

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam era globalisasi dan perubahan birokrasi yang cepat, konsep manajemen sumber daya manusia telah berkembang untuk mengakomodasi dinamika pada dunia bisnis. Pemahaman tersebut telah membentuk dan memperkuat konsep manajemen sumber daya manusia secara lebih luas dan berkarakter. Sebagai bagian integral dari manajemen keorganisasian, fokus utama manajemen sumber daya manusia adalah mengelola aspek manusia untuk mencapai kepuasan kerja yang optimal. Manajemen sumber daya manusia bertujuan mengembangkan skill para pegawai, melatih kedisiplinan dalam berkerja, dan membentuk budaya organisasi yang sesuai dengan tujuan perusahaan.

Pendekatan strategis manajemen sumber daya manusia mencakup keterampilan, motivasi, pengembangan, dan organisasi sumber daya manusia. Potensi setiap individu dalam organisasi harus dioptimalkan untuk mencapai hasil yang memuaskan. Meskipun teknologi, informasi, modal, dan bahan tersedia, pencapaian tujuan perusahaan sangat bergantung pada sumber daya manusia yang berkualitas. Manajemen sumber daya manusia bertanggung jawab mengembangkan potensi karyawan untuk memberikan kontribusi maksimal pada organisasi dan pengembangan diri mereka sendiri.

Peran sentral dan penentu dari sumber daya manusia dalam organisasi membuat manajemen sumber daya manusia menjadi kegiatan yang penting dalam mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus efektif dalam mengelola manusia, meminimalkan kelemahan karyawan, dan memastikan bahwa semua potensi sumber daya manusia memberikan manfaat yang maksimal. Dalam menghasilkan sumber daya manusia yang efektif harus adanya kinerja pegawai yang optimal.

Marbun & Jufrizen, (2022) kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki

tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Kinerja merupakan elemen yang penting dalam maju mundurnya suatu organisasi, karena kinerja merupakan cerminan bagaimana suatu organisasi itu berjalan ke arah yang benar atau hanya berjalan di tempat saja. pada Arsip Nasional Republik Indonesia (ANRI) sebagai lembaga yang memiliki tanggung jawab besar dalam pengelolaan dan pemeliharaan arsip nasional membutuhkan kinerja pegawai yang optimal. ANRI memiliki tugas dan tanggung jawab penting dalam menjaga dan mengelola arsip nasional sebagai bagian dari warisan budaya dan dokumentasi sejarah bangsa. Oleh karena itu, kinerja pegawai di ANRI secara langsung berkaitan dengan keberhasilan organisasi dalam melaksanakan misi dan tugasnya.

Pada Arsip Nasional Republik Indonesia terdapat naik-turun kinerja pegawai yang dapat dilihat melalui penilaian kinerja pegawai pada tahun 2020-2022. Berikut ini penulis memberikan data dalam tabel 1.1 mengenai penilaian kinerja pegawai Arsip Nasional Republik Indonesia dalam periode tahun 2020-2022 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Penilaian Kinerja Pegawai Arsip Nasional Republik Indonesia Periode 2020-2022

No	Indikator	Target	Tahun		
			2020	2021	2022
1	Kuantitas	100%	88%	85%	83%
2	Kualitas	100%	84%	85%	82%
3	Efisiensi	100%	85%	86%	80%
4	Disiplin Kerja	100%	86%	80%	82%
5	Inisiatif	100%	80%	85%	83%
Nilai rata-rata		100%	85%	84%	82%

Sumber: Arsip Nasional Republik Indonesia

Berdasarkan data di atas dapat dilihat tahun 2020 dan 2022 mendapati kenaikan dan penyusutan, yang mana penyusutan ini disebabkan oleh faktor kinerja pegawai Arsip Nasional Republik Indonesia belum optimal, jika dibiarkan maka akan berakibat langsung pada instansi tersebut. Pada tahun 2020 nilai rata-rata hanya mencapai 85%. Lalu tahun 2021 nilai rata-rata penilaian kinerja pegawai

mencapai 84% dan pada tahun 2022 nilai rata – rata mengalami penurunan yaitu mencapai 82%. Meskipun mengalami kenaikan di tiap tahun tetapi target yang ditetapkan belum tercapai.

Terdapat beberapa Faktor Kenaikan dalam kinerja pegawai ANRI yaitu adanya karakter kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi. Karakter tersebut sangatlah penting bagi pegawai ANRI karena untuk mengetahui sejauh mana perkembangan kinerja pegawai dan meningkatkan kualitas sumber daya alam di Arsip Nasional Republik Indonesia.

Kepemimpinan sangat diperlukan dalam organisasi. kepemimpinan merupakan suatu proses ketika seseorang berperan sebagai pemimpin dan berjalan secara terus menerus sesuai dengan periode yang telah ditentukan sehingga dapat mempengaruhi bawahannya untuk mencapai sebuah tujuan organisasi Adhitya Irvan Wardaka, (2019). Seorang pemimpin tidak mampu mengelola dengan mengorganisasikan sumber daya manusia yang ada, meningkatkan semangat dan rasa tanggung jawab kerja pegawai yang tinggi, maka prestasi kerja pegawai akan menurun dan adanya hal-hal lain yang dapat merugikan organisasi sehingga akan dapat menurunkan kinerja pegawai Ismayanti et al., (2020).

