

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat penting. Hal ini dikarenakan oleh bagaimanapun majunya teknologi yang digunakan, atau seberapa banyak dana yang dipersiapkan, tidak akan menjadi bermakna tanpa adanya sumber daya manusia yang profesional (Tjutju dan Suwatno, 2013). Dalam mendukung keunggulan yang dimiliki oleh organisasi pegawai diharapkan memiliki produktivitas kerja yang tinggi dan dibutuhkan peningkatan dan pengembangan sumber daya manusia dengan memaksimalkan kinerja pegawai.

Selain itu, adanya perasaan menyukai pekerjaan seseorang memiliki dampak positif pada motivasi dan kinerja serta keberhasilan organisasi. Dalam meningkatkan performa kinerja karyawan dalam sebuah organisasi, dilakukan melalui adanya sebuah tingkat kepuasan dalam melakukan pekerjaan umumnya terdiri dari peningkatan kinerja, produktivitas, motivasi, prestasi dan kualitas kerja yang lebih tinggi serta kreativitas, inovasi dan kemauan untuk berubah.

Salah satu upaya yang digunakan untuk meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh pegawai adalah dengan memperhatikan motivasi, disiplin, dan etos kerja yang dimiliki oleh setiap pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Perhubungan Kabupaten Kebumen. Kinerja pegawai menjadi hal yang bersifat penting dan diperlukan dalam mendukung

keberhasilan dan pencapaian tujuan yang dimiliki oleh setiap organisasi. Selain itu, kinerja pegawai merupakan salah satu cerminan yang dimiliki dalam sebuah instansi atau organisasi tertentu dalam kegiatan pengelolaan dan membagi setiap pegawai dalam tanggung jawab yang diberikan kepada masing – masing pegawai.

Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Perhubungan Kabupaten Kebumen yang beralamat di jalan Indrakila No 36, Indrakila, Kecamatan kebumen, Kabupaten Kebumen, dengan jumlah pegawai / karyawan total 178 orang, terdiri dari 52 ASN dan 126 Non ASN merupakan instansi yang memiliki tugas untuk urusan pemerintahan bidang kawasan pemukiman, perumahan, lalu lintas, transportasi. Kegiatan pelayanan yang baik dapat tercermin dengan diberikannya pembinaan terhadap pegawai dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat. Kegiatan pelayanan dilakukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, profesional, tanggung jawab, disiplin, etos kerja, motivasi kerja serta komitmen organisasi sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat.

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sutrisno (2016:172) Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Berikut ini

adalah penilaian SKP (Sasaran Kerja Pegawai) di Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Perhubungan Kabupaten Kebumen.

Tabel I-1  
SKP Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Perhubungan Kabupaten Kebumen tahun 2021 dan 2022

SKP tahun 2021

Unsur – Unsur Penilaian		Nilai	Jumlah
Sasaran Kerja PNS		85,47 x 60%	51,28
Perilaku Kerja	Orientasi pelayanan	78 Baik	
	Integritas	77 Baik	
	Komitmen	91 Sangat Baik	
	Disiplin	77 Baik	
	Kerjasama	76 Baik	
	Kepemimpinan		
	Jumlah	397,00	
Nilai rata - rata		79,40	
Nilai perilaku kerja		79,40 x 40%	31,26
Nilai Prestasi Kerja			83,04 Baik

SKP tahun 2022

Unsur – Unsur Penilaian		Nilai	Jumlah
Sasaran Kerja PNS		86,67 x 60%	52,00
Perilaku Kerja	Orientasi pelayanan	78 Baik	
	Integritas	78 Baik	
	Komitmen	91 Sangat Baik	
	Disiplin	78 Baik	
	Kerjasama	78 Baik	
	Kepemimpinan		
	Jumlah	403,00	
Nilai rata - rata		80,60	
Nilai perilaku kerja		80,60 x 40%	32,24
Nilai Prestasi Kerja			84,24 Baik

*Sumber : Data Penilaian Kinerja Pegawai Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Perhubungan Kabupaten Kebumen Agustus 2022*

Berdasarkan tabel I-1 peneliti menyimpulkan bahwa kinerja pegawai pada bulan Agustus 2022 di Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Perhubungan Kabupaten Kebumen baik, ini dilihat dari nilai SKP dan nilai

perilaku kerja pegawai di Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Perhubungan Kabupaten Kebumen.

Priansa (2016:283) mengatakan bahwa etos kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang karyawan untuk menilai bekerja, sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan, sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya dalam organisasi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yantika (2018), bahwa etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pegawai Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Perhubungan Kabupaten Kebumen. Memiliki etos kerja yang cukup baik.

Selain etos kerja, disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Menurut Sinambela (2018:335) menyimpulkan bahwa, disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Berikut data keterlambatan absensi Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Perhubungan Kabupaten Kebumen bulan Agustus dan September 2022.

