

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen adalah aktivitas yang saling berhubungan antara aktivitas satu dengan yang lainnya. Tidak hanya mengelola orang yang berbeda di dalam suatu organisasi tetapi juga mencakup tindakan seperti perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan yang terakhir pengendalian yang harus dilakukan untuk menentukan dan bisa tercapainya tujuan organisasi dengan melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki oleh suatu organisasi (Juniarti et.al., 2021). Kemajuan yang diperoleh oleh organisasi tidak bisa lepas dari keberadaan serta pengaruh sumber daya manusia yang dimiliki.

Manajemen sumber daya manusia ini tentu memiliki peran yang sangat penting bagi suatu organisasi agar organisasi dapat berkembang dan berjalan tanpa adanya hambatan, oleh karena itu sangat penting untuk dilakukannya pelatihan yang baik agar tujuan organisasi dapat tercapai. Menurut Susan dalam (Fathurrahman et.al., 2019) manajemen sumber daya manusia merupakan individu yang bekerja dengan produktif sebagai penggerak suatu organisasi yang mana berfungsi sebagai aset yang dimiliki, sehingga kemampuannya harus dikembangkan agar berdampak positif bagi berjalannya suatu organisasi.

Organisasi yang berjalan dengan baik dibutuhkannya etos kerja yang unggul dan profesional dalam diri pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Priansa (2018) menyatakan bahwa etos kerja adalah seperangkat keyakinan dan juga pemahaman mengenai nilai-nilai yang mana secara mendasar dapat mempengaruhi kehidupan, cara seseorang berekspresi dengan khasnya, dan menjadi prinsip-prinsip pergerakan pada beberapa orang yang memiliki keyakinan serta budaya yang sama.

Tidak dapat dipungkiri bahwa pegawai merupakan aset yang dimiliki suatu organisasi yang mana tanpa adanya pegawai pada organisasi yang memiliki etos kerja yang tinggi, maka organisasi tentunya akan sulit untuk berkembang dan sulit

untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Seorang individu yang memiliki etos kerja yang baik maka dapat mencapai kepuasan kerja, serta dapat menumbuhkan disiplin kerja dan membentuk karakteristik individu, begitu pula sebaliknya seseorang dengan etos kerja yang rendah maka akan sulit untuk mencapai kepuasan kerja apalagi untuk membentuk kedisiplinan dan karakteristik individu (Hermayanti et al., 2022).

Oleh karena itu etos kerja sangat penting untuk diterapkan oleh para pegawai pada organisasi agar dapat mencapai tujuan dan hasil yang optimal karena pegawai yang telah memiliki etos kerja yang tinggi akan dapat meningkatkan kualitas diri dan pekerjaannya. Untuk itu, maka organisasi harus memperlakukan pegawai dengan baik, menghargai prestasi dan kinerjanya, dan selalu mengapresiasi atas apa yang telah dikerjakan sehingga pegawai mencapai tingkat kepuasan yang tinggi.

Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Mekar Jaya adalah salah satu koperasi dibidang simpan pinjam yang didirikan pada tanggal 9 November 1998 dan menjadi salah satu lembaga masyarakat untuk sarana penghimpunan dan pelaksana ekonomi yang ada di lingkungan petani, pengusaha kecil, pegawai dan banyak usaha lainnya. Organisasi ini bertujuan ingin berperan aktif khususnya dalam upaya untuk membangun serta mengembangkan potensi atau kemampuan pada ekonomi masyarakat agar dapat meningkatkan kesejahteraan ekonomi anggota dan masyarakat. Untuk mencapai suatu tujuan koperasi maka diperlukannya kerjasama/kemitraan yang menguntungkan satu sama lain secara halal dan manfaatnya dapat dirasakan secara langsung baik oleh anggota maupun masyarakat agar organisasi dapat berjalan dengan baik.

Berdasarkan hasil observasi penelitian awal dilapangan pada KSP Mekar Jaya pimpinan mengharuskan seluruh pegawainya memiliki etos kerja yang tinggi. Namun dari data dan fenomena yang terjadi saat ini etos kerjanya masih belum maksimal karena masih banyak pegawai absensi seperti sakit, izin, alpa dan cuti dalam menjalankan tugasnya. Kondisi ini terjadi karena adanya pegawai yang pasif, kurang mempunyai karakter, kurang mempunyai prinsip dan tidak bertanggung jawab, serta masih rendahnya kesadaran dan disiplin kerja dari setiap pegawai di

KSP Mekar Jaya dan menjadi permasalahan bagi pegawai untuk menerapkan etos kerja yang lebih baik lagi agar bisa tercapainya suatu tujuan organisasi secara maksimal.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka dapat dilihat pada data absensi pegawai KSP Mekar Jaya periode tahun 2023, karena data absensi menunjukkan kedisiplinan kerja pegawai terhadap waktu dan ketaatan serta tanggung jawab terhadap peraturan yang berlaku di KSP Mekar Jaya, oleh karena itu penulis menggunakan data absensi untuk menunjukkan bahwa etos kerjanya bermasalah, maka dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut.

