

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil Kementerian Luar Negeri

Masa 5 tahun pertama kemerdekaan Indonesia merupakan masa yang menentukan dalam perjuangan penegakan kemerdekaan yang merupakan bagian sejarah yang menentukan karakter atau watak politik luar negeri Indonesia. Tugas utama Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia melalui diplomasi ketika itu adalah mengusahakan simpati dan dukungan masyarakat internasional, menggalang solidaritas teman-teman disegala bidang dan dengan berbagai macam upaya memperoleh dukungan dan pengakuan atas kemerdekaan Indonesia. Semangat Diplomasi Perjuangan yang memungkinkan Indonesia pada akhirnya meraih dukungan luas masyarakat internasional di PBB pada tahun 1950. Tugas utama Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia sejak tahun 1988 sampai dengan saat ini diarahkan untuk:

1. Memagari potensi disintegrasi bangsa
2. Upaya membantu pemulihan ekonomi
3. Upaya peningkatan citra Indonesia
4. Meningkatkan kualitas pelayanan dan perlindungan WNI



**KEMENTERIAN LUAR NEGERI
REPUBLIC INDONESIA**

Gambar 1. 1

Logo Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia

Logo Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia yang bernama "CARAKA BHUWANA" terdiri dari komponen-komponen sebagai berikut:

1. Bola dunia atau “Bhuwana” melambangkan bidang tugas Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia di dunia. Bola dunia ini berwarna biru laut yang dikelilingi oleh:
 - a. Mata rantai berwarna kuning berjumlah 45 buah;
 - b. Padi berwarna kuning berjumlah 19 buah;
 - c. Kapas berwarna putih dan kelopaknya berwarna hijau berjumlah 8 buah; Ketiga-tiganya melambangkan sejarah berdirinya Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia pada tanggal 19 Agustus 1945, dan sekaligus melambangkan kesejahteraan.
2. Burung Merpati berwarna kuning yang terletak di atas bola dunia melambangkan perdamaian;
3. Delapan Pilar berwarna kuning yang terletak ditengah-tengah bola dunia melambangkan Gedung Pancasila sebagai Gedung Perjuangan;
4. Pita berwarna kuning bertuliskan semboyan “Caraka Bhuwana” berwarna hitam dan terletak melintang di bawah bola dunia mempunyai arti sebagai utusan atau duta bangsa;
5. Nama Kementerian kini menjadi bagian tidak terpisahkan dari logo, untuk mengkomunikasikan identitas kementerian secara jelas dan konsisten.

1.1.2 Visi dan Misi Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia

A. Visi

Memimpin Diplomasi yang Aktif dan Efektif untuk Mewujudkan Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri, dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong

B. Misi

1. Memberikan nilai manfaat ekonomi yang optimal melalui hubungan luar negeri untuk mendukung struktur ekonomi yang produktif, mandiri, dan berdaya saing;
2. Memberikan perlindungan Warga Negara Indonesia/Badan Hukum Indonesia (WNI/BHI) di luar negeri yang prima sebagai upaya perlindungan bagi segenap bangsa dan memberikan rasa aman pada seluruh warga;
3. Menjaga integritas NKRI yang bersinergi bersama dengan Pemerintah Pusat serta Daerah dan meningkatkan citra positif Indonesia di dunia

- internasional;
4. Memajukan kepemimpinan dan peran Indonesia yang berpengaruh di dunia internasional;
 5. Meningkatkan infrastruktur diplomasi Kemenlu dan Perwakilan RI untuk mendukung peningkatan kualitas manusia Indonesia.

Sumber: Laporan Kinerja Kementerian Luar Negeri Tahun 2023

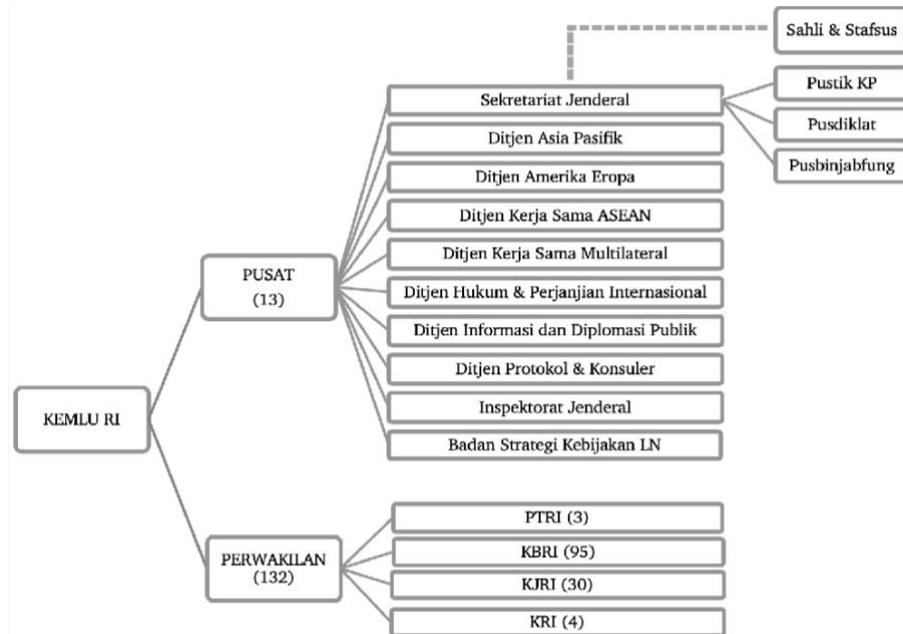
Penelitian ini akan berfokus di lingkungan Kementerian Luar Negeri RI, yang merupakan kementerian yang bertanggung jawab dalam menjalankan politik luar negeri Indonesia dalam melaksanakan visi dan misi Presiden dan Wakil Presiden. Visi dan misi Presiden dan Wakil Presiden diturunkan ke dalam visi dan misi Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia. Salah satu misi Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia adalah peningkatan infrastruktur diplomasi baik di Pusat maupun di Perwakilan RI, yang dijabarkan sebagai seluruh sumber daya, sarana dan prasarana yang digunakan untuk pelaksanaan diplomasi dan hubungan luar negeri (Renstra Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia 2020-2024, 2020).

Kinerja suatu organisasi ditopang oleh faktor penggerak utama yaitu sumber daya manusia. Kinerja pegawai berbanding lurus dengan kinerja organisasi. Ketika kinerja pegawai meningkat, maka kinerja organisasi akan baik, sehingga secara keseluruhan tujuan atau target organisasi akan lebih mudah untuk dicapai (Silaen et al., 2021). Kinerja pegawai sangat menentukan kemajuan dan kesuksesan suatu organisasi dalam mencapai target yang sudah ditetapkan oleh organisasi itu sendiri (Fachrezi, 2020). Kinerja yang baik juga akan memberikan pencapaian hasil yang baik bagi perusahaan terkait dengan visi yang dianut atau dijalankan (Zainal, 2019). Hal tersebut juga berlaku di sektor pemerintahan.

1.1.3 Struktur Organisasi Kemenlu

Kinerja Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia secara keseluruhan sebagai instansi pemerintahan hanya akan dicapai dengan pengelolaan sumber daya yang baik, terutama aspek sumber daya manusia. Hal ini merupakan tantangan tersendiri bagi Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia dimana struktur organisasi yang dimiliki cukup unik dimana dari segi geografis satuan kerjanya

tidak hanya meliputi satuan kerja yang terpusat di Indonesia, akan tetapi juga tersebar satuan kerja di luar negeri, yaitu Perwakilan RI.



Gambar 1. 2

Struktur Organisasi Kementerian Luar Negeri RI

Sumber: Permenlu 06 (2021)

Struktur organisasi Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia secara garis besar terbagi menjadi 13 Satker Pusat dan 132 Satker Perwakilan dengan perincian seperti pada Gambar 1.2. Satuan Kerja Pusat bertugas membantu Menteri dan Wakil Menteri dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang luar negeri untuk membantu Presiden dalam pemerintahan negara (Permenlu 06, 2021). Sedangkan Satuan Kerja Perwakilan Republik Indonesia di luar negeri adalah Perwakilan Diplomatik dan Perwakilan Konsuler RI yang secara resmi mewakili dan memperjuangkan kepentingan Bangsa, Negara, dan Pemerintah RI secara keseluruhan di Negara Penerima dan/atau Organisasi Internasional (Kepmenlu 06, 2004).

Tabel 1. 1

Komposisi Pegawai ASN Kementerian Luar Negeri RI

| | |
|---------------|--|
| | ASN |
| SATKER | <u>Pejabat Dinas Luar Negeri (PDLN):</u> |
| PUSAT | -JF Diplomat (JFD) |
| | -JF Penata Kanselera (JFPK) |

| | |
|------------------------------------|---|
| | JF Pranata Informasi Diplomatik (JFPID) <u>Non-PDLN:</u> -JF Tertentu Lainnya (Auditor, Arsiparis, Pengelola PBJ, Perencana, Analisis, PPPK, dll) -Jabatan Pelaksana |
| SATKER PERWAKILAN | <u>Home Staff:</u> -Kepala Perwakilan (Dubes LBBP, Watapri, Konsul Jenderal, dan Konsul) -JFD, JFPK, JFPID -Atase Kementerian/Lembaga Teknis |

Sumber: Biro SDM Kementerian Luar Negeri RI, 2024

Seluruh satuan kerja di Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia dijalankan oleh pegawai ASN dan merupakan unsur sumber daya manusia yang vital bagi suatu organisasi pemerintahan karena peran pentingnya sebagai pelaksana dalam implementasi strategi organisasi (Rambulangi, 2019). Komposisi pegawai ASN Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia tersebut dapat digambarkan sesuai Tabel 1.1. Pejabat Dinas Luar Negeri (PDLN) terdiri dari Jabatan Fungsional Diplomat (JFD), Jabatan Fungsional Penata Kanselera (JFPK), dan Jabatan Fungsional Pranata Informasi Diplomatik (JFPID), yang juga merupakan kelompok jabatan khusus bagi ASN Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia yang mengisi susunan organisasi Perwakilan Diplomatik dan Konsuler RI di luar negeri sebagai unsur pimpinan, pelaksana, ataupun penunjang (Kepmenlu 06, 2004). Jabatan Fungsional Diplomat (JFD) adalah jabatan yang memiliki ruang lingkup tugas, tanggung jawab, dan wewenang untuk melaksanakan kegiatan diplomasi dalam lingkungan Kementerian Luar Negeri dan Perwakilan RI (Permenlu 16, 2019). Jabatan Fungsional Penata Kanselera (JFPK) memiliki tugas untuk melaksanakan kegiatan Kekanseleraian dimana tugas tersebut meliputi penataan keuangan, barang milik negara, ketatausahaan, dan kepegawaian di Kementerian Luar Negeri dan Perwakilan RI untuk mendukung kegiatan diplomatik dan konsuler (Permenlu No.21, 2019). Sedangkan Jabatan Fungsional Pranata Informasi Diplomatik (JFPID) adalah pegawai negeri sipil yang diberikan tugas, tanggung jawab, dan wewenang untuk mengelola informasi diplomatik, mengolah data digital diplomatik, serta monitoring evaluasi pengelolaan informasi diplomatik di Kementerian Luar Negeri dan Perwakilan RI untuk mendukung kegiatan

diplomatik dan konsuler (Permenlu 18, 2019).

1.2 Latar Belakang Penelitian

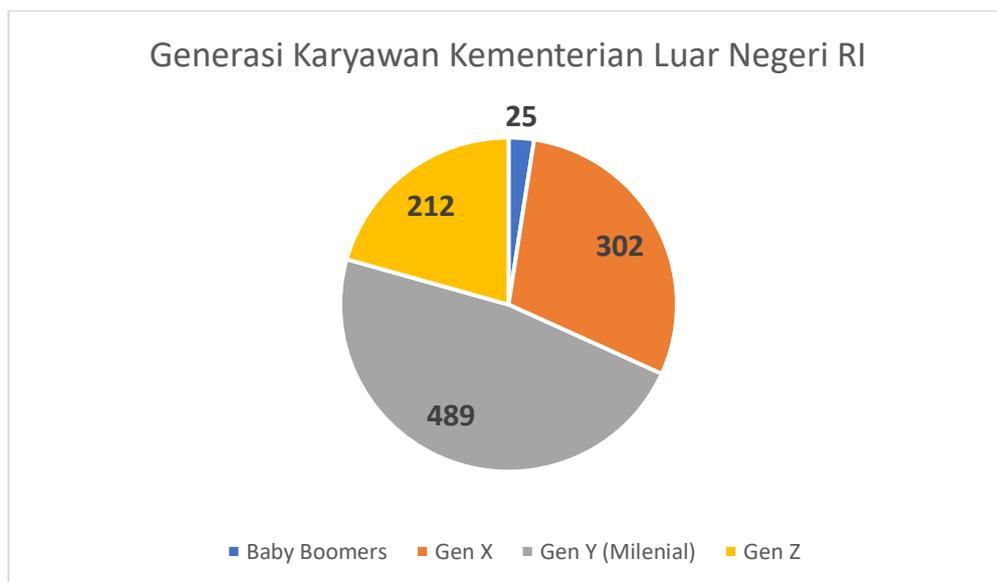
Suatu tugas atau pekerjaan dan tanggung jawab yang diselesaikan baik oleh individu maupun sekelompok orang dalam suatu organisasi dapat disebut sebagai suatu kinerja (Silaen et al., 2021). Individu maupun sekelompok orang tersebut akan menyelesaikan tugas dan pekerjaan dalam kurun waktu periode tertentu serta dibatasi oleh aturan dan kebijakan sebagai panduan untuk mencapai hasil kerja yang menjadi tanggung jawabnya. Hasil kinerja pegawai dalam suatu organisasi dapat tercermin dalam beberapa hal seperti kuantitas dan kualitas hasil kerja, efisiensi pelaksanaan kerja, inisiatif serta disiplin kerja (Pahlawati, 2022).

Terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas tidak terlepas dari pegawai yang mengerjakannya dengan baik dan dibutuhkan orang-orang yang mampu mengelola secara produktif, efektif dan efisien yang dapat menunjang dan mendorong kelancaran dalam mencapai tujuan organisasi (Suryani, 2019). Salah satu cara agar tercapai hal tersebut yaitu melalui pendisiplinan pegawai karena hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sehingga kedisiplinan pegawai sangat berperanan penting bagi proses dalam kemajuan perusahaan yang hendak dicapai (A. Putra & Aprianti, 2020).

Disiplin kerja adalah upaya perusahaan untuk memastikan bahwa semua karyawan menjalankan tugasnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Ini seperti sebuah perjanjian yang harus diikuti oleh semua anggota tim. Jika ada karyawan yang tidak mematuhi aturan, maka perusahaan bisa memberikan sanksi. Namun, pemberian sanksi ini harus dilakukan dengan bijaksana dan adil. Sebaliknya, karyawan yang disiplin akan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif, sehingga perusahaan bisa mencapai tujuannya dengan lebih mudah (Rosalina & Wati, 2020). Disiplin kerja ini harus terus dipegang dan menjadi prinsip bagi karyawan sehingga kontribusi karyawan dalam mendukung keberhasilan berbagai fungsi operasional perusahaan dapat meningkat. Hilangnya disiplin kerja akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan (Alami et al., 2022).

Ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan merupakan disiplin kerja, dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dapat mencapai tujuan (Marlius & Vebrian, 2020). Disiplin kerja pegawai di sektor pemerintahan kerap kali disorot oleh masyarakat. Presiden RI ke-6 Joko Widodo telah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia (PP) Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS). Regulasi ini memuat mengenai kewajiban dan larangan serta hukuman disiplin bagi PNS yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan tersebut (PP 94, 2021).

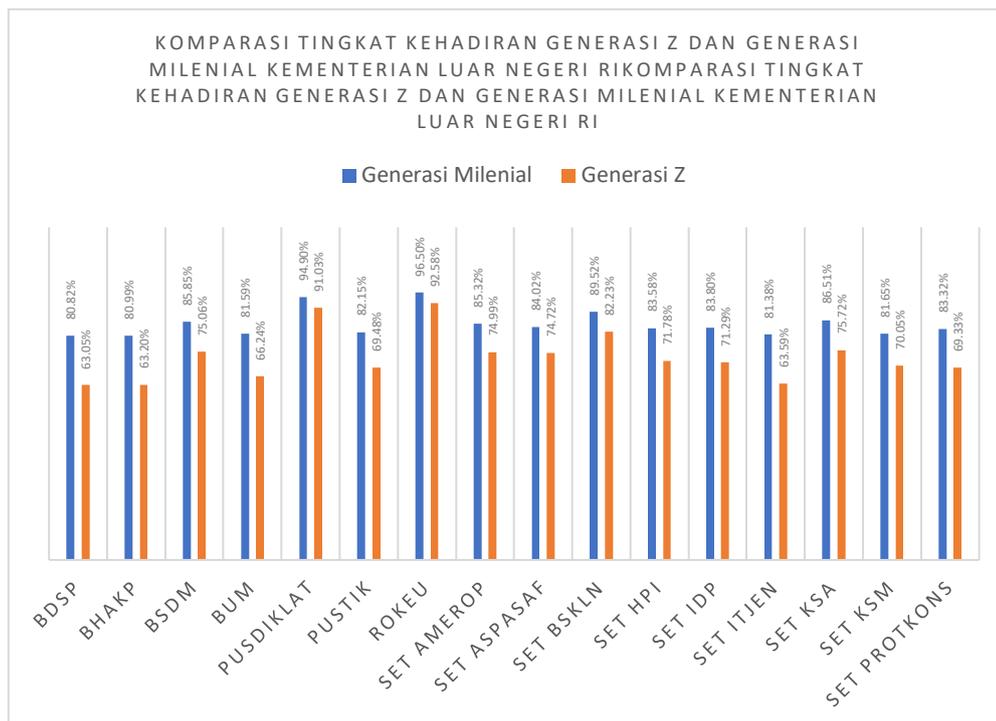
Generasi yang paling akhir dalam level jabatan dan masih merangkak menapaki karir di dunia pemerintahan adalah Gen Z sebagai staf atau memegang jabatan fungsional (Kasih, 2023). Kecepatan dan ketepatan dalam mendapatkan informasi membuat generasi Z lebih menuntut akan kecepatan perubahan dan inovasi di tempat kerja (Priporas et al., 2019). Masuknya Gen Z ke dalam dunia kerja menghadirkan kesulitan baru bagi manajemen sumber daya manusia di era perubahan demografi yang cepat dan pergolakan teknologi (Ratnasari, 2024). Kedepannya kantor-kantor dan perusahaan akan mengalami peralihan, yang tadinya didominasi generasi X dan Y (Milenial) akan berganti menjadi didominasi oleh Generasi Z (Khairunnisa et al., 2024). Berikut gambar setiap generasi karyawan di 16 Satuan Kerja Kementerian Luar Negeri RI berdasarkan data jumlah tingkat kehadiran periode tahun 2023 sampai dengan Juli 2024.



