

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Dunia di sibukkan dengan berbagai persaingan, salah satunya dalam suatu pekerjaan. Manusia harus dihadapkan dengan persaingan dunia kerja yang semakin kompetitif, mengingat saat ini era globalisasi yang tidak hanya bersaing dengan para pekerja dari dalam negeri maupun juga dari luar negeri. Setiap instansi pun tak ingin tertinggal, mereka akan berupaya untuk memajukan instansinya yang bukan hanya dari segi teknologi dan keuangannya saja. Faktor pendukung lainnya yaitu dengan meningkatkan sumber daya manusia. Karena kunci pemerintahan yang maju terletak pada manusianya.

Dalam pedoman penyusunan penetapan kinerja daerah, instansi pemerintahan ialah sebuah kolektif dari unit organisasi pemerintahan yang menjalankan tugas dan fungsinya. Baik yang berada di pusat maupun daerah. Seperti badan usaha milik negara, badan usaha milik daerah, dan badan hukum milik negara. Setiap instansi pemerintahan terdapat orang-orang yang bekerja di dalam instansi ataupun yang disertai tugas yang disebut dengan pegawai negeri sipil (PNS).

Menurut UU nomor 43 tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian pegawai negeri sipil (PNS) yaitu seorang warga negara Indonesia yang telah memenuhi syarat untuk bekerja disuatu instansi pemerintahan atau disegi tugas negara dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Kementerian Pemberdayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemenpan-RB) mengatakan bahwa terdapat 30 % atau sekitar 1,35 juta Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang kinerjanya buruk. Mereka dinilai terlalu semau sendiri sehingga kinerjanya dibawah target yang diharapkan oleh pemerintah.

Kinerja (*performance*) diartikan sebagai hasil dari seorang pegawai dari sebuah proses organisasi, yang berupa hasil kerja yang dapat dibuktikan dan dapat diukur. Sedangkan pengertian kinerja yaitu hasil evaluasi dari suatu pekerjaan yang telah dilakukan oleh pegawai (Pasolong, 2007). Berdasarkan pengertian kinerja menurut ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah

suatu hasil dari pekerjaan seseorang yang menyangkut kualitas, kuantitas dan ketetapan waktu disuatu organisasi. Kinerja pegawai juga tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan maupun keahlian dalam bekerja saja, tetapi juga dipengaruhi dari semangat kerjanya. Menurut Sinambela, et al (2012) berpendapat bahwa kinerja pegawai di definisikan sebagai kemampuan seorang pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu pada suatu organisasi dan tentang seberapa jauh kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya.

Studi pendahuluan yang dilakukan peneliti bulan Agustus dengan pegawai di Balai Pemasarakatan kelas 1 Semarang sebagai berikut :

*“ya kalau ada kerjaan saya kerjakan semampu saya mbak, kalau nggak sanggup ya saya istirahat, dengan tuntutan kerja harus cepat dalam menyelesaikan tugas. Ya nanti kalau keberatan saya dipindah di Nusa Kambangan. Mengerjakan tugas tersebut juga ada rasa tanggung jawab juga ada rasa takut mbak, nanti kalau tidak cepat dan tepat saya disuruh buat surat pernyataan dan dipindah di Nusa Kambangan ya saya ndak suka mbak” (P, perempuan).*

*“ ya mbak, beberapa pegawai disini memang kurang disiplin. Saya selama disini juga sering melihat beberapa pegawai telat absen pagi, kadang di kantor tidak mengerjakan apa-apa. Ketika ada sidang TPP juga meraka para pembimbing kemasyarakata (PK) menyepelkan kegiatan tersebut dan tidak hadir. Bahkan mbak inna juga melihat sendiri fakta dilapangan selama memang disini 1 bulan” (A, Laki-laki).*

Berdasarkan fakta dilapangan salah satu pimpinan bahwa pegawai Balai Pemasarakatan Kelas 1 Semarang memiliki kinerja yang sudah di atur oleh pemerintah sehingga mau tidak mau harus menaati aturan yang ada, jika peraturan tidak ditaati maka akan disuruh membuat surat pernyataan dan bisa jadi akan di pindah tugaskan di Nusa Kambangan bahkan juga bisa diberhentikan kerja. Karyawan mengatakan jenuh-jenuh dengan tugas yang sangat menguras tenaga, dan diharuskan untuk menyelesaikan tugas dengan waktu yang sangat singkat. Tugas yang diberikan begitu melelahkan untuk tugas lapangan yang diharuskan keliling dari satu tempat ke tempat ke tempat lain dan dengan jarak yang tidak dekat. Setiap pegawai juga memiliki beban kerja yang sangat tinggi dan tanggung jawab yang besar. Keadaan ini yang membuat para pegawai harus bekerja dengan

semangat dan komitmen kepada Balai Pemasarakatan kelas 1 Semarang agar terciptanya kinerja yang baik dan optimal.

Mengamati dari hasil magang selama 1 bulan yang telah peneliti lakukan, kinerja kerja pegawai pada Balai Pemasarakatan kelas 1 Semarang, bahwa terlihat sebagian pegawai sudah memiliki disiplin yang tinggi dalam bekerja, namun disamping itu masih adapula yang kurang disiplin dan menggunakan jam kerja untuk kepentingan pribadi. Setelah pegawai melaksanakan apel pagi ada beberapa pegawai yang pergi ke warung terlebih dahulu untuk makan, ada pula yang beberapa pegawai yang masih sibuk mengobrol dengan rekan kerjanya. Beberapa pegawai tidak langsung menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Bahkan masih banyak dari mereka yang tidak mengikuti apel pagi, tidak memakai atribut kepegawaian lengkap, artinya mereka telat masuk kerja dan tidak disiplin dalam mengikuti aturan. Kondisi seperti ini, menunjukkan masih rendahnya tingkat kinerja pegawai yang nantinya akan mempengaruhi hasil kerja dan lingkungan kerja secara menyeluruh.

Sumber daya manusia atau karyawan yang aktif dan kreatif akan dibutuhkan oleh sebuah instansi agar instansi tersebut dapat berkembang maju dan dapat menjadikan para pegawainya yang unggul dalam bekerja. Beberapa faktor yang mendorong kinerja karyawan dilihat dari etos kerja, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai. Secara simultan etos kerja, komitmen organisasi dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Apabila suatu perusahaan menginginkan agar hasil kerja pegawai meningkat, maka sebaiknya seorang manajemen perusahaan sebaiknya perlu memperhatikan etos kerja dan komitmen organisasi pada pegawai. Faktor yang dibahas dalam penelitian ini adalah faktor etos kerja dan komitmen organisasi. Kinerja pegawai akan baik melalui proses semangat dalam bekerja, totalitas pada institusi.

Menurut Sinamo (2011) Etos kerja adalah perilaku positif dari pekerja yang didasari dari kerjasama yang baik dan komitmen yang total pada pekerjaannya. Menurut Mathis & Jackson (2006) etos kerja merupakan hasil dari apa yang ada pada dirinya yang mendorong dirinya untuk bertindak secara totalitas dan optimal

pada pekerjaannya. Pengertian etos kerja adalah ciri khas dan keyakinan seseorang yang berupa semangat kerja (Karauwan, Lengkong, & Mintardjo, 2015).

Menurut (Husni, 2014) individu dapat dikatakan mempunyai etos kerja yang tinggi apabila seorang pekerja tersebut memiliki perilaku disiplin kerja, jujur, kerja keras, dan mau bertanggung jawab, tekun, rajin, serta dapat menggunakan waktu sebaik mungkin. apabila seorang pekerja bersungguh-sungguh dalam pekerjaannya melalui proses dengan melibatkan semua tenaga dan pikirannya serta dengan dibantu program beserta kelengkapan alat, maka etos kerja itu akan muncul begitu saja. Kesimpulannya adalah dengan adanya etos kerja yang tinggi maka tujuan suatu organisasi atau [pun perusahaan akan tercapai, termasuk dengan kinerja pegawai itu sendiri.