Tabel I-2

Jumlah pegawai yang datang terlambat bulan Agustus dan September 2022

NO	BULAN	TOTAL PEGAWAI YANG TERLAMBAT	TOTAL MENIT KETERLAMBATAN
1	AGUSTUS 2022	26 orang	674 menit
2	SEPTEMBER 2022	20 orang	538 menit

*Sumber : Data Kepegawaian Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Perhubungan Kabupaten Kebumen 2022.*

Berdasarkan tabel I-2 di atas, peneliti menyimpulkan ada peningkatan dalam disiplin kerja di Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Perhubungan Kabupaten Kebumen. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Arifai (2018), disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2011:14) Motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Motivasi juga berperan penting bagi peningkatan suatu kinerja dalam suatu organisasi atau perusahaan. Motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang untuk memenuhi suatu kebutuhan yang mereka butuhkan untuk mendorong kemampuan seorang karyawan menghasilkan suatu kinerja yang baik. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Marjaya (2019) bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uraian di atas, banyak pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Perhubungan Kabupaten Kebumen yang memiliki disiplin diri saat bekerja, etos kerja, dan motivasi kerja yang masih minim. Hal ini dilihat dari data SKP, data keterlambatan, kurangnya perasaan kesadaran dalam melaksanakan tanggung jawab atau menunggu sebuah instruksi yang diberikan baru kemudian bertindak serta hasil wawancara peneliti dengan bagian kepegawaian.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, peneliti melihat kinerja dari pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Perhubungan Kabupaten Kebumen yang baik, banyak pegawai yang nilai SKP nya ada peningkatan dari 2021 – 2022, dan angka keterlambatan mereka juga semakin membaik, hal ini terlihat dari data SKP dan data absensi pegawai di dinas tersebut, serta hasil wawancara peneliti dengan bagian kepegawaian. Oleh karena itu, rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Apakah disiplin diri saat bekerja dapat meningkatkan Kinerja Pegawai di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Perhubungan Kabupaten Kebumen?
- b. Apakah motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Perhubungan Kabupaten Kebumen?
- c. Apakah etos kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Perhubungan Kabupaten Kebumen?
- d. Apakah disiplin diri, motivasi kerja, etos kerja secara bersama – sama dapat meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Perhubungan Kabupaten Kebumen?

## **1.3. Batasan Masalah**

Agar penelitian lebih jelas dan lebih terarah, maka peneliti membatasi masalah pada penelitian ini, sebagai berikut :

1. Penelitian ini dilakukan dan difokuskan pada pegawai pemerintah (ASN) sejumlah 52 pegawai di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Perhubungan Kabupaten Kebumen.
2. Variabel pada penelitian di batasi pada :
  - a. Priansa (2016:283) mengatakan bahwa etos kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang karyawan untuk menilai bekerja, sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan, sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya dalam organisasi. Menurut Priansa (2016:283) Indikator dari etos kerja adalah :
    1. Keahlian Interpersonal
    2. Inisiatif
    3. Dapat diandalkan
  - b. Menurut Sinambela (2018:335) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma – norma sosial yang berlaku. Salah satu dimensinya adalah frekuensi kehadiran, merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi. Sinambela (2018:335) mengatakan bahwa untuk mengetahui disiplin kerja bisa dilihat melalui :
    1. Frekuensi kehadiran
    2. Tingkat kewaspadaan karyawan

3. Ketaatan pada standar kerja
  4. Ketaatan pada peraturan kerja
  5. Etika kerja
- c. Menurut Maslow yang dikutip oleh Hasibuan (2008:157) bahwa motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan akan perwujudan diri. Menurut Robbins (2006) dalam Almustofa (2015), indikator yang digunakan untuk motivasi kerja sebagai berikut :
1. Penghargaan
  2. Hubungan sosial
  3. Kebutuhan hidup
  4. Keberhasilan dalam bekerja
- d. Menurut Robbins (2006) kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Menurut Robbins (2006) beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah :
1. Kualitas
  2. Kuantitas
  3. Ketepatan Waktu
  4. Efektivitas



5. Kemandirian.
6. Komitmen kerja.

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menguji pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Perhubungan Kabupaten Kebumen.
2. Menguji pengaruh disiplin kerja saat bekerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Perhubungan Kabupaten Kebumen.
3. Menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Perhubungan Kabupaten Kebumen.
4. Menguji pengaruh disiplin kerja, etos kerja, motivasi kerja secara bersama – sama terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Perhubungan Kabupaten Kebumen.

#### **1.5. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah dan tujuan penelitian maka manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### **1.5.1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan perluasan pemahaman dan pengetahuan mengenai etos kerja dan disiplin kerja

terhadap kinerja pegawai sehingga diharapkan mampu untuk memberikan pengembangan inovasi yang bermanfaat terhadap organisasi dengan etos kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai.

### **1.5.2. Manfaat Praktis**

#### **a. Bagi Dinas**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber dan informasi serta masukan ilmiah mengenai etos kerja pegawai, dan disiplin kerja sehingga diharapkan dapat digunakan untuk meningkatkan etos kerja dan disiplin kerja.

#### **b. Bagi Pegawai**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan pemahaman terhadap pihak karyawan dalam menerapkan dan meningkatkan kinerja pegawai sehingga dapat meningkatkan produktivitas kinerja perusahaan dengan demikian tujuan dari organisasi (Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Perhubungan Kabupaten Kebumen) dapat tercapai dengan baik.