

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan warga negara Republik Indonesia yang diangkat oleh pejabat yang berwenang. Yang telah memenuhi syarat sebagai salah satu pegawai ASN yang telah ditentukan oleh pemerintah Yang kemudian diberikan tugas untuk menjalankan suatu jabatan negeri dalam pekerjaannya sebagai ASN dan diberi gaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang ada, dan juga merupakan unsur pembantu pemerintah, perekat, pemersatu, bangsa dan negara serta di percaya oleh pemerintah untuk mencapai tujuan nasional. Untuk dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat, maka ASN wajib meningkatkan kinerja nya sebagai ASN. Kinerja ini merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang beserta tanggung jawab yang di berikan. Sebagai upaya dalam mencapai tujuan, yang tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika didalamnya. Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain, Gaya kepemimpinan, Etos Kerja, dan kinerja ASN.

Lingkungan kerja baik skala kecil maupun besar membutuhkan seorang pemimpin sebagai nahkoda untuk menentukan arah dalam mencapai tujuan dalam suatu organisasi. Setiap organisasi tentunya pemimpin memiliki masing-masing gaya kepemimpinan yang berbeda. Sukses tidaknya sebuah organisasi tergantung bagaimna pemimpin dan pegawai didalam nya dalam bekerja sama untuk

memajukan organisasi tersebut. Indikatornya cukup mudah dilihat yaitu dari perkembangan kinerja pegawainya yang dicapai dalam kerjanya. Jika mengalami penurunan kinerja terhadap pegawai, maka ada salah yang menyebabkan hal ini terjadi didalamnya (Butarbutar et al., 2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan etos kerja terhadap kinerja ASN sangat besar dalam suatu organisasi, adanya pemimpin bisa membuat kerjanya semakin bersemangat atau sebaliknya malah mengendur. Mencari seorang pemimpin yang bisa mengelola organisasi dengan baik bukanlah hal yang mudah. Dasar dan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kesuksesan sebuah organisasi cukup besar. Pekerja akan memiliki produktivitas yang tinggi jika mendapatkan motivasi tinggi dari pemimpinnya. Permasalahan yang muncul ASN yang kerap terjadi, seperti pegawai tidak bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan, pegawai kurang aktif dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang dikerjakan. Hal ini bisa mendasari permasalahan diatas yang disebabkan oleh banyak faktor diantaranya yaitu gaya kepemimpinan dan etos kerja.

Kepemimpinan adalah seni seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan S.P Malayu, 2013). Adanya gaya kepemimpinan sangat berperan penting dalam mempengaruhi cara bekerja pegawai dan penampilan gaya kepemimpinan juga memberikan dampak positif maupun negatif terhadap kinerja pegawai yang dipimpin, karena kepemimpinan merupakan suatu kekuatan aspirasional, kekuatan semangat dan kekuatan moral yang sangat kreatif yang mampu mempengaruhi para pegawai untuk mengubah

suatu sikap dan perilaku sehingga merasa nyaman dengan keinginan pemimpin. Disamping itu juga kepemimpinan, dipengaruhi oleh faktor etos kerja juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri. Etos kerja yang dimiliki seseorang pegawai merupakan potensi yang sangat penting dalam suatu organisasi, dimana seseorang pegawai belum tentu bersedia untuk mengerahkan segenap potensi yang dimilikinya untuk mencapai hasil yang optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seorang pegawai mau bekerja sesuai dengan keinginan organisasi (Mogot et al., 2019).

Etos kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh pegawai untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai tambah dalam kehidupannya (Donni, 2014). ASN yang memiliki etos kerja yang baik tentu melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan bekerja baik, serta akan bertanggung jawab, berdedikasi, jujur, disertai kecakapan dan kemauan dalam bekerja. Beberapa hasil riset sebelumnya mendukung asumsi bahwa etos kerja merupakan faktor penting yang menentukan pelaksanaan pekerjaan yang lebih baik dan bertambahnya kepuasan dalam bekerja. Penelitian tersebut menyatakan bahwa etos kerja memberikan prestasi tersendiri bagi ASN tersebut yang menjalankan kerjanya dengan baik dan benar daya saing yang lebih unggul dan kepuasan yang lebih baik. ASN yang mempunyai etos kerja tinggi, memiliki pengaruh positif kepada lingkungan dalam kerjanya. Keberadaan dirinya kerap diukur oleh sejauh mana pegawai tersebut memiliki potensi yang dimiliki dapat memberikan makna dan pengaruh yang baik pada orang lain. Sikap etos kerja yang tinggi sangat diperlukan dalam kehidupan berorganisasi untuk tercapainya tujuan dalam

organisasi, dengan demikian gaya kepemimpinan dan etos kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja ASN. Selain itu salah satu elemen penting dalam keberhasilan suatu organisasi juga di pengaruh oleh adanya kinerja pegawai yang sangat baik dalam organisasi tersebut tentunya. kinerja ini dilihat dari kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepadanya. Kinerja merupakan suatu tindakan atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas kerja yang dijalankan (Darodjat, 2015).

Kinerja mengacu pada pencapaian tugas-tugas yang membentuk suatu pekerjaan kepada seluruh pegawai. Kinerja juga merefleksikan seberapa baik para pegawai dalam memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan yang sudah ditentukan oleh organisasi sesuai dengan bidang kerjanya masing- masing. Setiap pegawai dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya (Ruby, 2017). Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Kinerja setiap kegiatan individu merupakan kunci pencapaian tujuan organisasi. Kinerja dapat diartikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program serta kebijakan dalam mewujudkan sasaran, Kinerja disetiap setiap kegiatan individu merupakan kunci pencapaian tujuan organisasi. Kinerja dapat diartikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program serta kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategis dari suatu organisasi.

