

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia dalam organisasi adalah suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Organisasi perusahaan dapat berjalan sesuai dengan harapan apabila di dalamnya terdapat sumber daya manusia yang mempunyai tujuan yang sama.

Sumber daya manusia juga merupakan aspek yang sangat penting dan berpengaruh bagi kelangsungan dan keberhasilan suatu organisasi, karena Sumber Daya Manusia merupakan faktor utama yang menjadi penggerak organisasi yang dapat menentukan arah ataupun tujuan organisasi, sehingga tujuan bersama yang telah ditetapkan organisasi dapat tercapai.

Sumber Daya Manusia juga merupakan salah satu aset yang dimiliki oleh perusahaan atau organisasi dengan berperan sebagai pelaksana kebijakan - kebijakan yang dikeluarkan oleh organisasi serta sebagai pelaksana kegiatan operasional dari suatu organisasi (Indah Purwati, 2015). Keberhasilan dari tercapainya tujuan organisasi tidak lepas dari peran Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh organisasi tersebut.

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara merupakan suatu instansi yang menangani pembangunan yang didirikan pada tahun 2001 yakni dengan pemberlakuan Peraturan Pemerintah Nomor 5 tahun 2001. Dengan struktur organisasi yang ditetapkan melalui Keputusan Gubernur Nomor

kpts.061/ORG/116/2002 yang merumuskan kebijakan dan koordinasi dibidang perencanaan pembangunan Daerah sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku. Sebagai lembaga teknis Daerah, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara merupakan unsur penunjang Pemerintah Daerah. Adapun tugas penting dari Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara ialah menyiapkan dokumen- dokumen Perencana mulai dari Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD), Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJMD), Rencana Kerja Pembangunan Daerah (RKPD), Rencana Kerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (Renstra SKPD).

Faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan organisasi adalah kinerja pegawainya. Menurut Afandi (2018: 83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Dengan demikian kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Untuk lebih mengetahui kinerja pegawai di badan perencanaan pembangunan daerah provinsi sulawesi tenggara dapat diliat pada tabel berikut :

**Tabel 1.1****Pencapaian Sasaran Kinerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah  
Provinsi Sulawesi Tenggara tahun 2020**

NO	Sasaran	Indikator kinerja	Rata-rata tingkat capaian kinerja
1	Meningkatnya kesesuaian arahan penggunaan lahan	Terarahnya perencanaan detail tata ruang kawasan	24.03%
		Terwujudnya pemanfaatan ruang yang baik	20.00%
2	meningkatkan perencanaan yang partisipatif dan akuntabel	Terlaksananya peningkatan pelayanan administrasi perkantoran	22.66%
		Terlaksananya peningkatan sarana dan prasarana aparatur	43.39%
		terwujudnya peningkatan disiplin aparatur	19.23%
		Terwujudnya promosi pembangunan daerah	20.00%
		Tersedianya data yang akurat dalam penyusunan perencanaan pembangunan daerah	60.00%
		Terarahnya kerja sama pembangunan bidang fisik prasarana	20.00%
		Terarahnya pengembangan wilayah strategis dan cepat tumbuh	10.00%
		Tersusunnya dokumen perencanaan yang efektif dan efisien yang sesuai dengan aspirasi masyarakat dan peraturan perundang-undangan yang berlaku	28.03%
		Tersedianya data yang akurat dalam penyusunan perencanaan pembangunan bidang ekonomi	27.20%
Tersedianya data yang akurat dalam penyusunan perencanaan pembangunan bidang sosial dan budaya	19.71%		
3	Penguatan Sistem Inovasi Daerah (SIDa)	Tersedianya data kajian dalam pengambilan kebijakan pembangunan daerah	40.00%

Sumber: Bappeda Provinsi Sulawesi Tenggara tahun 2020

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bagaimana gambaran kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara secara umum dapat dilihat dari beberapa aspek yang salah satunya adalah dari Rata-rata tingkat Pencapaian Sasaran Kerja Bappeda Sulawesi Tenggara pada tahun 2020. Dapat dilihat masih banyaknya target perencanaan yang belum tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Kesuksesan dari kinerja perusahaan dapat dilihat dari kinerja yang telah di capai oleh pegawainya, karena itu suatu instansi menuntut pegawainya agar mampu menghasilkan kinerja yang optimal Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, profesional, tanggung jawab, disiplin, etos kerja, komitmen organisasi serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat.

