

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Manajemen sering diartikan “sebuah seni yang ditujukan untuk menyelesaikan pekerjaan lewat orang lain ”dikemukakan oleh Marry Parker Folet, dijelaskan seorang manajer itu harus menyelesaikan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi melalui peraturan-peraturan orang lain untuk melaksanakan pekerjaan yang telah ditetapkan, dan bisa diartikan melakukan pekerjaannya dibantu orang lain. (Handoko, 2009:3)

Manajemen sebuah ilmu juga seni yang mengatur proses pemanfaatan sumberdaya manusia secara efektif, dan di dukung juga oleh sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan kelompok atau organisasi tersebut. (Anton Atthoillah, 2010:14)

Seperti yang dikatakan oleh Handoko (2008 : 1) sumber daya manusia adalah sumber daya terpenting di suatu kelompok atau organisasi, dimana SDM dapat menyediakan segalanya seperti tenaga, bakat, usaha, kepada kelompok organisasi tersebut. Setiap kelompok organisasi pastinya memerlukan ataupun membutuhkan sumber daya manusia dalam mencapai tujuannya. Maka dari itu diperlukannya adanya peningkatan dalam hal kualitas Manajemen Sumberdaya Manusia untuk bersaing di dalam maupun diluar.

Untuk saat ini persaingan independen dalam segala bidang adalah suatu rintangan ataupun tantangan untuk kemajuan bangsa kita. Dengan itu maka sangat pentingngnya pengelolaan SDM yang bagus dan benar di sebuah organisasi agar sesuatu yang ingin dicapai perusahaan ataupun organisasi bisa dicapai. Dan dalam hal yang lain ada kendala atau masalah yang akan dihadapi oleh organisasi yang menghambat proses produksi ataupun bisa menurunkan kinerja sumber daya manusia dalam perusahaan ataupun kelompok organisasi. salah satu bentuk permasalahannya yaitu dalam hal kinerja karyawan ataupun anggota yang disebut sangat perlu diperhatikan di sebuah perusahaan ataupun kelompok organisasi. Khususnya untuk karyawan ataupun anggota yang kinerjanya turun ataupun kurang baik.

Keberadaan DPRD Di Kabupaten Cianjur sebagai salah satu instansi pemerintah yang bertugas sebagai perwakilan dari rakyat, kinerja karyawan ataupun anggota sangat dipengaruhi oleh suatu factor yang berhubungan dengan tenaga kerja dan yang berkaitan pada organisasi tersebut. Hasibuan (2001 : 34) kinerja merupakan hasil dari seseorang dimana yang telah dicapainya dalam menjalankan kerjanya ataupun tugas-tugasnya telah ditunjukan atas dasar pencapaiannya, pengalamannya, kesungguhannya”.

Kinerja adalah sebuah fenomena ataupun perilaku adari karyawan ataupun anggota yang sangat penting dalam kebaikan ataupun kelangsungan hidup sebuah perusahaan maupun organisasi. Kinerja Karyawan ataupun anggota berpengaruh signifikan untuk perusahaan ataupun organisasinya pada intinya kemampuannya memenuhi persyaratan dalam suatu kegiatan ataupun pekerjaan,

dengan adanya target kerja yang dapat dibereskan tepat waktu sehingga dapat melahirkan etika dan moral dalam perusahaan ataupun organisasi. Dan hal ini sangat berdampak positif bagi kinerja anggotanya. Atau ada dampak negatif yaitu kinerja yang sangat berdampak pada penurunan performa perusahaan ataupun organisasi tersebut.

Kinerja anggota adalah salah satu faktor keberhasilan dalam sebuah organisasi. Prestasi kerja, yaitu dibandingkan suatu hasil kerja dilakukan melalui hasil kerja Organisasi. Sebuah organisasi pasti selalu berjuang dan berusaha meningkatkan kinerja karyawan ataupun anggotanya agar mencapai tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya dan ingin dicapai oleh perusahaan. Akan jadi efektif apabila jika dilakukan dengan perilaku yang bagus ataupun tepat. supaya tidak *survive* didalam tidak jelasnya keadaan/lingkungan padasaat ini, organisasi yang fokus pada bisnis maupun pemerintah harus mampu menciptakan kondisi yang fleksibel juga inovatif.

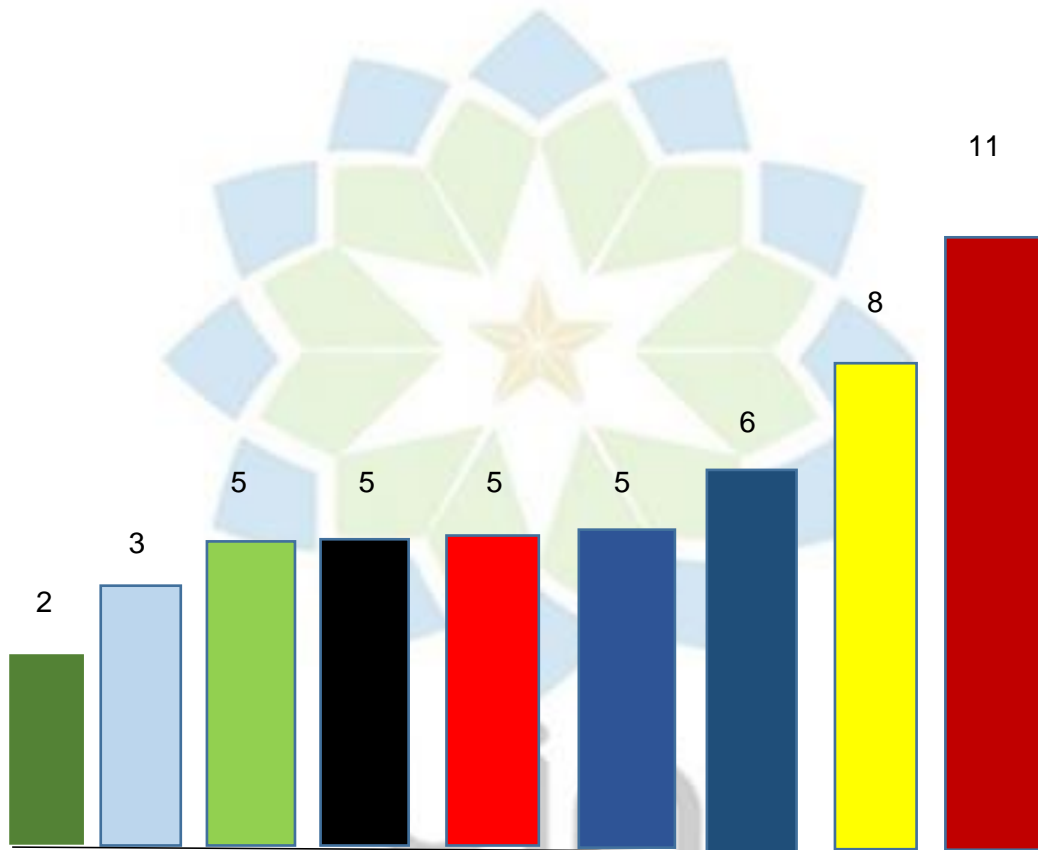
Dan terdapat juga beberapa indikator yang harus diawasi di dalam kinerja suatu organisasi, seperti kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, jumlah pekerjaan maupun kemampuan kerjasamanya. Dan adanya inisiatif dari seorang karyawan ataupun anggota dan komunikasi terbuka kepada rekan kerjanya maupun kepada atasannya ataupun adanya perhatian dari seorang anggota dewan perwakilan rakyat daerah kepada rakyatnya. Kinerja sangat penting bagi perusahaan ataupun organisasi dan untuk karyawannya. Maka dari itu, kinerja karyawan ataupun anggota organisasi bisa berjalan baik dan efektif jika didukung dengan adanya etika dan disiplin kerja.

Tabel 1.1
Anggota DPRD Kabupaten Cianjur

Partai Politik	Jumlah Kursi pada Periode		
	2009-2014	2014-2019	2019-2024
Hanura	1	▲ 4	▼ 0
Gerindra	2	▲ 5	▲ 11
PKS	5	— 5	— 5
PAN	0	▲ 1	▲ 3
PKB	3	▲ 4	▲ 5
Golkar	8	▼ 7	▲ 8
PPP	6	▼ 3	▼ 2
PBB	3	▼ 2	▼ 0
PDI Perjuangan	7	— 7	▼ 5
Demokrat	14	▼ 11	▼ 5
NasDem		1	▲ 6

Jumlah Kursi	50	— 50	— 50
Jumlah Partai	9	▲ 11	▼ 9

Sumber: *Bagian MSDM DPRD Kabupaten Cianjur*



1.1 Daftar Gambar
Grafik jumlah anggota DPRD kabupaten Cianjur

Jumlah Anggota : 50

Partai & kursi	 PKB (5)
	 Gerindra (11)

 [PDI-Perjuangan](#) (5)

 [Golkar](#) (8)

 [NasDem](#) (6)

 [PKS](#) (5)

 [PPP](#) (2)

 [PAN](#) (3)

 [Demokrat](#) (5)

Salahsatu usaha dalam meningkatkan kinerja anggota DPRD salah satunya yaitu dengan menerapkan etika keranya. Etiaka merupakan watak seseorang dalam mengerjakan tugas yang dia lakukan dan dipancarkan keluar, maka dari itu, Etika Kerja merupakan suatu Keterbiasaan ataupun kepercayaan yang bersifat khusus dalam diri seseorang. Seorang anggota DPRD (Dewan Perwakilan Rakyat Daerah) pastinya harus memiliki etika yang baik maupun etika yang bagus dan tinggi untuk menghasilkan semangat kerja.

Hasil observasi awal penelitian, diketahui bahwa anggota DPRD cianjur masih memiliki kinerja rendah, yaitu dengan dilihat dari beberapa hal, Antara lain: anggota yang masih belum menyelesaikan tugasnya dengan cepat dan tepat, dan adanya anggota yang masih belum bekerjasama dengan rekannya padahal ini adalah suatu tugas yang dibebankan oleh negara kepada mereka. Hasil obsrvasi diatas menunjukkan bahwa rendahnya kinerja anggota walaupun tidak semuanya yang ditunjukkan dengan adanya indicator-indikator yang elah disebutkan tadi.

Mengenai etika kerja anggota DPRD Cianjur setelah saya observasi masih ada saja yang terlalu lamban ataupun lalai dalam pelaksanaan tugasnya, salah satunya dalam hal jam kerja, dari observasi awal ini peneliti melihat adanya anggota DPRD yang masih bekerja dengan santai, menyepelekan waktu kerja, adanya beberapa pekerjaan yang lambat karena dipengaruhi oleh disiplin kerjanya, yaitu rendahnya ketaatan dan tanggung jawab. Faktor disiplin adalah salah satu hal yang sangat berpengaruh dalam kinerja karyawan, disiplin ini sebanding lurus terhadap kinerja karyawan ataupun anggota dalam organisasi, bila tingkat disiplinnya baik maka maka tingkat kinerjanya pun akan terlihat baik. Akan tetapi, penegakan disiplin yang terlalu tinggi juga rentan memicu stress kerja karena karyawan ataupun anggota cenderung lambat ataupun malah dikarenakan dikarenakan tidak adanya disiplin yang tegas. Ketika fenomena ini terjadi baik secara langsung maupun tidak akan sangat mempengaruhi perilaku karyawan ataupun anggota.

Menurut Tjiptono dan Diana yang dikutip oleh Purba, Prihastuty dan Haryadi (2014: 110) tim adalah segerombol manusia yang mempunyai sebuah target yang sama. Akan tetapi tidak semua kumpulan orang dapat disebut sebagai tim. Agar bisa diakui sebagai tim maka wajib mempunyai perjanjian tentang visi dan misi, menuruti aturan yang berlaku, pemberian sebuah tugas beserta wewenang harus secara adil dan mudah yang adil serta beradaptasi pada sebuah perubahan adalah ciri khas dari sebuah tim.

Tabel 1.2
Rekapan Daftar Hadir, Anggota DPRD Kabupaten Cianjur
November Dan Desember 2019

Jam kerja	Bulan/Kategori	Oktober	November	Desember
08:00 -	Masuk terlambat	11	10	14
16:00	Pulang awal	28	8	19

Sumber: Bagian SDM DPRD Kabupaten Cianjur

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya maka bisa disimpulkan bahwa kinerja, etika kerja, dan disiplin kerja yang belum semaksimal mungkin, dari sinilah muncul alasan peneliti Membuat Judul“Pengaruh Etika Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota DPRD Kabupaten Cianjur”.

B. Identifikasi Masalah

1. Kinerja Anggota DPRD Kabupaten Cianjur.
2. Kejujuran Anggota kurang. Hasil observasi menunjukkan beberapa anggota yang sangat lalai dalam hal waktu kerja.
3. Terdapat beberapa anggota dengan tingkat kedisiplinan kerja yang rendah, dibuktikan dengan terlambatnya dalam hal kerja seperti rafat dan lainnya, ketidak tepatannya waktu kerja.
4. Adanya kelalaian dalam mengayomi masyarakat sehingga sebagian masyarakat berpandangan buruk terhadap kinerja anggota DPRD.

5. Kurangnya interaksi dengan masyarakat di daerahnya sehingga masyarakat tidak mengenal Anggota DPRD di daerahnya.

C. Rumusan Masalah

1. Apakah Etika Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Anggota DPRD Kabupaten Cianjur.
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Anggota DPRD Kabupaten Cianjur.
3. Apakah Etika Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan Terhadap kinerja Anggota DPRD Kabupaten Cianjur.

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Etika Kerja terhadap Kinerja Anggota DPRD Kabupaten Cianjur.
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Anggota DPRD Kabupaten Cianjur.
3. Untuk mengetahui pengaruh Etika Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Anggota DPRD Kabupaten Cianjur.

E. Manfaat Hasil Penelitian

1. Secara Teoritis

Dalam penelitian ini diharapkan menjadi bahan kajian atau referensi bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan Etika Kerja, Disiplin kerja, dan kinerja anggota DPRD maupun penelitian lainnya. Selain dari itu juga semoga penelitian ini membantu bagi berkembangnya teori-teori ilmu manajemen dan pada konsentrasi Manajemen sumber daya manusia.

2. Secara Praktis

a. Bagi Peneliti

- 1) Pada penelitian ini penulis menggunakan untuk salah satu syarat memenuhi tugas akhir skripsi sebagai salah satu persyaratan agar mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi dari Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung.
- 2) Dalam penelitian ini semoga bisa memberikan pengetahuan dan memperbanyak ilmu serta memahami mengenai ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya menyangkut kinerja. Dan penelitian ini juga dapat dijadikan salah satu fasilitas sebagai salah satu usaha pengaplikasian teori yang sudah didapatkan selama penelitian kuliah dengan melihat keadaan yang sebenarnya yang ada di lapangan yaitu dengan memecahkan masalah yang sedang dihadapi oleh salah satu lembaga pemerintah yaitu DPRD Kabupaten Cianjur.

b. Bagi DPRD (Dewan Perwakilan Rakyat Daerah) Kabupaten Cianjur

DPRD Kabupaten Cianjur dapat mengaplikasikan dari hasil penelitian ini sebagai masukan yang dapat digunakan sebagai sebuah bahan dalam merancang kebijakan guna dalam peningkatan kinerja anggota yang ada di DPRD.

