

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam pengelolaan suatu instansi. Hal ini dibutuhkan agar instansi dapat mengelola organisasinya secara optimal sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan instansi. Sumber daya manusia meliputi pegawai yang memiliki peran penting dalam menjalankan operasional organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Oleh karena itu organisasi harus lebih memberdayakan pegawai agar mampu menghasilkan sesuatu kerja yang berkualitas dan unggul. Keberhasilan seorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya dapat dinilai atau dilihat dari hasil kerjanya.

Menurut Afandi (2018), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral serta etika. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat tercapai oleh seseorang karyawan dalam kemampuan menjalankan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh atasan kepadanya. Maka pegawai dituntut untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas yang mampu melaksanakan tugas sesuai dengan tugas yang dibebankan. *Performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Dengan kata lain kinerja adalah penampilan kerja secara kualitas dan kuantitas yang disuguhkan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, yang dapat dilihat dari segi kecakapan, keterampilan, pengetahuan dan kesungguhan pegawai yang bersangkutan (Darmadi, 2018).

Dalam kegiatan organisasi setiap harinya, pegawai juga tidak bisa lepas dari ikatan budaya yang diciptakan oleh para pegawai itu sendiri yang kemudian disepakati dan ditaati secara bersama (Busro, 2018). Budaya kerja merupakan elemen krusial bagi sebuah perusahaan, karena memiliki peran penting dalam membedakan identitas suatu perusahaan dari yang lainnya. Definisi budaya kerja mencakup proses pengajaran karyawan tentang pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk menjadi lebih kompeten dalam melaksanakan tugas sesuai standar yang telah ditetapkan (Mangkunegara, 2015). Budaya dalam organisasi akan mengikat para pegawai yang membuat pegawai merasa memiliki terhadap organisasi, budaya juga akan menjadi pembeda dari satu organisasi dengan lainnya atau bahkan menjadi penciri dari organisasi tersebut. Budaya yang akan membentuk pandangan yang sama dari anggota atau pegawai sehingga berpengaruh terhadap perilaku yang seragam dan apabila ada yang bertindak diluar dari kebiasaan pegawai pada umumnya, maka terlihat asing bagi sesama anggota organisasi. Budaya dibentuk dalam suatu organisasi untuk menciptakan efektivitas kerja dan memiliki budaya kerja yang harus ditanamkan kepada setiap pegawai tidak lepas dari tuntutan etos kerja yang tinggi dalam sebuah organisasi.

Beberapa penelitian terdahulu yang menjadi acuan dalam penelitian ini yang terkait mengenai budaya kerja, etos kerja, dan kinerja pegawai antara lain penelitian dari Hasing & Sulkarnain (2019), menunjukkan bahwa variabel budaya kerja, kompensasi, dan etos kerja saling berhubungan dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian Riska & Kornelius (2021) menunjukkan bahwa variabel budaya kerja dan etos kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan variabel etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Risma & Arwiah (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja dan etos kerja secara bersama-sama maupun berhubungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Penelitian Asniwati & Oktaviani (2023) menyatakan budaya kerja dan etos kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja.

Untuk itu terdapat gap research antara budaya kerja terhadap kinerja pegawai, menurut penelitian Arief (2020) budaya kerja berperan penting bagi seseorang dan

juga bagi instansi dimana ia bekerja. Budaya kerja yang baik mampu menggali potensi sumber daya lain yang dimiliki instansi dan membantu instansi mencapai tujuannya. Hal tersebut menunjukkan bahwa budaya kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian lain yang serupa yakni Werni (2022) budaya kerja dapat meningkatkan kinerja pada instansi tersebut, apabila pegawai memiliki rasa bertanggung jawab terhadap tugas yang dipercayakan kepadanya sedangkan Hasil penelitian yang dilakukan Artina dkk. (2014) menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa budaya kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini dibuktikan dengan data hasil wawancara yang didapatkan oleh pegawai Kantor Bea dan Cukai Kabupaten Nunukan sebagai berikut:

**Tabel 1.1 Data Wawancara Pegawai Bea dan Cukai
Kabupaten Nunukan**

Nama	Lama Bekerja	Hasil Wawancara
Pegawai A	30 tahun	<ol style="list-style-type: none"> 1. Beberapa pegawai ada yang disiplin bekerja dan juga ada yang terlambat bekerja 2. Rendahnya etos kerja pegawai 3. Menunda pelaksanaan tugas kantor dan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas belum tepat waktu 4. Masih ada pegawai yang terlihat santai, mengobrol dengan rekan kerja, dan bercanda saat jam kantor 5. Keluar kantor pada jam produktif kantor
Pegawai B	20 tahun	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pegawai yang ke kantor tidak sesuai dengan jam masuk. 2. <i>Job-desk</i> atau pekerjaan terlambat selesai sehingga saling menunggu-menunggu
Pegawai C	18 tahun	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rendahnya etika dari beberapa pegawai khususnya pegawai-pegawai yang baru 2. Tingkah laku dalam bekerja 3. Bercanda berlebihan pada jam kerja 4. Sembrono dalam mengerjakan tugas yang diberikan
Pegawai D	18 tahun	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rata-rata pegawai atasan maupun bawahan kadang sering turun ke kantor lewat dari jam 8 2. Pulang sebelum waktunya tanpa alasan
Pegawai E	18 tahun	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kurangnya sikap profesionalisme pegawai 2. Pegawai yang kurang peka terhadap kinerjanya 3. Kurangnya kedisiplinan dan sikap/perilaku pegawai, padahal itu berpengaruh terhadap IKU (Indikator Kerja

