

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia dinilai semakin penting karena untuk mencapai tujuan organisasi, berbagai pengalaman hasil penelitian di bidang sumber daya manusia dikumpulkan secara sistematis dengan apa yang disebut manajemen manusia. Istilah manajemen menunjuk pada suatu kumpulan pengetahuan tentang bagaimana sumber daya manusia harus dikelola (Akilah, 2018).

Sumber daya manusia selalu berperan aktif dalam setiap organisasi, karena sumber daya manusia merupakan faktor dan penentu keberhasilan organisasi. Pengembangan sumber daya manusia adalah proses individu mengambil tanggung jawab yang berbeda atau lebih dalam suatu organisasi, biasanya terkait dengan peningkatan kemampuan keterampilan agar menjadi lebih kompeten dan profesional untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik (Wibowo, 2021).

Aset perusahaan yang paling mahal adalah sumber daya manusia dibandingkan dengan aset lainnya, karena SDM merupakan penggerak utama organisasi perusahaan. SDM harus dikelola secara optimal, berkelanjutan, dengan perhatian khusus dan penghormatan hak-haknya. Selain itu, SDM merupakan mitra pengusaha dalam mencapai tujuan organisasi. Selain perusahaan, sumber daya manusia juga harus ditingkatkan keterampilannya, sejalan dengan perkembangan era globalisasi (Luckman, Ashary, 2019).

Dalam konteks ini, perencanaan SDM bukan hanya sekadar penentuan jumlah karyawan, tetapi juga melibatkan pengembangan, peningkatan kompetensi, dan manajemen talenta untuk mendukung daya saing organisasi. Dengan mengadopsi pendekatan yang holistik dan proaktif terhadap perencanaan SDM, organisasi dapat menghadapi perubahan dengan lebih adaptif dan responsive (Sumber et al., n.d.).

Dalam sumber daya manusia disiplin kerja merupakan hal yang harus dilakukan, Ketaatan terhadap pelaksanaan dari peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau instansi dalam pekerjaannya dengan tujuan agar personel menjalankan fungsinya secara tertib dan lancar, termasuk larangan melakukan

perbuatan menyimpang dari peraturan. Disiplin kerja adalah sikap sadar seorang pegawai untuk melaksanakan dan menaati peraturan yang telah ditetapkan.

Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja diterapkan untuk mendorong pegawai mengikuti berbagai standar dan aturan yang ada. Tujuan utamanya adalah untuk mendorong kedisiplinan diri pegawai agar datang tepat waktu. Dengan datang tepat waktu dan menyelesaikan tugasnya diharapkan kinerja meningkat, biasanya seseorang yang sukses dalam pekerjaannya adalah seorang yang mempunyai kedisiplinan yang tinggi.

Menurut Onsardi & Putri (2020) menyatakan Disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan, semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka semakin tinggi kinerjanya. Disiplin kerja memiliki peran signifikan dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Ini merupakan sarana komunikasi bagi manajer untuk memotivasi karyawan mengubah perilaku mereka dan meningkatkan kesadaran serta ketaatan terhadap peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku (Prakoso et al., 2022).

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap yang ada dalam diri pegawai terhadap peraturan instansi. Disiplin kerja merupakan pemanfaatan operasional pengelolaan sumber daya manusia yang penting agar kinerja pegawai menjadi lebih baik, dan disiplin kerja yang baik tentunya merupakan bagian dari tugas yang diberikan. Disiplin kerja juga merupakan kemauan untuk berperilaku sesuai dengan peraturan yang berlaku di instansi yang bersangkutan (Agustin, 2020). Menerapkan disiplin kerja yang baik seharusnya tidak hanya dilihat sebagai kewajiban, tetapi juga sebagai upaya bersama untuk membentuk budaya kerja yang memotivasi, mendukung, dan mendorong pertumbuhan bersama.

Budaya kerja adalah suatu proses mengajarkan pengetahuan dan keterampilan serta sikap agar pegawai menjadi lebih berkualitas dan mampu dalam menjalankan tanggung jawab dengan lebih baik sesuai dengan standar. Idealnya, budaya kerja harus dirancang untuk tujuan organisasi, sekaligus mencapai tujuan individu pekerja. (Kusumawati, 2022). Menurut (Herwanto & Radiansyah, 2022) Budaya kerja mengacu pada nilai-nilai atau yang dianut oleh suatu organisasi untuk dijadikan pedoman bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Budaya kerja merupakan suatu hal yang sangat penting untuk diterapkan dalam kehidupan organisasi khususnya instansi pemerintahan. Hal ini lebih terfokus pada budaya kerja yang digunakan dalam pelaksanaan program pembangunan pemerintah. Budaya kerja diperlukan karena situasi yang agak mengkhawatirkan di kalangan aparatur sipil negara yang mengabaikan nilai-nilai moral dan budaya kerja dalam menjalankan fungsinya (Syamsibar, 2022).

Menurut (Umboh, 2015) Proses pengembangan budaya kerja dimulai dari kesepakatan atas nilai-nilai yang diyakini sebagai pilihan acuan. Nilai-nilai ini selanjutnya diinternalisasikan dalam setiap SDM aparatur negara dan diterapkan dalam aktivitas tugas dan dinamika organisasi. Selain budaya kerja setiap pegawai suatu instansi harus mempunyai etos kerja yang tinggi, ini sangat memerlukan kerja keras dan komitmen yang tinggi dari masing-masing pegawai, jika tidak maka organisasi akan kesulitan dalam kemauan berkembang dan akan sulit mencapai tujuannya.

Etos kerja sendiri dapat diartikan sebagai perilaku terpenting mengenai pendapat tentang benar atau salah. Jika dilihat dari arti etos itu sendiri, merupakan sikap paling bermoral seseorang, yang mempengaruhi perilakunya dalam kaitannya dengan apa yang dilakukannya. Etos kerja adalah keyakinan seseorang dalam melakukan sesuatu dengan tekad untuk bekerja keras dan memberikan usaha terbaiknya. Karyawan dengan etos kerja yang kuat lebih produktif dan lebih baik dalam kinerjanya. Etos kerja yang baik memastikan bahwa kinerja karyawan berada dalam batas-batas yang sesuai dengan tujuan perusahaan.

Etos kerja mempunyai dampak berupa pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pada tingkat individu maupun organisasi (Lengkong, 2020). Etos kerja adalah landasan kesuksesan yang sejati dan autentik. Jika seorang individu mempunyai etos kerja yang tinggi maka pekerjaan yang dilakukannya akan terselesaikan dengan mudah, namun disatu sisi jika mempunyai etos kerja yang tidak maksimal maka akan timbul semangat kerja yang menurun (Usoh, 2020).

Etos kerja merupakan seperangkat landasan perilaku positif yang meliputi motivasi, sifat pokok, spirit dasar, dasar pemikiran, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap, cita-cita, keyakinan, prinsip dan lain sebagainya. Sederhananya,

etos kerja merupakan cerminan dari kedisiplinan, semangat, dan produktivitas seseorang.

Setiap pegawai harus mempunyai etos kerja yang tinggi, setiap organisasi memang memerlukan kerja keras dan komitmen yang tinggi dari setiap pegawainya, jika tidak maka akan sulit bagi organisasi tersebut untuk berkembang (Pebrianti, 2022). Peran yang sangat vital dalam mewujudkan prestasi kinerja seorang karyawan adalah dirinya sendiri. Keberhasilan dalam persaingan kerja tidak hanya membutuhkan keahlian dan kemampuan saja tetapi juga diperlukan adanya dedikasi, kerja keras, dan kejujuran dalam bekerja. Karyawan yang memiliki pemikiran yang luhur mengenai pekerjaannya dapat bekerja dengan tulus (Hadiansyah, 2017).

Kesuksesan suatu perusahaan bergantung pada produktivitas pegawai, sehingga hal ini menjadi faktor yang sangat krusial dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia perlu diberikan analisis mendalam dan perhatian khusus untuk meningkatkan efisiensi kerja (Hanaysha, 2016). Produktivitas sumber daya manusia dapat diukur dari seberapa tinggi efisiensi kerja yang mereka miliki dan kemampuan untuk mencapai target yang telah ditetapkan, serta kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu (Santoni & Suana, 2018).

Masalah yang sering dihadapi pimpinan adalah bagaimana mencari cara yang terbaik untuk dapat menggerakkan dan meningkatkan produktivitas kerja pegawai agar secara sadar dan bertanggung jawab melaksanakan tugas yang diberikan dengan sebaik-baiknya. Karena setiap pegawai mempunyai kebutuhan dan keinginan yang berbeda sehingga pimpinan harus mengerti dan memahami kebutuhan dan keinginan para karyawannya.

Pemilihan objek penelitian penulis ini berdasarkan pengalaman penulis pada lingkungan tempat kerja Setditjen Strategi Pertahanan Kementerian Pertahanan Republik Indonesia yang diambil berdasarkan praktik kerja lapangan magang yang dimana pada lingkup itu terjadi permasalahan dalam hal kebijakan disiplin kerja, budaya kerja, dan etos kerja masih terlihat rendah dan menurun.

Sekretariat Direktorat Jenderal selanjutnya disebut Set Ditjen adalah unsur pembantu Direktorat Jenderal dipimpin oleh Sekretaris Direktorat Jenderal disebut Ses Ditjen mempunyai tugas melaksanakan koordinasi kegiatan, dukungan

pelayanan teknis dan administratif Direktorat Jenderal. Didalam melaksanakan tugas, Set Ditjen menyelenggarakan fungsi:

- a. Pengkoordinasian kegiatan Ditjen;
Mengatur dan menyelaraskan semua aktivitas yang dilakukan oleh Direktorat Jenderal (Ditjen) agar berjalan sesuai dengan rencana dan tujuan yang telah ditetapkan.
- b. Pengkoordinasian penyusunan, dan pelaksanaan, serta pengendalian;
Mengatur dan memastikan proses penyusunan, pelaksanaan, pengendalian, evaluasi, dan pelaporan program kerja serta anggaran berjalan dengan baik, termasuk menyusun laporan akuntabilitas kinerja Ditjen.
- c. Pelaksanaan urusan kepegawaian;
Menangani segala urusan yang berkaitan dengan kepegawaian, ketatausahaan, dan kerumahtanggaan Ditjen, serta mengatur struktur organisasi dan tata laksana Ditjen.
- d. Pengelolaan administrasi keuangan Ditjen;
Mengelola semua aspek administrasi keuangan Ditjen, termasuk perencanaan, penganggaran, dan pelaporan keuangan.
- e. Pengelolaan data dan informasi;
Mengelola data dan informasi, dokumentasi, perpustakaan, serta pelaporan yang terkait dengan Sistem Informasi Manajemen dan Akuntansi Barang Milik Negara yang dimiliki oleh Ditjen.

Penulis menduga adanya penyebab dari menurunnya kinerja para pegawai yang berdinis di lembaga perusahaan ini.

Hal tersebut dibuktikan dengan menurunnya kinerja para pegawainya. pada tabel 1.1 membuktikan indikasi penurunan yang penulis dapatkan melalui metode wawancara di bagian staff kepegawaian Setditjen Strahan Kemhan RI yang penulis terjemahkan kedalam bentuk data grafik dan tabel kinerja.

Tabel 1.1
Target Pencapaian Kinerja Pegawai
Setditjen Strahan Kementerian Pertahanan Republik Indonesia

No	Indikator Penelitian	Target	Tahun		
			2021	2022	2023
1.	Efisiensi Kerja	100%	82%	80%	78%
2.	Kualitas Kerja	100%	90%	88%	85%
3.	Kuantitas Kerja	100%	82%	80%	77%
4.	Efektifitas	100%	93%	90%	93%
Rata-rata			86%	84%	83%

Sumber: Setditjen Strahan Kemhan RI

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa terjadi penurunan persentase kinerja pegawai yang terjadi pada tahun 2021 sebesar 86%, pada tahun 2022 kembali mengalami penurunan target pencapaian sebesar 84%, kemudian pada tahun 2023 kembali terjadi penurunan penilaian kinerja sebesar 83%. Perusahaan menetapkan target kinerja karyawan sebesar 100%, berarti realisasi kinerja pegawai tidak sesuai dengan target yang ditetapkan oleh Setditjen Strategi Pertahanan Kementerian Pertahanan Republik Indonesia.

Dalam berjalannya kegiatan suatu instansi, kinerja pegawai merupakan faktor utama yang perlu diperhatikan karena sangat berpengaruh dengan hasil-hasil yang dicapai oleh instansi itu sendiri. Kinerja pegawai (*job performance*) dapat diartikan sebagai sejauh mana seseorang melaksanakan tanggung jawab dan tugas kerjanya.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian di Setditjen Strahan Kemhan RI dengan judul ***“Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Kerja, dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Setditjen Strategi Pertahanan Kementerian Pertahanan Republik Indonesia”***

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka dapat di rumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Setditjen Strategi Pertahanan Kementerian Pertahanan Republik Indonesia ?
2. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Setditjen Strategi Pertahanan Kementerian Pertahanan Republik Indonesia ?
3. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Setditjen Strategi Pertahanan Kementerian Pertahanan Republik Indonesia ?

C. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang penulis tulis untuk menjawab pertanyaan rumusan masalah di atas. Peneliti berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu :

- a. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Setditjen Strategi Pertahanan Kementerian Pertahanan Republik Indonesia.
- b. Untuk menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Setditjen Strategi Pertahanan Kementerian Pertahanan Republik Indonesia.
- c. Untuk menganalisis pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Setditjen Strategi Pertahanan Kementerian Pertahanan Republik Indonesia.

2. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian diterapkan untuk membantu pengambilan keputusan, pemecahan masalah dan pengambilan kebijakan bagi pihak pihak yang memanfaatkan hasil penelitian, diantaranya sebagai berikut :

- 1) Bagi Setditjen Strategi Pertahanan Kementerian Pertahanan RI:

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi bagi Setditjen Strahan Kemhan RI untuk lebih memberi perhatian kepada pegawai agar kinerja pegawai dapat maksimal dan bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan yang berkaitan dengan disiplin kerja, budaya kerja, dan etos kerja terhadap kinerja pegawai.

2) Bagi penulis:

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis tentang masalah yang dikaji.
- b. Menambah wawasan untuk berfikir secara kritis dan sistematis dalam menghadapi masalah.
- c. Sebagai salah satu syarat guna mendapatkan gelar sarjana di bidang Ekonomi pada Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia.

3) Bagi pembaca:

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah koleksi pustaka serta dapat dijadikan sebagai referensi bacaan bagi akademisi.

