

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Prestasi kerja pegawai suatu organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain motivasi, etika kerja, pengalaman kerja, budaya kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara optimal, karena ditentukan oleh motivasi atau dorongan untuk bekerja dengan tekun, dan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung prestasi kerja pegawai. Tujuan organisasi dapat dicapai melalui arahan dan motivasi kerja yang dapat menciptakan suasana kondusif untuk tumbuhnya kinerja pegawai.

Kinerja yang makin meningkat dirasakan manfaatnya apabila telah dapat menjadi perilaku kerja, sehingga perilaku kerja yang didasarkan atas kinerja dapat mencapai prestasi kerja yang tinggi. Setiap pegawai belum tentu dapat mencapai prestasi kerja yang optimal, sehingga masih diperlukan adanya faktor pendorong agar dapat mencapai prestasi kerja secara maksimal. Faktor pendorong tersebut lazim disebut motivasi kerja, etika kerja, pengalaman kerja, budaya kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja yang mampu memberikan peningkatan kinerja pegawai secara optimal.

Berpijak dari kenyataan tersebut, timbul suatu pertanyaan apakah masih ada alternatif lain yang mampu membuka jalan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I. Salah satu alternatif jawaban pertanyaan tersebut adalah melalui pintu perubahan etika kerja, budaya kerja dan pengalaman kerja pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

Motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada suatu lembaga atau organisasi. Bila suatu lembaga pemerintahan menghendaki prestasi kerja dari pegawainya, mau tidak mau harus memberi perhatian pada masalah upaya peningkatan kinerja dan menerapkan manajemen motivasi kerja pegawainya, namun juga harus memperhatikan penerapan sistem lingkungan kerja yang memungkinkan pegawai mengembangkan diri dan berprestasi.

Disiplin kerja dan semangat kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu organisasi. Bila suatu organisasi menghendaki kinerja dari pegawainya, mau tidak mau perusahaan itu harus memberi perhatian pada masalah motivasi dan lingkungan kerja, disiplin kerja, semangat kerja pegawainya. Organisasi harus memperhatikan penerapan disiplin kerja yang tinggi, serta dalam suatu pengawasan kepemimpinan dapat menciptakan suasana dan mendukung iklim kerja pada lembaga tersebut.

Penilaian tentang baik tidaknya pelayanan dapat disandarkan pada etika kerja seseorang. Apabila seseorang memiliki etika kerja yang baik, maka secara otomatis akan memunculkan pelayanan yang baik pula. Sebaliknya, apabila etika kerja seseorang tersebut buruk atau tidak baik, maka pelayanan yang dihasilkan akan menjadi tidak baik pula. Hal ini dikarenakan etika berhubungan dengan nilai-nilai hubungan kemanusiaan seperti kejujuran, keadilan, dan cinta kasih. Dalam istilah lain, etika kerja merupakan nilai-nilai yang menjadi landasan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

Etika kerja umumnya diidentikkan dengan etos kerja. Keduanya merupakan istilah yang hampir memiliki kesamaan namun sebenarnya berbeda

makna. Meski demikian, kedua istilah tersebut memiliki hubungan yang erat dan saling mempengaruhi, terutama etika terhadap etos. Secara lebih lanjut, Andreas Harefa menjelaskan bahwa etika merupakan teori sedangkan etos merupakan praktek perilaku atau budaya kerja seseorang. Dengan demikian, etika yang mengacu pada nilai-nilai etis yang bertujuan meningkatkan harkat dan martabat manusia apabila dijalankan dengan benar dan sebagai landasan, maka akan melahirkan etos kerja yang etis, begitupun sebaliknya.

Etika kerja, pengalaman kerja dan budaya kerja, semangat kerja yang diciptakan dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada suatu organisasi, apabila dapat didayagunakan secara optimal dengan memperhatikan aspek perilaku pegawainya, sehingga diperoleh suatu prestasi kerja pegawai pada organisasi tersebut. Sehingga dengan adanya etika kerja, budaya kerja pengalaman kerja akan meningkatkan prestasi kerja pegawai Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I. Sehingga faktor etika kerja, budaya kerja dan pengalaman kerja sangatlah perlu untuk menciptakan suatu prestasi kerja yang baik. Untuk menjaga kestabilan kinerja, perusahaan dapat memupuk hubungan baik antara karyawan supaya maju.

Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan prestasi kerja pegawai, diantaranya adalah motivasi yang berupa hadiah untuk pegawai yang berprestasi baik yang diberikan atasan kurang sesuai sehingga kinerja karyawan semakin menurun, banyaknya pegawai tidak disiplin yaitu sikap penuh kerelaan dalam mematuhi semua aturan dan norma yang ada dalam melakukan tugasnya sebagai bentuk tanggung jawabnya sehingga prestasi kerja karyawan tidak tercapai, etika kerja dalam tutur sapa yang dilakukan oleh pegawai kurang

sesuai sehingga prestasi kerja pegawai menurun, pengalaman kerja berupa keterampilan dan kemampuan teknik yang dimiliki pegawai belum memenuhi standard operasional sehingga prestasi kerja pegawai belum tercapai, budaya kerja dan etika kerja pegawai tidak sesuai sehingga kinerja pegawai menurun.

Berdasarkan uraian diatas penulis merasa tertarik untuk memilih dan membahas masalah etika kerja, pengalaman kerja, budaya kerja dan prestasi kerja dalam bentuk skripsi dengan judul Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I.