

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan ujung tombak dalam pelaksanaan tugas pemerintahan. ASN diharapkan memiliki kinerja yang efektif dan efisien dalam melaksanakan tugasnya untuk melayani masyarakat. Untuk mencapai tujuan tersebut, faktor-faktor seperti disiplin kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja menjadi sangat penting dalam meningkatkan kinerja ASN.

Disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting dalam dunia kerja. ASN yang disiplin akan mampu mengikuti aturan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Etos kerja merupakan nilai-nilai dan keyakinan yang dimiliki oleh individu atau kelompok dalam bekerja. Lingkungan kerja adalah kondisi fisik, sosial, dan psikologis tempat kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Disiplin kerja merupakan sikap atau perilaku kerja yang mengacu pada ketaatan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban secara tepat waktu, baik secara individu maupun dalam kelompok. Sedangkan etos kerja adalah nilai-nilai yang dianut dan dipegang teguh oleh individu atau kelompok dalam melakukan tugas dan kewajiban. Lingkungan kerja, di sisi lain, meliputi kondisi fisik, sosial, dan psikologis di mana ASN bekerja.

Menurut Sofyandi (2014:6) Manajemen SDM didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi – fungsi manajemen yaitu planning,

organizing, leading dan controlling, didalam setiap aktivitas/fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditunjukkan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien”.

Sumber Daya Manusia mempunyai dampak yang lebih besar terhadap efektivitas organisasi dibanding dengan sumber daya yang lain. Seberapa baik sumber daya manusia dikelola akan menentukan kesuksesan organisasi dimasa mendatang. Pengelolaan sumber daya manusia sendiri akan menjadi bagian yang sangat penting dari tugas manajemen organisasi pemerintah. Jika sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik maka efektivitas tidak akan tercapai. Penyiapan sumber daya manusia sangat diperlukan, terutama dalam hal peningkatan efektivitas kerja pegawai (pemimpin dan pelaksana, baik pemerintahan), penyiapan tenaga profesional, manajer/eksekutif pembangunan di semua sektor, selain itu, peningkatan peran serta masyarakat khususnya membangun terciptanya persepsi positif terhadap upaya pembangunan dan pemupukan sikap kreatif, inovatif dan kerja keras (2018:5).

Aparatur Sipil Negara (ASN) pilar penting dalam menjalankan roda pemerintahan di Indonesia. ASN bertanggung jawab dalam menyelenggarakan pelayanan publik yang berkualitas bagi masyarakat. Oleh

karena itu, ASN harus memiliki kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan pemerintahan yang telah ditetapkan. Salah satu faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja ASN adalah disiplin kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja.

Peningkatan kualitas Sumber Daya Aparatur Sipil Negara menjadi sangat penting dan perlu dilakukan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan profesionalisme. Sasaran dari pengembangan kualitas sumber daya aparatur sipil Negara adalah untuk meningkatkan kinerja operasional pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan. Selain itu, kualitas sumber daya aparatur sipil Negara yang tinggi akan bermuara pada lahirnya komitmen yang kuat dalam penyelesaian tugas-tugas rutin sesuai tanggung jawab dan fungsinya masing-masing secara lebih efisien, efektif, dan produktif.

Pemerintah dalam mengantisipasi perubahan tersebut mengeluarkan Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 sebagai perubahan atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang kepegawaian. Dimana perubahan paradigma dibidang kepegawaian yang semula berorientasi pada ketatausahaan, berubah kearah pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia. Kompleksitas pengelolaan sumber daya manusia sangat dipengaruhi oleh banyak faktor, hal ini sesuai dengan perkembangan dan kemajuan yang berlangsung saat ini. Faktor lingkungan, perubahan teknologi yang cepat dan kompetisi internasional, ini beberapa faktor

yang menyebabkan organisasi harus selalu mencari cara baru agar dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara lebih efektif.

Pada penelitian sebelumnya telah dilakukan, namun masih terdapat kelemahan dalam pengumpulan data dan metode analisis yang digunakan. Selain itu, penelitian-penelitian tersebut umumnya dilakukan secara terpisah dan belum terintegrasi dengan baik dalam satu penelitian, sehingga belum menghasilkan gambaran yang komprehensif mengenai pengaruh disiplin kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja terhadap efektivitas kinerja aparatur sipil negara.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa disiplin kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi efektivitas kinerja aparatur sipil negara. Sebagai contoh, penelitian Aditya dan Nugroho (2019) menemukan bahwa disiplin kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara. Namun, penelitian ini hanya dilakukan di kota Semarang dan hanya melibatkan sampel sebanyak 75 responden.

Demikian juga, penelitian Arjuna dan Suwendra (2017) di Kabupaten Tabanan menemukan bahwa disiplin kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara. Namun, penelitian ini hanya melibatkan 64 responden dan hanya menggunakan analisis deskriptif dan regresi sederhana.

Penelitian-penelitian lainnya, seperti penelitian Maulidina dan Hasan (2019) di Kota Makassar serta Yuliana dan Rosyadi (2018) di Pemerintahan

Kota Tasikmalaya, menunjukkan hasil yang serupa. Namun, kembali pada permasalahan gap penelitian, penelitian-penelitian tersebut masih memiliki keterbatasan dalam hal jumlah sampel dan metode analisis yang digunakan.

Dalam hal ini, penelitian selanjutnya dapat mencoba untuk melakukan integrasi antara faktor disiplin kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja secara lebih komprehensif dan menggunakan metode analisis yang lebih tepat guna menghasilkan gambaran yang lebih mendalam dan akurat tentang pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap efektivitas kinerja aparatur sipil negara.

Efektivitas metode untuk penyelesaian pekerjaan tepat waktu yang telah ditentukan, jadi dalam pelaksanaan suatu pekerjaan dilihat dari baik atau tidak sangat tergantung pada penyelesaian tugas tersebut melainkan bagaimana cara melaksanakannya dan biaya yang dikeluarkan untuk pelaksanaan pekerjaan tersebut,

UPTD Pendidikan merupakan unit pelaksana teknis yang berada di bawah naungan Dinas Pendidikan. UPTD Pendidikan memiliki tugas dan fungsi dalam meningkatkan kualitas pendidikan di wilayah kerjanya. ASN di UPTD Pendidikan harus memiliki kinerja yang efektif agar dapat menyelenggarakan tugas dan fungsi tersebut dengan baik.

Namun, dalam beberapa kasus, masih ditemukan ASN di UPTD Pendidikan yang kurang memiliki disiplin kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja yang kondusif. Hal ini dapat berdampak negatif pada efektivitas kerja mereka.

Hasil wawancara dengan Kepala UPTD Pendidikan Kecamatan Luragung Kabupaten Kuningan , diperoleh data bahwa terdapat penurunan tingkat efektivitas kinerja dari Aparatur Sipil Negara (ASN). Hal ini dilihat dari beberapa aspek seperti , tingkat kehadiran dan Penilaian Kinerja Guru (PKG).

Didalam melakukan penilaian efektivitas pegawai, harus memilih standar penilaian kinerja pegawai sendiri, sehingga penilaian efektivitas kerja pegawai dapat dilakukan se-objektif mungkin. Adapun data yang diperoleh penulis mengenai kinerja pegawai adalah sebagai berikut .

Tabel 1.1
Standar Kinerja Guru Sekolah Dasar (SD) UPTD Pendidikan Kecamatan Luragung Kabupaten Kuningan

No	Kategori	Persentase
1	Sangat Baik	86 % - 100 %
2	Baik	71 % - 85 %
3	Sedang	57 % - 70%
4	Buruk	31 % - 56 %
5	Sangat Buruk	< 27 %

Sumber : Laporan Kinerja Tahunan 2021

Berdasarkan Tabel 1.1 Dari standar penilaian kinerja pegawai UPTD Pendidikan Kecamatan Luragung Kabupaten Kuningan, yang menjadi acuan penilaian kinerja, bahwa lebih dari 57% pegawai UPTD memiliki kinerja yang baik. Berdasarkan hasil penilaian yang telah dilakukan oleh UPTD Pendidikan Kecamatan Luragung terdapat data penilaian sebagai berikut :

Tabel 1.2
Hasil Penilaian Kinerja Guru Sekolah Dasar (SD) di UPTD Pendidikan
Kecamatan Luragung Kabupaten Kuningan Tahun 2019 sampai dengan
2022

No	Tahun	Jumlah Guru Sekolah Dasar	Kumulatif Penilaian Berdasarkan Tingkat Kehadiran	Kumulatif Penilaian Berdasarkan Kinerja Guru SD (PKG)	Kategori Penilaian Kinerja
1	2019	189	75%	74	Baik
2	2020	194	73%	72	Baik
3	2021	257	54%	69	Buruk
4	2022	233	55%	63	buruk

Sumber : *Laporan Kinerja Tahun 2019 – 2022 UPTD Pendidikan Kecamatan*

Luragung

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat hasil rekapitulasi penilaian kinerja Guru Sekolah Dasar (SD) selama 3 (tiga) tahun terakhir terhitung mulai tahun 2019 sampai dengan tahun 2022. Bahwa kinerja pegawai UPTD Pendidikan Kecamatan Luragung Kabupaten Kuningan mengalami penurunan dari segi tingkat kehadiran. Penurunan kinerja tersebut mengindikasikan adanya permasalahan pada disiplin kerja, etos kerja serta lingkungan kerja yang menyebabkan penurunan efektivitas kerja pegawai mengalami penurunan.

Keberadaan disiplin kerja sangat penting dalam keberlangsungan hidup organisasi, Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin

kerja yang baik mencerminkan tingkat keseriusan, komitmen, dan tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung lebih efektif dan efisien dalam melaksanakan tugas-tugasnya, memiliki tingkat ketepatan waktu yang tinggi, dan mampu menghasilkan kualitas kerja yang baik.

Sebaliknya, jika pegawai tidak memiliki disiplin kerja yang baik, hal ini dapat berdampak negatif terhadap kinerja dan produktivitas organisasi. Keterlambatan dalam menyelesaikan tugas, kualitas kerja yang buruk, dan kurangnya motivasi dan tanggung jawab adalah beberapa akibat dari kurangnya disiplin kerja.

Oleh karena itu, pengembangan dan pemeliharaan disiplin kerja pada pegawai sangat penting dan harus menjadi perhatian utama bagi setiap organisasi. Penerapan aturan dan kebijakan yang jelas dan konsisten, serta pelatihan dan pengembangan keterampilan dan kompetensi yang relevan dapat membantu meningkatkan disiplin kerja pegawai.

Selain disiplin kerja, etos kerja juga dapat memberikan dampak meningkatkan efektivitas kerja. Etos kerja memiliki semangat yang tinggi melalui bekerja keras selain itu cerdas sehingga menghasilkan karyawan yang selalu memiliki disiplin dalam pekerjaannya. Etos kerja yang baik adalah salah satu faktor kunci yang memengaruhi kinerja pegawai. Etos kerja yang positif dapat meningkatkan motivasi, efektivitas, dan efisiensi kerja, serta memberikan dampak positif pada kualitas hasil kerja yang dihasilkan.

Pegawai dengan etos kerja yang baik cenderung memiliki sikap proaktif, inisiatif, dan berkomitmen dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Mereka cenderung mengambil inisiatif untuk memperbaiki proses kerja yang kurang efektif dan efisien, serta terus berupaya untuk meningkatkan kualitas kerja dan hasil yang dihasilkan.

Dalam lingkungan kerja, etos kerja yang positif dapat menjadi sumber daya yang sangat berharga bagi organisasi. Penerapan nilai-nilai etos kerja yang positif dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas organisasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan dinamis.

Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan pengembangan dan pemeliharaan etos kerja yang baik pada pegawainya. Pelatihan dan pengembangan keterampilan, peningkatan motivasi dan kepuasan kerja, serta penerapan nilai-nilai organisasi yang jelas dan konsisten dapat membantu meningkatkan etos kerja pegawai.

Lingkungan kerja merujuk pada kondisi fisik, sosial, dan psikologis di mana individu menjalankan pekerjaan mereka. Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan yang mendukung produktivitas, kesejahteraan, dan kepuasan kerja individu.

Lingkungan kerja fisik mencakup faktor-faktor seperti kebersihan, pencahayaan, suhu, kebisingan, dan desain ruang kerja. Lingkungan kerja sosial mencakup hubungan antar pegawai, struktur organisasi, dan budaya organisasi. Lingkungan kerja psikologis mencakup persepsi individu tentang

tugas-tugas kerja, tingkat stres, dan keamanan kerja. Lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan stres, kelelahan, ketidakpuasan kerja, dan kinerja yang buruk. Sebaliknya, lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi, kesejahteraan, dan produktivitas kerja.

Organisasi dapat meningkatkan lingkungan kerja dengan cara menyediakan fasilitas dan infrastruktur yang memadai, mengembangkan kebijakan dan prosedur yang jelas dan konsisten, serta menciptakan budaya kerja yang positif. Penyediaan pelatihan dan pengembangan keterampilan, pemberian umpan balik, dan pengakuan atas prestasi kerja yang baik juga dapat membantu meningkatkan lingkungan kerja.

Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan di dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, karena ruang kerja dapat mempengaruhi pekerja, terutama lingkungan kerja yang bersifat psikologis sedangkan pengaruh itu sendiri dapat bersifat positif atau negatif. Apabila seorang pekerja mendapat pengaruh yang positif, maka pekerja tersebut akan mempunyai moral yang lebih baik melakukan pekerjaannya, dan ini berarti akan meningkatkan efisiensi dalam pencapaian suatu tujuan.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut peneliti tertarik untuk lebih jauh melakukan penelitian ini, dengan mengambil judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap

Efektivitas Kinerja Guru Sekolah Dasar (SD) studi pada UPTD Pendidikan Kecamatan Luragung Kabupaten Kuningan”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya maka permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kinerja Guru Sekolah Dasar (SD) pada UPTD Pendidikan Kecamatan Luragung ?
2. Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kinerja Guru Sekolah Dasar (SD) pada UPTD Pendidikan Kecamatan Luragung ?
3. Bagaimana Pengaruh Etos Kerja terhadap Efektivitas Kinerja Guru Sekolah Dasar (SD) pada UPTD Pendidikan Kecamatan Luragung ?
4. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kinerja Guru Sekolah Dasar (SD) pada UPTD Pendidikan Kecamatan Luragung ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis.

1. Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kinerja Guru Sekolah Dasar (SD) pada UPTD Pendidikan Kecamatan Luragung.

2. Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kinerja Guru Sekolah Dasar (SD) pada UPTD Pendidikan Kecamatan Luragung.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Etos Kerja terhadap Efektivitas Kinerja Guru Sekolah Dasar (SD) pada UPTD Pendidikan Kecamatan Luragung.
4. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kinerja Guru Sekolah Dasar (SD) pada UPTD Pendidikan Kecamatan Luragung.

1.4 Manfaat Penelitian

a. Bagi Penulis

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan, ilmu dan penerapan serta sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana ekonomi jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Kuningan.

b. Bagi Instansi Terkait

Diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan pertimbangan bagi pimpinan ASN di UPTD Pendidikan Kecamatan Luragung tentang hal-hal yang mempengaruhi Disiplin Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja. Sehingga di kemudian hari dapat menjadi pertimbangan dalam pemecahan problema apa saja yang menjadi kendala serta menghambat kemajuan dan peningkatan kualitas Pendidikan.

1.5 Batasan penelitian

Pada Penelitian ini di fokuskan pada objek penelitian yaitu Guru Sekolah Dasar (SD) yang tergabung dalam UPTD Pendidikan Kecamatan Luragung.