

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pemecahan berbagai masalah dalam lingkup karyawan, pekerja-pekerja, manajer dan pekerja lainnya untuk dapat mendukung kegiatan sumber daya manusia, organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Oleh karena itu, manajer harus memastikan bahwa perusahaan atau organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat ditempat yang tepat, pada waktu yang tepat, yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang akan membantu perusahaan mencapai tujuannya. Dalam lingkungan dimana tantangan tenaga kerja terus berubah, undang-undang berubah, dan kebutuhan pemberi kerja berubah, manajemen sumber daya manusia harus terus berubah dan berkembang.

Kekuasaan konsep dasar bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin dan bukan hanya sumber daya bisnis. Studi manajemen sumber daya manusia menggabungkan beberapa disiplin ilmu seperti psikologi, sosiologi dan lain-lain. Manajemen sumber daya manusia juga berkaitan dengan desain dan implementasi sistem pencernaan, persiapan karyawan, pengembangan karyawan, manajemen karir, penilaian kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan industrial yang baik.

Manajemen sumber daya manusia berurusan dengan semua keputusan dan praktik manajemen yang secara langsung mempengaruhi sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efisiensi sumber daya manusia dalam organisasi. Tujuannya adalah untuk menyediakan organisasi dengan unit kerja yang efisien. Untuk tujuan ini, studi manajemen sumber daya manusia akan menunjukkan bagaimana perusahaan seharusnya memiliki, mengembangkan, mempekerjakan (**Amelia Anika, Manurung Khoirul Ardani, 2022**).

Perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja sumber daya manusia secara maksimal untuk mendapatkan hasil sesuai dengan apa yang perusahaan harapkan. Agar sistem ini berjalan tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti kompensasi, pelatihan kerja, beban kerja, kinerja karyawan, dan aspek-aspek lainnya. Hal ini akan menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu sistem penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Manajemen sumber daya manusia pada umumnya untuk memperoleh perkembangan tingkat karyawan yang setinggi-tingginya, hubungan kerja yang serasi diantara para karyawan dan penyatu paduan sumber daya manusia secara efektif atau tujuan efisien dan kerjasama sehingga diharapkan akan meningkatkan produktifitas kerja. Dengan adanya sumber daya yang baik, maka kompensasi yang baik akan tercipta, sehingga kinerja yang baik pula akan ikut serta dalam organisasi tersebut. Untuk mencapai kinerja yang memuaskan diperlukan kemampuan profesional untuk mencapainya harus melalui beberapa tahapan atau kondisi.

Pendidikan formal masih belum memadai untuk mencapai kemampuan yang profesional. Untuk itu kemampuan sumber daya manusia karyawan harus diberdayakan melalui pelatihan kerja, pendidikan dan pengembangan. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan cara pemberian motivasi, memberi kompensasi, melakukan pelatihan kerja terhadap karyawannya, dan memperhatikan beban kinerja karyawannya.

Kinerja karyawan adalah hasil yang ingin dicapai karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya berdasarkan keterampilan dan pengalaman yang dimiliki. Kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata, dan hasil karya yang dicapai karyawan dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan. Oleh karena itu, dengan pengaturan sumber daya manusia secara profesional, diharapkan karyawan dapat bekerja secara produktif (**Octarina & Ardana, 2022**).

Salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan cara memperhatikan bagaimana semangat kerja dan profesionalisme kerja karyawan dalam bekerja, bagaimana karyawan tersebut berperilaku dalam mewujudkan moral kerja yang tinggi.

Etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika atau perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret didunia kerja. Etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Menurut **(Tilaar Putri Ayu Marta, Idrus Syech, 2022)** Etos kerja merupakan sifat mendasar dan cara individu memberikan ekspresi terhadap kerja yang dapat menjadi pendorong atau penggerak untuk meraih keberhasilan. Tingginya etos kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan akan mendorong karyawan tersebut untuk bersikap dan memiliki watak serta keyakinan untuk bekerja secara optimal dengan cara melakukan pekerjaan atau aktivitas dengan baik **(Sayoga et al., 2022)**.

Menurut **(Julindrastuti Dijah, 2021)** Profesionalisme kerja mengandung arti mampu menjalankan tugas dengan keterampilan yang dimiliki sesuai dengan bidang dan prosedurnya dengan tingkatan masing-masing dengan tepat waktu dan cermat. Terkait dengan persepsi karyawan terhadap profesionalisme merupakan tindakan yang memiliki sikap konsisten, tegas dan disiplin, sehingga bisa dikatakan bahwa hal tersebut menunjukkan profesionalisme karyawan sangat baik dimana berperan penting terhadap meningkatnya kinerja dan kemampuan atau keahlian yang dimiliki untuk melakukan suatu pekerjaan atau tugas dengan berlandaskan pada keterampilan dan pengetahuan yang didukung dengan sikap sesuai dengan tuntutan pekerjaan.

Profesionalisme adalah sebuah keahlian yang dimiliki oleh seseorang berkaitan dengan dimilikinya ilmu dan keterampilan. Seorang individu yang memegang jabatan atau kedudukan tertentu dituntut memiliki profesionalisme yang tinggi agar dalam pelaksanaan pekerjaannya dapat berjalan dengan efektif. Seorang individu yang mengenali dengan baik keahlian dan keterampilan yang dimiliki akan lebih mudah menjalankan tugas dan pekerjaannya dengan lebih baik dibandingkan individu lain yang kurang mampu mengenali keahliannya **(Julindrastuti Dijah, 2021)**.

Gairah kerja pada hakikatnya suatu perwujudan moral kerja yang tinggi, bahkan ada yang mengidentifikasi secara bebas, moral kerja yang tinggi adalah kegairahan kerja. Gairah kerja merupakan suatu rohaniah, atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat untuk mencapai tujuan yang lebih ditetapkan oleh perusahaan. Gairah kerja adalah suatu keadaan dimana tingkah laku, sifat dari pada orang-orang yang teratur baik, mempunyai hubungan erat dengan ditaati peraturan dan kebijaksanaan kerja dalam sebuah organisasi dan perusahaan. Berdasarkan uraian diatas, jelaslah bahwa gairah kerja dapat mengalami peningkatan apabila perusahaan memberikan motivasi kepada para karyawan sehingga suatu perusahaan akan memperoleh hasil yang optimal **(Kurniawan, 2020)**.

Penelitian ini dilakukan pada Badan Keuangan Daerah (BKD) Kabupaten Solok merupakan salah satu SKPD yang dibentuk melalui Peraturan Daerah Kabupaten Solok No. 8 Tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat

daerah, menetapkan peraturan Bupati tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Badan Keuangan Daerah (BKD) Kabupaten Solok. Badan Keuangan Daerah (BKD) Kabupaten Solok memiliki fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang keuangan, dan aset daerah baik dalam pengelolaan atau penatausahaan pendapatan dan belanja daerah pemerintah Kabupaten Solok.

Beberapa masalah yang terjadi pada Badan Keuangan Daerah (BKD) berasal dari sumber daya manusia pada perusahaan tersebut yang kurang optimal dalam bekerja sehingga menyebabkan kinerja menurun dan tidak dapat mencapai target. Kecenderungan penurunan kinerja karyawan salah satunya diakibatkan oleh perilaku, sifat atau karakter karyawan yang kurang baik seperti malasnya dalam bekerja, kurangnya disiplin, tidak memanfaatkan waktu bekerja dengan seefisien mungkin dan lain-lain. Hal ini disebabkan karena kurangnya motivasi dalam diri karyawan dan rendahnya motivasi yang diberikan pimpinan kepada karyawannya sehingga dapat mengakibatkan penurunan kinerja karyawan. Pernyataan tersebut didasarkan pada data absensi karyawan pada periode Mei s/d September 2022 yang disajikan pada tabel 1.1 berikut:

**Tabel 1.1**  
**Absensi Karyawan Badan Keuangan Daerah (BKD) Kabupaten Solok**  
**Periode Mei s/d September Tahun 2022**

Bulan	Jumlah Karyawan	Absensi				Total	Persentase Kehadiran
		Terlambat	Sakit	Cuti	Pulang Sebelum Waktu		
Mei	60	16	1	5	4	26	59.74%
Juni	60	24	2	9	8	43	59.57%
Juli	60	26	4	7	9	46	59.54%
Agustus	60	22	3	9	12	46	59.54%
September	60	24	4	11	11	50	59.50%

*Sumber : Badan Keuangan Daerah (BKD) Kabupaten Solok*

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat hasil rekapitulasi menunjukkan absensi karyawan pada Badan Keuangan Daerah (BKD) Kabupaten Solok pada bulan Mei-September 2022 mengalami fluktuasi diketahui terdapat tingkat kehadiran yang tidak stabil. Pada bulan Mei dengan persentase 59,74%, bulan Juni mengalami penurunan dengan jumlah persentase 59,57%. Sedangkan bulan Juli dan Agustus sama-sama memiliki tingkat persentase 59,54% dan untuk bulan September tingkat persentase karyawan mengalami penurunan sebesar 59.50%. Tentu hal ini sangat mengganggu proses kerja dikarenakan kekurangan waktu yang sudah ditargetkan untuk pekerjaan masing-masing, dimana pekerjaan yang sudah ditargetkan tidak selesai dan tertunda, akibatnya proses kerja menjadi terlambat dan tidak terorganisir.

**Tabel 1.2**  
**Data Tingkat Pendidikan Karyawan Badan Keuangan Daerah (BKD)**  
**Kabupaten Solok**

<b>No</b>	<b>Pendidikan Terakhir</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase (%)</b>
1	SMA	16	26,7
2	D3	14	23,3
3	S1	27	45
4	S2	3	5
Total		60	100

*Sumber : Badan Keuangan Daerah (BKD) Kabupaten Solok*

Berdasarkan tabel 1.2 diatas menunjukkan bahwa terdapat 60 karyawan berdasarkan tingkat Pendidikan yaitu SMA sebanyak 16 orang (26,7%), D3 sebanyak 14 orang (23,3%), S1 sebanyak 27 orang (45%) dan S2 3 orang (5%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas tingkat pendidikan karyawan pada Badan Keuangan Daerah (BKD) Kabupaten Solok adalah S1.

Fenomena yang terjadi pada Badan Keuangan Daerah (BKD) terkait dengan etos kerja. Etos kerja tidak akan muncul dengan sendirinya tanpa aturan yang diberlakukan dengan tegas dan disiplin. Aturan yang dimiliki perusahaan akan lebih baik jika berlaku untuk setiap personil yang dimiliki tanpa terkecuali. Sehingga karyawan akan melihat bahwa ketika bagian manajerial melakukan kesalahan, hukuman yang diterima akan sama dengan ketika karyawan melakukan kesalahan. Kesetaraan yang muncul akibat pemberlakuan peraturan ini akan mendorong manajer atau ketika tim memberikan contoh yang baik untuk bawahannya. Penguatan disiplin yang dilakukan tidak hanya dengan aturan tertulis namun juga dengan contoh nyata akan membuat aturan ditaati dengan baik.

Wajarnya karyawan akan memiliki rasa malu ketika melakukan kesalahan, padahal atasannya sudah berusaha semaksimal mungkin untuk tidak melakukan kesalahan.

Fenomena yang terjadi pada profesionalisme bahwa masih ada karyawan kurang memperhatikan tugasnya, hal ini sering terjadi kesalahan dalam penyelesaian tugas sehingga tidak profesional dan mempengaruhi kinerja karyawan. Adapun ditemukan karyawan yang tidak bekerja efektif sebagaimana mestinya, dimana ada karyawan yang datang terlambat masuk kerja dari jam kerja yang telah ditentukan dan tidak berada ditempat pada saat jam kerja.

Sedangkan fenomena gairah kerja adalah kurangnya semangat kerja pada karyawan yaitu rendahnya *reward* yang diberikan sehingga dapat menyebabkan menurunnya kinerja karyawan serta kurang berjalannya sistem *reward* sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Hal tersebut dapat dilihat dari adanya indikasi bahwa kinerja yang baik pantas mendapatkan *reward* yang sesuai. Namun pada kenyataannya pemberian *reward* ini tergantung pada dekat atau tidaknya karyawan dengan atasannya.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis memerlukan penelitian lebih lanjut di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Solok dengan memberi judul: **Pengaruh Etos Kerja, Profesionalisme Kerja dan Gairah Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Keuangan Daerah (BKD) Kabupaten Solok.**

## 1.2 Identifikasi Masalah

Dari penjelasan latar belakang diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kinerja karyawan pada Badan Keuangan Daerah (BKD) tergolong masih rendah.
2. Etos kerja karyawan masih rendah dilihat dari rendahnya disiplin dalam berkerja, rendahnya kepatuhan, rendahnya rasa tanggung jawab, dan tidak menunjukkan kemampuan profesional dalam bekerja.
3. Terdapat beberapa karyawan dengan tingkat kedisiplinan yang rendah dan ketidak tepatan waktu ketika masuk kerja.
4. Kejujuran karyawan masih kurang, masih ada karyawan yang tidak jujur dalam mengerjakan tugas masing-masing.
5. Sumber daya manusia yang kurang optimal dalam bekerja.
6. Kurangnya kepercayaan diri pada karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.
7. Semangat kerja karyawan yang kurang dalam bekerja.
8. Kurangnya *skill* yang dimiliki oleh karyawan dalam bekerja, mengakibatkan pekerjaan tidak terlaksana dengan baik.
9. Rendahnya motivasi yang diberikan pimpinan sehingga mengakibatkan penurunan kinerja karyawan.
10. Kurangnya sistem *reward* yang diberikan kepada karyawan sehingga semangat kerja berkurang.
11. Kurangnya keyakinan yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaan.

12. Masih adanya penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimilikinya.

### **1.3 Batasan Masalah**

Agar penelitian ini dapat dilakukan dengan terarah dan dapat dipahami dengan jelas maka penelitian ini perlu dibatasi untuk menghindari terjadinya pembahasan yang terlalu luas. Penulis membatasi penelitian ini pada Etos Kerja (X1) Profesionalisme Kerja (X2) dan Gairah Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Badan Keuangan Daerah (BKD) Kabupaten Solok.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Badan Keuangan Daerah (BKD) Kabupaten Solok ?
2. Bagaimanakah profesionalisme kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Badan Keuangan Daerah (BKD) Kabupaten Solok ?
3. Bagaimanakah gairah kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Badan Keuangan Daerah (BKD) Kabupaten Solok ?
4. Bagaimanakah etos kerja, profesionalisme kerja, gairah kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Badan Keuangan Daerah (BKD) Kabupaten Solok ?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Dari latar belakang dan perumusan masalah yang telah dijelaskan diatas, maka maksud dan tujuan penulisan skripsi ini adalah :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Keuangan Daerah (BKD) Kabupaten Solok.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Keuangan Daerah (BKD) Kabupaten Solok.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gairah kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Keuangan Daerah (BKD) Kabupaten Solok.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh etos kerja, profesionalisme kerja, gairah kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Badan Keuangan Daerah (BKD) Kabupaten Solok.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini sangat berguna baik bagi penulis maupun bagi instansi yang menjadi objek panelitain dan juga pihak yang berkepentingan. Manfaat tersebut antara lain :

1. Bagi Penulis

Untuk menambah dan memperdalam dalam menghubungkan teori, fakta yang terjadi semasa perkuliahan dan menambah pengetahuan dibidang sumber daya manusia.

2. Bagi perusahaan atau instansi

Penulis mengharapkan dengan dilakukan penelitian ini dapat memberi

masukannya bagi pihak instansi akan pentingnya etos kerja, profesionalisme kerja dan gairah kerja untuk kemajuan perusahaan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Sebagai bahan pertimbangan dan perbandingan bagi mahasiswa dan peneliti lain yang ingin meneliti tentang etos kerja, profesionalisme kerja, gairah kerja dan kinerja karyawan