Namun dalam hal kinerja, etos kerja juga sangat penting untuk menentukan kinerja seseorang dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Jika seorang individu dalam kondisi memiliki etos kerja tinggi, maka pekerjaan yang dilakukan akan dapat diselesaikan dengan mudah, namun sebaliknya jika ia memiliki etos kerja yang kurang maksimal, maka besar kemungkinan kinerjanya dalam melaksanakan tugas juga menurun. Dalam hal ini Menurut Priansa (2018: 283) etos kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh pegawai untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai tambah dalam suatu pekerjaan. Etos kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang. Hal yang mendasari etos kerja tinggi diantaranya

keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan, maka pegawai yang mempunyai etos kerja tinggi akan turut serta memberikan masukan-masukan ide di tempat dia bekerja.

Selain etos kerja, disiplin kerja juga menjadi hal penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin juga sangat penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Dimana disiplin kerja berarti sikap seorang pegawai yang menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasinya. Dalam hal ini juga sesuai dengan definisi yang disampaikan oleh Bejo Siswanto (2010:291 dalam D. Arika 2016:19). Menyatakan Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan uraian diatas maka pegawai yang mempunyai etos kerja yang tinggi akan berpengaruh terhadap kinerja, begitupun Disiplin Kerja yang ada disuatu organisasi akan berpengaruh atas hasil yang akan dicapai. Badan perencanaan pembangunan daerah Provinsi Sulawesi Tenggara (BAPPEDA), merupakan unsur penunjang pemerintah daerah yang mempunyai tugas membantu Gubernur dalam menentukan kebijakan dibidang perencanaan pembangunan didaerah serta penilaian dan pelaksanaannya. Badan perencanaan pembangunan daerah dibentuk berdasarkan kebutuhan, perkembangan dan kemajuan di bidang pemerintahan serta

kemajuan teknologi , dalam rangka membantu pemerintah daerah melaksanakan pembangunan,

Dalam hal ini penulis menemukan fenomena dengan melakukan survey awal sebagai berikut :

**Tabel 1.2**  
**Survey Awal Variable Kinerja**

No	Pernyataan	Ya	Presentase	Tidak	Presentase
1	Apakah anda mengerjakan pekerjaan dengan sungguh sungguh?	9	90%	1	10%
2	Apakah anda berperilaku baik dalam menyelesaikan pekerjaan?	8	80%	2	20%
3	Apakah anda senang mengerjakan pekerjaan yang diberikan?	4	40%	6	60%

*Sumber : diolah peneliti (2021)*

Berdasarkan tabel 1.2 terdapat fenomena terikat variabel kinerja terdapat hanya 40% yang senang dalam mengerjakan pekerjaan, tetapi sebanyak 60% pegawai yang tidak senang dalam melakukan pekerjaan. Hal ini sesuai dengan jawaban responden yang menyatakan bahwa mereka masih kurang kesadaran para pegawai bahwa dalam bekerja harus di ikut rasa suka terhadap pekerjaan tersebut agar pekerjaan yang dikerjakan akan menjadi mudah di kerjakan.

