

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Manusia sebagai makhluk sosial pada dasarnya mempunyai sifat untuk bersosialisasi, bekerja sama, dan membutuhkan keberadaan manusia lainnya. keberadaan sebuah organisasi sangat diperlukan sebagai suatu wadah yang dapat menghimpun atau mempermudah manusia dalam bersosialisasi. Organisasi merupakan suatu sarana yang beranggotakan orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan, tidak terlepas dari peranan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan tersebut. Menurut Hariandja, dalam Subekhi dan Jauhar (2012:14) mengemukakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Manusia sebagai sumber daya dalam perusahaan haruslah diatur sedemikian rupa, sehingga bisa mendukung pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditentukan. Apabila sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik, maka kesuksesan perusahaan dalam pencapaian tujuan akan sulit terwujud. Untuk itu para karyawan diarahkan agar dapat meningkatkan kinerjanya, sehingga membantu perusahaan dalam mencapai tujuan.

Sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan haruslah memiliki kemampuan dalam menjalankan usaha, mengingat karyawanlah yang menentukan sukses atau tidaknya perusahaan. Kesuksesan perusahaan dapat diukur dengan kinerja dari karyawannya. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memikirkan cara agar dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan dengan cara meningkatkan kinerja karyawan. Setiap perusahaan harus mampu

mengoptimalkan kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki agar pencapaian sasaran dapat terlaksana, namun hal tersebut tidaklah mudah perlu ada strategi yang tepat agar perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

Kinerja mengacu pada prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja karyawan yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Perusahaan berusaha mencapai sasaran suatu kedudukan yang terbaik dan terpercaya dalam bidangnya. Untuk itu sangat tergantung dari para pelaksananya, yaitu para karyawannya agar mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Setiap perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja bagus guna untuk tetap menjaga eksistensi perusahaan dalam dunia bisnis. Jika kinerja karyawan bagus maka produktivitas perusahaan akan meningkat, begitu pula sebaliknya.

Adapun permasalahan yang ada di Dinas Perhubungan Kabupaten Sumenep adalah pegawai sering melakukan pemungutan liar seperti meminta uang parkir di daerah perkotaan yang seharusnya daerah tersebut bebas biaya parkir. Selain pemungutan liar uang parkir, permasalahan yang terjadi adalah pemberangkatan bus antar kota yang sering kali tidak tepat waktu yang

menyebabkan pada kualitas dan kuantitas kerja pegawai menurun. Kondisi Hal ini membuat masyarakat merasa tidak nyaman. Tujuan dari Dinas Perhubungan Kabupaten Sumenep yaitu untuk meningkatkan rasa profesionalisme Sumber Daya Manusia (SDM) Dinas perhubungan dan ketersediaan sarana dan prasarana perhubungan menuju terwujudnya sistem transportasi yang handal, berkeselamatan dan dapat dipercaya oleh masyarakat.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya adalah loyalitas kerja karyawan, loyalitas kerja karyawan terhadap perusahaan memiliki makna kesediaan karyawan untuk melanggengkan hubungannya dengan perusahaan. Menurut Poewadarminta (2002:609) loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian, dan kepercayaan yang diberikan atau ditunjukkan kepada seseorang atau organisasi. Jadi loyalitas biasanya dilihat dari masa kerja yang lama pada perusahaan, maka bisa dibilang semakin lama masa kerja karyawan, semakin tinggi loyalitasnya pada perusahaan. Namun loyalitas tidak hanya dilihat dari masa kerja, tetapi dapat diukur melalui beberapa faktor seperti, kedisiplinan yang tinggi, bekerja dengan baik, bertanggung jawab pada pekerjaan dan keterlibatan karyawan dalam menyelesaikan permasalahan pada sebuah pekerjaan. Oleh karena itu, perusahaan juga harus mampu memperhatikan loyalitas karyawannya karena menjadi faktor penting terhadap peningkatan kinerja.

Pegawai yang memiliki loyalitas kerja rendah akan menghambat laju instansi untuk maju, karena pegawai yang loyalitasnya rendah akan bekerja setengah-setengah, dan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan instansi. Jika pegawai sudah tidak memiliki loyalitas terhadap perusahaan, mereka tidak akan memiliki gairah untuk bekerja secara maksimal yang pada akhirnya akan

berdampak pada target yang tidak tercapai, dan tentunya akan bertentangan dengan tujuan perusahaan.

Permasalahan yang terjadi di Dinas Perhubungan Sumenep menurut hasil wawancara peneliti, peneliti menemukan beberapa petugas yang tidak bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Sebagian petugas yang bekerja petugas parkir mereka sering memungut uang parkir kepada pelanggan yang menyebabkan tidak ada kejujuran, seharusnya tempat parkir tersebut bebas biaya parkir. Adapun beberapa pegawai yang hanya melakukan cek log masuk setelah itu hanya mengobrol dan duduk – duduk di warung kopi sekitar Dinas Perhubungan Sumenep dan pada saat waktu pulang baru ke kantor lagi untuk cek log pulang, dari kejadian tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai tidak sesuai dengan tugas pokok dan fungsi (TUPOKSI). Hal ini disebabkan kurangnya pengawasan dari atasan terhadap petugas yang berada di tempat parkir tersebut yang membuktikan bahwa ketaatan dan kepatuhan dalam menjalankan tugas dari atasan.

Selain loyalitas, adapun faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai ialah etos kerja. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja. Etos kerja adalah melakukan kegiatan atau pekerjaan secara lebih giat, sehingga hasil yang diperoleh menjadi baik. Sedangkan kegairahan kerja merupakan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan, oleh karena itu semangat kerja dengan integrasi dan iklim organisasi sulit untuk dipisahkan (Alek. S. Nitisemito, 2001; 68). Dengan etos kerja yang tinggi ini maka tidak dipungkiri juga akan meningkatkan hasrat kerja mereka, selain itu dengan etos kerja yang tinggi dapat membantu meningkatkan Kinerja pegawai dan memberikan hasil kerja yang optimal baik secara kualitatif maupun kuantitatif.

Berdasarkan wawancara dengan salah satu pegawai yang bekerja di dinas perhubungan kabupaten Sumenep mengatakan mengatakan bahwa secara umum etos kerja masih cenderung rendah. Hal ini dapat dilihat dalam hal memberangkat bus antar kota yang tidak sesuai dengan jadwal pemberangkatan. Seringkali terjadi bus yang berangkat sering tidak tepat sama waktu yang telah ditentukan yang disebabkan ketidak disiplin an akan waktu, pegawai yang memiliki etos kerja yang baik seharusnya berusaha menunjukkan suatu sikap, watak serta keyakinan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan bertindak dan bekerja secara optimal. Hal tersebut mencerminkan bahwa masih kurangnya etos kerja yang dimiliki oleh pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Sumenep.

Dari beberapa permasalahan-permasalahan yang ada di Dinas Perhubungan Kabupaten Sumenep yang sudah diuraikan di atas ini menandakan bahwa kinerja pegawai di instansi ini kurang baik. Kinerja pegawai yang baik bisa dilihat dari seberapa besar pegawai berusaha melakukan semua pekerjaan semaksimal mungkin yang dapat membantu dalam mengembangkan instansi dimana tempat ia bekerja.

Dari uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Loyalitas Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Sumenep”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan yang dikaji adalah bagaimana Loyalitas Kerja dan Etos Kerja mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Sumenep. Oleh karena itu, dirumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Sumenep ?
2. Apakah etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Sumenep ?
3. Apakah secara bersama-sama loyalitas kerja dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Sumenep?
4. Di antara variabel tersebut, manakah yang berpengaruh secara dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Sumenep?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Apakah loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Sumenep.
2. Untuk mengetahui Apakah etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Sumenep.
3. Untuk mengetahui Apakah secara bersama-sama loyalitas kerja dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Sumenep.
4. Untuk mengetahui manakah yang berpengaruh dominan antara loyalitas kerja dan etos kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Sumenep.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian tersebut diatas, maka penelitian ini memiliki manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan memberi masukan yang bermafaat bagi Dinas Perhubungan Kabupaten Sumenep untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

2. Bagi Perguruan Tinggi

Hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan keilmuan dan sebagai masukan bagi pengembangan kurikulum khususnya di bidang ilmu ekonomi manajemen khususnya konsentrasi manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi Peneliti

Sebagai wacana dan memperluas wawasan bagi kegiatan ilmu manajemen dalam rangka mengelola sumber daya manusia, sehingga teori yang telah diperoleh selama perkuliahan dapat diaplikasikan ke dalam instansi yang menjadi rujukan peneliti sebagai bahan kajian ini.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dengan penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pengetahuan dan referensi mengenai pengaruh loyalitas kerja dan etos kerja terhadap kinerja pegawai, bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti lebih dalam lagi.