Gambar 1. 3
Generasi Karyawan Kementerian Luar Negeri RI

Gambar 1.3 memberikan gambaran komposisi generasi karyawan di 16 Satuan Kerja Kementerian Luar Negeri RI. Terlihat bahwa generasi milenial (Gen Y) merupakan kelompok terbesar, diikuti oleh generasi X. Generasi Z memiliki jumlah yang cukup signifikan, sementara generasi baby boomers memiliki jumlah yang paling sedikit. Komposisi generasi yang beragam ini mengindikasikan adanya dinamika yang menarik dalam Kementerian Luar Negeri. Dengan dominasi generasi milenial, akan menarik untuk melihat perbandingan dengan gen Z, khususnya terkait dengan disiplin kerja. Perbedaan perilaku kerja antara generasi milenial dan Gen Z menimbulkan tantangan dan peluang bagi berbagai jenis organisasi, termasuk perusahaan start-up, perusahaan besar, dan kantor pemerintahan (Khairunnisa et al., 2024).

Fenomena disiplin kerja karyawan generasi Z di Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia menarik untuk diteliti karena generasi tersebut memiliki karakteristik unik dibandingkan dengan generasi sebelumnya. Generasi Z yang lahir antara tahun 1997 dan 2012 dikenal dengan ketergantungannya pada teknologi digital dan ekspektasi tinggi terhadap fleksibilitas serta lingkungan kerja yang inklusif dan kolaboratif (Syahdi, 2024). Untuk mengetahui disiplin karyawan dapat dilihat dari presensi kehadirannya di kantor, maka dari itu diperlukannya sistem absensi agar mampu mencatat dan mengumpulkan seluruh kehadiran. Jumlah dari absensi kerja di dalam organisasi atau perusahaan menggambarkan suatu pertukaran timbal balik antar karyawan dan perusahaan yang memberi upah (Arifin & Widiyarta, 2021). Berikut adalah komparasi tingkat kehadiran Generasi Z dan Generasi Milenial Kementerian Luar Negeri RI.



Gambar 1. 4
Komparasi Tingkat Kehadiran Generasi Z Dan Generasi Milenial
Kementerian Luar Negeri RI

Sumber: Biro SDM Kementerian Luar Negeri RI, 2024

Secara umum, berdasarkan Gambar 1.4 generasi Z menunjukkan tingkat kehadiran yang lebih rendah dibandingkan dengan generasi milenial. Penyebab ketidakhadiran generasi Z tersebut antara lain dikarenakan sikap ketidakpedulian dengan presensi, cuti, dinas luar kantor dan ijin bekerja dari rumah (WFH). Satu komponen terpenting yang dapat diperhatikan dalam penegakan disiplin adalah masalah absensi kehadiran pegawai (Kamal, 2020). Absensi kehadiran pegawai merupakan faktor penting bagi sebuah instansi atau perusahaan untuk mencapai tujuan, hal ini berkaitan pada tingkat kedisiplinan pegawai (Kamal, 2020). Kementerian Luar Negeri RI menggunakan aplikasi ESS (*employee self service*) terkait presensi pegawai. Informasi yang akurat dan terperinci mengenai kehadiran seorang pegawai dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan prestasi kerja seseorang, gaji/upah, produktivitas atau kemajuan instansi secara umum (Azizah et al., 2022).

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggungjawab seseorang atas tugas-tugas yang ditugaskan kepadanya, dan ini dapat meningkatkan antusiasme kerja karyawan sehingga tujuan organisasi dicapai (Kibar, 2023). Disiplin yang

baik dalam manajemen sumber daya manusia mencakup elemen kontrol diri dan komitmen terhadap tujuan organisasi. Pada penelitian yang dilakukan oleh Azhar (2023), disiplin memainkan peran penting dalam mempertahankan perilaku kerja yang sesuai dan efektif. Perusahaan atau organisasi menemukan bahwa ketika karyawan memahami dan menerima peraturan serta standar kerja yang jelas, mereka lebih cenderung mematuhi dan mempertahankan perilaku yang sesuai dengan harapan organisasi. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi cenderung memiliki orientasi tujuan yang kuat, yang memotivasi mereka untuk bekerja lebih keras dan lebih efektif dalam mencapai target perusahaan (Maulidina et al., 2023).

Motivasi kerja adalah kunci untuk mendorong karyawan mencapai kinerja optimal dan berkontribusi penuh terhadap keberhasilan perusahaan. Dengan motivasi yang tinggi, karyawan akan lebih bersemangat, proaktif, dan berkomitmen untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik (Hustia, 2020). Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi agar karyawan terus terdorong untuk memberikan yang terbaik. Motivasi yang tinggi melahirkan rasa memiliki dan tanggung jawab yang kuat terhadap pekerjaan. Karyawan yang berkomitmen cenderung lebih disiplin dalam mematuhi aturan dan prosedur perusahaan (Alami et al., 2022).

Motivasi kerja merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian tujuan. Pemberian motivasi pada dasarnya adalah memberikan kepuasan kerja kepada karyawan dengan harapan karyawan akan bekerja dan menjaga produktivitas yang lebih baik lagi dalam bekerja yang pada akhirnya kinerja organisasi juga akan semakin baik (Hustia, 2020). Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya (D. A. Putra & Adriansyah, 2022).

Motivasi kerja menjadi hal yang penting untuk dikelola dalam suatu perusahaan. Hal ini dikarenakan motivasi kerja dikenal sebagai salah satu hal penting untuk organisasi (Zameer et al., 2019). Menurut Alami (2022), motivasi kerja dan lingkungan kerja secara kolektif memengaruhi disiplin kerja. Aryani

(2021) memaparkan bahwa motivasi kerja yang tinggi dapat memiliki dampak signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini sejalan dengan banyaknya penelitian yang menyebutkan pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja dalam konteks terpenuhinya kebutuhan dan keinginan karyawan untuk meningkatkan kinerja.

Fenomena yang berkaitan dengan motivasi adalah para pegawai belum sepenuhnya menyadari arti peranan motivasi, masih kurangnya tingkat absensi dalam berkerja merupakan bukti nyata bahwa motivasi yang masih rendah (Elisnawati, 2023). Motivasi kerja sangat relevan di setiap organisasi karena motivasi kerja karyawan memiliki peran untuk pencapaian tujuan organisasi (Hutomo, 2023). Motivasi kerja memainkan peran penting dalam membentuk efisiensi dan kinerja karyawan dalam pengaturan kerja. Penting untuk memahami faktor-faktor yang mendorong motivasi bagi generasi karyawan tertentu untuk mengoptimalkan hasil kerja mereka. Di antara berbagai kelompok generasi, Generasi Z telah mengumpulkan perhatian yang signifikan di bidang motivasi kerja (Syahdi, 2024).

Permasalahan umum terkait motivasi kerja adalah kurangnya pengakuan dan penghargaan atas kontribusi karyawan (Poli & Trang, 2023). Sistem *reward* adalah salah satu strategi yang digunakan oleh Manajer Sumber Daya Manusia untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang sesuai serta memfasilitasi mereka untuk meningkatkan kinerja mereka melalui motivasi dan untuk mematuhi undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan (Akbar, 2023). Berdasarkan wawancara dengan Kepala Bagian Keuangan Setditjen Kerja Sama Multilateral Kementerian Luar Negeri RI sebagai salah satu atasan Gen Z, kurangnya penghargaan terhadap kontribusi generasi Z di Kementerian Luar Negeri RI menghambat optimalisasi potensi mereka dalam bekerja dan mempengaruhi motivasi kerja.

Alami (2022) menemukan bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan pada PAM Tirta Kamuning Kuningan. Penelitian oleh Ramdhona (2022) menegaskan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pada Guru SMK Muhammadiyah Tasikmalaya secara positif dan signifikan. Penelitian Wahyudin (2020) mengungkapkan bahwa dengan motivasi kerja yang baik, ASN mampu bertanggung jawab terhadap tugasnya, meningkatkan

keaktivitas dan partisipasinya dalam pekerjaan dan motivasi kerja juga dapat meningkatkan kedisiplinan ASN. Selain motivasi kerja, salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu lingkungan kerja (Ramdhona 2022).

Penelitian terdahulu menemukan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja dapat meningkatkan konsentrasi dan efisiensi kerja, serta mengurangi angka absensi karena masalah kesehatan terkait pekerjaan (Rabuana & Yanuar, 2023). Lingkungan kerja yang kondusif pada perusahaan dapat memberikan manfaat bagi karyawan untuk menciptakan sikap disiplin kerja karyawan dan meningkatkan semangat kerja karyawan (Wahyuningrum et al., 2020). Lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan semangat dan disiplin kerja sehingga tujuan organisasi akan terealisasi dengan baik. Lingkungan kerja yang nyaman merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi disiplin kerja (Asfar, 2020) .

Lingkungan kerja adalah kunci untuk mendorong semangat dan kedisiplinan karyawan, sehingga tujuan organisasi dapat terwujud (Rijal & Indiyati, 2024). Lingkungan kerja yang baik bisa tercipta jika kita memperhatikan unsur-unsur yang ada dalam lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik merupakan harapan bagi pegawai (A. Putra & Aprianti, 2020). Menurut Kintan (2022) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang ideal, kita perlu memperhatikan berbagai aspek, mulai dari kondisi fisik tempat kerja hingga faktor-faktor non-fisik seperti hubungan antar karyawan dan kepemimpinan. Hal ini sejalan dengan harapan karyawan akan tempat kerja yang nyaman dan mendukung (Aprianti & Wulandari, 2022). Berdasarkan hasil wawancara dengan biro Rumah Tangga Kementerian Luar Negeri RI (Sarana & Prasarana), kondisi lingkungan fisik Kementerian Luar Negeri saat ini telah mencapai standar yang baik, ditandai dengan kelengkapan fasilitas penunjang kerja, pemeliharaan gedung yang rutin, serta penerapan tata ruang yang efektif, sehingga mendukung produktivitas dan

kenyamanan para pegawai (Marlius & Sholihat, 2022). Sedangkan hasil wawancara dengan biro SDM Kementerian Luar Negeri RI (bulan September 2024), mengatakan bahwa sebagian besar karyawan generasi Z di Kementerian Luar Negeri RI memiliki hubungan agak sedikit kaku terhadap atasannya, lebih terlihat pada komunikasinya. Komunikasi ini merupakan salah satu indikator pada lingkungan kerja non fisik Sedarmayanti (2017).

Penelitian Aprianti (2022) mengemukakan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah. Salah satu upaya instansi pemerintah dalam mempertahankan kinerja pegawainya yaitu dengan cara memperhatikan kedisiplinan dan lingkungan kerja non fisik yang merupakan salah satu faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal (Sari, 2022).

Berdasarkan literatur penelitian sebelumnya, lingkungan kerja non fisik memiliki dampak yang positif terhadap disiplin kerja. Hal ini dibuktikan dalam penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik mempunyai dampak yang positif terhadap disiplin kerja (Aprianti & Wulandari, 2022). Salah satu faktor yang dapat memicu terciptanya disiplin kerja adalah lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja yang kondusif pada perusahaan dapat memberikan manfaat bagi karyawan untuk menciptakan sikap disiplin kerja karyawan dan meningkatkan semangat kerja karyawan (Wahyuningrum & Sudarso, 2020). Tantangan yang dihadapi oleh Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia dalam mengelola karyawan generasi Z meliputi kebutuhan untuk menciptakan lingkungan kerja yang sesuai dengan ekspektasi mereka, seperti fleksibilitas, inklusivitas, dan dukungan sosial yang kuat.

Berdasarkan literatur penelitian sebelumnya, motivasi kerja memiliki dampak yang positif terhadap disiplin kerja. Hal ini dibuktikan dalam penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa motivasi kerja mempunyai dampak yang positif terhadap disiplin kerja (Waskito, 2022). Motivasi kerja memiliki keterikatan dalam upaya penegakan dan meningkatkan kedisiplinan dalam kegiatan suatu perusahaan (Elvasusanti, 2019). Motivasi kerja yang baik memastikan karyawan mematuhi aturan dan prosedur yang berlaku, yang pada gilirannya dapat meningkatkan disiplin kerja secara keseluruhan.

Meskipun sejumlah penelitian telah mengkaji pengaruh lingkungan kerja non-fisik dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan, namun penelitian yang spesifik mengarah pada generasi Z, khususnya dalam konteks sektor pemerintahan, masih sangat terbatas. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kekosongan tersebut dan memberikan kontribusi empiris yang signifikan bagi pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif untuk generasi Z di Kementerian Luar Negeri RI.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, dapat dirumuskan beberapa pertanyaan penelitian yang menjadi fokus utama untuk dipecahkan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut.

1. Bagaimana lingkungan kerja non fisik di Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia?
2. Bagaimana motivasi kerja karyawan generasi Z di Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia?
3. Bagaimana disiplin kerja karyawan generasi Z di Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja nonfisik terhadap disiplin kerja karyawan generasi Z di Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia?
5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan generasi Z di Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan yang diharapkan peneliti dari tesis ini, yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja non fisik karyawan generasi Z di Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia.
2. Untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja karyawan generasi Z di Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia
3. Untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja karyawan generasi Z di Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia

4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja nonfisik terhadap disiplin kerja karyawan generasi Z di Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia.
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan generasi Z di Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat, baik dari segi praktis maupun akademis, sebagai berikut:

1.5.1 Manfaat Teoritis

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya berhubungan dengan pengaruh lingkungan kerja nonfisik dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan generasi Z. Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan untuk penelitian lebih lanjut yang ingin mengkaji variabel-variabel lain yang mempengaruhi disiplin kerja di sektor pemerintahan maupun swasta.
2. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi penelitian-penelitian berikutnya yang ingin mengeksplorasi lebih dalam hubungan antara variabel-variabel yang diteliti, atau mengevaluasi interaksi antara variabel lain seperti kompensasi, kepemimpinan, atau budaya organisasi yang juga memengaruhi disiplin kerja generasi Z.

1.5.2 Manfaat Praktis

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat dalam merancang kebijakan dan strategi pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan generasi Z melalui penyesuaian lingkungan kerja nonfisik dan penerapan motivasi kerja yang lebih efektif. Hasil penelitian ini dapat membantu Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan mendukung keterlibatan serta produktivitas karyawan generasi Z.

2. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi bagi instansi pemerintah lainnya dalam mengelola sumber daya manusia, khususnya dalam menghadapi tantangan pengelolaan karyawan dari generasi Z yang memiliki karakteristik unik. Hasil penelitian ini dapat membantu meningkatkan efektivitas organisasi melalui pendekatan manajemen yang lebih sesuai dengan kebutuhan dan preferensi generasi Z.
3. Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman karyawan generasi Z mengenai pentingnya lingkungan kerja nonfisik yang positif dan motivasi kerja dalam mencapai disiplin kerja yang optimal. Pemahaman tersebut diharapkan dapat memotivasi mereka untuk lebih aktif terlibat dalam pengembangan lingkungan kerja yang produktif dan kolaboratif.

1.6 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Sistematika penulisan tugas akhir ini disusun untuk memberikan gambaran mengenai struktur dan isi dari penelitian yang dilakukan, yang terdiri dari lima bab utama sebagai berikut.

BAB I: PENDAHULUAN

Bab tersebut berisi penjelasan secara umum mengenai konteks dan alasan dilakukannya penelitian. Bagian ini mencakup beberapa sub-bab, yaitu Gambaran Umum Objek Penelitian, Latar Belakang Penelitian, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika Penulisan Tugas Akhir. Bab ini bertujuan untuk memberikan dasar pemahaman yang jelas tentang topik yang diteliti dan alasan pentingnya penelitian tersebut.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Bab tersebut menyajikan teori-teori yang relevan dengan penelitian, dimulai dari teori umum hingga yang lebih spesifik terkait dengan variabel-variabel yang diteliti. Selain itu, bab ini juga mengulas penelitian terdahulu yang terkait dengan topik tersebut, serta kerangka pemikiran yang menjadi dasar dari hipotesis penelitian. Tinjauan pustaka tersebut akan memberikan landasan teoritis yang kuat dan memperjelas posisi penelitian dalam konteks ilmu pengetahuan.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab tersebut menjelaskan metode yang digunakan dalam penelitian, seperti pendekatan penelitian, jenis penelitian, operasionalisasi variabel, populasi dan

sampel penelitian, teknik pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, serta teknik analisis data yang digunakan. Bab tersebut bertujuan untuk memastikan transparansi dan akurasi dalam proses penelitian sehingga hasil penelitian dapat diuji serta diulang oleh peneliti lain.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan hasil penelitian yang diperoleh dari pengumpulan data, kemudian dilanjutkan dengan pembahasan mendalam terkait temuan-temuan tersebut. Bagian hasil penelitian memuat data yang telah diolah secara sistematis sesuai dengan perumusan masalah dan tujuan penelitian, sementara bagian pembahasan memberikan interpretasi atas hasil yang diperoleh dengan menghubungkannya pada teori-teori yang relevan serta penelitian terdahulu. Bab tersebut juga membandingkan hasil penelitian dengan penelitian-penelitian sebelumnya untuk memberikan konteks yang lebih luas.

BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN

Bab tersebut menyajikan kesimpulan dari penelitian yang merupakan jawaban atas pertanyaan penelitian berdasarkan temuan dan pembahasan yang telah dilakukan. Selain itu, bab tersebut juga menyampaikan saran-saran yang bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan, seperti Kementerian Luar Negeri RI, sektor pemerintahan lainnya, dan peneliti selanjutnya. Saran yang diberikan diharapkan dapat memberikan rekomendasi praktis dan arah penelitian lebih lanjut di masa depan.