(Setiawan, 2018).

Salah satu instansi yang terkait dengan gaya kepemimpinan dan etos kerja terhadap kinerja ASN adalah Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan. lembaga pemerintah ini bergerak dibidang kearsipan yang mempunyai tugas fungsi dan tanggung jawab dibidang pengelolaan arsip dan pembinaan kearsipan. Intansi pemerintahan ini terletak di Jl.Demang Lebar Daun, Ilir Barat I Kota Palembang Sumatera Selatan 30151. Pada instansi ini terdapat sumber daya manusia didalamnya sebagai penunjang kerja pada organisasi. Dalam setiap organisasi selalu dilakukan rolling jabatan, dimana setiap pemimpin tentunya memiliki gaya kepemimpinan masing-masing. Dan setiap gaya kepemimpinan tentunya memiliki dampak positif maupun negatif terhadap etos kerja ASN. Adapun gaya kepemimpinan yang di terapkan oleh kepala Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan ini ialah bersifat demokratis, dimana antara seorang pemimpin dan bawahan saling menghormati satu sama lain, dan gaya kepemimpinan demokratis ini yang memberikan wewenang secara terbuka kepada para pegawai, dan setiap ada permasalahan pemimpin pada instansi ini selalu mengikut sertakan bawahnya sebagai suatu tim yang solid. Akan tetapi terdapat permasalahan dalam gaya kepemimpinan ini salah satunya yaitu kedisiplinan yang masih kurang pada ASN.

Permasalahan yang muncul pada instansi ini terkait gaya kepemimpinan adalah perlunya ketegasan peimpin terhadap pegawai dalam hal kedisipinan, pada instansi ini masih ada ASN yang sering masuk kerja tidak tepat waktu atau tidak sesuai dengan jam masuk kantor. Selain itu juga fenomena lain yang ditemukan

pada instansi ini terkait etos kerja adalah masih terdapat ASN yang kurang bergairah dalam bekerja, dan banyak melalaikan pekerjaan hal ini terjadi karena akibat dari kurangnya teguran dari atasan, dan juga masih terdapat pegawai yang hadir terlambat, atau hadir setelah jam masuk kerja. Tidak masuk kerja tanpa keterangan. Selain permasalahan etos kerja ASN pada instansi ini terdapat juga permasalahan lain yang ditemukan.

Permasalahannya yaitu terkait dengan kinerja ASN yang sering terjadi, pada ASN seperti kurangnya kerjasama yang solid antar ASN dalam menyelesaikan tugas pekerjaan, dan kerap lalai terhadap perintah dari atasan. Oleh karena itu, pemimpin harus dapat menggunakan gaya kepemimpinannya yang tetap sesuai kemampuan dan kepribadiannya sehingga nantinya ASN dapat memiliki etos kerja dan berdampak pada kinerja ASN pada instansi ini, sehingga nantinya tujuan organisasi dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan oleh pemimpin.

Berdasarkan pemaparan permasalahan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian permasalahan ini karena ingin menguji apakah gaya kepemimpinan dan etos kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN, sesuai dengan pemaparan permasalahan di atas. Maka judul proposal skripsi ini adalah **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja ASN Pada Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, penulis dengan ini merumuskan masalah sebagai dasar penelitian yang akan dilakukan untuk menjadi landasan pembahasan dalam penulisan skripsi ini adalah

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja ASN pada Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap etos kerja ASN pada Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan?
3. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap ASN pada Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan di atas maka yang akan menjadi tujuan dari penelitian penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh Terhadap Kinerja ASN Pada Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan?
2. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap etos kerja ASN Pada Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan?
3. Untuk mengetahui apakah Etos Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja ASN pada Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan?

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut:

#### **1.4.1 Bagi Penulis**

Untuk memberikan penambah serta pengalaman dimasa depan dalam mengembangkan ilmu manajemen sumber daya manusia, yang telah di

peroleh selama menempu perkuliahan dalam bidang ilmu manajemen di Universitas Bina Darma Palembang.

#### **1.4.2 Bagi Instansi**

Untuk memberikan masukan kepada pihak instansi dalam hal gaya kepemimpinan dan etos kerja terhadap kinerja ASN pada Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan.

#### **1.4.3 Bagi penelitian lanjutan**

Sebagai referensi yang dapat memberikan masukan dan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama nantinya.

### **1.5 Sistematika Penulisan**

Dalam penulisan penelitian ini, terbagi dalam 5 (lima) bab sistematika disusun berdasarkan bab demi bab yang akan diuraikan sebagai berikut:

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab ini akan membahas latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian.

#### **BAB II LANDASAN TEORI**

Pada bab ini akan membahas mengenai landasan teori gaya kepemimpinan, etos kerja, dan kinerja ASN hubungan antar variabel, penelitian terdahulu, kerangka berfikir dan hipotesis.



### **BAB III METODE PENELITIAN**

Pada bab ini akan membahas tentang lokasi penelitian, metode pengumpulan data, operasional variabel, populasi, jenis data dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi, sampel, teknik analisis.

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini akan membahas tentang gambaran umum perusahaan, yang meliputi sejarah singkat instansi, dan analisis hasil penelitian dan pembahasan pengaruh gaya kepemimpinan dan etos kerja terhadap kinerja ASN.

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab ini akan menyimpulkan permasalahan dari pembahasan, serta terdapat saran yang akan diberikan oleh penulis.

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN**