

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Manusia merupakan makhluk pekerja. Dengan bekerja, manusia dapat memenuhi segala keinginannya dengan tujuan untuk hidup. Oleh karena itu, bekerja adalah kehidupan, karena melalui bekerja itulah kehidupan manusia dapat benar-benar menjadi lebih berarti. Pekerjaan merupakan kegiatan yang dijalankan melalui manusia. Jika seseorang mampu bekerja dengan susah payah mereka akan mencapai kesuksesan dalam mencapai kemakmuran dalam gaya hidup dan jika mereka malas mereka akan gagal mendapatkannya. Kesuksesan dan kegagalan merupakan hasil dari upaya kerja keras mereka sendiri. Membahas tentang dunia kerja, dalam suatu pekerjaan memiliki beberapa jenis salah satunya yaitu sikap kerja.¹

Menurut ilmu psikologi sikap digambarkan sebagai kecenderungan yang ditemukan untuk merespon dengan cara yang menyenangkan atau tidak menyenangkan secara konsisten yang berkenaan dengan item tertentu seperti yang dikatakan oleh Kreitner dan Kinicki. Pendapat lain juga dikemukakan oleh Sarwono yang mengatakan bahwa pola pikir (mindset) merupakan suatu periode waktu yang menampilkan pengalaman senang, tidak senang atau perasaan biasa-biasa saja (tidak memihak) dari seseorang terhadap suatu hal. Sesuatu tersebut bisa benda, kejadian, situasi, orang-orang atau kelompok. Jika sesuatu yang muncul adalah perasaan senang, maka itu jauh disebut sebagai pola pikir yang menguntungkan atau positif, sedangkan jika perasaan tidak senang, itu disebut

¹ Badri Khaeruman, "*Memahami Pesan Al-Qur'an (Kajian Tekstual dan Kontekstual)*", (Bandung: Pustaka Setia, 2004), 147.

sebagai sikap yang buruk atau negatif dan jika tidak ada perasaan apapun yaitu sikapnya netral.² Penerapan prinsip-prinsip psikologi merupakan cara terbaik untuk membedakan psikologi industri atau organisasi dari relasi yang biasa dijadikan contoh yang berlawanan dalam program-program di akademi bisnis. Meskipun banyak ditemui topic-topik dalam teks yang sama yaitu sumber daya manusia atau perilaku organisasi, teknik-teknik dan berbagai alasan yang melatar belakangi disiplin ilmu masing-masing.³

Setiap karyawan atau pegawai tidak hanya dituntut untuk memiliki pengetahuan dan keterampilan yang mampu melaksanakan tugas dengan baik, tetapi juga harus memiliki sikap yang baik. Kemampuan dalam menghadapi situasi dengan baik dan cerdas juga diutamakan dalam lembaga organisasi karena pekerja dianggap mampu menyeimbangkan serta meningkatkan kinerja yang efektif baik individu maupun tim. Setiap individu akan membandingkan sesuatu hal yang didapat dari perusahaan dengan sesuatu yang diberikannya terhadap perusahaan. Perbandingan tersebut akan menimbulkan persepsi karyawan terhadap pekerjaannya dalam perusahaan. Di dalam organisasi sikap kerja sangat penting karena sikap merupakan komponen dalam perilaku kerja. Sikap kerja berisi evaluasi positif atau negatif yang dimiliki oleh karyawan dalam bekerja. Sikap Kerja adalah hal yang penting dalam kehidupan pada suatu organisasi, karena sikap sangat berkaitan dengan suatu tindakan untuk menyelesaikan tugas dalam suatu

² Dr. Umi Anugerah Izzati dan Olievia Prabandini Mulyana, *"Psikologi Industri dan Organisasi"*, (Surabaya: Bintang Surabaya, 2019), 44.

³ Sutarto Wijoyo, *"Psikologi Industri dan Organisasi: Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia"*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010), 2.

pekerjaan. Pemahaman terhadap sikap ini penting karena sikap membantu orang menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja.⁴

Pada dasarnya pola pikir atau perilaku seseorang merupakan kebiasaan, temperamen, dan ketergantungan itu sendiri yang sering dilakukan berdasarkan sepenuhnya pada kepribadian dan motivasi yang diperoleh. Sikap kerja adalah kecenderungan gagasan yang dihasilkan lebih dekat dengan pekerjaan yang dirasa tepat karena pekerjaannya dalam bekerja keras, ikhlas dan mampu mendongkrak usaha bisnis. Sikap kerja pegawai berpengaruh pada lembaga organisasi karena, jika sikap kerja yang baik dan efisien, maka tujuan yang diinginkan lembaga tersebut dapat tercapai. Sebaliknya, jika pegawai yang tidak pandai bekerja dan bekerja dengan sesuka hati, giat bekerja jika ada manajer saja, dan berbuat curang maka akan sulit untuk mencapai suatu tujuan juga akan merugikan lembaga organisasi tersebut.

Mekhelluloh, Syahrums, dan Rachmatullaily mengatakan bahwa Kinerja pegawai yaitu prestasi seseorang dalam menjalankan kewajiban dan tanggung jawab dalam penugasan kerja. Kinerja adalah keberhasilan seseorang dalam melaksanakan kewajiban tugas dari pekerjaan yang dilaksanakan yang digapai kepadanya dan tanggung jawab untuk menuai sasaran target kerja. Pegawai bisa bekerja dengan baik jika mereka mempunyai hasil kerja yang sesuai. Kinerja secara keseluruhan merupakan salah satu penentu salah satu keberhasilan dalam mencapai prestasi.⁵ Arti dari pegawai sendiri yaitu unsur penting dalam menentukan pemenuhan kebutuhan keberhasilan dalam lembaga organisasi. Untuk menggapai

⁴ Alias, Serlin Serang, "Pengaruh Pengetahuan, Sikap Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", Jurnal Ilmu Ekonomi, Volume 1, Nomor 1, 2018, 83.

⁵ Apnur Wirli Aji, M Azis Firdaus, Widhi Ariyo Bimo, "PENGARUH KOMITMEN DAN SIKAP KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN" Jurnal Manager Vol. 3, No 3, 2020, 355.

keinginan tersebut, pegawai diharapkan sesuai dengan kebutuhan yang diinginkan organisasi, yaitu mampu melaksanakan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh atasan atau pimpinan. Setiap lembaga organisasi akan selalu berusaha meningkatkan kinerja pekerja secara keseluruhan, dengan harapan tujuan lembaga organisasi bisa tercapai. Kemampuan pegawai tergambar dari kinerjanya, kinerja keseluruhan yang sangat baik merupakan kinerja keseluruhan yang ideal.

Badan Pengawas Pemilihan Umum atau lebih sering disebut BAWASLU, lembaga pengawas Pemilu sengaja dibentuk untuk mengawasi tahapan penyelenggaraan Pemilu, Menerima aduan, menangani kasus pelanggaran administratif Pemilu serta pelanggaran pidana Pemilu berdasarkan tingkatan sesuai peraturan perundang-undangan Bawaslu diatur dalam Undang-undang No. 7 Tahun 2017 tentang Pemilihan Umum. Perubahan mendasar terkait dengan kelembagaan Pengawas Pemilu baru dilakukan melalui Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2003. UU tersebut menjelaskan pelaksanaan pengawasan pemilu dibentuk sebuah lembaga Ad hoc (sementara) yang terlepas dari struktur KPU.

Selanjutnya kelembagaan pengawas pemilu dikuatkan melalui Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2007, tentang Penyelenggara Pemilu dengan dibentuknya sebuah lembaga tetap yang dinamakan Badan Pengawas Pemilu (Bawaslu). Selanjutnya dengan terbitnya Undang-undang Nomor 15 Tahun 2011 tentang Penyelenggara Pemilu, secara kelembagaan pengawas Pemilu kembali dikuatkan dengan dibentuknya lembaga tetap pengawas Pemilu di tingkat Provinsi dengan nama Bawaslu Provinsi, selain itu juga adanya penguatan dukungan unit kesekretariatan ditambah dengan kewenangan untuk menangani Sengketa Pemilu.⁶

⁶ Bawaslu Sigi, “*Sejarah Singkat Bawaslu*”, <https://sigi.bawaslu.go.id/sejarah-singkat-bawaslu/>, (diakses pada tanggal 01 Agustus 2022 pukul 20.22).

Badan Pengawas Pemilu Provinsi, disingkat Bawaslu Provinsi, adalah badan yang dibentuk oleh Bawaslu yang bertugas mengawasi penyelenggaraan Pemilu di wilayah provinsi. Jumlah anggota pegawai di kantor Bawaslu Kabupaten Nganjuk semua berjumlah 16 orang terdiri atas 5 pimpinan yang satu jabatan sebagai ketua dan 8 staff kesekretariatan. Di wilayah provinsi Jawa Timur tersebar Bawaslu kabupaten atau kota salah satunya yaitu Bawaslu yang ada di kabupaten Nganjuk. Kantor Bawaslu kabupaten Nganjuk terletak di Jl. Dermojoyo, Payaman, Kec. Nganjuk, Kabupaten Nganjuk. Untuk dapat membentuk kinerja yang efisien, lembaga organisasi di bawaslu menerapkan adanya budaya organisasi sikap kerja yang harus dijalankan diantaranya yaitu 1.) malu datang terlambat. 2.) malu setelah absen pulang pagi. 3.) malu pulang lebih awal. 4.) malu tidak masuk kerja. 5.) malu terlalu sering minta izin. 6.) malu berpakaian tidak sesuai aturan. 7.) malu tidak mempunyai program. 8.) malu berpakaian terbengkalai. 9.) malu tempat kerja kotor. 10.) malu menerima gratifikasi.⁷ Sikap kerja dapat membentuk perilaku pegawai melalui budaya organisasi dengan cara menaati aturan yang telah ditetapkan.

Penelitian ini dipilih karena masih terdapat permasalahan yang belum jelas yaitu tentang fenomena perilaku sikap kerja yang ada pada kantor tersebut. Pada saat PPL, dengan tidak sengaja peneliti kebetulan menemukan bahwa ada salah satu pegawai yang tidak menghadiri rapat besar dengan alasan ada kesibukan lain yang belum terselesaikan. Meskipun demikian di waktu selanjutnya hal tersebut tidak terjadi lagi. Dengan adanya SDM (Sumber Daya Manusia) yang sedikit, mereka tetap mampu mempertahankan program kerja yang dijalankan selama 1 minggu

⁷ Pegawai Bawaslu, Kediri, 10 Jaret 2022.

sekali yang diadakan saat evaluasi kinerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan yang dilakukan dapat berjalan dengan lancar karena sebelum acara dimulai mereka akan mempersiapkan dengan sebaik mungkin sehingga tidak ada kegagalan dalam acara. Dan beberapa kali Bawaslu juga memperoleh prestasi dengan adanya program kerja yang dilaksanakan. Maka dapat dipastikan bahwasanya lembaga tersebut bisa menjadi lebih maju dan berkembang lagi kedepannya.

Sikap kerja sendiri yaitu rasa suka atau tidak suka dengan kecenderungan untuk merespons secara hal positif atau negatif untuk mendapatkan apa yang diinginkan di tempat kerja. Secara tidak sengaja peneliti menemukan bahwa pada saat observasi masih ada beberapa pegawai yang datang tidak tepat waktu. Hal ini menunjukkan bahwa kurang adanya kedisiplinan dalam bekerja. Padahal saat wawancara melalui dokumentasi yang diberikan salah satu adanya sikap kerja yang baik yaitu mematuhi pada budaya organisasi yang telah ditetapkan. Tapi disisi lain mereka menyelesaikan tugasnya tepat waktu meskipun dengan cara lembur seharian. Disana juga membiasakan untuk saling membantu satu sama lain dalam menyelesaikan tugas. Sehingga tidak ada tugas-tugas yang menumpuk pada keesokan harinya. Untuk pulang kerja para pegawai selalu pulang pada jam kerjanya, kecuali ada kerjaan lain yang harus diselesaikan di luar kantor seperti adanya kegiatan pramuka di kampus-kampus maupun kegiatan di masyarakat.

Di Bawaslu selain pekerjaan kantor yang harus dikerjakan, diluar kantor juga menjalin adanya kerja sama dengan mengisi kegiatan bersama dengan kampus-kampus dan kegiatan bersama masyarakat. Untuk aturan pakaian yang sudah diterapkan mereka selalu memakai pakaian tepat pada hari tersebut. Untuk

program, disana menetapkan setiap minggunya pegawai harus mempunyai program kegiatan untuk tugasnya yang harus diselesaikan. Ini melatih supaya bisa dilihat perkembangan pegawai setelah bekerja selama satu bulan karena selama satu bulan sekali diadakan evaluasi kinerja bagi para pegawai. Jika ada pegawai yang belum mempunyai program kerja yang seharusnya ada maka pimpinan siap membantu. Sikap kerja pegawai yang ditunjukkan diatas sama halnya terbagi menjadi sikap kerja individu dan kelompok. Untuk sikap kerja individu lebih mengedepankan kedisiplinan mereka saat bekerja dan membuat program kerja selama 1 minggu sekali. Sedangkan untuk sikap kerja kelompok lebih mengedepankan kekompakan tim yaitu dimana mereka harus saling membantu dan pekerjaan yang di jalankan harus diselesaikan tepat waktu.

Dari uraian penjelasan latar belakang masalah di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui lebih dalam tentang sikap kerja pegawai. Maka peneliti memilih masalah tersebut sebagai objek penelitian dan membahasnya dalam sebuah penelitian dengan judul “**Sikap Kerja Pada Pegawai BAWASLU Kabupaten Nganjuk**”.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan uraian konteks penelitian diatas, maka peneliti ingin mengetahui lebih dalam tentang:

1. Bagaimana gambaran Sikap Kerja Pegawai Bawaslu Kabupaten Nganjuk ?
2. Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi Sikap Kerja Pegawai Bawaslu Kabupaten Nganjuk ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan fokus penelitian diatas, penelitian ini dilakukan bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui gambaran Sikap Kerja Pada Pegawai Bawaslu Kabupaten Nganjuk
2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi Sikap Kerja Pegawai Bawaslu Kabupaten Nganjuk

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menambah dan mengembangkan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi yang berkaitan dengan sikap kerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Bagi peneliti, penelitian ini digunakan untuk memberi gambaran pada Bawaslu tentang sikap kerja para pegawainya. Sehingga bisa mengambil tindakan tepat jika ada masalah yang berkaitan dengan sikap kerja pegawai.

E. Penelitian Terdahulu

Pada penelitian ini, penulis mendapatkan ada beberapa proposal terdahulu yang memiliki judul dan berhubungan dengan judul penulis. Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu rujukan dalam melaksanakan suatu penelitian.

1. **Tukinu, Istiatin, Supawi Pawenang tahun 2020 dengan judul “Sikap Kerja Advokat Pada Organisasi Profesional”.**

Penelitian tersebut menjelaskan bahwa adanya sikap kerja yang baik, pada gilirannya akan mempengaruhi kinerja seseorang. Sikap kerja dipengaruhi

berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sikap kerja advokat anggota KAI di Solo Raya dipengaruhi oleh profesionalisme, sikap kerja, dan komitmen organisasi. Hasil penelitian tersebut mengimplikasikan bahwa orientasi terhadap profesi yang mereka tekuni berperan penting dalam menanamkan sikap dan perilaku kerja para pekerja profesional dalam pekerjaan mereka.⁸

Penelitian tersebut sama halnya dengan penelitian ini yang berfokus pada sikap kerja. Bedanya pada penelitian tersebut menggunakan jenis penelitian penjelasan yang bertujuan untuk menemukan dan merevisi fakta-fakta. Sedangkan pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif.

