

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pada berbagai bidang khususnya berorganisasi, organisasi sosial maupun organisasi pemerintah mempunyai tujuan yang dapat dicapai melalui pelaksanaan pekerjaan tertentu. Dalam buku Malayu S.P. Hasibuan, (2014:24-25), mengemukakan organisasi sebagai proses penentuan dan pengelompokan pekerjaan yang akan dikerjakan, menetapkan dan melimpahkan wewenang dan tanggung jawab dengan maksud untuk memungkinkan orang-orang bekerja sama secara efektif dalam mencapai tujuan. dengan mempergunakan seluruh sumber daya yang ada didalam organisasi yang paling berperan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi adalah sumber daya manusia. Peran pentingnya SDM dalam organisasi adalah bahwa segala potensi sumber daya yang dimiliki manusia yang dapat dimanfaatkan sebagai usaha untuk meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan baik secara pribadi, individu maupun didalam organisasi. SDM merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga sudah semestinya aspek ini harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut Kasmir (2019:6), manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan kerja menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, instansi harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. 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.” Kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan. Akan tetapi didalam kinerja tersebut harus memiliki beberapa kriteria agar meningkatkan produktifitas sehingga apa yang diharapkan bisa berjalan sesuai apa yang diinginkan. Untuk meningkatkan kinerja yang baik harus introspeksi diri demi tercapainya kinerja yang lebih baik kedepannya, bekerja sesuai posisi, porsi, dan jobnya masing-masing. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Peningkatan kinerja pegawai akan memberi kemajuan bagi instansi. Oleh karena itu upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup instansi tergantung pada etos kerja dan pengembangan sumber daya yang ada didalamnya.

Kecamatan Semarang Tengah adalah sebuah wilayah otonomi daerah pemerintahan yang sebagai pusat dari kota Semarang. Dalam menjalankan

pemerintahan di pusat kota kecamatan Semarang Tengah memiliki kantor yang terletak di JL. Taman Seteran NO.1. tepatnya dijalan belakang kelurahan Miroto.

Penelitian ini memfokuskan pada pegawai kecamatan Semarang Tengah yang berlokasi ditengah - tengah kota Semarang.

Kinerja pegawai yang baik sangatlah diharapkan oleh suatu organisasi atau instansi pemerintah. karena semakin banyak pegawai yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas suatu organisasi secara keseluruhan akan meningkat sehingga tujuan akan dicapai dan diwujudkan.

Pegawai dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien. Keberhasilan pegawai dapat diukur melalui etos kerja sikap perilaku yang baik, dan pengembangan SDM yang baik.

Kinerja pegawai kecamatan Semarang Tengah juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan itu semua berhubungan positif bagi keberhasilan sebuah instansi.

Terdapat faktor negative yang dapat menurunkan kinerja pegawai seperti adanya pemimpin yang buruk seperti tidak memegang teguh amanah dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dan tidak adanya transparansi. kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga akan menghambat penyelesaian pekerjaan. kurangnya sikap dan perilaku yang baik seperti dalam absensi kehadiran tanpa keterangan, absensi tidak tepat waktu, menunda nunda pekerjaan dan tidak melaksanakan tugasnya secara langsung cenderung harus berdasarkan perintah atasan baru mau melaksanakannya. Semua itu merupakan sebab menurunnya pegawai dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat digunakan

untuk meningkatkan kinerja pegawai diantaranya adalah gaya kepemimpinan, etos kerja dan pengembangan sumber daya manusia.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Dalam artian, gaya kepemimpinan yang digunakan pimpinan tersebut digunakan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai. Menurut Sutrisno (2020:213), kepemimpinan merupakan aktivitas menggerakkan orang lain untuk mencapai hasil yang diharapkan dengan cara memimpin, membimbing, dan mempengaruhi orang lain. Kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang mengintegrasikan hubungan manusia. Pemimpin akan menjadi efektif yaitu mampu mencapai tujuan organisasi tepat pada waktunya. Kepemimpinan yang efektif selalu memanfaatkan kerja sama dengan anggotanya untuk mencapai cita cita organisasi atau instansi dan mendengarkan keluhan kesah pegawainya dengan cara pemimpin akan banyak mendapat bantuan pikiran yang akan menimbulkan semangat bersama dan rasa persatuan sehingga memiliki empati dalam mengatasi masalah dalam upaya memajukan organisasi atau instansi pemerintah.

Gaya kepemimpinan (leadership style) seorang pemimpin akan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan atau bawahan. Pemimpin harus dapat memilih gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi yang ada, jika gaya kepemimpinan yang diterapkan benar dan tepat maka akan dapat mengarahkan pencapaian tujuan organisasi maupun perorangan. Sebaliknya jika gaya kepemimpinan yang dipilih

salah dan tidak sesuai dengan situasi yang ada maka akan dapat mengakibatkan sulitnya pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Ginting (2016:71), etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang ataupun kelompok yang bekerja, berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkrit di dunia kerja seperti sikap disiplin, jujur, percaya diri, bertanggung jawab dan kemandirian. Etos kerja merupakan nilai yang didasarkan pada jiwa yang memiliki inisiatif, kerja keras yang menjadi pendorong untuk memajukan sebuah perusahaan atau instansi.

Beberapa peneliti telah menguji hubungan antara etos kerja dengan kinerja pegawai, antara lain dari Suparman Hi Lawu, Agus Suhaila, Riris Listeowati (2020), Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja para karyawan. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa peran dari etos kerja sangat penting dalam meningkatkan kinerja. dan Andri Hadiansyah<sup>1</sup>, Rini Purnamasari Yanwar (2015) menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sebagaimana gambaran mengenai etos kerja pada kecamatan Semarang Tengah, berikut ini merupakan data absensi karyawan kecamatan Semarang Tengah Kota Semarang sebanyak 30 orang selama periode Januari 2022 hingga Desember 2022. Adapun rumus perhitungannya sebagai berikut :

$$\textit{Tingkat absensi} = \frac{\textit{Jumlah Absensi}}{\textit{Jumlah karyawan x jumlah hari kerja}} \times 100\%$$

**Tabel 1.2**

**Tingkat Absensi pegawai kecamatan Semarang Tengah Kota Semarang  
(Januari-Desember)2022**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Hari kerja dalam 1 bulan</b>	<b>Jumlah absensi</b>	<b>Tingkat absensi %</b>
Januari	30	20	4	0,66
Februari	30	18	3	0,55
Maret	30	22	4	0,60
April	30	18	2	0,37
Mei	30	18	3	0,55
Juni	30	21	4	0,63
Juli	30	21	2	0,31
Agustus	30	20	1	0,17
September	30	22	4	0,60
Oktober	30	20	5	0,83
Nopember	30	21	3	0,47
Desember	30	21	5	0,79
Jumlah				6,53
Rata rata				0,54

*(Sumber Absensi Pegawai Kecamatan Semarang Tengah 2022)*

Berdasarkan table diatas dapat diketahui bahwa tingkat absensi tertinggi di bulan desember 2022 yaitu 0,79 % dan tingkat absensi terendah di bulan Agustus yaitu 0,17%. Sedangkan rata rata tingkat absensi pada bulan Januari-Desember 2022 yaitu 0,54% atau kurang dari 1%. Hal ini menunjukkan absensi pegawai dalam kurun 1 tahun tergolong rendah. Apabila >1% dapat dikatakan bahwa kinerja yang dimiliki oleh pegawai mengalami penurunan.

Menurut (Krismiyati,2017) Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah upaya untuk meningkatkan Pengetahuan, kemampuan, sikap anggota, organisasi, dan penyediaan jalur karier yang didukung oleh fleksibilitas organisasi dalam mencapai tujuan.

Beberapa peneliti Adela Pramesrianto, Edward, Shofia Amin (2020) dan Christi N. Dailangi Wilfried S. Manoppo Wehelmina Rumawas (2020) Dimana pada penelitian-penelitian tersebut sama-sama menemukan bahwa pengembangan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada organisasi mereka.

Berdasarkan survey pendahuluan, peneliti menemukan adanya kekurangan menaati tata tertib, ketentuan-ketentuan instansi yang memberatkan pegawai, kurangnya sadar diri akan tugas dan kewajibannya, kurangnya memahami dan melaksanakan tugas dan kewajibannya. disamping gaya kepemimpinan dan etos kerja yang cukup tinggi. kemudian timbul pemikiran bagaimana keseluruhan faktor tersebut saling berkesinambungan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.

Berasarkan uraian diatas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Pegawai kecamatan Semarang Tengah Kota Semarang”.

## **1.2 Rumusan Masalah Penelitian**

Manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan instansi. Permasalahan dari instansi ini adalah tinggi rendahnya kinerja karyawan, untuk suatu upaya yang dapat meningkatkan kinerja

karyawan, dengan permasalahan tersebut diduga faktor gaya kepemimpinan, etos kerja dan pengembangan sumber daya manusia.

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai ?
2. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai ?
3. Apakah pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai ?
4. Apakah gaya kepemimpinan, etos kerja dan pengembangan sumber daya manusia secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, etos kerja dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai.

1. Tujuan umum :

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan, etos kerja dan pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai.

2. Tujuan khusus :

- a. Menganalisis dan mengidentifikasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.
- b. Menganalisis dan mengidentifikasi pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai.

- c. Menganalisis dan mengidentifikasi pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai.
- d. Menganalisis dan mengidentifikasi pengaruh gaya kepemimpinan, etos kerja, dan pengembangan sumber daya manusia secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Khusus :

Sebagai bahan masukan bagi pemimpin dalam mengambil langkah-langkah yang tepat dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai melalui pengembangan SDM dan etos kerja.

2. Manfaat Umum :

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, etos kerja dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai.

#### **1.5 Sistematika Penulisan**

Adanya sistematika penulisan adalah untuk mempermudah pembahasan dalam penulisan. Sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut :

Bab 1 Pendahuluan

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah gaya kepemimpinan, etos kerja dan pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai, perumusan masalah antara gaya kepemimpinan, etos kerja dan pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai, maksud dan tujuan penelitian, manfaat penelitian. serta sistematika penulisan.

## Bab II Tinjauan Pustaka

Bab ini membahas tentang landasan teori yang digunakan, penelitian terdahulu, hubungan antar variable gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, etos kerja terhadap kinerja pegawai dan pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai. serta kerangka pemikiran variable gaya kepemimpinan (X1), etos kerja (X2), pengembangan SDM (X3) terhadap kinerja pegawai (Y1) dan hipotesis.

## Bab III Metode Penelitian

Pada bab ini akan dibahas variabel penelitian beserta definisi operasionalnya, penentuan sampel penelitian yang menggunakan teknik probability sampling dengan jumlah sampel 30, jenis dan sumber data primer dan sekunder, metode pengumpulan data dengan wawancara dan kuesioner, dan metode analisis uji validitas, uji realibilitas, analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis.

## Bab IV Hasil dan Pembahasan

Bab ini akan membahas mengenai gambaran umum obyek penelitian dari kecamatan Bancak, analisis data, dan pembahasan dari analisis data pengujian validitas, uji realibilitas, regresi linier berganda dan pengujian hipotesis.

#### Bab V Penutup

Berisi kesimpulan-kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian dan saran-saran, sebagai masukan bagi perusahaan dan penelitian selanjutnya.