

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang penelitian

Persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang berpikiran ingin maju, cerdas, inovatif, dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi semua kemajuan zaman. Berbagai organisasi selalu berusaha meningkatkan prestasi dari semua elemen yang ada dalam suatu organisasi dengan tujuan untuk mencapai kelangsungan hidup organisasi

Untuk kelancaran penyelenggaraan pemerintah dan pelaksanaa pembangunan sangat tergantung dari kesempurnaan aparatur negara. Penyempurnaan dan peningkatan kualitas serta kualitas pegawai negeri sipil sebagai aparatur negara perlu dilaksanakan secara terus menerus dan terencana. Instansi-instansi pemerintah bertujuan untuk memberikan pelayanan yang maksimal terhadap masyarakat, untuk mncapai tujuan diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas, karena sumber daya manusia yang berkualitas akan mencapai sebuah prestasi kerja yang optimal. Sesuai dengan sasaran pembangunan yaitu menitik beratkan pembangunan ekonomi seiring dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia yang menjadi ujung tombak dalam pelaksanaan pembangunan, salah satu unsur sumber daya manuisa tersebut adalah Pegawai Negeri Sipil.

Berhasil atau gagalnya pelaksanaan operasional organisasi sangat bergantung pada sejauh mana kualitas SDM-nya. Dengan demikian, keberhasilan dalam proses operasional organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah pegawai. Mengingat pentingnya peran SDM dalam organisasi agar tetap dapat "survive" dalam iklim persaingan bebas tanpa batas, maka peran manajemen SDM tidak lagi hanya menjadi tanggung jawab para pegawai atau karyawan, akan 3 tetapi merupakan tanggung jawab pimpinan organisasi.

Pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dengan baik tidak hanya terjadi pada perusahaan swasta, tetapi pemerintah juga perlu memperhatikan hal-hal tersebut terutama instansi pemerintah seperti Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Metro. Hal ini didukung oleh tingkat Provinsi merupakan bagian dari rangkaian proses perencanaan pembangunan partisipatif yang dimulai dari tingkat desa/kelurahan, kecamatan, kabupaten/kota, dan

tingkat wilayah koordinasi pemerintahan dan pembangunan, sampai dengan tingkat nasional. Hal tersebut merupakan amanat dari Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dan merujuk kepada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tatacara Penyusunan, Pengendalian, Dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah.

Dimanapun tempat pasti memiliki peraturan-peraturan tidak terkecuali kantor dan perusahaan. Seseorang yang memiliki sifat disiplin dapat mematuhi peraturan yang ada, maka dari itu faktor kedisiplinan mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Singodimejo yang dikutip Edy Sutrisno (2011: 86) mengatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Menegakkan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan, adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga akan memperoleh hasil yang optimal.

Seorang pegawai harus memiliki sikap etos kerja yang tinggi terhadap pekerjaannya karena etos kerja merupakan bagian penting dari keberhasilan manusia, baik dalam komunitas kerja yang terbatas maupun dalam lingkungan sosial yang lebih luas dengan demikian karyawan akan bekerja dengan seoptimal mungkin untuk memperoleh hasil atau produk yang berkualitas, sehingga prestasi kerja dapat dicapai, prestasi kerja dapat dilihat dari hasil kerja pegawai dan produktivitas pegawai.

Faktor kepemimpinan dalam suatu perusahaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Siagian yang dikutip Edy Sutrisno (2011: 214) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah Kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik

apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Bappeda Kota Metro merupakan perangkat daerah berbentuk badan yang mempunyai tugas melaksanakan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan Umum yang menjadi kewenangan Kota Metro. Memberikan dukungan pelayanan yang menunjang pelaksanaan tugas dan fungsi semua perangkat daerah yang melaksanakan Urusan Pemerintahan Umum yang diserahkan kepada Daerah, baik urusan wajib yang berkaitan dengan pelayanan dasar, yang tidak berkaitan dengan pelayanan dasar maupun urusan pilihan. Tugas pokok Badan Perencanaan Pembangunan Daerah membangun daerah berdasarkan penelitian bidang pembangunan dan kemasyarakatan, penyusunan pola dasar daerah, penyusunan program tahunan, hingga perancangan anggaran pembangunan. Terkait fungsi dan tugas tersebut, maka bappeda juga memiliki peran wewenang persuratan dan perizinan pembangunan perumahan dan pertokoan bagi developer, salah satu surat tersebut adalah izin prinsip untuk perizinan membangun baik rumah dan property lain dan surat keterangan Rencana Umum Tata Ruang (RUTR). Bappeda saat ini mempunyai 61 karyawan lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut ini:

Table 1
Jumlah Karyawan Bappeda Menurut Sub Bidang

No.	Sub Bidang	Jumlah
1.	Kepala Bappeda	1
2.	Bidang sekretariat	12
3.	Bidang perekonomian	7
4.	Bidang sosial budaya dan pemerintahan	7
5.	Bidang penelitian, perencanaan dan pengembangan	4
6.	Bidang litbang	7
7.	Bidang infrastruktur dan tata ruang	6
8.	Bidang pengendalian dan evaluasi	5
9.	Bidang keuangan	6
10.	Bidang lingkungan hidup dan pemukiman	4
	Jumlah	61

Sumber bappeda metro,2020

Fenomena yang terjadi di kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Metro adalah gaya kepemimpinan yang baik yang bisa mendorong semangat kerja karyawan untuk bisa bekerja lebih keras lagi dengan mengerahkan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya untuk bersama-sama mewujudkan tujuan perusahaan.

Tabel 2 Hasil Survey Pendapat 61 Orang Pwgawai Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Metro Tentang Fenomena Gaya Kepemimpinan

PENDAPAT KARYAWAN	YA	TIDAK
Pimpinan selalu menghargai dan memuji karyawan jika mempunyai kinerja yang bagus	40	21
Pimpinan selalu memberikan arahan jika karyawan melakukan kesalahan	50	27
Pimpinan selalu peduli kepada setiap karyawannya jika mengalami kesulitan dalam bekerja	16	45

Tabel 3 Hasil Capaian Target/p-Realisasi Kerja Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Metro Tahun 2020

Dengan adanya fenomena yang terjadi diatas dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung. Disilpin kerja, etos kerja, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang dapat memicu ketidak maksimalan kinerja karyawannya dalam mencapai target perusahaan. Kinerja yang baik menjadi tolak ukur keberhasilan karyawan dalam bekerja.

Adanya beberapa faktor yang mendorong meningkatnya kinerja karyawan dengan faktor-faktor tersebut yang bisa membantu sebuah perusahaan mencapai tujuannya. Berdasarkan latar belakang tersebut maka mendorong penulis untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Etos kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pemabangunan Daerah Kota Metro ”**.

B. Identifikasi masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka yang menjadi identifikasi permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Adanya suatu permasalahan yang berkaitan dengan belum efektifnya disiplin pegawai, seperti masih ada sebagian pegawai yang belum tepat waktu saat masuk kantor.
2. Masih adanya pegawai yang keluar kantor di jam kerja
3. Masih terdapat pegawai yang kurang bisa memanfaatkan sarana kantor dengan baik.
4. Adanya sebagian pegawai yang menunda tugas kantor, sehingga tugas yang seharusnya selesai tepat waktu menjadi terlambat.

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah disampaikan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Metro?
2. Apakah ada pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Metro?
3. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Metro?
4. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Metro?
5. Apakah ada pengaruh secara simultan disiplin kerja, etos kerja, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Metro.

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja (X_1) berpengaruh terhadap kinerja (Y) pada karyawan kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Metro.
2. Untuk mengetahui apakah etos kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja (Y) pada karyawan kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Metro.

3. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan (X_3) berpengaruh terhadap kinerja (Y) pada karyawan kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Metro.
4. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja (X_4) berpengaruh terhadap kinerja (Y) pada karyawan kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Metro.
5. Untuk mengetahui secara simultan apakah disiplin kerja (X_1), etos kerja (X_2), gaya kepemimpinan (X_3), dan lingkungan kerja (X_4) terhadap kinerja (Y) pada pegawai kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Metro.

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi, sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan
Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan yang bermanfaat untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan sebagai pedoman untuk meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bagi penulis
Penelitian ini Sebagai studi banding antara pengetahuan teori dengan praktek yang ada di lapangan, dengan adanya penelitian ini penulis dapat menerapkan ilmu yang telah diperoleh di perkuliahan.
3. Bagi akademis
Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan bacaan tambahan mengenai Pengaruh disiplin kerja, etos kerja, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Metro dan sebagai pengembangan ilmu pengetahuan untuk penelitian selanjutnya.

F. Sistematika Penelitian

Untuk mempermudah pembaca dalam memahami skripsi ini maka penulis akan memaparkannya secara sistematis kedalam bab sebagai berikut:

BAB I. PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang penelitian, identifikasi masalah dan perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II. KAJIAN LITERATUR

Bab ini menguraikan tentang pengertian sumber daya manusia, disiplin kerja, etos kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kerangka pemikiran.

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang metode analisis yang digunakan oleh peneliti yang mencakup metode perolehan data, alat analisa yang terdiri dari jenis data dan analisis data.

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab IV ini menguraikan tentang gambaran umum perusahaan, hasil penelitian dan hasil pembahasan.

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab V ini menguraikan tentang kesimpulan dari hasil penelitian dan saran yang dapat disampaikan berdasarkan hasil penelitian yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan.

DAFTAR

R

LITERA

TUR

LAMPI

RAN-

LAMPI

RAN