2. Annisa Purbasari, Benedikta Anna Haulian Siboro tahun 2018 dengan judul “Analisis Sikap Kerja Terhadap Faktor Risiko Ergonomi Pada Kerja *Assembly Manual* (Studi Kasus: Laboratorium Teknik Industri Universitas Riau Kepulauan)”.

Tujuan dari penelitian tersebut adalah untuk mengetahui ada atau tidak pengaruh antara sikap kerja duduk dan berdiri terhadap faktor risiko ergonomi untuk durasi waktu terpajan pada kerja *assembly manual*. Penelitian ini menggunakan satu kelompok kontrol dan satu kelompok eksperimen dengan teknik pengumpulan data yaitu observasional dan pengukuran.⁹ Sedangkan pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif.

Penelitian tersebut sama halnya dengan penelitian ini yang berfokus pada sikap kerja. Bedanya pada penelitian tersebut meneliti cara sikap kerja

⁸ Tukinu, Istiatin, Supawi Pawenang, “*Sikap Kerja Advokat Pada Organisasi Profesional*”, Jurnal Ilmiah Ekonomi, Volume 15, nomor 2, 2020, 363.

⁹ Annisa Purbasari, Benedikta Anna Haulian Siboro, “*Analisis Sikap Kerja Terhadap Faktor Risiko Ergonomi Pada Kerja Assembly Manual*”, Jurnal Provisiensi, volume 6, nomor 1, 2018, 11.

duduk dan berdiri. Sedangkan pada penelitian ini meneliti bagaimana sikap individu dalam bekerja.

3. Arisandi Tri Hardiansyah, Aisyah Amelia, Mila Santika tahun 2018 dengan judul "Kepuasan Kerja Sebagai Faktor Terbentuknya Sikap Kerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Kecamatan Klampis Bangkalan".

Tujuan dari penelitian tersebut yaitu untuk menjelaskan bagaimana hubungan kepuasan Kerja sebagai penentu sikap kerja pada pegawai Negeri Sipil Kantor Kecamatan Klampis. Penelitian tersebut memfokuskan pada kegiatan keseharian pegawai dan bagaimana tugas mereka selama bekerja.¹⁰

Penelitian tersebut sama halnya dengan penelitian ini yang berfokus pada sikap kerja pegawai dalam kegiatan keseharian mereka. Bedanya pada penelitian tersebut berhubungan dengan kepuasan kerja. Sedangkan pada penelitian ini hanya berfokus pada sikap individu dalam bekerja.

F. Definisi Istilah

Berdasarkan judul penelitian yang diambil yaitu Sikap Kerja Pada Pegawai BAWASLU Kabupaten Nganjuk. Maka variabel yang digunakan adalah Sikap Kerja.

Sikap kerja pegawai yang ada dalam buku Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia yang ditulis oleh Fauzia Agustini menyatakan bahwa kecenderungan untuk menganggap dan merasa senang atau tidak puas dengan pekerjaan. Tanda peringatan pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya akan bekerja keras, ikhlas dan tidak malas, serta ikut memajukan organisasi. Namun, pegawai yang tidak puas dengan pekerjaannya akan bekerja seenaknya, bekerja jika ada

¹⁰ Arisandi Tri Hardiansyah, Aisyah Amelia, Mila Santika, "*Kepuasan Kerja Sebagai Faktor Terbentuknya Sikap Kerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Kecamatan Klampis*", Bangkalan", Jurnal Kompetensi, volume 12, nomor 2, 2018, 176.

pengawasan, curang, yang pada akhirnya merugikan perusahaan.¹¹ Sikap kerja merupakan hal yang penting dalam kehidupan di sebuah lembaga organisasi, karena sikap sangat erat kaitannya dengan tindakan untuk menyelesaikan suatu tugas dalam suatu pekerjaan. Semakin tinggi aktivitas dalam suatu proses pekerjaan, maka semakin baik beban kerja yang diperoleh pegawai.

¹¹ Fauzia Agustini, "*Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*", (Medan: UISU Press, 2019), 67.