

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi setiap organisasi, sebab tanpa sumber daya manusia tujuan dan sasaran organisasi tidak akan tercapai sesuai yang direncanakan. Oleh karena itu peranan sumber daya manusia sangat penting dalam setiap organisasi. Pentingnya peranan sumber daya manusia bagi setiap organisasi diharapkan dapat meningkatkan komitmen pegawai, untuk itu sumber daya manusia perlu memiliki *skill* atau keterampilan yang handal dalam menangani setiap pekerjaan, sebab dengan adanya *skill* yang handal maka secara langsung dapat meningkatkan komitmen pegawai.

Menurut Handoko (2018:44), komitmen karyawan adalah tingkatan dimana seorang pekerja mengidentifikasikan diri dengan perusahaan dan tujuan-tujuannya dan berkeinginan untuk memelihara keanggotaannya dalam perusahaan. Komitmen karyawan didorong dengan kondisi lingkungan kerja yang adil untuk karyawan, semakin tinggi karyawan dihargai, semakin tinggi juga komitmen karyawan pada perusahaan tersebut. Komitmen pegawai mengandung pengertian sebagai suatu hal yang lebih baik dari sekedar kesetiaan yang pasif melainkan menyiratkan hubungan pegawai dengan organisasi secara aktif. Karena pegawai yang menunjukkan komitmen tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasinya.

Suatu organisasi harus memiliki pimpinan yang dapat memotivasi pegawainya dalam bekerja. Peran seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya sangatlah penting bagi kemajuan organisasi tersebut. Menurut Kartono (2017:62), menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara bekerja dan bertingkah laku pemimpin dalam membimbing para bawahannya untuk berbuat sesuatu. Jadi gaya kepemimpinan merupakan sifat dan perilaku pemimpin yang diterapkan kepada bawahannya untuk membimbing bawahannya dalam melaksanakan pekerjaan.

Kemudian dalam sebuah organisasi etos kerja juga penting dikarenakan dapat memberikan dampak yang positif, dimana pegawai dapat menjadi disiplin dan menjadi teratur. Budaya yang baik juga dapat memberikan efek yang baik bagi perusahaan sehingga tujuan perusahaan juga dapat tercapai. Etos kerja menjadi hal yang penting karena dapat mengelola pegawai dengan efektif dan efisien sehingga laba yang diinginkan oleh perusahaan dapat tercapai. Etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika dan persepektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja (Ginting, 2016 : 7).

Kantor Camat Sosoh Buay Rayap mempunyai tugas pokok melaksanakan kewenangan pemerintah yang dilimpahkan oleh Bupati untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah. Kantor camat memberikan pelayanan publik kepada masyarakat juga beragam jenis misalnya dalam hal rekomendasi ADD, rekomendasi APBDes, rekomendasi pengangkatan dan pemecatan perangkat desa, dan lainnya kemudian dibidang kependudukan seperti perekaman E-KTP,

pembaharuan atau pembuatan Kartu Keluarga (KK), akte kelahiran, akte kematian dan lainnya. Berikut table 1 adalah hasil pra-survey penelitian kepada 20 orang pegawai pada Kantor Camat Sosoh Buay Rayap guna menggambarkan mengenai kondisi kepemimpinan dan etos kerja.

Tabel 1.1
Hasil Kuisisioner Pra-Survey Mengenai Kepemimpinan dan Etos Kerja terkait dengan Komitmen Pegawai

No	Indikator	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		Total Skor	Skor Ideal	%
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N			
Kepemimpinan														
1	Hubungan antar pimpinan dan bawahan	-	-	5	10	2	6	4	16	9	45	77	100	77
2	Struktur Tugas	-	-	10	20	5	15	2	8	3	15	58	100	58
3	Kekuasaan	-	-	7	14	3	9	3	12	7	35	70	100	70
Etos Kerja														
1	Kesetiaan	-	-	7	14	3	9	2	8	8	40	71	100	71
2	Prestasi kerja	-	-	13	26	3	9	3	12	1	5	52	100	52
3	Tanggung jawab	-	-	6	12	5	15	2	8	7	35	70	100	70
4	Ketaatan	-	-	5	10	3	9	2	8	10	50	77	100	77
5	Kejujuran	-	-	5	10	3	9	4	16	8	40	75	100	75
6	Kerjasama	-	-	5	10	4	12	3	12	8	40	74	100	74
7	Prakarsa	-	-	12	24	4	12	3	12	1	5	53	100	53
8	Kepemimpinan	-	-	6	12	4	12	2	8	8	40	72	100	72
Jumlah												749	1.100	68,09
SS: Sangat Setuju, S: Setuju, N: Netral, TS: Tidak Setuju, STS: Sangat Tidak Setuju														
F= Frekuensi, N= Frekuensi x Skor, Jumlah Responden=20 orang, Jumlah Pernyataan=11														
Skor Ideal= Skor tertinggi x jumlah pernyataan x jumlah responden														

Sumber: Hasil Olah Data Kuisisioner Sementara (2021)

Berdasarkan hasil observasi sementara diketahui jika pada indikator pimpinan yang terendah yaitu struktur tugas sebab hanya 58% hal tersebut dikarenakan cenderung memberikan penilaian subjektive kepada pegawai berdasarkan cara kerja pegawai di organisasi, dan sering kali pimpinan kurang

memanfaatkan kekuasaannya untuk mengembangkan kualitas bawahan seperti kurangnya pegawai diberikan *training*/ pelatihan sebab kegiatan tersebut hanya ketika pegawai akan menjadi kayawan tetap saja, dan pegawai yang menduduki jabatan tertentu seperti administrasi.

Kemudian dilihat dari etos kerja yang dijalankan di organisasi ini masih terdapat beberapa kendala sebab masih ada beberapa pegawai tidak mampu menyesuaikan diri dengan peraturan, nilai, dan visi-misi organisasi padahal peraturan yang berlaku di organisasi telah sesuai dengan menyesuaikan kemampuan yang dimiliki pegawai sehingga pegawai loyalitas terhadap organisasi. Kemudian seringkali pegawai sudah melakukan pekerjaan dengan baik, menjalankan semua peraturan yang ada dan mengerjakan semua tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku namun faktanya pegawai mengalami kesulitan untuk mendapatkan kompensasi pekerjaan akibat adanya hal-hal yang ditetapkan oleh organisasi, keadaan tersebut membuat pegawai malas bekerja bahkan patah semangat untuk beraktivitas. Selain itu etos kerja bisa berupa kedisiplinan. Misalnya dalam hal ketepatan menyelesaikan order yang di minta masih sering mengalami keterlambatan, budaya ramah kepada *customer* masih sangat kurang terlihat kadang *customer* mengambil barang yang akan di order secara mandiri.

Hasil observasi tentang etos kerja terkait dengan komitmen pegawai masih terbilang rendah. Hal tersebut terlihat dari masih ada beberapa pegawai yang kurang memiliki inisiatif untuk membantu rekan ketika rekan sedang sibuk, pegawai tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sebab masih jauh dari target organisasi, dengan demikian komitmen pegawai pada Kantor Camat Sosoh Buay

Rayap mengalami masalah. Penilaian kinerja pegawai dilakukan setahun sekali untuk melihat kualitas pegawai demi membangun organisasi. Pada umumnya dalam membangun komitmen pegawai, organisasi akan memberi bonus pada setiap pegawainya jika mereka mendapat nilai baik dalam melakukan tugasnya, bonus tersebut dapat menjadi motivasi bagi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

Permasalahan yang lain tampak pada organisasi tersebut misalnya komunikasi pimpinan terhadap bawahan masih kurang dilihat dari jarang atau bahkan tidak adanya *briefing* untuk bawahan sehingga pegawai kurang arahan dan semangat dalam bekerja. Dalam hal ini pimpinan organisasi menerapkan gaya kepemimpinan demokratis dimana pimpinan tidak berlebihan pada saat memerintah dan lebih senang berdiri di belakang untuk memberi dorongan daripada di depan memberi perintah dengan keadaan demikian mengakibatkan kurang disiplin dari pegawai karena pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan masih sangat jarang.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas maka peneliti mengadakan penelitian dengan mengambil judul : **“Pengaruh Kepemimpinan dan Etos Kerja terhadap Komitmen Pegawai Kantor Camat Sosoh Buay Rayap”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya maka rumusan masalah penelitian ini adalah apakah kepemimpinan dan etos kerja berpengaruh terhadap komitmen pegawai Kantor Camat Sosoh Buay Rayap baik secara parsial maupun simultan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini, yaitu untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan etos kerja terhadap komitmen pegawai Kantor Camat Sosoh Buay Rayap baik secara parsial maupun simultan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Aspek Teoritis

Sebagai sarana untuk menanbah ilmu pengetahuan dan merupakan kesempatan bagi penulis untuk mengaplikasikan serta menggunakan konsep-konsep yang diperoleh selama proses belajar, juga diharapkan dari penelitian ini dapat juga dijadikan sebagai literatur bagi rekan-rekan mahasiswa yang akan mengadakan penelitian dalam mata kuliah manajemen SDM, khususnya mengenai penelitian yang penulis teliti.

2. Aspek Praktis

Diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi perusahaan dalam melaksanakan kegiatan manajemen Sumber Daya Manusia dimasa yang akan datang, dengan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan kajian atau pertimbangan, serta merupakan suatu sumbangsih dari penulis bagi para pembaca umumnya, dan khususnya dapat menjadi masukan bagi para pengambilan keputusan di Kantor Camat Sosoh Buay Rayap.