

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Secara umum, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja merupakan prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peran dan tugas yang diembannya dalam instansi. Lebih lanjut, kinerja merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang dapat diukur dalam ukuran kinerja secara umum meliputi: kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, dan perencanaan kerja (Sutisna, 2012:54). Kinerja pegawai penting untuk diperhatikan oleh setiap organisasi karena manusia, dalam hal ini pegawai merupakan faktor utama dalam proses kerja yang pada akhirnya akan menjadikan kinerja instansi secara keseluruhan berlangsung secara baik atau tidak.

Kinerja pegawai penting untuk diperhatikan oleh setiap organisasi karena manusia, dalam hal ini pegawai merupakan faktor utama dalam proses kerja yang pada akhirnya akan menjadikan kinerja instansi secara keseluruhan berlangsung secara baik atau Tengah. Menurut Sinamo (2015:12) etos merupakan kunci dan fondasi keberhasilan suatu masyarakat atau bangsa diterima secara aklamasi. Selain itu etos merupakan syarat utama bagi semua upaya peningkatan kualitas tenaga kerja atau SDM dalam hal ini kinerja, baik pada level individual, organisasional, maupun sosial.

Wahid (2016) menyatakan disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan disiplin kerja pegawai dapat lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya sehingga bisa mendapatkan kinerja yang lebih baik yang dapat membangun kinerja pegawai tersebut dan disiplin kerja harus dibangun pada setiap pegawai mulai dari dini. Organisasi membutuhkan sumber daya manusia atau pegawai yang disiplin, aktif, dan kreatif untuk membantu organisasi berkembang maju dan menghasilkan kinerja pegawai yang unggul.

Disiplin pegawai yang baik juga akan membantu tercapainya tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang rendah akan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Untuk itu disiplin kerja dalam organisasi perlu ditegakkan, karena dengan disiplin maka akan ada aturan-aturan secara tertulis yang harus dijalankan dan ditaati oleh semua pegawai baik oleh atasan maupun bawahan. Pelaksanaan faktor disiplin kerja dalam organisasi akan membantu pegawai dalam mengarahkan dan membimbing mereka sehingga perilaku pegawai dalam menjalankan kegiatan dapat dikontrol, apakah sudah dijalankan sesuai dengan aturan-aturan yang disepakai yang diharapkan hal tersebut akan menjadikan pegawai menjadi bertanggung jawab serta tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya yang diharapkan hal ini akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai dalam organisasi (Yayuk Liana dan Rina Irawati, 2014:2).

Budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai atau apa yang dinilai penting dan menjadi kepercayaan (bagaimana sesuatu berjalan) yang membentuk orang-orang dalam organisasi, struktur organisasi, dan sistem pengendalian organisasi

untuk memproduksi norma-norma keyakinan untuk melakukan segala sesuatu dalam organisasi (Sagala, 2014:111). Membahas tentang budaya merupakan suatu hal mendasar bagi suatu organisasi, karena berhubungan dengan kehidupan sekelompok orang yang ada di dalam organisasi tersebut. Budaya organisasi menurut Wahab (2015:212) merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai (*values*) organisasi yang dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan oleh organisasi, sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi dijadikan sebagai pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang ada dalam organisasi. Budaya organisasi diharapkan akan memberikan pengaruh yang positif terhadap pribadi anggota organisasi maupun terhadap organisasi sebagai lembaga kerja.

Selain budaya organisasi, satu hal penting yang harus ada dalam sebuah organisasi yaitu Komitmen Organisasi terhadap organisasi dalam hal mencapai visi dan misi serta tujuan organisasi. Komitmen Organisasi terhadap organisasi yang kuat dalam setiap diri pegawai menjadikan organisasi dapat dengan mudah dan tepat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Komitmen Organisasi terhadap organisasi yang merupakan salah satu unsur penting dalam kesuksesan organisasi. Pengertian Komitmen Organisasi menurut Krisna (2017:2) yakni merujuk pada kesetiaan pegawai. Komitmen Organisasi merupakan kekuatan relatif dari identifikasi dan keterlibatan individu kepada organisasi tertentu.

