

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam kajian ilmu administrasi publik, kinerja adalah salah satu faktor utama yang mempengaruhi suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukannya. kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

Kinerja pegawai adalah tingkat keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja pegawai secara umum dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri seorang pegawai. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri pegawai. Kinerja merupakan prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peran dan tugas yang diembannya. Kinerja pegawai penting untuk diperhatikan oleh setiap organisasi/instansi, karena keberhasilan suatu instansi ditentukan oleh baik buruknya seorang pegawai, apanila pegawai bekerja dengan baik maka hasil yang didapatkan akan baik dan sebaliknya bila pegawai bekerja kurang baik maka hasil yang didapatkannya juga akan kurang baik.

Kantor kecamatan Cibiru merupakan salah satu instansi pemerintah yang berorientasi pada pelayanan. Sebagai sebuah instansi, maka setiap pegawai yang bekerja di dalamnya harus mempunyai kinerja yang baik agar semua kegiatan-kegiatan yang diselenggarakan instansi tersebut dapat berjalan sesuai dengan apa

yang telah direncanakan. Namun dalam setiap kegiatan yang dilaksanakan instansi tersebut pasti akan terdapat berbagai macam masalah. Masalah masalah tersebut dapat timbul baik dari dalam atau luar instansi tersebut, yang akan mempengaruhi kinerja instansi tersebut.

Setelah peneliti melakukan penelitian awal dikecamatan Cibiru tersebut, peneliti menemukan data sebagai berikut:

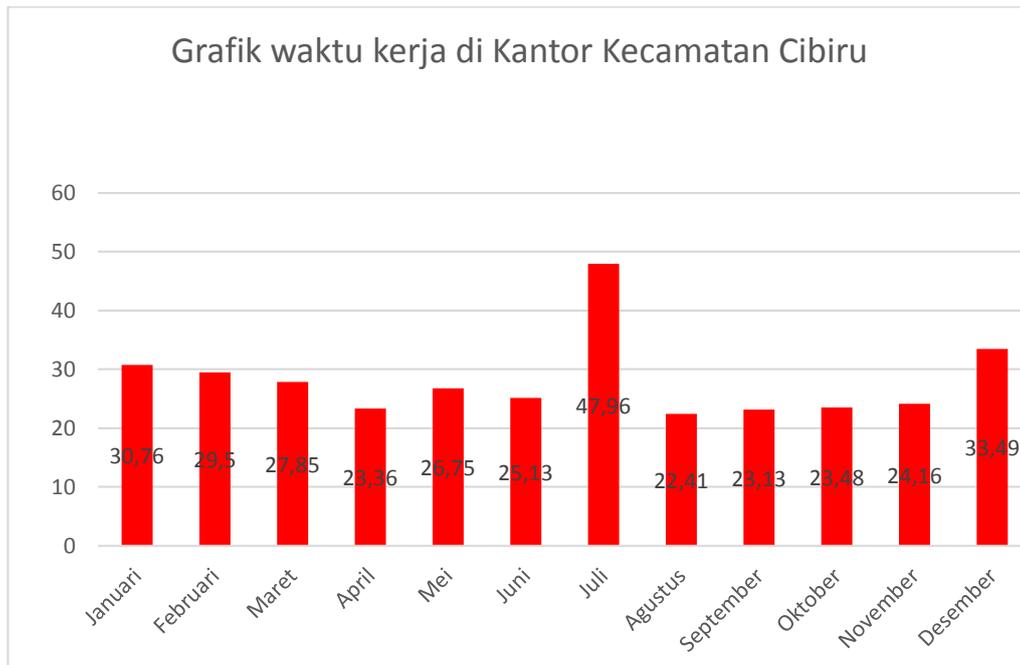
Tabel 1.1

Kehadiran pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Cibiru Tahun 2018

No	Bulan	Tidak Hadir	Tanpa Keterangan	Jumlah
1	Januari	4,95	25,81	30,70
2	Februari	1,40	28,10	29,5
3	Maret	2,46	25,39	27,85
4	April	2,38	20,98	23,36
5	Mei	3,51	23,24	26,75
6	Juni	3,19	21,94	25,13
7	Juli	27,72	20,24	47,96
8	Agustus	4,06	18,35	22,41
9	September	6,75	16,38	23,13
10	Oktober	5,01	18,47	23,48
11	November	3,38	20,78	24,16
12	Desember	11,84	21,65	33,49
Rata-Rata				28,16

Sumber : Absensi Finger print di kantor kecamatan Cibiru.

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa masih banyak waktu yang kurang efektif di Kantor Kecamatan Cibiru Kota Bandung. Adapunn naik turunnya waktu yang kurang dipergunakan dapat dilihat dari grafik dibawah ini:



Data tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai kecamatan Cibiru tersebut masih belum optimal, karena tingkat ketepatan waktu yang hilang dalam bekerja terbilang masih tinggi yakni dalam kisaran rata – rata 28,16%. Hal tersebut terjadi karena salah satu indikator kinerja pegawai yakni masih kurangnya pemanfaatan waktu bekerja oleh para pegawai secara optimal, dimana ditunjukan masih tingginya waktu bekerja yang hilang. Oleh karena itu peneliti menyimpulkan bahwasannya kinerja pegawai di kantor kecamatan Cibiru masih rendah.

Rendahnya kinerja pegawai tersebut diduga oleh etos atau etika kerja dari Pegawai kecamatan Cibiru yang masih kurang baik. Yang mana rendahnya etos kerja tersebut terlihat dari sikap menghargai waktu dari para pegawai itu masih rendah dapat dilihat dengan masih tingginya tingkat presentasi waktu kerja yang hilang daripada waktu yang dimanfaatkan dengan baik oleh pegawai. Sikap menghargai waktu merupakan hal yang sangat penting karena jika pegawai

memiliki sikap menghargai waktu dengan baik secara tidak langsung akan menghargai pekerjaan yang telah diembannya. Begitu juga sebaliknya, jikalau sikap menghargai itu rendah maka sikap menghargai waktu juga rendah.

Sealain dari data tersebut, etos kerja pegawai juga rendah ditunjukkan dengan hasil observasi yang dilakukan peneliti di Kantor Kecamatan Cibiru Kota Bandung, yang mana peneliti menemukan masih adanya pegawai yang makan keluar pada saat jam kerja, masih ada pegawai yang kurang melayani masyarakat dengan baik. Kemudian masih juga ada pegawai yang tidak masuk kerja dikarenakan pimpinannya tidak ada atau ada tugas diluar kantor Kecamatan Cibiru. Oleh sebab itu etos kerja pegawai dikatakan rendah, karena masih mengacuhkan pelayanan dengan baik padahal sudah menjadi tugasnya untuk melayani masyarakat dengan sebaik-baiknya, hal itu menunjukkan perilaku yang kurang baik dalam bekerja. Hal itu menunjukkan bahwa etos kerja pegawai masih rendah.

Di lihat dari masalah masalah yang ada diatas, maka kinerja pegawai di Kecamatan Cibiru tersebut rendah dikarenakan etos kerja yang ditampilkan oleh para pegawai di kantor tersebut juga rendah.

Maka dengan adanya hal tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul **“Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Cibiru Kota Bandung”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti mengidentifikasi masalah-masalah yang ada dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Kinerja Pegawai di Kecamatan Cibiru Kota Bandung tergolong masih rendah terlihat dari persentase yg paling tinggi data tidak hadir pada bulan Juli sebesar 27 % dan data tanpa keterangan pada bulan Februari sebesar 28,10.
2. Dari Data tersebut diatas secara keseluruhan persentase tidak hadir dan tanpa keterangan sebesar 28,16% hal ini yang menyebabkan kinerja pegawai dan etos kerja pegawai rendah.
3. Dari data diatas terlihat bahwa tanggung jawab pegawai masih rendah.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dijelaskan, maka peneliti merumuskan masalah penelitian yang akan dilakukan sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh dimensi bekerja dengan ikhlas terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Cibiru Kota Bandung?
2. Seberapa besar pengaruh dimensi bekerja dengan tekun dan bertanggung jawab terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Cibiru Kota Bandung?
3. Seberapa besar pengaruh dimensi bekerja dengan semangat dan disiplin terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Cibiru Kota Bandung?

4. Seberapa besar pengaruh dimensi bekerja dengan kejujuran dan dapat dipercaya terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Cibiru Kota Bandung?
5. Seberapa besar pengaruh dimensi berkemampuan dan bijaksana terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Cibiru Kota Bandung?
6. Seberapa besar pengaruh dimensi bekerja dengan berpasangan terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Cibiru Kota Bandung?
7. Seberapa besar pengaruh dimensi bekerja dengan memperhatikan kepentingan umum terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Cibiru Kota Bandung?
8. Seberapa besar pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Cibiru Kota Bandung?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan dari dilaksanakannya penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Seberapa besar pengaruh dimensi bekerja dengan ikhlas terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Cibiru Kota Bandung.
2. Untuk mengetahui Seberapa besar pengaruh dimensi bekerja dengan tekun dan bertanggung jawab terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Cibiru Kota Bandung.

3. Untuk mengetahui Seberapa besar pengaruh dimensi bekerja dengan semangat dan disiplin terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Cibiru Kota Bandung.
4. Untuk mengetahui Seberapa besar pengaruh dimensi bekerja dengan kejujuran dan dapat dipercaya terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Cibiru Kota Bandung.
5. Untuk mengetahui Seberapa besar pengaruh dimensi berkemampuan dan bijaksana terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Cibiru Kota Bandung.
6. Untuk mengetahui Seberapa besar pengaruh dimensi bekerja dengan berpasangan terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Cibiru Kota Bandung.
7. Untuk mengetahui Seberapa besar pengaruh dimensi bekerja dengan memperhatikan kepentingan umum terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Cibiru Kota Bandung.
8. Untuk Mengetahui seberapa besar pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Cibiru Kota Bandung?

1.5. Kegunaan Penelitian

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan yang diuraikan sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Pada prinsipnya untuk mengembangkan teori-teori akademis dalam rangka memberikan kontribusi pemikiran dari segi efek keilmuan dan secara akademik dalam pengembangan konsep-konsep serta teori-teori etos kerja dan kinerja pegawai.

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi Kecamatan Cibiru Kota Bandung, kegunaan penelitian ini secara praktis diharapkan dapat menjadi salah satu ide kedepan bagi pemerintah khususnya bagi kecamatan terkait guna memperbaiki dan mengembangkan etos kerja terhadap kinerja pegawai.
- b. Bagi Umum, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan informasi bagi pihak yang berkepentingan dengan masalah yang diteliti oleh peneliti.

1.6. Kerangka Pemikiran

Kinerja merupakan prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peran dan tugas yang diembannya dalam suatu instansi. 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.

Menurut Bernardin dan russel (2011) menjelaskan pengertian kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

“Kinerja pegawai merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kinerja tersebut merupakan hasil kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai”.

Kinerja pegawai menggambarkan sejauhmana seseorang telah melaksanakan strategi perusahaan, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berkaitan dengan peran perseorangan atau dengan memperlihatkan kompetisis yang dinyatakan relavan bagi perusahaan.

Menurut Bernaddin dan Russel (2011) menyatakan enam kriteria utama kinerja yang dapat mengukur nilai dari pegawai, yaitu sebagai berikut.

1. Kualitas, yaitu tingkat proses atau hasil dari suatu kegiatan yang sempurna, dengan kata lain melaksanakan kegiatan dengan cara ideal atau sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, atau dengan cara yang paling berkualitas.
2. Kuantitas, yaitu besaran yang dihasilkan dalam bentuk nilai uang, sejumlah unit atau kegiatan yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, yaitu tingkat kegiatan diselesaikan, atau hasil yang diselesaikan dengan waktu yang lebih cepat dari yang ditetapkan dan menggunakan waktu yang disediakan untuk kegiatan lain.
4. Efektivitas biaya, yaitu tingkat penggunaan berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan, baik sumber daya manusia, sumber daya teknologi, sumber daya bahan baku, serta peralatan dan perlengkapan digunakan secara optimal untuk menghasilkan kinerja terbaik.
5. Kebutuhan pengawasan, yaitu keadaan yang menunjukkan seberapa jauh pegawai membutuhkan pengawasan untuk dapat memperoleh hasil yang diinginkan tanpa melakukan kesalahan.
6. Pengaruh interpersonal, yaitu tingkat pegawai menunjukkan perasaan *self esteem*, *goodwill*, dan kerja sama di antara sesama rekan kerja ataupun dengan pegawai yang lebih rendah.

Etos kerja merupakan syarat utama bagi semua upaya peningkatan kualitas tenaga kerja atau SDM dalam hal ini kinerja, baik pada level individual, organisasional, maupun sosial dan merupakan kunci keberhasilan suatu masyarakat atau bangsa diterima secara aklamasi.

