

## **BAB 1 PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Mengingat kedudukan dan peranan pegawai negeri sipil sebagai unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat harus menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. 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 serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat.

Keberhasilan suatu instansi pemerintahan tidak lepas dari peningkatan sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas harus selalu dikelola dan ditekankan oleh instansi pemerintah tersebut untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas akan mendukung tujuan yang akan dicapai, sehingga karyawan dapat berpacu untuk bekerja keras dan menghasilkan prestasi yang baik untuk kemajuan suatu instansi pemerintah dan meningkatkan keahlian karyawan itu sendiri.

Menurut Sinamo (2013), etos kerja adalah perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Istilah paradigma disini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasari, prinsip-prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang

mengerakkan, sikap-sikap yang dilahirkan, standar-standar yang hendak dicapai, termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku bagi para pemeluknya.

Etos kerja dapat terbentuk apabila seorang karyawan memiliki keinginan untuk dapat melakukan suatu pekerjaan dengan hasil yang memuaskan atau hasil yang maksimal. Etos kerja harus dimiliki setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar mereka dapat bekerja dengan baik dan efektif.

Karyawan yang memiliki etos kerja yang rendah ketika melakukan pekerjaannya mengalami kerugian yang disebabkan karena karyawan tidak bekerja dengan seluruh kemampuan yang dimilikinya. Sebaliknya dengan etos kerja yang tinggi dapat membantu meningkatkan produktifitas kerja karyawan dan memberikan hasil kerja yang optimal.

Etos kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah semangat yang amat kuat dalam mengerjakan sesuatu hal pekerjaan secara optimal untuk mencapai kuantitas dan kualitas kerja yang sesempurna mungkin. Etos kerja merupakan tata nilai yang mencakup disiplin, jujur, percaya diri, tanggung jawab, mandiri, dan menjalin komunikasi.

Mangkunegara (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja pegawai adalah hasil atau prestasi kerja pegawai yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh instansi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal yang sesuai

dengan standar instansi dan mendukung tercapainya tujuan instansi. Instansi yang baik adalah instansi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai agar membawa kemajuan dan keberhasilan sehingga dapat mencapai tujuan dan kelangsungan hidup pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Pegawai dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien. Pegawai yang memiliki etos kerja yang tinggi dan bersemangat dapat memberikan pengaruh positif dilingkungannya. Sedangkan bila kinerja pegawai menurun dan buruk maka akan merugikan pemerintah tersebut sehingga pemerintahan harus dapat mengelola pegawai dengan baik agar kinerja pegawai dapat maksimal, tidak ada konflik antar pegawai serta tercapainya kepuasan kerja pegawai.

Kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan juga dipengaruhi oleh disiplin kerja karena faktor kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari para pegawai (Sedarmayanti, 2017). Ada keterkaitan antara etos kerja dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Dengan etos kerja dan disiplin kerja yang tinggi dimiliki oleh pegawai dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada korelasi positif dari etos kerja dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai, dimana pegawai yang memiliki etos kerja yang baik tentunya akan menghasilkan kinerja yang lebih tinggi. Sehingga penelitian ini dilakukan untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai tersebut.

Berdasar uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengambil judul:

***“PENGARUH ETOS KERJA DAN DISPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN KOTA  
BANJARMASIN“.***

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka dapat disusun rumusan masalah sebagai berikut ini.

1. Apakah etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Banjarmasin?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Banjarmasin?
3. Apakah etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh bersama-sama/simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Banjarmasin?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Dengan rumusan masalah yang telah dijelaskan di atas adapun tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Banjarmasin.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Banjarmasin.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh bersama/simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Banjarmasin.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini dijabarkan menjadi manfaat teoritis dan praktis, berikut uraiannya :

1. Secara teoritis

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan kajian atau referensi bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan etos kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Selain itu dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan teori ilmu manajemen pada konsentrasi sumber daya manusia.

2. Secara praktis

- a. Bagi peneliti

- 1) Penelitian ini digunakan untuk memenuhi tugas akhir skripsi sebagai persyaratan guna memperoleh Gelar Sarjana Manajemen dari Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen (STIMI) Banjarmasin.
- 2) Penelitian ini juga dapat menambah pengetahuan dan memperkaya ilmu serta memahami MSDM, khususnya menyangkut kinerja pegawai. Penelitian ini dijadikan sarana sebagai upaya pengaplikasian teori-teori yang sudah didapatkan selama perkuliahan dengan melihat keadaan yang sebenarnya di lapangan dengan salah satunya memecahkan permasalahan yang sedang dihadapi oleh instansi.

b. Bagi Dinas Perhubungan Kota Banjarmasin

Dinas Perhubungan Kota Banjarmasin dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai masukan untuk dapat dipergunakan sebagai bahan dalam menyusun kebijakan guna meningkatkan kinerja pegawai.

c. Bagi pegawai

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan pengetahuan yang lebih banyak kepada pegawai dalam bekerja di sebuah instansi pemerintah agar hasil kerjanya lebih baik, dapat meningkatkan kinerjanya sehingga dapat memberi kontribusi yang maksimal bagi instansi pemerintah.