

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu penentu maju mundurnya sebuah instansi atau kantor tergantung kepada seorang pimpinan bagaimana dia mengarahkan karyawan atau pegawainya serta meningkatkan etos kerja bawahannya. Pengelolaan aktivitas setiap organisasi harus benar-benar tepat agar tujuan organisasi yang telah direncanakan dapat tercapai secara maksimal. Karena setiap aktivitas organisasi tidak lepas dari daya guna manusia tenaga kerja atau pegawainya. Peranan pimpinan sangat penting untuk mengembangkan berbagai potensi sumber daya manusia dengan organisasi agar mampu diintegrasikan secara efektif dan efisien. Hal ini juga menggambarkan semakin meningkatnya kebutuhan akan sumber daya manusia terutama yang memiliki etos kerja yang tinggi.

Etos merupakan sikap yang tetap dan mendasar yang melahirkan perbuatan-perbuatan dengan mudah dalam pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan diluar dirinya. Sedangkan kerja adalah aktivitas yang menghasilkan suatu karya berupa segala yang dihasilkan untuk memenuhi kebutuhan, dan selalu berusaha menciptakan karya-karya lainnya. Jadi etos kerja adalah sikap dari dalam diri seseorang untuk menghasilkan suatu karya yang menghasilkan untuk memenuhi kebutuhan.

Di dalam etos kerja terdapat semacam semangat yang kuat mengikat seluruh energi seseorang untuk mewujudkan setiap pekerjaannya melebihi hasil orang lain. Di dalam instansi atau perusahaan, dengan adanya etos kerja yang tinggi dari

pegawai maka pekerjaan yang diberikan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat. Disamping itu, jika pegawai semakin tidak puas dalam bekerja, semakin tidak bersemangat dalam bekerja maka semakin kecil angka prestasi kerjanya.

Etos kerja yang tinggi dijadikan sebagai prasyarat yang mutlak dalam situasi kehidupan manusia yang sedang “membangun”, maka yang harus ditumbuhkan adalah membuka pandangan dan sikap kepada manusianya untuk bekerja keras dan sungguh-sungguh sehingga dapat mengikis sikap kerja yang asal-asalan, tidak berorientasi terhadap mutu atau kualitas yang apa adanya. Indikasi turun atau rendahnya semangat dan kegairahan kerja antara lain disebabkan oleh turun atau rendahnya produktivitas.

Pegawai dalam sebuah instansi memiliki peran yang sangat penting dalam memberikan kontribusi terhadap maju dan mundurnya sebuah instansi. Oleh karena itu, seorang pegawai dituntut untuk memiliki etos kerja yang tinggi sehingga memberikan hasil yang maksimal bagi instansi atau perusahaannya. Hal ini dikarenakan ditengah globalisasi ekonomi dunia dan kondisi internasional serta eksternal yang senantiasa berubah dengan cepat, persaingan yang semakin berat, sudah tentu diperlukan kemampuan yang prima untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Untuk mencapai tujuan yang diharapkan, pegawai harus memiliki motivasi yang tinggi. Dalam hal apapun motivasi akan selalu berpengaruh pada ketercapaian tindakan yang dilakukan oleh pegawai termasuk dalam sikap atau pandangan hidup seseorang dalam bekerja. Motivasi tersebut bukan bersumber

dari luar diri tetapi yang tertanam dalam diri sendiri. Seseorang yang memiliki motivasi diri yang tinggi akan cenderung memiliki *performance* kerja yang lebih baik dibandingkan dengan orang yang memiliki motivasi diri rendah.

Motivasi merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat diartikan apabila motivasi semakin baik, yaitu pegawai dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan rencana yang ditetapkan, instansi mendorong daya kreativitas pegawai maka kinerja pegawai akan meningkat.

Permasalahan yang muncul dalam Subbagian Persuratan, Kearsipan dan Penggandaan salah satunya adalah bahwa subbagian ini menghadapi masalah yang berkaitan dengan etos kerja yang diperlukan untuk memenuhi sasaran perorangan dan sasaran organisasi. Menurut pengamatan penulis, etos kerja di Subbagian Persuratan, Kearsipan dan Penggandaan masih rendah. Hal ini tentu saja akan berdampak pada kinerja pegawai di Subbagian ini. Selain itu keterampilan dan keahlian yang ada saat ini belum bisa menyebar, karena kedua hal ini juga mempengaruhi etos kerja.

Menurut pengamatan penulis, permasalahan yang terjadi di Subbagian Persuratan, Kearsipan dan Penggandaan di kantor pusat Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) yaitu pegawai yang menunda pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan selain itu pegawai juga datang ke kantor tetapi tidak serius dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut, dengan ini penulis mengambil judul Karya Ilmiah “**Analisis Etos Kerja Pegawai pada Subbagian Persuratan,**

Kearsipan, dan Penggandaan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP)”.

B. Perumusan Masalah

Adapun perumusan masalah dari penyusunan Karya Ilmiah yaitu: Bagaimana Motivasi Kerja Pegawai pada Subbagian Persuratan, Kearsipan dan Penggandaan di Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) ?

C. Tujuan dan Manfaat Penulisan

1. Tujuan Penulisan

Adapun tujuan yang diharapkan dari penulisan Karya Ilmiah ini adalah sebagai berikut:

- a. Memberikan penerapan etos kerja pegawai pada Subbagian Persuratan, Kearsipan, dan Penggandaan di Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP).
- b. Mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja pegawai pada Subbagian Persuratan, Kearsipan, dan Penggandaan di Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP).
- c. Mengetahui dampak etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Subbagian Persuratan, Kearsipan, dan Penggandaan di Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP).
- d. Memberikan beberapa upaya untuk meningkatkan etos kerja pegawai pada Subbagian Persuratan, Kearsipan, dan Penggandaan di Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP).

2. Manfaat Penulisan

Adapun manfaat yang diharapkan dari penulisan Karya Ilmiah ini adalah sebagai berikut:

a. Bagi Penulis

1. Sebagai salah satu syarat kelulusan bagi mahasiswa Program Studi D3 Sekretari Fakultas Ekonomi UNJ.
2. Mengetahui bagaimana cara melakukan penelitian dalam suatu instansi/perusahaan.
3. Menambah dan memperluas pengetahuan mengenai etos kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

b. Bagi Instansi

1. Sebagai bahan pertimbangan dan perbandingan bagi pengembangan penelitian sejenis di masa yang akan datang.
2. Sebagai bahan masukan tentang penerapan etos kerja yang baik terhadap kinerja pegawai.

c. Bagi Universitas

1. Sebagai tambahan bahan pustaka di perpustakaan.
2. Sebagai tambahan referensi pada studi-studi yang membutuhkan referensi.