

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam era yang penuh persaingan saat ini, ada suatu fenomena baru yang sebelumnya belum terlihat dan kurang mendapat perhatian, yaitu semakin banyaknya berbagai pihak tertarik terhadap pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia yang tak lain adalah untuk memprioritaskan kualitas sumber daya manusia (SDM) itu sendiri bagi kepentingan organisasi.

Bagaimanapun sarana dan prasarana yang dimiliki oleh organisasi tanpa didukung sumber daya manusia yang berkualitas akan menghambat pencapaian tujuan organisasi. Memahami pentingnya keberadaan sumber daya manusia maka organisasi berusaha menciptakan setiap sumber daya manusia yang dimiliki dapat mendukung keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi.

Bagi suatu organisasi baik dilingkungan pemerintahan maupun organisasi swasta masalah peningkatan kualitas selalu diimplementasikan sebagai peningkatan kinerja kerja artinya yang kemudian harus terjadi ialah kesediaan semua pegawai dalam organisasi sebagai individu untuk membawa tujuan dan kepentingan pribadinya bersama-sama dengan tujuan dan kepentingan organisasi sebagai keseluruhan bahkan juga untuk kepentingan masyarakat luas. Suatu organisasi dalam proses pencapaian tujuannya memerlukan suatu mekanisme kerja yang didalamnya terkandung kaidah-kaidah yang memungkinkan kerja sama yang bersifat dinamis, yaitu bekerja secara terkoordinasi dan saling melengkapi Ditjen Kekuatan Pertahanan Kementerian Pertahanan RI.

Diklat merupakan upaya formal pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang dianggap paling efektif. Sebagai unsur yang paling berperan dalam pengembangan SDM, Ditjen Kekuatan Pertahanan Kementerian Pertahanan RI harus mempunyai personel profesional, berkualitas, mampu menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus berkembang pesat. Dengan tersedianya personel-personel tersebut, akan mudah bagi Ditjen Kekuatan Pertahanan Kementerian Pertahanan RI untuk melaksanakan tugas dan fungsinya dalam menyelenggarakan diklat atau mengembangkan SDM. Untuk menjamin

ketersediaan personel-personel yang berkualitas tersebut, Ditjen Kekuatan Pertahanan Kementerian Pertahanan RI harus selalu membina personel-personelnya untuk terus berkembang mengikuti kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Mengelola dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia, senantiasa bersinggungan dengan kinerja kerja dari suatu organisasi dan juga tidak terlepas dari kinerja kerja individu. Jika ingin meningkatkan kinerja karyawan, kita perlu memahami dan memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Setelah mengetahui bagaimana motivasi kerja karyawannya, perusahaan perlu melakukan tindakan-tindakan untuk meningkatkan kompetensi dan disiplin kerja karyawannya

Kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai kepemimpinan yang mencakup upaya perubahan organisasi (sebagai lawan kepemimpinan yang dirancang untuk mempertahankan status quo). Diyakini bahwa gaya ini akan mengarahkan pada kinerja superior dalam organisasi yang sedang menghadapi tuntutan pembaharuan dan perubahan (Yukl, 2010)

Kepemimpinan transformasional hadir menjawab tantangan zaman yang penuh dengan perubahan. Zaman yang hadapi saat ini bukan zaman ketika manusia menerima segala apa yang menimpanya, tetapi zaman di mana manusia dapat mengkritik dan meminta yang layak dari apa yang diberikannya secara kemanusiaan.

Etos kerja ialah salah satu yang mempengaruhi produktifitas, ketika terjadi kesesuaian antara etos kerja atau sikap kerja terhadap pekerjaan yang akan dilakukan, dapat menimbulkan produktifitas kerja yang unggul Bashiroh (*Hubungan Antara Etos Kerja Dengan Produktivitas Kerja Tenaga Administrasi Sekolah Di Sman Se-Kabupaten Gresik, Jurusan Manajemen Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Surabaya, 2017*). Menurut (Sinamo & H, 2010), etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif dan bermutu tinggi, yang berakar pada kesadaran yang jernih dan keyakinan yang kuat pada paradigma kerja yang holistik.

Istilah paradigma di sini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup faktor-faktor yang mendasarinya, prinsip-prinsip yang mengaturnya,

nilai-nilai luhur yang menggerakkannya, sikap-sikap mulia yang dilahirkannya, dan standar-standar tinggi yang hendak dicapainya termasuk karakter utama, pikiran pokok, kode etik, kode moral, dan kode perilaku para pemeluknya. (Sinamo, 2011) menjelaskan, terdapat delapan aspek etos kerja yang sudah terbukti secara universal diterima dan dipercaya.

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan 3actor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut (Hasibuan, 2003) bahwa Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Berdasarkan jurnal Analisis Pengaruh Etos Kerja Islami, Disiplin Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah, oleh Saimatun Nisak, Adityawarman Penelitian tentang disiplin kerja yang dilakukan oleh (A, W, VALENCIA, 2015) ; menunjukkan hasil analisis yang diperoleh yaitu variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Peningkatan kinerja kerja pegawai tidaklah mudah, banyak aspek yang perlu dibenahi baik dari sisi individual personel maupun dari sisi organisasi. Aspek-aspek tersebut tidaklah berdiri sendiri, dengan perkataan lain bahwa aspek yang satu berkaitan dengan aspek yang lainnya, aspek yang satu menjadi sebab munculnya aspek lainnya, sehingga seluruhnya seakan-akan membentuk masalah yang kompleks dan rumit.