Pengertian Kinerja Menurut Sinambela, 2017 Kinerja sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Kinerja adalah proses sistematis untuk memenuhi kinerja organisasi dengan mengembangkan kinerja individual dan tim. Menurut A. A. A. P. Mangkunegara, (2017) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

**Tabel 1.3**  
**Survey Awal Variabel Etos Kerja**

No	Pernyataan	Ya	Presentase	Tidak	Presentase
1	Apakah anda selalu melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab?	7	70%	3	30%
2	Apakah anda selalu bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaan?	6	60%	4	40%
3	Apakah anda mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan di kantor ?	4	40%	6	60%

*Sumber : diolah peneliti (2021)*

Berdasarkan tabel 1.3 terdapat fenomena variabel etos Kerja terdapat 40% sebagian pegawai tidak mengalami kesulitan dan 60% pegawai masih mengalami kesulitan dikarenakan pegawai kurangnya kerja keras & tanggung jawab. Hal ini

sesuai dengan jawaban responden ada beberapa pegawai yang masih lalai dan hilangnya rasa tanggung jawab yang mengakibatkan kesulitan menyelesaikan pekerjaannya.

**Tabel 1.4**  
**Survey Awal Variabel Disiplin Kerja**

No	Pernyataan	Ya	Presentase	Tidak	Presentase
1	Apakah anda mampu menggunakan perlengkapan dan peralatan kerja dengan baik ?	8	80%	2	20%
2	Apakah anda mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu ?	4	40%	6	60%
3	Apakah anda mematuhi peraturan yang ada di kantor ?	8	80%	2	20%

*Sumber : diolah peneliti (2021)*

Berdasarkan tabel 1.4 diatas terdapat fenomena variabel Disiplinan kerja yaitu masih ada 40% pegawai yang mampu menjalankan tugas yang di berikan dengan tepat waktu tetapi ada 60% pegawai tidak sesuai waktu dalam menyelesaikan tugas yang telah di berikan kepada atasan. Dalam Hal ini sesuai dengan jawaban responden yang dimana mengindikasikan bahwa kurangnya rasa tanggung jawab dalam bekerja. Sedangkan disiplin kerja pada setiap pegawai sangat penting karena dengan adanya disiplin maka pegawai dapat lebih bertanggung jawab. Menurut Sondang P. Siagian dalam Wulantika.L (2018:287)



menjelaskan mengenai pengertian disiplin adalah sebagai berikut: Disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan kinerja karyawan Menurut Hasibuan dalam Sinambela (2016:335) Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Adapun Menurut Sinambela (2018:335) menyimpulkan bahwa: Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan fenomena dari Dinas Bappeda tentang adanya beberapa pegawai yang memiliki etos kerja, dan disiplin kerja belum maksimal, maka penulis memiliki alasan tersebut yang mendasari mengambil judul **“Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. “**

## **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

1. Adanya beberapa pegawai di Bappeda dalam mengerjakan tugasnya masih belum menguasai cara menggunakan teknologi.
2. Adanya beberapa Pegawai di Bappeda kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan di kantor.
3. Adanya Pegawai di Bappeda belum mampu menjalankan tugasnya dengan

tepat waktu.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tanggapan responden mengenai Etos Kerja pada Badan Perencanaan Dan Pembangunan Daerah Provinsi Sultra.
2. Bagaimana tanggapan responden mengenai Disiplin Kerja pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara.
3. Bagaimana tanggapan responden mengenai kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara.
4. Seberapa besar pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Secara Simultan Dan Parsial.

### **1.3 Maksud dan tujuan Penelitian**

#### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data guna kepentingan menganalisis variabel-variabel penelitian dalam konteks permasalahan pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, serta untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan sebagai bahan analisis yang dapat diajukan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan sarjana pada fakultas ekonomi dan bisnis jurusan manajemen di Universitas Komputer Indonesia.

### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang akan dicapai dari penelitian ini berdasarkan latar belakang,identifikasi dan rumusan yang dikemukakan diatas adalah:

1. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai Etos Kerja pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara.
2. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai Disiplin Kerja pada badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara.
3. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai Kinerja pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara.
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai secara simultan dan parsial.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

#### **1.4.1 Kegunaan akademis**

Guna meningkatkan dedikasi berupa pemikiran,gagasan dan pandangan terhadap kemajuan perkembangan ilmu pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia.

#### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

Dapat digunakan sebagai masukan bagi para karyawan perusahaan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Kendari untuk lebih meningkatkan kepemimpinan dan lingkungan kerja, sehingga kinerja karyawan akan lebih baik.