		<p>Utama) untuk memenuhi salah satu syarat kenaikan pangkat</p> <p>4. Seluruh pegawai ditekankan agar mampu berkoordinasi, bersinergi dan berkolaborasi dalam menjaga perbatasan RI-Malaysia dengan menerapkan selalu integritas.</p>
--	--	---

Sumber : Pegawai Kantor Bea Dan Cukai Kab. Nunukan, hal 69 Lampiran 23

Berdasarkan hasil wawancara pada 5 pegawai pada Kantor Bea dan Cukai Kabupaten Nunukan ditemukan bahwa belum optimalnya dalam melakukan penerapan etos kerja yang ada di kantor, dimana masih sering ditemukan adanya pegawai ataupun atasan kurang memiliki kesadaran akan peraturan yang berpengaruh terhadap kinerja, pegawai ataupun atasan yang hadir atau turun ke kantor terlambat tidak sesuai dengan jam masuk, pulang sebelum jam yang sudah ditentukan dengan alasan yang tidak jelas ataupun tanpa alasan. Dampak dari ketidaksiplinan tersebut mengakibatkan tugas yang seharusnya dapat diselesaikan dengan lebih cepat menjadi tertunda bahkan bertambah. Fenomena lain juga ditemukan selain ketidaksiplinan atau tidak menghargai waktu adanya senda gurau dalam melaksanakan tugas yang merupakan bentuk-bentuk pemborosan waktu yang mengakibatkan setiap pekerjaan yang dilakukan tidak selesai dan akhirnya dibebankan kepada pegawai lainnya. Sehingga fenomena-fenomena tersebut menjadi budaya kerja di Kantor Bea dan Cukai Kabupaten Nunukan yang masih dilakukan terus-menerus dan berpengaruh terhadap kinerja. Selanjutnya, mengungkapkan bahwa etos kerja pegawai Kantor Bea dan Cukai Kabupaten Nunukan masih perlu ditingkatkan. Hal ini terlihat masih ada pegawai yang masih kurang atas kedisiplinannya, masih kurang mengenai kesadaran akan peraturan yang menjadikan itu sebagai budaya kerja yang akan berpengaruh terhadap pegawai lain dan berdampak terhadap ke kinerja pegawai.

Menurut Sinamo (2011), etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Seseorang dengan kerja yang tinggi akan memiliki sikap empati pada lingkungan pekerjaan, mencintai pekerjaan dan menjunjung tinggi standar etika, sehingga ia akan menikmati waktu yang dilalui bersama pekerjaannya, seseorang yang memiliki etos kerja dan paham

terhadap standar etika akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. terdapat gap research antara etos kerja terhadap kinerja pegawai menurut (Yuliarti, 2016) menyebutkan dalam penelitiannya bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada Kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral, hal tersebut menunjukkan bahwa etos kerja yang ditingkatkan dengan baik akan meningkatkan nilai-nilai etos kerja dalam kinerja pegawai.

Etos Kerja dipilih menjadi variabel moderasi dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah budaya kerja dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara budaya kerja dengan kinerja pegawai. Pegawai dengan etos kerja yang tinggi cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh dewi (2015) menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut berarti semakin baik etos kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai, maka semakin baik pula kinerja pegawai tersebut.

Berdasarkan fenomena dan *gap research* yang telah dilakukan sebelumnya, saya sebagai peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN ETOS KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI (Studi pada Kantor Bea dan Cukai Kabupaten Nunukan)”**

1.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan pada bagian di atas, maka disusunlah rumusan masalah ini sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat budaya kerja, kinerja pegawai dan etos kerja pada Kantor Bea dan Cukai Kabupaten Nunukan?
2. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Bea dan Cukai Kabupaten Nunukan?
3. Apakah etos kerja memoderasi pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bea dan Cukai Kabupaten Nunukan?

1.2 Tujuan Penelitian

1. Mendeskripsikan budaya kerja, kinerja pegawai dan etos kerja pada Kantor Bea dan Cukai Kabupaten Nunukan.
2. Menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Bea dan Cukai Kabupaten Nunukan.
3. Menganalisis pengaruh etos kerja dalam memoderasi pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bea dan Cukai Kabupaten Nunukan.

1.3 Manfaat/Kegunaan Penelitian

Penelitian ini dapat memberikan hasil yang bermanfaat sejalan dengan tujuan penelitian. Hasil penelitian berguna baik secara akademis maupun praktis.

1.3.1 Kegunaan Teoris

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya konsep atau teori yang menyokong perkembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia, khususnya yang terkait pengaruh budaya kerja dan etos kerja terhadap kinerja.

1.3.2 Kegunaan Praktis

Adapun kegunaan praktis dari penelitian ini yaitu bagi instansi. Hasil penelitian diharapkan sebagai bahan masukan dalam memperbaiki dan meningkatkan kinerja pegawai Kantor Bea dan Cukai Kabupaten Nunukan.