Fenomena atau permasalahan yang terjadi pada Pegawai di Lingkungan Kecamatan Kota Kudus Kabupaten Kudus adalah kurang optimalnya etos kerja pegawai dengan adanya prinsip bahwa bekerja hanya untuk mendapatkan uang, tidak

adanya kontribusi dari diri pegawai untuk kemajuan organisasi, dan perasaan jika pekerjaan yang selama ini dijalankan tidak dapat mewujudkan cita-cita yang diinginkan, kurangnya disiplin diindikasikan masih adanya pegawai dengan tingkat keterlambatan kerja, budaya organisasi belum ada keterbukaan, saling pengertian dan saling percaya antar sesama petugas agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam menjalankan tugas masing-masing pegawai.

Fenomena yang terjadi saat ini ada menurunnya perilaku kerja antara lain perintah kerja oleh atasan kurang baik dikerjakan bawahan sehingga terjadi kesalahan kerja, ketepatan waktu dalam kehadiran kerja juga diindikasikan dari penurunan perilaku kerja yang tidak semestinya.

**Tabel 1.1**  
**Data Keterlambatan Kehadiran Pegawai Pegawai di Lingkungan Kecamatan Kota Kudus Kabupaten Kudus**

Uraian	BULAN									
	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agust	Sep	Okt
Keterlambatan	10	12	9	11	7	14	12	8	15	16

Sumber : Pegawai di Lingkungan Kecamatan Kota Kudus Kabupaten Kudus, 2020

Terdapat *research gap* dalam penelitian ini antara lain Suriansyah (2015) dalam penelitian menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Adewale Omotayo Osibanjo (2015) menyatakan bahwa pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Rian Oztary Hardiansyah (2017) menyatakan bahwa disiplin terhadap kinerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan Mouren Bawelle, Jantje Sepang (2016) menyatakan bahwa disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

## 1.2. Perumusan Masalah

Permasalahan yang terjadi pada Pegawai di Lingkungan Kecamatan Kota Kudus Kabupaten Kudus antara lain

- 1) Kurang optimalnya etos kerja pegawai dengan adanya prinsip bahwa bekerja hanya untuk mendapatkan uang, tidak adanya kontribusi dari diri pegawai untuk kemajuan organisasi, dan perasaan jika pekerjaan yang selama ini dijalankan tidak dapat mewujudkan cita-cita yang diinginkan
- 2) Kurangnya disiplin diindikasikan masih adanya pegawai dengan tingkat keterlambatan kerja
- 3) Budaya Organisasi belum ada keterbukaan, saling pengertian dan saling percaya antar sesama petugas agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam menjalankan tugas masing-masing pegawai.

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka pertanyaan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh etos kerja terhadap Komitmen Organisasi di Lingkungan Kecamatan Kota Kudus Kabupaten Kudus?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap Komitmen Organisasi di Lingkungan Kecamatan Kota Kudus Kabupaten Kudus?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap Komitmen Organisasi di Lingkungan Kecamatan Kota Kudus Kabupaten Kudus?
4. Bagaimana pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Kecamatan Kota Kudus Kabupaten Kudus?

5. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Kecamatan Kota Kudus Kabupaten Kudus?
6. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Kecamatan Kota Kudus Kabupaten Kudus?
7. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Kecamatan Kota Kudus Kabupaten Kudus?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut :

1. Menganalisis pengaruh etos kerja terhadap Komitmen Organisasi di Lingkungan Kecamatan Kota Kudus Kabupaten Kudus.
2. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap Komitmen Organisasi di Lingkungan Kecamatan Kota Kudus Kabupaten Kudus.
3. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada di Lingkungan Kecamatan Kota Kudus Kabupaten Kudus.
4. Menganalisis pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Kecamatan Kota Kudus Kabupaten Kudus.
5. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Kecamatan Kota Kudus Kabupaten Kudus.
6. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Kecamatan Kota Kudus Kabupaten Kudus.
7. Menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Kecamatan Kota Kudus Kabupaten Kudus.

#### 1.4. Manfaat Penelitian

Terkait dengan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat :

1. Memberikan sumbangan pemikiran bagi di Lingkungan Kecamatan Kota Kudus Kabupaten Kudus dalam upaya peningkatan kinerja pegawai.
2. Memberikan sumbangan pemikiran bagi di Lingkungan Kecamatan Kota Kudus Kabupaten Kudus dalam upaya peningkatan kinerjanya di masa datang.