Tabel 1.1
Rekapitulasi Absensi Pegawai
Koperasi Simpan Pinjam Mekar Jaya
Periode 2023

Bulan	Jumlah Pegawai	Hari Kerja	Jumlah Kehadiran Seharusnya	Ketidakhadiran				Total Tidak Hadir	%
				Sakit	Izin	Alpa	Cuti		
Januari	40	25	1000	20	14	2	0	36	3,6
Februari	39	22	858	6	15	0	0	21	2,4
Maret	39	25	975	10	9	0	25	44	4,5
April	39	17	663	6	3	0	17	26	3,9
Mei	39	25	975	16	10	0	25	51	5,2
Juni	38	20	760	3	15	0	0	18	2,4
Juli	38	24	912	10	13	0	4	27	3,0
Agustus	38	26	988	6	21	0	20	47	4,8
September	38	25	950	12	10	0	2	24	2,5
Oktober	38	26	988	12	17	0	0	29	2,9
November	38	26	988	2	11	0	26	39	3,9
Desember	43	24	1032	4	30	0	24	58	5,6
Rata-Rata			924					35	3,8

Sumber: Olah Data Absensi Pegawai KSP Mekar Jaya 2023

Berdasarkan tabel 1.1 rekapitulasi absensi pegawai KSP Mekar Jaya periode 2023, terlihat bahwa rata-rata ketidakhadiran pegawai KSP Mekar Jaya sebanyak 3,8%, Ini berarti menunjukkan tingkat absensi pegawai tinggi karena menurut Utama dalam (Undiani & Adnyani, 2018) menyatakan bahwa tingkat absensi pada organisasi yang wajar yakni berada di bawah 3%, jika tingkat absensi berada di atas 3% maka dianggap tinggi, sehingga pihak manajemen sangat perlu diperhatikan dengan serius.

Jika dilihat dari tabel 1.1, Tingkat absensi pegawai KSP Mekar Jaya sudah melebihi batas toleransi yang telah ditetapkan yaitu 3%. Hal ini perlu diperhatikan dan ditinjau ulang karena jumlah ketidakhadiran pegawai sudah mencapai lebih dari 3%, tingkat absensi yang tinggi yang mana merupakan indikator adanya permasalahan terkait dengan disiplin kerja yang rendah ini menjadi masalah penting yang dapat mempengaruhi etos kerja. Menurut Maxwell (2012) menyatakan bahwa ketidakhadiran dan absensi yang tinggi dapat menghancurkan etos kerja, disiplin pribadi dalam keteraturan hadir dapat membentuk dasar kredibilitas dan integritas, elemen-elemen kunci dan budaya kerja yang kuat.

Menurut Robbins (2016) menyatakan bahwa disiplin adalah dasar dari etos kerja. Kemudian menurut Drucker (2006) menyatakan bahwa disiplin adalah pilar dari setiap etos kerja yang efektif. Tanpa disiplin, sulit untuk mencapai konsistensi dan produktivitas tinggi dalam perusahaan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Pratana et.al., (2018), yang menegaskan bahwa terjadinya penurunan etos kerja dikarenakan masih banyak para pegawai yang tidak hadir atau tidak melakukan presensi, dan juga hubungan antara para pegawai maupun dengan pimpinannya yang dinilai masih kurang solid pada fungsi yang berbeda, serta kesempatan yang dimiliki untuk dapat mengembangkan karir yang dinilai kurang terbuka mengakibatkan sulitnya memperoleh promosi untuk naik jabatan.

Selain data yang menunjukkan tingkat absensi pegawai yang tinggi, permasalahan atau kondisi terkait etos kerja ini diperkuat dengan hasil pra-survei yang telah dilakukan kepada 15 pegawai KSP Mekar Jaya secara acak. Adapun hasil pra-surveinya sebagai berikut:

Tabel 1.2
Hasil Kuesioner (Pra-Survei) mengenai Etos Kerja Pegawai
Koperasi Simpan Pinjam Mekar Jaya

No	Pertanyaan	Jawaban	
		Ya (%)	Tidak (%)
1.	Apakah Anda mampu menyelesaikan tugas sebelum waktu yang ditentukan?	5 orang, (33%)	10 orang, (67%)
2.	Apakah Anda selalu menaati aturan kantor?	6 orang, (40%)	9 orang, (60%)
3.	Apakah Anda selalu jujur dalam setiap melakukan pekerjaan yang diberikan?	7 orang, (47%)	8 orang, (53%)
4.	Apakah Anda selalu menggunakan alat kantor dengan baik?	8 orang, (53%)	7 orang, (47%)
5.	Apakah Anda selalu datang lebih awal dari jam kerja?	4 orang, (27%)	11 orang, (73%)

Sumber: Hasil Kuesioner Pra-Survei Pegawai KSP Mekar Jaya, 2024.

Berdasarkan tabel 1.2, menunjukkan sebagian besar pegawai KSP Mekar Jaya terindikasi bahwa etos kerjanya belum maksimal, permasalahan mengenai etos kerja yang terjadi pada KSP Mekar Jaya seperti pegawai yang kurang memanfaatkan waktu dengan baik dalam menyelesaikan tugasnya sebesar (67%), pegawai yang tidak menaati aturan sebesar (60%), pegawai yang tidak jujur dalam melakukan pekerjaan yang diberikan sebesar (53%), dan pegawai yang kurang disiplin sebesar (73%), yang mana hal ini sangat menentukan kemajuan organisasi.

Maka dari itu penelitian terkait etos kerja ini perlu untuk dilakukan sebagai bahan evaluasi bagi pihak manajemen untuk memperhatikan faktor penyebab rendahnya etos kerja serta mencari solusi untuk meningkatkan etos kerja pegawai. Beberapa hal yang mendasari permasalahan etos kerja di atas dapat disebabkan oleh banyak faktor diantaranya kepuasan dan kepemimpinan. (Sinamo, 2011).

Kepuasan kerja yaitu perasaan puas seorang pegawai yang telah diperoleh atas rasa pencapaian selama bekerja. Kepuasan kerja ini juga merupakan sebuah hasil penilaian atas pekerjaan yang telah dilakukan yang mana dapat mengakibatkan seorang pegawai memenuhi kebutuhannya dan dapat mencapai tingginya penilaian atas pekerjaannya, serta dapat mengidentifikasi sejauh mana seorang pegawai dapat menentukan menyukai atau tidaknya pekerjaan yang mereka kerjakan. Menurut Subiyanto & Utami dalam (Fathurrahman et al., 2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja atau *job satisfaction* adalah suatu hal yang dapat menyebabkan seorang pegawai menyenangi pekerjaan yang dilakukan, dikarenakan perasaan puas dan senang yang telah diperolehnya.

Faktor berikutnya yang dapat mempengaruhi etos kerja yaitu kepemimpinan. Kepemimpinan menjadi suatu hal yang sangat penting, dikarenakan faktor kepemimpinan dapat memberikan pengaruh bagi para pegawainya yang mana pemimpin harus bisa menjadi sarana atau tempat untuk merencanakan, merancang, memotivasi, memberikan informasi dan mengevaluasi dengan berbagai pertimbangan serta keputusan dalam organisasi tersebut. Menurut Robbins dalam (Fathurrahman et al., 2019) mendefinisikan kepemimpinan yaitu kemampuan yang dimiliki untuk dapat mempengaruhi seseorang maupun sekelompok orang agar dapat bekerja sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan dan mencapai tujuannya.

Pegawai yang memiliki etos kerja yang baik adalah salah satu kunci dari sebuah kesuksesan organisasi. Maka dalam hal ini dibutuhkan peran seorang pimpinan karena peran kepemimpinan sangat penting dalam menciptakan tingkat kepuasan pegawai dalam suatu organisasi. Pemimpin yang mampu memotivasi dan memberikan arahan yang jelas kepada pegawainya, dan membuat pegawai merasa dihargai dapat meningkatkan kepuasan pegawai. Beberapa penelitian terdahulu dapat mendukung bahwa etos kerja merupakan faktor yang penting untuk menentukan bahwa pekerjaan yang dilakukan menjadi lebih baik serta dapat bertambahnya kepuasan, yang mana hal ini memberikan dampak yang positif untuk tercapainya keberhasilan suatu organisasi. (Ariani et al., 2020).

Berdasarkan hasil dari penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Ramadona, 2019) menjelaskan bahwa ternyata terdapat pengaruh yang positif dan juga signifikan antara kepemimpinan terhadap etos kerja pegawai. Kemudian menurut (Zakiyah, 2017) Secara simultan dan parsial, kepemimpinan juga memiliki pengaruh yang positif serta signifikan terhadap etos kerja pegawai. Sedangkan menurut (Fathurrahman et al., 2019) menunjukkan bahwa kepemimpinan ini tidak memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap etos kerja pegawai.

Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja yang diteliti oleh (Harahap & Khair, 2019) menunjukkan kepemimpinan ternyata berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Sedangkan hal ini ternyata bertentangan dengan hasil penelitian oleh (Rivaldo & Ratnasari, 2020) menunjukkan bahwa kepemimpinan ini secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemudian pengaruh kepuasan terhadap etos kerja yang diteliti oleh (Cahyadi et al., 2021) menunjukkan bahwa kepuasan ternyata berpengaruh positif serta signifikan terhadap etos kerja, yang mana hal ini sangat bertentangan dengan hasil penelitian (Nofitasari, 2020) yang mana menunjukkan bahwa kepuasan kerja ini tidak berpengaruh terhadap etos kerja.

Beberapa penelitian terdahulu yang lain bahkan telah menunjukkan bahwa kepuasan kerja ini dapat menjadi variabel mediasi antara pengaruh kepemimpinan dan etos kerja. (Fathurrahman et al., 2019) dalam penelitiannya menegaskan bahwa kepuasan kerja ini ternyata mampu untuk memediasi antara kepemimpinan terhadap etos kerja. Penggunaan variabel mediasi yaitu variabel kepuasan, bertujuan agar pendekatan yang lebih mendalam untuk memahami pengaruh antara kepemimpinan dengan etos kerja. Hal ini dapat menunjukkan bahwa tujuan penelitian ini tidak hanya dapat berfokus pada pengaruh langsung antara kepemimpinan terhadap etos kerja, tetapi juga bertujuan untuk menjelaskan lebih dalam bagaimana kepuasan dapat menjadi perantara dalam pengaruh antara kepemimpinan terhadap etos kerja pegawai.

Berdasarkan dengan uraian latar belakang ditemukan *research gap* dengan penelitian sebelumnya, bahwa penelitian terdahulu masih terjadi inkonsistensi atau belum secara spesifik menjawab pengaruh kepemimpinan terhadap etos kerja,

pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan, pengaruh kepuasan terhadap etos kerja, dan kepuasan memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap etos kerja, untuk itu maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan terhadap Etos Kerja dengan Kepuasan sebagai Variabel Mediasi”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian diatas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap etos kerja pegawai KSP Mekar Jaya?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan pegawai KSP Mekar Jaya?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan terhadap etos kerja pegawai KSP Mekar Jaya?
4. Apakah kepuasan dapat memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap etos kerja pegawai KSP Mekar Jaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan di atas, maka peneliti dapat diperoleh tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap etos kerja pegawai KSP Mekar Jaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan pegawai KSP Mekar Jaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan terhadap etos kerja pegawai KSP Mekar Jaya.
4. Untuk mengetahui peran kepuasan dalam memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap etos kerja pegawai KSP Mekar Jaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Berikut ini beberapa manfaat yang peneliti harapkan dari penelitian ini baik secara teoritis maupun praktis.

1.4.1 Manfaat Teoritis

Peneliti mengharapkan bahwa hasil dari penelitian ini dapat menjadi kontribusi bagi keberlanjutan mengenai berkembangnya ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia, serta dapat menambah dan memperkaya wawasan serta pengetahuan lebih dalam, agar dapat menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya terkait dengan variabel kepuasan, dan kepemimpinan terhadap etos kerja di KSP Mekar Jaya.

1.4.2 Manfaat Praktis

1.4.2.1 Bagi Organisasi

Peneliti mengharapkan bahwa hasil dari penelitian ini dapat menjadi referensi serta bahan pertimbangan manajemen untuk dapat meningkatkan kualitas yang lebih baik lagi dalam upaya untuk meningkatkan etos kerja terkait dengan variabel kepemimpinan dan kepuasan.

1.4.2.2 Bagi Orang Lain

Peneliti mengharapkan bahwa hasil dari penelitian ini dapat memberikan informasi dan referensi yang baru khususnya dalam ruang lingkup yang sama bagi penelitian selanjutnya dan tentunya dapat menjadi bahan pertimbangan bagi organisasi lainnya yang sedang menghadapi permasalahan yang serupa.