Menurut Mochtar Buchari (1994) menyatakan bahwa :

“Etos kerja merupakan sikap terhadap kerja, pandangan terhadap kerja, kebiasaan kerja, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, golongan, atau suatu bangsa. Melalui etos kerja yang baik, pekerjaan yang diemban akan dilaksanakan dengan lancar dan sukses sesuai dengan yang diinginkan”.

Etos kerja yang tinggi akan dijadikan sebagai persyaratan yang mutlak, yang ditumbuhkan dalam kehidupan. Karena hal itu akan membuka pandangan dan sikap kepada manusianya untuk menilai tinggi terhadap kerja keras dan sungguh-sungguh, sehingga dapat mengikis sikap kerja yang asal-asalan.

Menurut Dr. Erni R. Ernawan (2016:107) Bahwasannya dimensi dan indikator dari etos Kerja adalah sebagai berikut:

1. Bekerja dengan ikhlas
Bekerja dengan ikhlas berarti bekerja dengan penuh kerelaan. Setiap pekerja harus menyadari bahwa setiap pekerjaan yang dikerjakannya adalah kemauannya sendiri, bukan paksaan. Pekerja akan melakukan pekerjaannya, dan tentu saja pihak perusahaan akan membayar apa yang telah menjadi kewajibannya kepada pekerja berupa upah atau gaji dengan tepat waktu.
2. Bekerja dengan tekun dan bertanggung jawab
Dengan ketekunan, serumit apapun pekerjaannya, pasti akan terselesaikan dengan baik. Bertanggung jawab atas hasil kerja, tindakan dan keputusan yang dibuat. Pekerja yang bertanggung jawab akan melaksanakan tugasnya dengan bersungguh – sungguh, bertindak berdasarkan profesionalisme, serta patuh dan setia dalam melaksanakan tugas.
3. Bekerja dengan semangat dan disiplin.
Bersemangat berarti mempunyai dorongan yang tinggi untuk senantiasa meningkatkan prestasi dan bersedia menerima nasihat atau teguran. Disiplin berarti tertib dalam tindakan, patuh dan ta'at kepada peraturan dan undang – undang dengan disiplin akan menjamin produktivitas kerja.
4. Bekerja dengan kejujuran dan dapat dipercaya
Memenuhi janji dan secara tetap memenuhi patokan kejujuran, ketulusan hati, atas segala tindakan dan pernyataan kita.
5. Berkemampuan dan bijaksana
Meningkatkan ketrampilan untuk diri sendiri maupun untuk orang lain, berupaya menambah luas ilmu pengetahuan, dan bertindak dengan berhati-hati dengan terus belajar dan menggali ilmu pengetahuan. Karena ilmu dan teknologi berkembang dengan begitu pesatnya. Bijaksana dalam arti terbuka dan responsive terhadap perubahan, sanggup menerima dan memberi kritikan yang membangun, membuat pertimbangan yang teliti sebelum memutuskan suatu keputusan, bersabar dalam menghadapi masalah dan tenang dalam menanggapi tekanan.
6. Bekerja dengan berpasangan
Bekerja wajib untuk saling membantu satu dengan yang lainnya, saling berdiskusi untuk menambah wawasan. Sifat kerjasama dapat mengeratkan hubungan antara anggota organisasi dan mewujudkan sinergi yang amat penting terhadap peningkatan kualitas dan produktivitas.

7. Bekerja dengan memperhatikan kepentingan umum.
Artinya kita mendukung peraturan hukum dan memenuhi tanggung jawab kepada masyarakat, serta tidak boleh merugikan kepentingan umum.

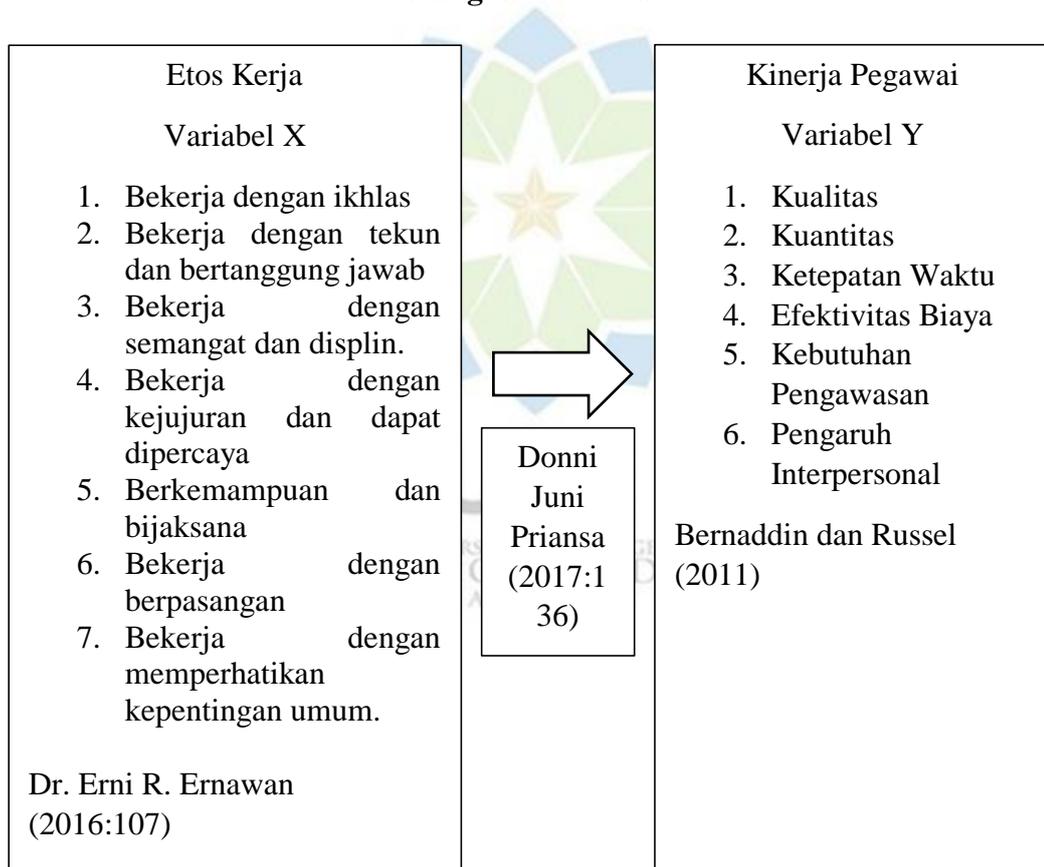
Adapun keterkaitan antara etos kerja dan kinerja pegawai adalah sebagai

berikut menurut Donni Juni Priansa (2017:136) adalah :

“Etos kerja positif yang dimiliki oleh pegawai akan membawa pegawai tersebut pada pencapaian kinerja terbaiknya. Kinerja tersebut akan berkontribusi positif bagi peningkatan kinerja perusahaan”.

Gambar 1.1.

Kerangka Pemikiran



1.7. Hipotesis

Dalam penelitian ini perlu diberikan hipotesis dimana hipotesis ini merupakan dugaan yang mungkin benar atau salah. hipotesis merupakan jawaban

sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan (Sugiyono, 2013:70).

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan dari dimensi bekerja dengan ikhlas terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Cibiru Kota Bandung..
Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari dimensi bekerja dengan ikhlas terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Cibiru Kota Bandung.
2. Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan dari dimensi bekerja dengan tekun dan bertanggung jawab terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Cibiru Kota Bandung.
Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari dimensi bekerja dengan tekun dan bertanggung jawab terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Cibiru Kota Bandung..
3. Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan dari dimensi bekerja dengan semangat dan disiplin terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Cibiru Kota Bandung.
Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari dimensi bekerja dengan semangat dan disiplin terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Cibiru Kota Bandung.

4. Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan dari dimensi bekerja dengan kejujuran dan dapat dipercaya terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Cibiru Kota Bandung.
Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari dimensi bekerja dengan kejujuran dan dapat dipercaya terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Cibiru Kota Bandung.
5. Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan dari dimensi berkemampuan dan bijaksana terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Cibiru Kota Bandung.
Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari dimensi berkemampuan dan bijaksana terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Cibiru Kota Bandung.
6. Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan dari dimensi bekerja dengan berpasangan terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Cibiru Kota Bandung.
Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari dimensi bekerja dengan berpasangan terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Cibiru Kota Bandung.
7. Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan dari dimensi bekerja dengan memperhatikan kepentingan umum terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Cibiru Kota Bandung.

- Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari dimensi bekerja dengan memperhatikan kepentingan umum terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Cibiru Kota Bandung.
8. Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan dari etos kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Cibiru Kota Bandung
- Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari etos kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Cibiru Kota Bandung

