

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan komponen utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin yang heterogen yang dibawa ke dalam suatu organisasi sehingga tidak seperti mesin, uang dan material, yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai dan diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Sofyandi (2014:6) manajemen SDM didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi – fungsi manajemen yaitu *planning*, *organizing*, *leading* dan *controlling*, di dalam setiap aktivitas/fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditunjukkan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Secara lebih efektif dan efisien, menurut Bintoro dan Daryanto (2017: 15) menyatakan sumber daya manusia di dalam sebuah organisasi atau organisasi memiliki peran yang sangat penting. Pengelolaan, perencanaan dan pengoorganisasian di lingkungan organisasi memerlukan Sumber daya

manusia untuk menjalankan prosesnya. Sumber daya manusia atau pegawai adalah aset organisasi yang penting untuk diperhatikan organisasi sekaligus harus dijaga sebaik mungkin. Melihat kondisi di atas manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan organisasi untuk mengatur dan mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kondisi, tugas, dan keadaan sumber daya manusia atau pegawai di dalam sebuah organisasi. Penyiapan sumber daya manusia sangat diperlukan, terutama dalam hal peningkatan efektivitas kerja pegawai (pemimpin dan pelaksana, baik pemerintahan), penyiapan tenaga profesional, manajer/eksekutif pembangunan di semua sektor. Selain itu, peningkatan peran serta masyarakat khususnya membangun terciptanya persepsi positif terhadap upaya pembangunan dan pemupukan sikap kreatif, inovatif dan kerja keras.

Efektivitas adalah penyelesaian pekerjaan tepat waktu yang telah ditentukan, jadi dalam pelaksanaan suatu pekerjaan dilihat dari baik atau tidak sangat tergantung pada penyelesaian tugas tersebut melainkan bagaimana cara melaksanakannya dan biaya yang dikeluarkan untuk pelaksanaan pekerjaan tersebut, Siagian (2016:144) Ada hal lain yang penting untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai yaitu dengan adanya pengawasan dari pimpinan yang selalu memperlihatkan kinerja mereka dan kebutuhan mereka yang selalu dihargai.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Hasibuan (2015:27), motivasi kerja adalah sejumlah aktivitas fisik dan mental untuk mengerjakan suatu pekerjaan. Seorang pekerja

mampu mengerjakan suatu pekerjaan, tetapi apabila dia tidak mau mengerjakannya maka pekerjaan itu tidak akan terlaksana. Jadi kinerja (*performance*) pegawai dapat muncul jika kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaan terlihat dengan adanya motivasi kerja yang tinggi. Setiap pekerja mempunyai motivasi atau dorongan yang berbeda-beda agar mau bekerja dengan baik.

Etos kerja merupakan masalah yang tepat dan menarik untuk diperbincangkan seiring dengan meningkatnya peran sumber daya manusia dalam menghadapi perkembangan dunia yang semakin global (Lamere, dkk, 2022). Etos kerja selalu bisa dijadikan isu penting, ditengah upaya untuk terus meningkatkan kinerja dan efisiensi nasional dalam rangka menghadapi era pasar bebas.

Kedisiplinan adalah fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi kinerja yang dicapai. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi dalam mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya (Irwanto dan Moelyati, 2021). Hal ini mendorong gairah kerja dan kinerja kerja pegawai, seorang manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik dan manajer yang efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya bersikap disiplin. Untuk meningkatkan kedisiplinan, peraturan sangat diperlukan dalam suatu organisasi. Kedisiplinan organisasi yang baik apabila sebagian besar pegawai

mematuhi peraturan-peraturan dan norma-norma instansi yang berlaku. Jika terjadi pelanggaran disiplin terhadap peraturan-peraturan, hukuman diperlukan dalam mendidik, supaya semua pegawai mentaati peraturan organisasi dan norma-norma organisasi. Pemberian hukuman harus dilakukan dengan adil dan tegas. Dengan memastikan keadilan dan ketegasan, tujuan dari pemberian hukuman dapat tercapai tanpa menimbulkan pelanggaran disiplin lebih lanjut. Pegawai suatu instansi pada dasarnya merupakan satu-satunya sumber utama organisasi yang tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya, sebab bagaimanapun baiknya suatu organisasi, lengkapnya fasilitas serta sarana tidak akan bermanfaat tanpa adanya pegawai yang mengatur, menggunakan dan memeliharanya. Keberhasilan instansi dalam mencapai tujuan merupakan salah satu cerminan dari organisasi yang efektif.

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kudus sebagai salah satu unsur pelaksana teknis Pemerintah Daerah di bidang Bina Marga, Sumber Daya Air, Tata Bangunan dan Drainase, Tata Ruang dan pertanahan serta bangunan pelengkap/penunjangnya. Dalam menjalankan fungsinya Dinas PUPR wajib melaporkan setiap kinerjanya. Laporan Kinerja (LKj) sebagai bagian dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan salah satu cara untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*), mendorong peningkatan pelayanan publik dan mencegah praktek KKN. Hal ini sekaligus bentuk laporan akuntabilitas kepada masyarakat dan Pemerintah Kabupaten Kudus, bahwa Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang mempunyai komitmen dan tekad yang kuat untuk

melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil yang berupa output maupun *outcomes*. Laporan ini juga disusun untuk memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan kinerja beserta permasalahan dan solusi dalam pelaksanaan tugas, pokok, dan fungsi sebagaimana tercantum dalam Peraturan IKU Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang. Adapun capaian indikator kinerja utama Dinas PUPR adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Capaian Indikator Kinerja Utama Tahun 2023

No	Tujuan/Sasaran	Indikator kinerja	Realisasi (%)
1.	Meningkatnya kualitas Infrastruktur Pekerjaan Umum	Persentase (%) Infrastruktur Pekerjaan Umum dalam kondisi Mantap	85,74
2.	Terwujudnya pemanfaatan ruang sesuai rencana tata ruang	Persentase kesesuaian pemanfaatan ruang	100
3.	Terwujudnya administrasi pertanahan sesuai ketentuan	Persentase penyelesaian administrasi pertanahan	81,64
4.	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai Evaluasi SAKIP Perangkat Daerah	82,67
Rata-rata			87,51

Sumber: Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kudus, 2024.

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa indikator kinerja utama dinas PUPR belum tercapai 100% baru berkisar 87,51%. Belum tercapainya indikator kinerja utama tersebut menjadi salah satu indikasi bahwa efektivitas kerja aparatur sipil negara belum tercapai sepenuhnya. Beberapa

faktor penyebabnya antara lain motivasi kerja. Terdapat permasalahan pada aspek motivasi kerja yang bisa dilihat dalam tabel 1.2 berikut:

Tabel 1.2
Daftar Cuti Pegawai Tahun 2023

Bulan	Sakit	Izin/ Cuti Tahunan	Cuti Alasan Penting	Total
Januari	9			9
Februari	7		1	8
Maret	6	1	2	9
April	7		3	10
Mei	9	2		11
Juni	7	1		8
Juli	9		4	13
Agustus	8	6	4	18
September	5	2	4	11
Oktober	6	3	2	11
November	6	3	2	11
Desember		3		3
Jumlah Total				122

Sumber: Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kudus, 2024.

Berdasarkan tabel berikut menunjukkan bahwa motivasi pegawai dalam bekerja masih harus diperbaiki karena selama tahun 2023 terdapat 122 orang yang mengajukan cuti dengan alasan yang beragam sehingga menghambat efektivitas kerja Dinas PUPR Kudus. Faktor selanjutnya yaitu disiplin kerja dimana data yang diperoleh peneliti dilapangan menunjukkan terdapat pegawai yang terlambat masuk kerja. Sebagaimana dapat dilihat pada tabel 1.3.

Tabel 1.3
Jumlah Keterlambatan Masuk Kerja Pegawai

No	Bulan	Jumlah
1.	April	14
2.	Mei	18
3.	Juni	25
4.	Juli	29
5.	Agustus	25
6.	September	26

Sumber: Administrasi Dinas PUPR Kudus, 2024.

Melalui tabel 1.3 tentang jumlah keterlambatan masuk kerja pegawai dapat diketahui bahwa selama 6 bulan terakhir terdapat pegawai yang terlambat masuk kerja. Pegawai yang seharusnya sudah berangkat pada pukul 07:00 namun kenyataannya banyak yang lebih dari pukul 07.00 baru sampai di kantor. Faktor selanjutnya yang berpengaruh terhadap efektivitas kerja yaitu etos kerja. Untuk data etos kerja didukung dengan data izin pegawai beserta ketentuan yang menyertainya yang bisa dilihat dalam tabel 1.4.

Tabel 1.4
Jenis Izin dan Tata Caranya

No.	Jenis Izin	Tata Caranya
1.	Izin sakit	Dibuktikan dengan surat dari dokter
2.	Izin alasan penting	Dibuktikan dengan surat. Missal menunggu keluarga sakit (dibuktikan dengan adanya surat tunggu dari Rumah sakit)
3.	Izin cuti tahunan	Dibuktikan dengan surat pengajuan dari pegawai

Sumber: Administrasi Dinas PUPR Kudus, 2024.

Tabel 1.4 merupakan tabel yang menjelaskan mengenai jenis izin tidak masuk kerja di Dinas PUPR Kudus beserta tata caranya. Namun berdasarkan hasil observasi oleh peneliti menunjukkan bahwa izin dengan alasan penting oleh pegawai kebanyakan tidak disertai dengan bukti tertulis misalnya menunggu keluarga yang sakit di rumah sakit biasanya pegawai hanya izin secara lisan saja. Hal tersebut tidak sesuai dengan etos kerja seorang pegawai yang baik.

Research gap yang melatarbelakangi penelitian ini adalah adanya persamaan dan perbedaan penelitian. Nur, dkk (2019) dan Lamere, dkk (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja. Namun penelitian Hardi, dkk (2020) menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja. Pada penelitian Fariska, dkk (2022) dan Nur, dkk (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja. Hasil berbeda ditunjukkan penelitian Irwanto dan Moelyati (2021) menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Nur, dkk (2019) dan Larosa, dkk (2022) menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja. Namun hasil berbeda ditunjukkan oleh penelitian Lamere, dkk (2021) menunjukkan bahwa etos kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja. Pada penelitian Nur, dkk (2019) dan Lamere, dkk (2021) hasil menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja. Namun berbeda dengan penelitian Hardi, dkk (2020) hasil menunjukkan bahwa etos kerja tidak berpengaruh

terhadap efektivitas kerja. Penelitian yang ditunjukkan oleh Marsyam, dkk (2020) dan Fianta, dkk (2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja. Berbeda dengan penelitian Lamere, dkk (2021) hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh motivasi kerja terhadap efektivitas kerja.

Dari uraian di atas peneliti dapat tertarik meneliti lebih jauh pembahasan tentang disiplin kerja dan etos kerja. Maka dalam penelitian ini peneliti mengambil judul untuk meneliti lebih lanjut dalam bentuk skripsi dengan judul: **Pengaruh Disiplin Kerja dan Etos Kerja terhadap Efektivitas Kerja dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kudus.**

1.2 Ruang Lingkup dalam Penelitian

Ruang lingkup dalam penelitian ini disesuaikan agar tujuan penelitian bisa tercapai. Kriteria batasan yang ditentukan yaitu sebagai berikut:

1. Subyek penelitian ini adalah pegawai Dinas PUPR Kabupaten Kudus ASN atau non ASN.
2. Variabel eksogen yang diteliti dalam penelitian ini adalah disiplin kerja dan etos kerja. Sedangkan variabel endogen penelitian ini adalah motivasi dan efektivitas kerja sebagai variabel intervening.
3. Penelitian dilakukan 1 bulan setelah proposal disetujui dosen pembimbing.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan data capaian indikator kinerja utama Tahun 2023 dapat diketahui bahwa indikator kinerja utama dinas PUPR belum tercapai 100% baru berkisar 87,51%. Makna yang dapat diambil dari data tersebut antara lain:

1. Efektivitas kerja: efektivitas kerja aparatur sipil negara belum tercapai sepenuhnya dibuktikan dengan indikator kinerja utama dinas PUPR belum tercapai 100% baru berkisar 87,51%.
2. Motivasi kerja: motivasi pegawai dalam bekerja masih harus diperbaiki karena selama tahun 2023 terdapat 122 orang yang mengajukan cuti dengan alasan yang beragam sehingga menghambat efektivitas kerja Dinas PUPR Kudus.
3. Disiplin kerja: Melalui tabel 4 tentang jumlah keterlambatan masuk kerja pegawai dapat diketahui bahwa selama 6 bulan terakhir terdapat pegawai yang terlambat masuk kerja.
4. Etos kerja: izin dengan alasan penting oleh pegawai kebanyakan tidak disertai dengan bukti tertulis misalnya menunggu keluarga yang sakit di rumah sakit biasanya pegawai hanya izin secara lisan saja. Hal tersebut tidak sesuai dengan etos kerja seorang pegawai yang baik.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka pertanyaan yang diangkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pada Dinas PUPR Kabupaten Kudus?

2. Bagaimana pengaruh etos kerja terhadap efektivitas kerja pada Dinas PUPR Kabupaten Kudus?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja pada Dinas PUPR Kabupaten Kudus?
4. Bagaimana pengaruh etos kerja terhadap motivasi kerja pada Dinas PUPR Kabupaten Kudus?
5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap efektivitas kerja pada Dinas PUPR Kabupaten Kudus?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah memperoleh data informasi yang tepat untuk menganalisis data. Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pada Dinas PUPR Kabupaten Kudus.
2. Untuk menganalisis pengaruh etos kerja terhadap efektivitas kerja pada Dinas PUPR Kabupaten Kudus.
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja pada Dinas PUPR Kabupaten Kudus.
4. Untuk menganalisis pengaruh etos kerja terhadap motivasi kerja pada Dinas PUPR Kabupaten Kudus.
5. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap efektivitas kerja pada Dinas PUPR Kabupaten Kudus.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menambah wawasan pengetahuan yang berpengaruh dengan disiplin kerja, etos kerja, serta efektivitas kerja yang berpengaruh terhadap motivasi pegawai di suatu dinas. Hasil dari penelitian ini nantinya diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan kajian penelitian selanjutnya serta dapat memberikan masukan pemikiran khususnya para pengambil keputusan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan masukan kepada Dinas PUPR Kabupaten Kudus sebagai bahan pertimbangan, bahan masukan, bahan informasi serta rekomendasi dalam mengambil kebijakan untuk selanjutnya menjadi referensi bagi dinas yang berkaitan dengan motivasi.