

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan hal terpenting dalam sebuah organisasi, salah satunya yaitu bahwa terdapat investasi yang terpenting dilakukan oleh organisasi yang bergerak dalam bidang sumber daya manusia. Namun pada saat ini dari beberapa bagian di dalam organisasi masih banyak yang tidak atau belum mencapai suatu hasil kerja yang maksimal, karena setiap pegawainya merasa kurang mendapatkan perlakuan memuaskan dari organisasi tersebut.

Dalam organisasi atau perusahaan, kepemimpinan merupakan hal terpenting. Karena faktor kepemimpinan dapat memberikan pengaruh yang berarti terhadap pegawainya karena pimpinan dianggap menjadi tempat untuk mencapai tujuan, merancang, merencanakan, menginformasikan serta mampu memberikan motivasi dan mengevaluasi dengan berbagai keputusan yang hendak dilaksanakan dalam suatu organisasi tersebut. Arti dari kepemimpinan secara luas yaitu antara lain meliputi suatu proses yang dapat mempengaruhi dalam menentukan arah tujuan organisasi, memberikan sebuah motivasi perilaku pengikut untuk dapat mencapai tujuan, serta bisa mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya (Tampubolon, 2007)

Etos kerja karyawan merupakan faktor sikap yang berasal dari dalam diri seseorang untuk dapat melaksanakan serta mampu menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik mungkin dan menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang maupun dalam suatu kelompok. Etos juga mengungkapkan arti semangat dan juga sikap batin yang tetap, sejauh didalamnya termaksud tekanan moral tertentu. Karena itu etos mengandung makna semangat, kesungguhan, keuletan, dan kemauan maju yang merupakan karakter tetap yang berada dalam batin. (Takwim, 2015). Penilaian pada etos kerja dapat dilihat bahwa pegawai mampu berkomitmen dalam pekerjaan yang dilakukan serta dapat bersungguh-sungguh dan juga jujur dalam bekerja.

Setiap organisasi pasti mendambakan kepemimpinan yang tangguh dan kuat, contohnya yaitu seperti kepemimpinan yang dapat mempengaruhi serta

menggerakkan orang lain untuk melakukan, bertindak dan bersikap sebagaimana semestinya, terutama untuk tercapainya suatu keinginan organisasi tersebut. Seorang pemimpin dapat dipercaya bisa memberikan arahan dan juga inspirasi serta dapat memotivasi pegawainya untuk melakukan suatu hal kegiatan yang bisa membuat perubahan serta dapat memberikan dukungan penuh kepada pegawainya dengan memberikan harapan, visi dan juga mendorong mereka untuk bisa berfikir lebih kreatif dan inovatif lagi, selain itu juga pemimpin harus mengawasi tugas pegawainya agar pegawainya dalam bekerja merasa diawasi dan meminimalisirkan suatu kegiatan yang dapat menyimpang dan merugikan.

Budaya Organisasi dapat dianalisis sebagai suatu hal fenomena yang berada di sekeliling kita pada setiap waktu, yang tercipta karena suatu interaksi yang dilakukan seseorang dengan orang lainnya, sehingga munculnya hal yang berkaitan dengan asumsi tentang suatu budaya organisasi yang baik serta buruk, kuat, lemah, dan jenis budaya yang akan dapat mempengaruhi proses efektivitas organisasi itu sendiri. Asumsi ini membuat budaya organisasi menjadi lebih menarik untuk dikaji maupun diteliti secara mendalam. Setiap perusahaan maupun organisasi secara keseluruhan mempunyai suatu karakteristik nilai, tradisi, dan bagaimana perilaku perusahaan yang dimiliki oleh para karyawannya. Nilai merupakan salah satu keyakinan dasar mengenai tentang benar atau salah, atau tentang apa yang harus dilakukan atau tidak boleh dilakukan. Nilai sangat penting karena hal ini memberikan suatu pedoman dan menghubungkan perilaku (Dessler, 2007 ; Andriani, 2014).

Salah satu organisasi saat ini yang berada ditengah masyarakat yaitu merupakan DBMSDA (Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air) sebelumnya terbentuk suatu organisasi yaitu PUPR (Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat) yang mempunyai tugas dapat menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang pekerjaan umum serta perumahan rakyat untuk membantu tugas Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan Negara khususnya yang berada di daerah Bekasi, meski sudah berganti nama namun tetap mempunyai fungsi dan tugas yang masih sama hanya menambahkan bidang Sumber Daya Air untuk membantu program pemantauan dan evaluasi pengelolaan sumber daya air pada wilayah dataran sungai tetapi seiring jalannya waktu maka akan ada pimpinan baru yang akan

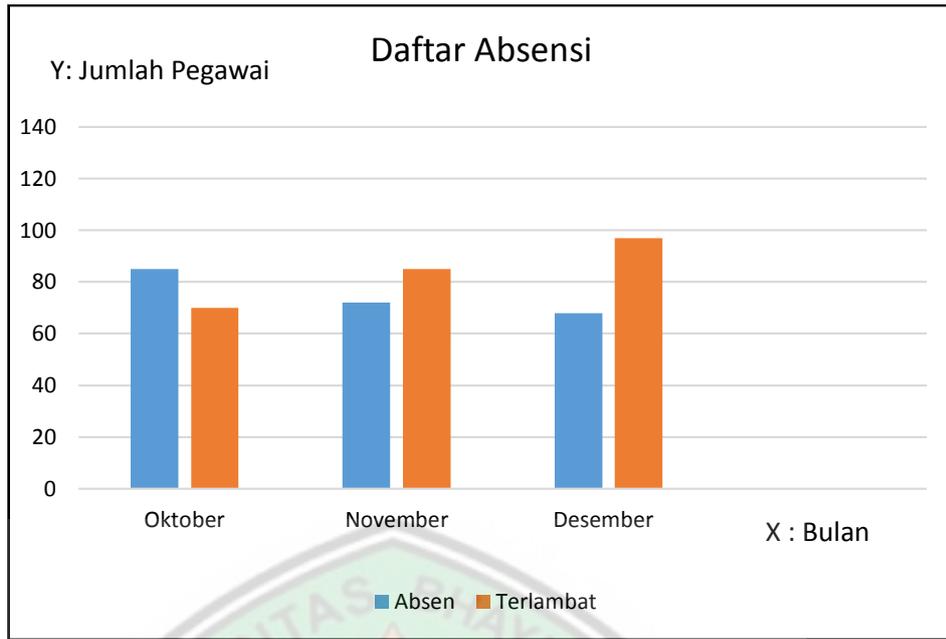
menggantikan pimpinan lama, sehingga banyak peraturan baru yang harus dipatuhi dan juga dilaksanakan pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan *procedure* yang berlaku.

Dalam rangka kegiatan yang mendukung terwujudnya Kota Bekasi yang Sehat, Maju, dan Ihsan, Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air Bekasi mempunyai suatu visi yaitu dapat menerapkan insfrastruktur Kota yang lebih mantap ,aman dan nyaman, sedangkan misinya ini dilakukan untuk dapat meningkatkan suatu insfrastruktur kebinamargaan, ketata airan, serta tata ruangan dan menjamin ketersediaan jalan dan jembatan serta drainase perkotaan yang memadai. Visi dan misi tersebut dinyatakan dapat tercapai apabila sudah di lakukan serta memenuhi prasarana jalan ,maupun jembatan dan dapat mengurangi genangan air atau banjir dengan memberdayakan seluruh sumber daya manusia yang berada di Dinas dan juga melibatkan peran serta masyarakat setempat.

Budaya organisasi merupakan seperangkat yang di dalamnya berisikan nilai-nilai, dan tentang keyakinan-keyakinan atau norma-norma yang telah dapat dianut bersama oleh anggota di dalam organisasi tersebut, karena bertujuan sebagai pedoman dari perilaku dan memecahkan inti masalah dalam organisasinya (Bintang & Sutrisno, 2009). Budaya organisasi yang terdapat di Dinas Bina Marga dan sumber daya Air yaitu setiap hari Senin sampai Kamis melakukan kegiatan upacara bendera, setiap hari melakukan *briefing* antar pegawai dan atasan sebelum pekerjaan dimulai agar pekerjaan dapat terlaksana dengan lebih terarah, Serta saling tolong menolong antar pegawai apabila didalam pekerjaan tersebut mendapatkan kesulitan.

Berikut ini adalah data absensi pegawai bidang Bina Marga di Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air Bekasi selama 3 Bulan terakhir tahun 2019 :

Tabel 1.1 Absensi Pegawai Bina Marga di Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air Bekasi



Sumber : Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air

Berdasarkan dari tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa tahun 2019 Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air memiliki jumlah 140 pegawai, namun dalam 3 bulan yaitu pada bulan Oktober jumlah absen pegawai sebanyak 85 orang dan jumlah pegawai yang terlambat ada 70 orang, pada bulan November sebanyak 72 pegawai yang absen kerja dan 85 orang yang terlambat masuk kerja, pada bulan Desember ada 68 pegawai yang absen dan jumlah yang terlambat sebanyak 97 orang. Hal ini mengindikasikan banyak karyawan yang absen dan terlambat. Selain itu tingkat absensi tertinggi terjadi pada bulan oktober sebanyak 85 pegawai yang absen kerja, Jumlah pegawai yang terlambat tertinggi terjadi pada bulan desember yaitu sebanyak 97 karyawan. Tingginya tingkat absensi dan jumlah pegawai yang terlambat karena di Dinas Marga dan Sumber Daya Air Bekasi terdapat pegawai yang kurang memiliki rasa tanggung jawab pribadi dan kurang disiplin dalam melaksanakan tugas yang diberikan, karena kepemimpinan yang kurang memberikan suatu motivasi dan juga kurangnya pengawasan saat bekerja sehingga membuat pegawai kurang dorongan semangat, serta merasa kurang diawasi untuk melaksanakan tugasnya maka dari itu beberapa pegawai tersebut bekerja tidak sesuai dengan aturan sehingga terjadilah suatu penyimpangan. Budaya organisasi diterapkan yaitu sesuai dengan budaya yang berlaku serta dapat dianut dalam

organisasi yang bersangkutan tersebut. Etos kerja dalam Dinas Marga dan Sumber Daya Air mengalami penurunan untuk semangat dalam bekerja sehingga masih banyak pegawai yang tidak menaati aturan dan kurang melaksanakan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh.

Dari uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “**Analisis Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Etos Kerja Pegawai di Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air Bekasi**”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dari uraian tersebut maka penulis dapat merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap etos kerja pegawai di Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air ?
2. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap etos kerja pegawai di Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air ?
3. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan terhadap etos pegawai di Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap etos kerja pegawai.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap etos kerja pegawai.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan terhadap etos kerja pegawai.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan suatu gambaran dalam sebuah pemikiran yakni berupa pendapat dan saran untuk pihak sumber daya manusia agar dapat terus meningkatkan etos kerja perusahaan.

2. Bagi Penulis

Penulis dapat menambah dan memperluas wawasannya mengenai suatu kepemimpinan dan budaya organisasi didalam perusahaan serta dapat meningkatkan kemampuan untuk menganalisis serta menulis tentang teori pemahaman yang telah diperoleh pada saat perkuliahan dan dapat menerapkannya dikehidupan sehari-hari.

3. Bagi Mahasiswa

Dapat menambah suatu wawasan dan informasi dalam bidang Sumber Daya Manusia mengenai analisis kepemimpinan dan budaya organisasi. serta dapat memberikan manfaat bagi mahasiswa dalam menuntut ilmu di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Maupun Universitas lainnya untuk menunjang perkembangan ilmu dan pengetahuan.

1.5 Batasan Masalah

Batasan Masalah pada penelitian ini dalam ruang lingkup permasalahan dalam bidang Bina Marga dan Sumber Daya Air secara khususnya membahas mengenai Analisis Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Etos Kerja pegawai di Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Manusia Bekasi.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika dalam penulisan proposal skripsi ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang hal-hal yang berhubungan dengan penulisan proposal skripsi ini, meliputi: latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan proposal skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini memuat literatur yang mendasari topik penelitian pada umumnya dan model konseptual penelitian pada umumnya.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini terdiri dari desain penelitian, tahapan penelitian, waktu dan tempat penelitian, subjek dan objek penelitian, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan dijelaskan mengenai suatu profil perusahaan, hasil analisis data, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Dalam bab ini akan disampaikan kesimpulan dan implikasi manajerial dari penelitian yang dilakukan.