Beragamnya latar belakang yang dimiliki setiap individu dalam suatu organisasi menjadikan kendala tersendiri dalam mencapai tujuan organisasi , namun pimpinan harus dapat merangkul keseluruhannya. Pimpinan harus dapat mengkomunikasikan tujuan organisasi diatas tujuan individu. Kemampuan berkomunikasi seorang pimpinan haruslah dapat menjembatannya. Sehingga

komunikasi menjadi suatu hal yang sangat penting dalam mencapai tujuan yang telah dicanangkan. Dalam penelitian ini penulis mengamati kinerja kerja pegawai dengan memperhatikan adanya gejala-gejala rendahnya efektifitas dan efisiensi pegawai.

Disiplin juga haruslah dilaksanakan bagi seluruh anggota organisasi tanpa kecuali. Tetapi dalam kenyataannya sering terjadi pilih kasih dalam penegakkan disiplin. Disiplin yang baik harus menjadi sikap dan perilaku hidup seluruh anggota organisasi melalui proses pemahaman, penghayatan dan pengalaman yang selanjutnya tercermin pada disiplin pribadi dan lahir dari dalam diri tanpa ada paksaan dan tekanan.

Tabel 1. 1
Kinerja Pegawai Ditjen Kekuatan Pertahanan Kementerian Pertahanan RI
Tahun 2019-2021

No	Indikator Kinerja Pegawai	Target	Realisasi		
			2019	2020	2021
1.	Memiliki disiplin dan kehadiran yang baik dalam bekerja.	100%	85%	83%	88%
2.	Memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditentukan perusahaan.	100%	87%	81%	83%
3.	Memiliki tanggung jawab atas pekerjaan.	100%	85%	80%	86%
4.	Memiliki produktivitas kerja dan inovasi yang tinggi.	100%	85%	84%	87%
5.	Memiliki kelancaran berkomunikasi yang baik.	100%	82%	82%	88%
Rata-rata			84,8%	82%	86,4%

Sumber : Ditjen Kekuatan Pertahanan Kementerian Pertahanan RI

Merujuk pada tabel 1.1 yang disajikan di atas, data empiris pencapaian sasaran kinerja karyawan pada tahun 2019 sampai 2021 berupa pencapaian target yang telah dilakukan, dinilai sudah berjalan sesuai standar tetapi masih terjadi penurunan dari tahun 2019 sebesar 84%, tahun 2020 82%, dan tahun 2021 86,4%. Belum mencapai target 100% dengan memperbaiki dan mengevaluasi persoalan yang dihadapi. Hal ini juga menjelaskan beberapa kegiatan agenda yang belum dilaksanakan dengan baik sesuai dengan rencana yang sudah ditetapkan.

Penelitian ini tentang pengaruh gaya kepemimpinan, etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang akan dilakukan pada karyawan di Ditjen Kekuatan Pertahanan Kementerian Pertahanan Republik Indonesia (RI). Ditjen Kekuatan Pertahanan Kementerian Pertahanan merupakan satuan organik di Kementerian Pertahanan yang bertanggung jawab terhadap pembangunan penyuluhan pertahanan dan pengembangan SDM pertahanan.

Penulis tertarik untuk menyelenggarakan penelitian dalam rangka menyusun tugas akhir dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Pada Ditjen Kekuatan Pertahanan Kementerian Pertahanan RI ”**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah tersebut diatas, penulis mengajukan beberapa rumusan sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai Ditjen Kekuatan Pertahanan Kementerian Pertahanan RI ?
2. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Ditjen Kekuatan Pertahanan Kementerian Pertahanan RI ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Ditjen Kekuatan Pertahanan Kementerian Pertahanan RI ?

C. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- 1) Menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai Ditjen Kekuatan Pertahanan Kementerian Pertahanan RI
- 2) Menganalisis pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai Ditjen Kekuatan Pertahanan Kementerian Pertahanan RI
- 3) Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Ditjen Kekuatan Pertahanan Kementerian Pertahanan RI

2. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penulisan ini diharapkan bermanfaat bagi :

- 1) Universitas Nasional dan masyarakat umum

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan khususnya dalam hal kepemimpinan transformasional, etos kerja dan penegakkan disiplin pegawai di Ditjen, serta bagi rekan-rekan yang tengah menempuh pendidikan strata satu dibidang konsentrasi manajemen SDM.

- 2) Organisasi

Dapat menjadikan bahan saran, masukan dan juga pertimbangan pimpinan suatu organisasi terutama pada Ditjen dalam hal kepemimpinan, etos kerja dan disiplin.

- 3) Penulis

Diharapkan dapat mencoba menelaah dan menerapkan ilmu-ilmu yang sudah didapat dari perkuliahan yang selama ini penulis jalani terutama pada masalah kepemimpinan, komunikasi dan disiplin.