Setiap instansi akan melihat seberapa komitmen organisasi terhadap perusahaan. Seorang pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi pada instansinya akan menciptakan kemajuan di suatu instansi pemerintahan tersebut. Dengan komitmen yang tinggi juga akan tercipta kondisi kerja yang kondusif dan efisien bagi instansi pemerintah. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi tersebut akan mencintai pekerjaannya secara maksimal dan lebih memiliki rasa amanah terhadap pekerjaannya, dan diharapkan dapat berkomitmen baik terhadap perusahaan dalam mencapai sasaran atau tujuan. Akan berbeda jika pegawai yang kurang memiliki komitmen terhadap perusahaan/organisasi. Artinya pegawai tersebut memiliki komitmen yang rendah terhadap organisasinya, memungkinkan penurunan produktifitas yang menurun dan tidak tercapainya tujuan organisasi tersebut. Oleh sebab itu komitmen organisasi yang tinggi akan berpengaruh besar terhadap organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu oleh Karauwan, Lengkong dan Mintardjo (2015) menunjukkan bahwa etos kerja, budaya organisasi, dan beban kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan etos kerja, budaya organisasi dan beban kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Rapar dan Mintardjo (2016) hasil penelitiannya menemukan komitmen organisasi secara parsial tidak ada

pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Karauwan, Lengkong, & Mintardjo, 2015).

Hasil penelitian sebelumnya Novita (2016) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan akan tetapi, komitmen organisasional tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Karauwan, Lengkong, & Mintardjo, 2015). Oktarina (2013) hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, disiplin kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Serta terdapat perbedaan antara etos kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai negeri sipil dengan pegawai honorer pada dinas kebudayaan pariwisata pemuda dan Olahraga Kabupaten Sarolangun (Timbuleng & Sumarauw, 2015). Penelitian lain menunjukkan gaya kepemimpinan serta budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Antou, 2013).

Penelitian sebelumnya juga dilakukan (Tampubolon, 2007), dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan, dan etos kerja terhadap kinerja pegawai pada organisasi yang telah menerapkan ISO 19-9001-2001. Hasil analisis nya adalah etos kerja juga memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Akan tetapi disiplin kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Karauwan, Lengkong, & Mintardjo, 2015).

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang lain adalah dari segi variabel. Penelitian ini menggunakan tiga variabel yang meliputi, variabel X (Etos Kerja dan Komitmen Organisasi), variabel Y (Kinerja Pegawai). Dari segi objeknya penelitian ini menggunakan objek di Balai Pemasarakatan Kelas 1 Semarang, yang belum pernah ada penelitian sebelumnya di tempat ini. Perbedaan selanjutnya berada pada metode penelitian, dimana dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Berdasarkan uraian permasalahan diatas peneliti memiliki tujuan untuk melakukan penelitian dengan judul hubungan etos kerja dan komitmen organisasi dengan kinerja pegawai Balai Pemasarakatan kelas 1 Semarang. Peneliti menggunakan seluruh pegawai Balai Pemasarakatan Kelas 1 Semarang sebagai populasi.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan pemahaman diatas maka dapat dirumuskan masalah penelitian ini, yaitu apakah terdapat hubungan etos kerja dan komitmen organisasi dengan kinerja pegawai Balai Pemasarakatan Kelas 1 Semarang.

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris apakah terdapat hubungan etos kerja dan komitmen organisasi dengan kinerja pegawai Balai Pemsarakatan Kelas 1 Semarang.

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat teoritis**

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangsih baik dalam ilmu pengetahuan khususnya dibidang psikologi industri dan organisasi serta dapat memberikan masukan dan sumbangsih untuk pihak lain yang ingin melakukan penelitian selanjutnya.

### **2. Manfaat praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai hubungan etos kerja dan komitmen organisasi dengan kinerja pegawai Balai Pemasarakatan Kelas 1 Semarang, dimana etos kerja dan komitmen organisasi mempengaruhi kinerja pegawai.