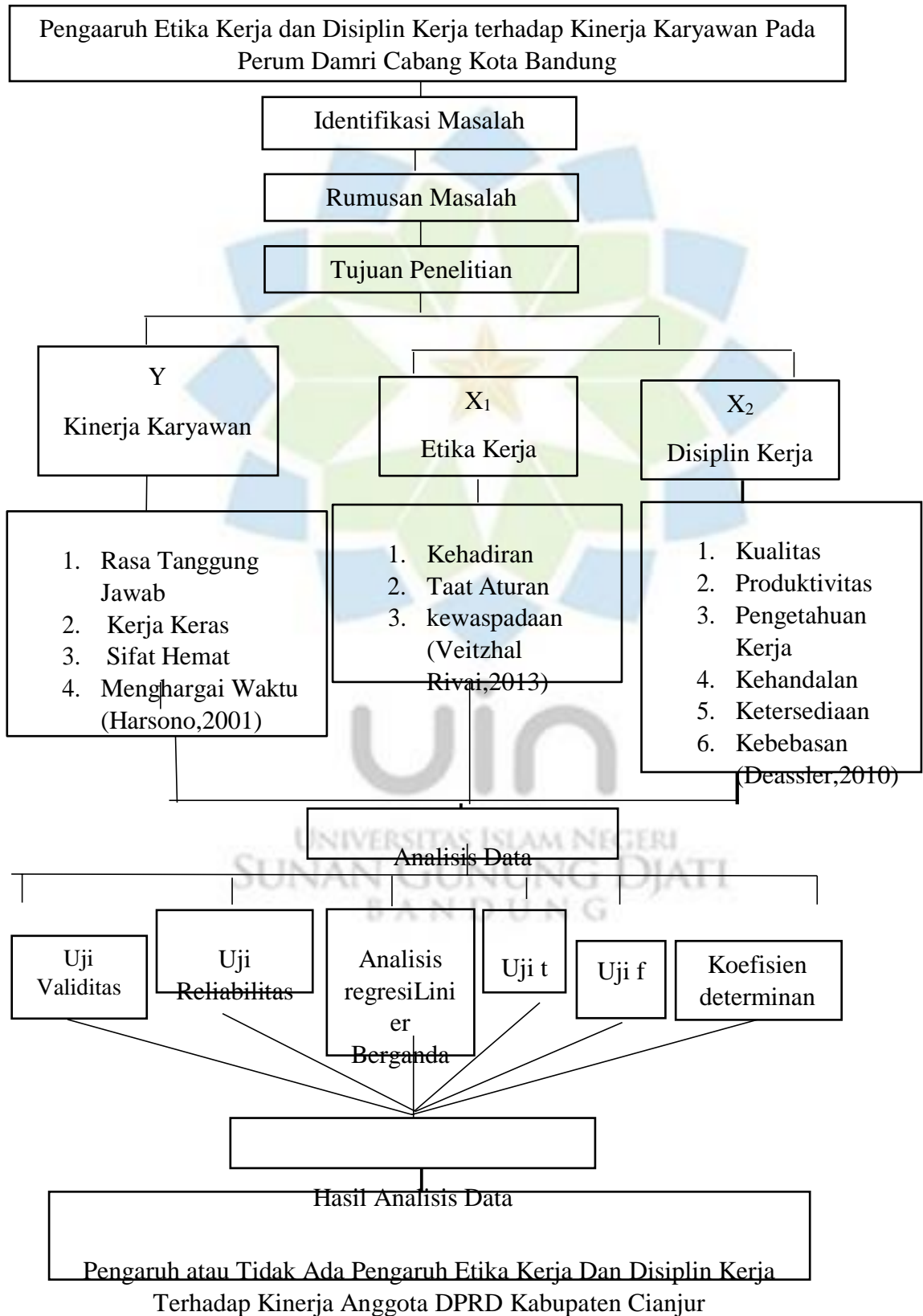
c. Bagi Anggota

Dari hasil penelitian ini penulis harap bisa berkontribusi pengetahuan yang lebih banyak kepada anggota dalam pekerjaannya agar dapat dengan baik, dapat meningkatkan kinerjanya dan berkontribusi secara maksimal bagi lembaga DPRD Kabupaten Cianjur.



F. Kerangka Penelitian

Gambar 1.3
Kerangka Penelitian



G. Hipotesis

Hipotesis I

Ho = Pada variabel Etika Kerja tidak berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Anggota DPRD

Ha = Pada variabel Etika Kerja berpengaruh positif terhadap Variabel Kinerja Anggota DPRD

Hipotesis II

Ho = Pada variabel Disiplin Kerja tidak berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Anggota DPRD

Ha = pada Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Anggota DPRD.



H. Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 1.4

Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Hasil
1.	Suzanto (2014)	Pengaruh Motivasi Kerja, Displin Kerja, dan Koordinasi terhadap Kinerja Pegawai pada Cabang Pelayanan Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Wilayah Kota Bandung III Soekarno Hatta.	Terdapat pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Koordinasi yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
2.	Zainul Hidayat (2012)	Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang	Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang positif terhadap Kinerja Karyawan

No	Nama	Judul	Hasil
3.	Aras Aira (2016)	Pengaruh Etika Kerja terhadap Kinerja Manajerial pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Kampar	Etika kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja manajerial
4.	Ulif Rizqi Ramdzani (2018)	Pengaruh Etos Kerja Islami dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di CV. Sumenang Kediri	Etos Kerja Islami dan Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan
6	Furi Fujianti Fadillah(2013)	Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di sekretariat dewan perwakilan rakyat kabupaten bandung	Terdapat Pengaruh yang signifikan antara disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

7	Nani Nurilah	Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan IPA Bandung	Pengaruh langsung yang diberikan disiplin terhadap kinerja pegawai adalah 19,4040% dan yang melalui disiplin kerja sebesar 10,4043%;
8	Iis (2012)	Hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja (Performance) Pegawai Pelaksana (Staf) pada Dinas Kesehatan Kabupaten Cianjur	Dari segi disiplin waktu termasuk dalam kategori cukup baik, yaitu mendapat skor 546 atau mencapai 65,63%;

Sumber : Diolah Oleh Peneliti (2019)



uin

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG