kerja antarrekan di sini sangat baik”, memperoleh tanggapan seimbang, yaitu 35% responden menyatakan setuju, 35% tidak setuju, 23% sangat setuju, dan 8% sangat tidak setuju. Meskipun sebagian besar tanggapan menunjukkan hubungan kerja yang baik, masih terdapat porsi signifikan yang merasa hubungan kerja antarpegawai belum ideal. Ini menunjukkan perlunya peningkatan komunikasi, kerja tim, dan budaya saling menghargai di lingkungan kerja.

Pada pernyataan ketiga, “Saya merasa aman dan tenang saat bekerja”, mayoritas responden memberikan tanggapan positif dengan 50% menyatakan setuju dan 10% sangat setuju. Sebanyak 38% menyatakan tidak setuju dan 3% sangat tidak setuju. Data ini mencerminkan bahwa sebagian besar pegawai merasa aman dan tenang dalam bekerja, meskipun masih ada sebagian kecil yang belum merasakan ketenangan dan keamanan secara maksimal.

Pernyataan keempat, “Pimpinan bersikap adil kepada seluruh pegawai kontrak”, mendapatkan tanggapan yang relatif positif. Sebanyak 48% responden setuju, 15% sangat setuju, dan 38% tidak setuju. Tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai kontrak menilai adanya sikap adil dari pimpinan, walaupun masih ada sekelompok responden yang merasakan ketidakadilan. Organisasi perlu memastikan perlakuan yang adil dan transparan dalam manajemen pegawai kontrak.

Pada pernyataan kelima, “Fasilitas kerja yang tersedia mendukung pelaksanaan tugas saya”, tanggapan responden cenderung lebih bervariasi. Sebanyak 40% menyatakan tidak setuju, 30% setuju, dan masing-masing 15% menyatakan sangat tidak setuju serta sangat setuju. Hasil ini menunjukkan adanya ketidakpuasan terhadap fasilitas kerja yang tersedia, yang kemungkinan besar belum memadai dalam mendukung kinerja pegawai. Perlu dilakukan evaluasi terhadap kelengkapan dan kualitas fasilitas yang disediakan.

Berdasarkan hasil pra survey terhadap 40 pegawai kontrak Dinas Lingkungan Hidup Dan Pangan Kabupaten Magetan, terkait lingkungan kerja, dapat disimpulkan bahwa secara umum kondisi lingkungan kerja bagi pegawai kontrak masih belum sepenuhnya mendukung pelaksanaan tugas secara optimal. Sebagian besar pegawai merasa lingkungan kerja mereka belum cukup nyaman dan kurang mendukung konsentrasi, yang dapat berdampak negatif terhadap produktivitas.

Rasa aman dan tenang saat bekerja dirasakan oleh sebagian besar pegawai, meskipun tidak merata. Masih ada sebagian yang belum merasa sepenuhnya nyaman secara psikologis, sehingga perlu perhatian untuk menciptakan suasana kerja yang lebih stabil dan menenangkan. Sikap pimpinan terhadap keadilan dinilai cukup positif, namun tetap diperlukan upaya yang lebih konsisten dalam memberikan perlakuan yang setara kepada seluruh pegawai kontrak agar tidak timbul kesenjangan persepsi di antara mereka.

Sementara itu, fasilitas kerja yang tersedia dinilai belum sepenuhnya memadai. Sebagian pegawai merasa bahwa sarana dan prasarana kerja masih kurang dalam mendukung pelaksanaan tugas, sehingga perlu adanya evaluasi dan peningkatan dalam penyediaan fasilitas yang lebih layak dan sesuai kebutuhan kerja. Secara keseluruhan, lingkungan kerja memerlukan perbaikan dalam berbagai aspek, baik fisik, sosial, maupun manajerial, untuk menciptakan suasana kerja yang lebih mendukung, produktif, dan berkelanjutan bagi pegawai kontrak.

Dengan demikian, bila merujuk pada teori Nitisemito (2012), maka lingkungan kerja pada instansi yang diteliti belum sepenuhnya memenuhi standar lingkungan kerja yang ideal, baik dari segi fisik, sosial, maupun psikologis. Perbaikan di berbagai aspek ini sangat penting untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menunjang produktivitas pegawai secara keseluruhan. Hubungan kerja antar rekan menunjukkan dinamika yang beragam. Meskipun terdapat pegawai yang merasa hubungan tersebut berjalan dengan baik, masih ada juga yang merasakan kurangnya keharmonisan dan kerja sama yang efektif, sehingga penting bagi organisasi untuk meningkatkan iklim kerja yang lebih kolaboratif.

Dalam penelitian yang dilakukan Narpati *et al.*, (2024) menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan Valendra *et al.*, (2020) juga menjelaskan bahwa lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Penelitian lainnya juga menjelaskan bahwa Lingkungan kerja yang kondusif terbukti mampu meningkatkan kinerja dan efisiensi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Beberapa aspek lingkungan kerja yang ditemukan memiliki dampak positif terhadap produktivitas karyawan antara lain hubungan interpersonal dan fasilitas kerja (Taka, 2021).

Menurut Prabowo *et al.*, (2024) menjelaskan dalam penelitiannya bahwa lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja dengan hasil yang positif dan signifikan. Sejalan dengan penelitian Erap *et*

al., (2024) lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Sebaliknya penelitian yang dilakukan (Parashakti & Noviyanti, 2021) menjelaskan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak selalu berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dinas Lingkungan Hidup Dan Pangan Kabupaten Magetan harus mengerjakan berbagai usaha dan aktivitas secara produktif guna mencapai hasil yang optimal. Produktivitas merupakan suatu ukuran bagi tingkat kinerja pegawai yang dapat menghasilkan sesuatu. Produktivitas berarti kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu, dalam organisasi kerja yang akan dihasilkan adalah perwujudan tujuannya, materil maupun non materil (Suherman *et al.*, 2024).

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan dengan permasalahan yang diperoleh dari survei yang dilakukan dan adanya gap research yang ditunjukkan oleh penelitian terdahulu, serta mengingat pentingnya etos kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pegawai Kontrak Dinas Lingkungan Hidup Dan Pangan Kabupaten Magetan”**.

B. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang dijelaskan, maka peneliti memberi batasan penelitian sebagai berikut:

1. Penelitian dilakukan terhadap seluruh karyawan kontrak di Dinas Lingkungan Hidup Dan Pangan Kabupaten Magetan
2. Variabel penelitian ini akan dibatasi pada masalah etos kerja (X_1), budaya organisasi (X_2), lingkungan kerja (X_3), dan produktivitas kerja (Y).
3. Responden penelitian ini adalah seluruh karyawan kontrak di Dinas Lingkungan Hidup Dan Pangan Kabupaten Magetan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Etos Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja Pegawai Kontrak Dinas Lingkungan Hidup Dan Pangan Kabupaten Magetan?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kontrak Dinas Lingkungan Hidup Dan Pangan Kabupaten Magetan?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kontrak Dinas Lingkungan Hidup Dan Pangan Kabupaten Magetan?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, Tujuan dari Penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk memberikan bukti empiris Pengaruh Etos Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Kontrak Dinas Lingkungan Hidup Dan Pangan Kabupaten Magetan.
2. Untuk memberikan bukti empiris Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Pegawai Kontrak Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Magetan
3. Untuk memberikan bukti empiris Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Kontrak Dinas Lingkungan Hidup Dan Pangan Kabupaten Magetan.

E. Manfaat Penelitian

Setiap penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak. Adapun manfaat dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori dan literatur di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memahami faktor-faktor yang

mempengaruhi produktivitas kerja Pegawai Kontrak Dinas Lingkungan Hidup Dan Pangan Kabupaten Magetan.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori dan literatur di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja Pegawai Kontrak Dinas Lingkungan Hidup Dan Pangan Kabupaten Magetan.

b. Bagi Pegawai Kontrak Dinas Lingkungan Hidup Dan Pangan Kabupaten Magetan

Membantu pegawai memahami faktor-faktor yang dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja mereka.