Hal tersebut didukung dari beberapa penelitian terdahulu antara lain Ismayanti et al., (2020) dan Indiyati, (2023) menyimpulkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin baik pemimpin maka semakin tinggi pula kinerja pegawainya. Namun hasil penelitian tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Eko G. V. Kho, (2019) menyimpulkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor penting selain kepemimpinan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah kesadaran karyawan terhadap peraturan didalam perusahaan serta ketentuan sosial yang berlaku. Perilaku disiplin dalam bekerja di sebuah organisasi merupakan faktor yang harus diterapkan dan dipatuhi, karna disiplin merupakan point penting yang mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan Gresida & Utama,

(2019). Dengan disiplin kerja yang baik, para pegawai dapat mematuhi semua peraturan yang menjadi sebuah ketentuan organisasi sehingga dapat mendorong para pegawai untuk memanfaatkan waktu kerja dengan sebaik-baiknya.

Disiplin kerja dapat meningkatkan produktivitas pegawai, mencegah terjadinya pelanggaran peraturan dalam organisasi, meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan organisasi, meningkatkan kualitas kerja pegawai, dan meningkatkan kepercayaan dan citra organisasi

Dalam disiplin kerja terdapat beberapa penelitian terdahulu diantaranya menurut Ari Susanti & Krisnawati SN, (2022) dan Komang Sukma Saraswati dan Dharmadiaksa, (2019) menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan Rizky et al., (2020) disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan / pegawai.

Budaya organisasi merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota anggotanya Andi et al., (2019) Oleh karena itu, disiplin kerja dalam budaya organisasi sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Suatu organisasi yang baik selalu mempunyai aturan internal dalam rangka meningkatkan kinerja dan profesionalisme, budaya organisasi maupun kebersamaan, kehormatan, dan kredibilitas organisasi serta untuk menjamin tetap terpeliharanya tata tertib organisasi dalam pelaksanaan tugas sesuai tujuan, peran, fungsi, wewenang dan tanggung jawab institusi tersebut. budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, dimana fungsi dari budaya organisasi adalah sebagai pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan melalui penerapan kebiasaan-kebiasaan yang berlangsung lama digunakan dalam kehidupan aktivitas kerja Sitio, (2021).

Hal ini didukung oleh beberapa penelitian terdahulu, antara lain penelitian yang dilakukan Fikri Muhammad Fathurahman, (2020) dan Kardinah Indrianna Meutia, (2019) menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan / pegawai. Sedangkan menurut Wan Dedi Wahyudi,

(2023) bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga terjadi karena masih banyak pegawai yang berpangku pada budayanya yang lama meskipun tidak mengganggu jalannya kinerja perusahaan. meskipun tidak mengganggu jalannya kinerja. Perusahaan yang semula bergerak di bidang konvensional tentunya banyak mengalami perubahan yang juga berdampak pada budaya organisasi. Perubahan dan penyesuaian dengan budaya yang baru bukanlah suatu hal yang mudah karena setiap karyawan yang sebelumnya telah memiliki budaya yang dianggap baik dan benar akan lebih sulit untuk merubah cara berfikirnya.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut serta penelitian terdahulu yang menyatakan hasil berbeda maka penulis mengambil judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Arsip Nasional Republik Indonesia Kantor Pusat Jakarta Selatan”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti dapat merumuskan masalah sebagai berikut

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Arsip Nasional Republik Indonesia Kantor Pusat Jakarta Selatan?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Arsip Nasional Republik Indonesia Kantor Pusat Jakarta Selatan?
3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Arsip Nasional Republik Indonesia Kantor Pusat Jakarta Selatan?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah diidentifikasi peneliti maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Arsip Nasional Republik Indonesia Kantor Pusat Jakarta Selatan.

- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Arsip Nasional Republik Indonesia Kantor Pusat Jakarta Selatan.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Arsip Nasional Republik Indonesia Kantor Pusat Jakarta Selatan.

2. Manfaat Penelitian

a. Bagi Instansi

Hasil dari penelitian memiliki ekspektasi bahwa nantinya mampu dijadikan sebuah informasi yang memberikan manfaat bagi Arsip Nasional Republik Indonesia Kantor Pusat Jakarta Selatan guna menumbuhkan serta mewujudkan SDM yang berkualitas.

b. Bagi pihak akademis kampus

Hasil dari penelitian memiliki ekspektasi bahwa nantinya mampu dijadikan sebuah materi bahan ajar dan implementasi ilmu pengetahuan khususnya dari segi manajemen, lebih-lebih lagi pada aspek manajemen SDM yang berhubungan dengan disiplin, motivasi intrinsik, dan pelatihan serta kinerja pegawai.

c. Bagi pihak lain

sebagai acuan serta perbandingan dalam melakukan penelitian terhadap masalah yang sama.

Berbagai ide atau pemikiran saat menjalankan penelitian berikutnya, terkhusus lagi yang berkorelasi dengan kepemimpinan, disiplin kerja dan budaya organisasi pada kinerja pegawai.