

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Kedudukan dan peranan pegawai negeri sipil sebagai unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat harus menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, profesional, tanggung jawab, disiplin, etos kerja serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat. Untuk membentuk sosok Pegawai Negeri Sipil seperti dimaksud di atas, perlu dilaksanakan pembinaan pegawai secara komprehensif dengan tujuan untuk upaya peningkatan :

1. Kepribadian dan semangat pengabdian dalam pelayanan kepada masyarakat.
2. Kualitas kemampuan baik dalam bidang substansi maupun kepemimpinan dan koordinasi untuk melaksanakan tugas-tugas umum pemerintah dan pembangunan.
3. Semangat kerjasama dan tanggung jawab yang tinggi dalam pelaksanaan tugas sesuai dengan lingkungan kerja dan misi instansinya.

Menurut Mangkunegara (2009) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sinamo (2011) etos kerja adalah

seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Sedangkan menurut kamus besar bahasa Indonesia, etos kerja diartikan sebagai semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok. Etos kerja penting dimiliki oleh setiap orang, apalagi pegawai negeri sipil (PNS). Untuk seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS), sesuai dengan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 42 tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik PNS, meningkatkan etos kerja PNS merupakan salah satu tujuan dari pembinaan jiwa korps PNS. Untuk mencapai tujuan ini, Kode Etik PNS yakni pedoman sikap, tingkah laku dan perbuatan PNS di dalam melaksanakan tugasnya dan pergaulan hidup sehari-hari dipandang merupakan landasan yang tepat untuk dapat mewujudkan pembinaan jiwa korps PNS.

Secara umum etos kerja bangsa Indonesia masih cenderung rendah. Hal ini dapat dilihat dalam hal ketidaktepatan waktu. Seringkali terjadi keterlambatan memulai suatu acara, keterlambatan jam masuk kerja, keterlambatan jadwal pemberangkatan alat transportasi atau keterlambatan - keterlambatan lain yang disebabkan ketidakdisiplinan akan waktu, pegawai yang memiliki etos kerja yang baik seharusnya berusaha menunjukkan suatu sikap, watak serta keyakinan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan bertindak dan bekerja secara optimal. Hal tersebut mencerminkan bahwa masih kurangnya etos kerja yang dimiliki oleh pegawai negeri, dan tidak akan berdampak positif pada pencapaian tujuan organisasi. Semua pengaruh buruk dari menurunnya etos kerja seperti ketidaktepatan waktu harus dapat diperkecil, dan selanjutnya menaikkan etos kerja yang berarti diharapkan juga meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan juga dipengaruhi oleh disiplin kerja karena faktor kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari para pegawai (Sedarmayanti, 2007). Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya, termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang dirasakan menjadi tanggung jawab. Sedangkan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, disiplin adalah ketaatan (kepatuhan) kepada peraturan (tata tertib dsb). Jadi, bila disimpulkan secara umum, disiplin merupakan bentuk ketaatan dan kepatuhan kepada sesuatu peraturan yang telah dibuat.

Pendisiplinan adalah usaha-usaha untuk menanamkan nilai ataupun pemaksaan agar subjek memiliki kemampuan untuk menaati sebuah peraturan. Pendisiplinan bisa jadi menjadi istilah pengganti untuk hukuman ataupun instrumen hukuman dimana hal ini bisa dilakukan pada diri sendiri ataupun pada orang lain. Untuk mewujudkan Aparatur Negara yang demikian pemerintah melakukan berbagai upaya untuk menegakkan disiplin kerja di kalangan Pegawai Negeri Sipil.

Dalam memahami bentuk disiplin pada PNS, kita sebagai abdi negara dan masyarakat perlu mengacu pada peraturan perundang-undangan yang berlaku akan hal ini. Dalam hal Disiplin PNS, kita mempunyai Peraturan Pemerintah (PP) No. 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Selama ini seluruh kewajiban dan larangan bagi PNS mengacu pada koridor-koridor pada PP 30 Tahun 1980 tersebut. Dan pada tahun 2010, peraturan tentang Disiplin PNS disempurnakan lagi dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah (PP) No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. PP 53 Th. 2010 ini diberlakukan mulai bulan Juni 2010, sehingga segala hal yang berhubungan dengan disiplin PNS mengacu pada

peraturan pemerintah ini. Jadi, bentuk disiplin bagi PNS adalah yang mengacu pada PP 53 Th. 2010 yang berisi 17 kewajiban dan 15 larangan, sebagai penyempurnaan atas 26 kewajiban dan 18 larangan sebagaimana kita pahami dulu dalam peraturan pemerintah sebelumnya (PP 30 Tahun 2010).

Didalam PP No 30 tahun 2010, terdapat peraturan untuk menaati ketentuan jam kerja, akan tetapi masih ada Pegawai Negeri Sipil yang belum menaati ketentuan jam kerja, misalnya pegawai terlambat masuk kerja, pegawai mengisi waktu kerjanya untuk istirahat atau keluar meja kerjanya untuk mengobrol. Ketidakhadiran pegawai memberi pengaruh yang cukup berarti terhadap kinerja pegawai. Tingkat ketidakhadiran pegawai mencerminkan jam kerja yang tidak efektif, sementara itu pegawai justru dituntut untuk dapat bekerja dan memanfaatkan waktu seefektif dan seefisien mungkin sehingga kinerja pegawai dapat berfungsi secara optimal.

Pada uraian di atas dan gambaran akan pentingnya etos kerja dan disiplin kerja dalam menunjang kinerja pegawai, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Dukcapil Kabupaten Ponorogo."**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

- a. Apakah etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Dukcapil Kabupaten Ponorogo?
- b. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Dukcapil Kabupaten Ponorogo?
- c. Apakah etos kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Dukcapil Kabupaten Ponorogo?

## **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

1. Menganalisis persepsi atau tanggapan anggota karyawan terhadap etos kerja dan disiplin kerja di Dinas Dukapil Kabupaten Ponorogo
2. Menganalisis peran etos kerja dan disiplin kerja di Dinas Dukapil Kabupten Ponorogo

### **1.3.2 Manfaat Penelitian**

1. Bagi institusi  
Diharapkan dapat menjadi masukan dan pertimbangan bagi institusi mengenai peningkatan kinerja pegawai.
2. Bagi pembaca  
Diharapkan agar hasil penelitian ini dapat semakin menambah wawasan dan referensi yang berhubungan dengan isu-isu etos kerja dan disiplin kerja, baik bagi

kalangan umum maupun kalangan akademis, khususnya akademisi Universitas Muhammadiyah Ponorogo.

3. Bagi penulis

Sebagai sarana untuk memperluas wawasan dan menganalisis masalah aktual yang terjadi khususnya yang berhubungan dengan pengelolaan sumber daya manusia.

#### **1.4 BATASAN MASALAH**

Adapun batasan masalah dalam penulisan skripsi ini adalah terbatas pada :

1. Pembahasan tentang seberapa besar pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Dukcapil Kabupaten Ponorogo.
2. Responden adalah pegawai Dinas Dukcapil Kabupaten Ponorogo.