

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), etos merujuk pada pandangan hidup yang khas dari suatu kelompok sosial. Asal-usul kata "etos" berasal dari bahasa Yunani ("ethos") yang menggambarkan sikap, kepribadian, karakter, serta keyakinan seseorang atau suatu kelompok terhadap hal tertentu. Di dalam konteks bahasa Inggris, "ethos" diartikan sebagai prinsip-prinsip fundamental dari suatu budaya, atau berbagai ungkapan yang mencerminkan kepercayaan, kebiasaan, dan perilaku suatu masyarakat. Etos mengacu pada karakteristik, kebiasaan, dan keyakinan yang unik bagi individu atau kelompok manusia. Ini mencerminkan nilai-nilai moral dan tata nilai yang menjadi landasan dari perilaku dan adat kebiasaan.

Keyakinan ini di yakini dan di jalankan sebagai pedoman untuk mencapai standar hidup yang lebih baik. Etos kerja terintegrasi dalam nilai-nilai yang diyakini, menjadi dasar untuk mencapai hasil yang lebih baik dalam kehidupan. Secara esensial, etos kerja merujuk pada pandangan dan sikap suatu bangsa atau masyarakat terhadap konsep pekerjaan. Lebih lanjut, etos kerja mencakup rangkaian perilaku positif yang berakar pada keyakinan mendasar, didukung oleh komitmen penuh terhadap paradigma pekerjaan yang integral. Ketika individu, organisasi, atau komunitas memegang teguh dan berkomitmen pada paradigma pekerjaan tertentu, hal tersebut akan menciptakan sikap dan perilaku kerja yang khas. Inilah yang membentuk etos kerja dan budaya yang ada.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua aturan organisasi serta norma-norma sosial yang berlaku, (Meri, 2021). Disiplin berkaitan dengan ketaatan pada aturan atau peraturan tertentu. Disiplin kerja digambarkan sebagai sarana komunikasi yang digunakan oleh pimpinan untuk mempengaruhi ASN agar mereka mau mengubah perilaku mereka sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Pentingnya penerapan kedisiplinan dalam sebuah organisasi sangatlah mendasar, karena tanpa dukungan disiplin kerja yang baik dari ASN, organisasi atau perusahaan akan kesulitan untuk mencapai tujuan mereka. Oleh karena itu, kedisiplinan kerja dianggap sebagai kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Secara prinsip, ada banyak faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja ASN dalam sebuah organisasi, di antaranya adalah tujuan organisasi, kemampuan, dan contoh yang diberikan oleh pimpinan.

Lingkungan kerja mencakup semua peralatan dan bahan yang digunakan dalam lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, termasuk metode kerja dan pengaturannya, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok, Siti (2018). Ini mencakup aspek fisik, psikologis, dan regulasi kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas. Lingkungan kerja adalah semua hal yang ada di sekitar para pekerja dan dapat memengaruhi kinerja mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Lingkungan kerja terbagi menjadi lingkungan fisik dan lingkungan psikis.

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil dari pelaksanaan tugas tertentu. Ini juga merupakan hasil kerja yang dicapai individu dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, yang didasarkan pada keterampilan, pengalaman,

dedikasi, dan waktu yang diinvestasikan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ASN meliputi faktor personal seperti pengetahuan, keterampilan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen individu; faktor kepemimpinan yang mencakup kualitas dukungan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan oleh pimpinan;

faktor tim yang melibatkan kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim; serta faktor sistem yang mencakup sistem kerja, fasilitas, dan struktur organisasi yang ada. Kerja atau infrastruktur dan faktor kontekstual meliputi tekanan dan perubahan dalam lingkungan eksternal dan internal.

BPK adalah singkatan dari Badan Pemeriksa Keuangan. Badan ini adalah lembaga negara di Indonesia yang bertanggung jawab untuk melakukan pemeriksaan terhadap pengelolaan keuangan negara dan hasilnya. BPK bergerak dalam bidang pemeriksaan keuangan dan pengawasan atas pengelolaan keuangan negara. BPK didirikan pada 28 Oktober 1945. Lokasi BPK terletak di Jl. Deman'g Lebar Daun No.2, Demang Lebar Daun, Kec. Ilir Bar. I, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30151.

Tabel 1.1

Capaian Kinerja Strategi 2

No	Indikator	2022		2023	
		Target	Realisasi	Target	Realisasi
1	Tingkat Implementasi Strategi Pemeriksaan	100%	100%	100%	100%
2	Persentase Tindak Lanjut Rekomendasi Hasil Pemeriksaan	75%	78,42%	75%	77,93%

3	Tingkat Pemenuhan Pemeriksaan Atas Permintaan Para Pemangku Kepentingan	100%	100%	100%	100%
4	Tingkat Pemanfaatan <i>Big Data Analytics</i>	65%	59,83%	80%	79,49%
5	Tingkat Pemanfaatan Hasil Pemeriksaan	65%	41,18%	80%	42,26%
6	Pemenuhan Pengendalian Dan Pemerolehan Keyakinan Mutu Pemeriksaan	100%	88,89%	100%	85,77%
7	Tingkat Pemanfaatan Hasil Investigasi	90%	93,21%	91,60%	93,27%

Sumber : <https://www.bpk.go.id/page/laporan-kinerja--lakin->

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa ada beberapa kinerja pegawai BPK yang belum tercapai di tahun 2022-2023, Tingkat Implementasi Strategi Pemeriksaan: Pada tahun 2022 dan 2023, tingkat implementasi strategi pemeriksaan mencapai target yang ditetapkan, yaitu 100%. Persentase Tindak Lanjut Rekomendasi Hasil Pemeriksaan mengalami kenaikan dari tahun 2022 hingga 2023, meskipun tidak mencapai target yang ditetapkan. Tingkat pemenuhan pemeriksaan atas permintaan para pemangku kepentingan tetap mencapai target 100% pada tahun 2022 dan 2023.

Tingkat Pemanfaatan Big Data Analytics Meskipun mengalami penurunan dari tahun 2022 ke 2023, tingkat pemanfaatan big data analytics pada tahun 2023 hampir mendekati target yang ditetapkan. Tingkat pemanfaatan hasil pemeriksa

mengalami peningkatan kecil dari tahun 2022 ke 2023, meskipun masih di bawah target yang ditetapkan. Pemenuhan Pengendalian Dan Pemerolehan Keyakinan Mutu Pemeriksaan Meskipun mengalami penurunan dari tahun 2022 ke 2023, tingkat pemenuhan pengendalian dan pemerolehan keyakinan mutu pemeriksaan masih relatif tinggi.

sedangkan, Tingkat Pemanfaatan Hasil Investigasi: Tingkat pemanfaatan hasil investigasi menunjukkan kenaikan yang signifikan dari tahun 2022 ke 2023, dan hampir mencapai target yang ditetapkan pada tahun 2023.

Tabel 1.2
Data Absensi 2021

No	Kasus	Pemotongan	Jumlah Pegawai (Orang)	Jumlah Pemotongan Tunjangan (Hari)
1	Ketidak hadirn tanpa keterangan	5% per hari	7	44
2	Izin (termasuk sakit tanpa keterangan dokter)	3% per hari	120	159
3	Sakit rawat jalan dengan surat keterangan dokter	2% per hari	10	16
4	Cuti persalinan ke-tiga	2% per hari	4	63
5	Terlambat dan pulang sebelum waktunya	0,5% - 1,25% per hari	74	115

Sumber: Dari berbagai sumber, diolah 2021

Berdasarkan latar belakang di atas peneliti menemukan fenomena terkait etos kerja disiplin dan lingkungan kerja yang ada di BPK Sumatera selatan yang mana adanya kurang maksimal etos kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja hal ini didapatkan dari wawancara yang mana etos kerja masih menjadi masalah yang memang belum bisa maksimal karena adanya pegawai belum mampu untuk melaksanakan tugas dengan maksimal. Tidak hanya disitu kedisiplinan dan lingkungan juga memiliki masalah disiplin yaitu masih adanya ketidak maksimal dalam waktu jam masuk kerja serta masalah pada lingkungan kerja adalah kerja adanya ketidak maksimal yaitu adanya pegawai yang masih kurang bisa berkomunikasi dengan baik yang menyebabkan kurangnya kerja sama antar pegawai

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, didapatkan rumusan masalah penelitian yaitu etos kerja pegawai kurang bisa menyelesaikan tugas dengan tepat waktu juga masalah pada disiplin yang mana masih banyak masalah absensi dan pada lingkungan kerja kurang bisa berkomunikasi dengan baik antar pegawai. Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis mendapatkan kesimpulan pada judul yaitu **“Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja ASN”**

1.2 Perumusan Masalah

1. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN BPK Provinsi Sumatra selatan ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN BPK Provinsi Sumatra selatan ?

3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN BPK Provinsi Sumatra selatan ?
4. Apakah etos kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN?

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh etos kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja ASN BPK Provinsi Sumatra Selatan

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Dapat menambah pengetahuan di bidang keilmuan maupun pengembangan ilmiah dari penulis maupun pembaca tentang pengaruh etos kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja ASN.

2. Manfaat praktis

a. Manfaat bagi mahasiswa

Memperkaya wawasan keilmuan dalam rangka pembentukan karakter dan keahlian akademik.

b. Manfaat bagi fakultas

Meningkatkan profesionalisme mahasiswa dan mutu kurikulum pendidikan perguruan tinggi.

c. Manfaat bagi Instansi

Mengetahui hal baru sehingga dapat mengoptimalkan kinerja baik dalam manajemen perusahaan maupun hasil perusahaan.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

1. Etos Kerja: Meliputi penelusuran faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi, dedikasi, dan tanggung jawab ASN terhadap pekerjaannya, termasuk nilai-nilai, keyakinan, dan sikap yang diterapkan dalam lingkungan kerja.
2. Disiplin Kerja: Menyelidiki tingkat kepatuhan ASN terhadap aturan, prosedur, dan tata tertib kerja yang berlaku, serta konsekuensi dari tingkat kepatuhan tersebut terhadap produktivitas dan efektivitas kinerja mereka.
3. Lingkungan Kerja: Menganalisis kondisi fisik dan non-fisik lingkungan kerja yang memengaruhi kinerja ASN, termasuk aspek keamanan, kenyamanan, fasilitas, interaksi sosial, dan dukungan organisasional.
4. Kinerja ASN: Mengevaluasi tingkat kinerja ASN dalam menjalankan tugas-tugasnya berdasarkan pengaruh etos kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja, dengan menggunakan indikator-indikator seperti produktivitas, kualitas pelayanan, kepatuhan terhadap tugas, dan tingkat kepuasan pegawai.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pembahasan materi dari penelitian ini, penulis akan menjabarkan dalam lima bab pembahasan dan masing-masing bab akan diuraikan lagi menjadi beberapa sub bab sebagai berikut :

BAB 1 : PENDAHULUAN

Menguraikan tentang latar belakang, identifikasi dan perumusan masalah, tujuan dan manfaat, ruang lingkup dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Menguraikan tentang kerangka teori , penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan perumusan hipotesis penelitian,

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini peneliti akan membahas metodologi penelitian yang terdiri atas : objek penelitian, operasional variabel dan Pengukuran, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, dan metode penelitian, dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menguraikan tentang sejarah perusahaan beserta struktur organisasi, serta deskripsi hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan yang merupakan rangkuman dari pembahasan yang dilakukan, serta saran atau rekomendasi yang diharapkan dapat memberikan manfaat dan dapat dijadikan masukan dari berbagai pihak yang berkepentingan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN