

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Universitas Pendidikan Ganesha (Undiksha) merupakan salah satu perguruan tinggi negeri yang ada di Bali utara. Visi Undiksha yaitu: “Menjadi Universitas Unggul Berlandaskan Falsafah Tri Hita Karana di Asia Pada Tahun 2045”. Untuk mencapai visi tersebut, maka Misi yang dilakukan Undiksha adalah: menyelenggarakan pendidikan dan pengajaran yang bermartabat untuk menghasilkan sumber daya manusia yang kompetitif, kolaboratif, dan berkarakter; menyelenggarakan penelitian yang kompetitif, kolaboratif, dan inovatif untuk pengembangan dan penerapan ilmu pengetahuan dan teknologi; dan menyelenggarakan pengabdian kepada masyarakat yang kompetitif, kolaboratif, akomodatif, dan inovatif.

Untuk mencapai Visi dan Misi di atas, tentunya dibutuhkan sinergisitas yang tinggi antara seluruh Civitas Undiksha. Seluruh Civitas Undiksha harus melaksanakan segala hak dan kewajibannya secara harmoni, sehingga terciptalah Undiksha unggul, yang tercermin dari akreditasi yang dimiliki Undiksha yakni Terakreditasi Unggul (A).

Untuk mencapai akreditasi unggul tersebut, tentunya tidaklah mudah. Kinerja yang baik harus dilakukan oleh seluruh Civitas yang ada di masing-masing prodi, jurusan, fakultas, dan lembaga. Salah satu fakultas yang ada di Undiksha

yakni Fakultas Teknik dan Kejuruan. Fakultas Teknik dan Kejuruan tentunya selalu mensupport Visi Lembaga (Undiksha). Maka dari itu, seluruh civitas yang ada di Fakultas Teknik dan Kejuruan harus bekerja dengan baik, harmoni, dan bekerja maksimal.

Salah satu bagian yang penting dalam menyukseskan Fakultas Teknik dan Kejuruan dalam mensupport Visi Lembaga adalah kinerja pegawai. Kinerja pegawai sangat menentukan kelancaran kegiatan yang ada di suatu instansi. Kinerja adalah suatu ukuran yang mencakup keefektifan dalam pencapaian tujuan dan efisiensi yang merupakan rasio dari keluaran efektif terhadap masukan yang diperlukan untuk mencapai tujuan itu (Robbins SP, 2008:24). Sedangkan menurut Sari (2016) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai secara keseluruhan atau selama periode tertentu baik secara kualitas maupun kuantitas berdasarkan kriteria yang telah ditentukan dan disepakati terlebih dahulu.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan terhadap kinerja pegawai di Fakultas Teknik dan Kejuruan, ditemukan bahwa masih adanya pegawai yang memiliki kinerja kurang optimal. Hal tersebut terlihat dari: adanya pegawai yang menyelesaikan pekerjaannya tidak tepat waktu, adanya pegawai pada saat jam kerja, masih belum berada di tempat kerja, adanya pegawai yang kurang menjaga kebersihan tempat kerja, dan adanya pegawai yang terlihat malas-malasan dalam bekerja.

Kinerja pegawai tentunya dipengaruhi oleh berbagai macam faktor. Faktor-faktor tersebut bisa berasal dari dalam diri pegawai maupun dari luar diri pegawai tersebut. Faktor-faktor yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai dari luar

dirinya adalah kepemimpinan dan lingkungan kerja. Sedangkan faktor dalam yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja dan etos diri.

Pemimpin adalah orang yang bertanggung jawab dan membimbing, mengarahkan kinerja serta aktivitas yang ada di instansinya. Pemimpin juga tentunya wajib memberikan arahan dan bimbingan terhadap kinerja pegawainya. Hal ini senada dengan pendapat yang dikemukakan oleh Susanto (2016:76) yang mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan faktor penggerak organisasi melalui penggunaan perubahan dan manajemen yang dilakukan sehingga keberadaan kepemimpinan bukan hanya sebagai simbol, tetapi keberadaannya memberikan dampak yang positif bagi perkembangan organisasi. Pendapat ini juga didukung oleh pendapat Suharsaputra (2016:21) yang menyatakan bahwa kepemimpinan sebagai salah satu fungsi manajemen merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Proses kepemimpinan merupakan proses yang interaktif dan dinamis dalam mempengaruhi orang lain, dalam proses tersebut seorang pemimpin harus memiliki dasar kemampuan serta terampil dalam menggerakkan bawahannya agar dapat bekerja secara maksimal.

Kepemimpinan sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Pendapat ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Purnamawati, (2016) yang mengungkapkan bahwa untuk meningkatkan sumber daya manusia yang ada di sebuah instansi maka perubahan harus dimulai dari tingkat paling atas (pimpinan), sehingga nantinya dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia (kinerja) pegawai. Hal ini juga dibuktikan dari adanya penelitian terdahulu yang mengungkapkan bahwa kepemimpinan memberikan kontribusi yang signifikan

terhadap kinerja pegawai (Asricita, 2015; Suardana, 2015; Subawa, 2015; Wijania, 2017). Hal ini mengindikasikan semakin baik pola kepemimpinan yang dilakukan atasan, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai tersebut.

Faktor selanjutnya yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Sunyoto (2015) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja yang baik sangat mempengaruhi kinerja pegawai di sebuah instansi, juga didukung dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Arifin, 2020 dan Liyas, 2020). Bahkan dalam hasil penelitian Liyas, (2020) dinyatakan bahwa besaran kontribusi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 59%. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Maka dari itu, lingkungan kerja tempat pegawai bekerja hendaknya harus aman dan nyaman.

Selanjutnya, faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai juga berasal dari dalam diri pegawai tersebut. Faktor itu yakni disiplin kerja. Untuk meraih kesuksesan dalam kehidupan, disiplin merupakan faktor yang sangat penting. Begitu pula di dunia kerja, disiplin kerja merupakan dasar kita agar sukses dalam segala pekerjaan yang kita tekuni. Menurut Wahyuni, & Lubis, (2020:56) disiplin kerja merupakan suatu keinginan dari karyawan untuk menaati peraturan yang menjadi

standar dalam suatu perusahaan. Didukung oleh Tyas (2018) yang memberi penjelasan bahwa disiplin kerja juga mendorong keinginan/semangat dari karyawan perusahaan dalam mengerjakan sesuatu pekerjaan dalam suatu perusahaan.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 53 tahun 2010 menyatakan disiplin pegawai negeri sipil adalah kesanggupan pegawai negeri sipil untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Peraturan ini menandakan bahwa kedisiplinan kerja pegawai merupakan hal yang wajib dan mutlak harus dilakukan oleh seluruh pegawai, demi memberikan pelayanan yang baik kepada orang yang membutuhkan pelayanan.

Disiplin kerja sudah terbukti memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan disiplin kerja dengan kinerja (Andriani, Komang Erna, 2017; dan Wijania, 2017). Dalam kedua penelitian tersebut dinyatakan. Bahkan dalam penelitian Wijania (2017) dinyatakan disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 52,80% terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai, guna pegawai dapat menunjukkan hasil kerja terbaiknya.

Faktor terakhir yang diprediksi mempengaruhi kinerja pegawai adalah etos kerja. Menurut Sinamo (2011:35), etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif dan bermutu tinggi, yang berakar pada kesadaran yang jernih dan keyakinan yang kuat pada paradigma kerja yang holistik. Istilah paradigma di sini berarti

konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasarinya, prinsip-prinsip yang mengaturnya, nilai-nilai luhur yang menggerakkannya, sikap-sikap mulia yang dilahirkannya, dan standar-standar tinggi yang hendak dicapainya termasuk karakter utama, pikiran pokok, kode etik, kode moral, dan kode perilaku para pemeluknya. Selanjutnya menurut Dodi (2013), Etos kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa.

Etos kerja merupakan hal yang sangat perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan antara etos kerja terhadap kinerja (Asricita, 2015 dan Suardana, 2015). Hal ini menunjukkan bahwa etos kerja merupakan hal yang sangat penting untuk ditingkatkan guna meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan observasi pada pegawai di lingkungan Fakultas Teknik dan Kejuruan Universitas Pendidikan Ganesha terlihat bahwa: masih adanya pegawai yang menunjukkan kinerja kurang optimal. masih adanya pegawai yang memiliki kedisiplinan yang rendah. Hal ini terlihat dari adanya pegawai yang kurang disiplin dalam datang dan pergi dari kantor, dan masih adanya pegawai yang kurang antusias dan bersemangat dalam melaksanakan kewajibannya.

Bertolak dari permasalahan di atas, maka penulis merasa perlu mengadakan penelitian pada pegawai di lingkungan Fakultas Teknik dan Kejuruan Universitas Pendidikan Ganesha, mengingat belum pernah ada penelitian yang meneliti tentang hal tersebut. Maka dari itu pada penelitian ini akan mengambil judul tentang

Kontribusi Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Fakultas Teknik dan Kejuruan Universitas Pendidikan Ganesha.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Merujuk latar belakang penelitian di atas, maka dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut.

- 1) Masih adanya pegawai yang menunjukkan kinerja kurang optimal.
- 2) Masih adanya pegawai yang memiliki kedisiplinan yang rendah. Hal ini terlihat dari adanya pegawai yang kurang disiplin dalam datang dan pergi dari kantor.
- 3) Masih adanya pegawai yang kurang antusias dan bersemangat dalam melaksanakan kewajibannya.

## **1.3 Pembatasan Masalah**

Identifikasi masalah di atas, memperlihatkan bahwa cukup kompleksnya permasalahan yang terjadi di lingkungan Fakultas Teknik dan Kejuruan Universitas Pendidikan Ganesha. Agar penelitian ini dapat terfokus dalam mengkaji permasalahan, maka pada penelitian ini mengambil judul tentang “Kontribusi Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Fakultas Teknik dan Kejuruan Universitas Pendidikan Ganesha”.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, rumusan masalah yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

- 1) Apakah terdapat kontribusi yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Fakultas Teknik dan Kejuruan Universitas Pendidikan Ganesha?
- 2) Apakah terdapat kontribusi yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Fakultas Teknik dan Kejuruan Universitas Pendidikan Ganesha?
- 3) Apakah terdapat kontribusi yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Fakultas Teknik dan Kejuruan Universitas Pendidikan Ganesha?
- 4) Apakah terdapat kontribusi yang signifikan etos kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Fakultas Teknik dan Kejuruan Universitas Pendidikan Ganesha?
- 5) Apakah terdapat kontribusi yang signifikan kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan etos kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Fakultas Teknik dan Kejuruan Universitas Pendidikan Ganesha?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Mengacu pada masalah yang telah dirumuskan, maka tujuan penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut.

- 1) Untuk menganalisis seberapa besar kontribusi kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Fakultas Teknik dan Kejuruan Universitas Pendidikan Ganesha.
- 2) Untuk menganalisis seberapa besar kontribusi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Fakultas Teknik dan Kejuruan Universitas Pendidikan Ganesha.
- 3) Untuk menganalisis seberapa besar kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Fakultas Teknik dan Kejuruan Universitas Pendidikan Ganesha.
- 4) Untuk menganalisis seberapa besar kontribusi etos kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Fakultas Teknik dan Kejuruan Universitas Pendidikan Ganesha.
- 5) Untuk menganalisis seberapa besar kontribusi kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan etos kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Fakultas Teknik dan Kejuruan Universitas Pendidikan Ganesha.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Pada penelitian ini, manfaat penelitian dibagi menjadi dua, yakni manfaat teoretis dan manfaat praktis. Secara lebih rinci manfaatnya adalah sebagai berikut.

#### **1. Manfaat Teoretis**

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi empiris manajemen kepegawaian, terutama yang berhubungan dengan kepemimpinan, lingkungan

kerja, disiplin kerja, dan etos kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Fakultas Teknik dan Kejuruan Universitas Pendidikan Ganesha.

## 2. Manfaat Praktis

- a) Bagi Pegawai, hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran kinerja pegawai, sehingga dari gambaran ini dapat dijadikan umpan balik bagi pegawai untuk terus meningkatkan kinerjanya secara maksimal.
- b) Bagi pimpinan manfaat penelitian ini dapat memberikan gambaran nyata tentang kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan etos kerja yang memiliki peranan penting untuk meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Fakultas Teknik dan Kejuruan Universitas Pendidikan Ganesha.
- c) Bagi peneliti lain, penelitian ini dapat dijadikan rujukan atau referensi dalam mengembangkan penelitian-penelitian selanjutnya.

### 1.7 Penjelasan Istilah

#### a. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan personal yang menjabat sebagai pemimpin dalam suatu organisasi dalam rangka mengarahkan setiap personil yang dia pimpin untuk searah dengan tujuan organisasi yang telah ditentukan.

#### b. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan lingkungan sekitar tempat pegawai yang mampu mempengaruhi pegawai dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari.

c. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap atau perlakuan ketaatan, ketertiban, tanggung jawab dan loyalitas pegawai terhadap segala tata tertib yang berlaku dalam organisasi.

d. Etos Kerja

Etos kerja pegawai adalah semangat kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai, dengan menunjukkan kinerjanya yang terbaik, sehingga apa yang dikerjakannya dapat maksimal.

e. Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut kriteria/ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

### 1.8 Rencana Publikasi

Peneliti merencanakan bahwa akan mempublikasikan hasil atau luaran dari penelitian ini di jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia atau jurnal yang terakreditasi minimal sinta 4.