

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi saat ini dimana perusahaan mengalami perubahan yang begitu cepat di dalam kehidupan manusia, termasuk di bidang ekonomi. Aset ekonomi sebagai infrastruktur bagi para bisnis semakin meningkatnya teknologi dan ilmu pengetahuan, maka semakin ketatnya persaingan oleh karena itu, sumber daya manusia dituntut terus-menerus mampu mempertahankan perusahaan agar tetap kompetitif. Apabila suatu perusahaan tidak dapat mendukung, maka semakin lama etos kerja para karyawan dan semakin menurunnya produktivitas perusahaan.

Sumber daya manusia yaitu sumber daya organisasi yang sangat penting dalam berjalannya perusahaan yang berkualitas tinggi terhadap kinerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan. Setiap perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia yang profesional dan berkompeten menjadi kunci salah satu yang paling berguna bagi kelangsungan hidup suatu perusahaan. Sumber daya manusia menggambarkan sebagai tenaga kerja tidak terlepas dari masalah yang berkaitan dengan etos kerja yaitu adanya karyawan yang pasif, terjadinya hubungan yang kurang baik antar rekan kerja serta memiliki sikap mengeluh terhadap pekerjaan yang di berikan oleh perusahaan. Kinerja adalah salah satu faktor internal bagi perusahaan yang berperan penting atas keberhasilan atau tidaknya tujuan yang direncanakan.

Permasalahan yang terjadi dalam perusahaan saat ini adalah kesulitan menggapai tujuan yang sudah direncanakan, hal ini dikarenakan kurangnya kinerja yang dihasilkan oleh pegawai itu sendiri. Perusahaan melakukan berbagai cara untuk bisa meningkatkan kinerja pegawainya supaya mampu memberikan peranan yang baik kepada perusahaan. Menurut Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Pada dasarnya kinerja sangat mempengaruhi kualitas dari suatu perusahaan, dimana kinerja menentukan tingkat keberhasilan dari jalannya suatu perusahaan dari tahun ke tahun yang dihasilkan oleh sumber daya manusia yang memiliki perusahaan sesuai standar kerja yang telah ditetapkan (Irnawati, 2021). Menurut Muis et al., (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melakukan tugas yang diberikan kepadanya dengan keterampilan, pengalaman dan kejujuran serta tepat waktu, kinerja memiliki tiga faktor penting diantaranya kemampuan dan minat pegawai, kemampuan dan penerimaan tugas serta motivasi pegawai.

Dalam riset yang dilakukan oleh Rambe & Setyawati (2017) menyatakan bahwa kinerja seorang pegawai dalam sebuah organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya 1) faktor etos kerja kepada pegawai 2) faktor budaya kerja pegawai 3) faktor kepemimpinan kerja pegawai 4) faktor pemberian kompensasi kepada kinerja pegawai. Dari ketiga faktor tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam suatu perusahaan baik skala kecil maupun skala besar. Setiap faktor memiliki formula tersendiri untuk dapat diselesaikan dengan baik oleh organisasi. Dengan demikian bisa dikatakan bahwa kinerja pegawai menentukan suatu tujuan yang ditetapkan oleh sebuah perusahaan..

Kinerja pegawai dapat disimpulkan adalah sebagai tingkat pencapaian pelaksanaan kegiatan dalam mencapai tujuan organisasi, visi dan misi organisasi rencana strategis di organisasi perusahaan. Hal penting pada pengelolaan sumber daya manusia mengenai kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai secara kuantitas dan kualitas dalam melaksanakan tugas yang diberikan, maka hal ini sangat berpengaruh bagi kinerja pegawai.

Salah satu mempengaruhi kinerja pegawai adalah etos kerja. Menurut Timbuleng & Sumarauw (2015) etos kerja adalah salah satu faktor kunci yang mempengaruhi keberhasilan seorang karyawan dalam mencapai tujuan dan sasaran perusahaan. Berbagai upaya telah dilakukan untuk memastikan kinerja karyawan yang optimal, namun sebagai karyawan menerima peraturan yang berlaku dan harus dipatuhi. Setiap proses tentunya tidak terlepas bagi sebuah perusahaan yang sedang berkembang dari berbagai permasalahan yang akan

mempersulit pekerjaan yang ada, karena supervisor melihat etos kerja karyawan untuk mengatasi masalah yang membantu perusahaan meningkatkan hasil prestasi kinerja. Menurut Zulkarnain & Sumarsono (2018) etos kerja adalah seperangkat tindakan positif yang didasarkan pada kesadaran yang jelas, keyakinan yang kuat, dan komitmen yang kuat terhadap seperangkat prinsip, paradigma, dan wawasan kerja yang komprehensif. Menurut Mamminanga (2019) etos kerja adalah sikap yang mendasar oleh sekelompok manusia untuk menilai pekerjaan sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan, sehingga dapat mempengaruhi perilaku kinerja pegawai. Etos kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu hal secara optimal, lebih baik untuk mencapai kuantitas dan kualitas kerja yang sempurna. Pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Andi Masse Dadang (2018), Islamil et al., (2018), dan Kirono & Hidayat, (2022) ditemukan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah budaya organisasi. Dalam sebuah perusahaan budaya organisasi adalah tingkah laku pegawai yang dijadikan sebagai pedoman dalam sebuah organisasi di lingkungan kerja (Widhawati & Damayanthi, 2018). Budaya organisasi perusahaan merupakan hal yang perlu dilakukan oleh perusahaan karena budaya akan selalu berhubungan dengan kehidupan perusahaan. Budaya organisasi tidak akan berjalan sesuai dengan harapan tanpa adanya rasa komitmen yang timbul dari dalam diri seorang pegawai. Budaya organisasi adalah pola yang diterima oleh organisasi untuk memecahkan masalah dengan lingkungan kerja (Nurraya & Widodo, 2022). Pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Fadli (2022) dan Dunggio (2020) bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin dapat memiliki efek pada pengikut bawahan dengan merespons tingkat komitmen yang meningkat (Rivai, 2020). Dapat disimpulkan Kepemimpinan berpengaruh pada seluruh proses pencapaian tujuan perusahaan oleh pegawai mulai dari kinerja tinggi, sistem dan proses visi misi perusahaan yang tercapai. Kepemimpinan tentunya menjadi tonggak yang penting dijalankan oleh seorang

pemimpin untuk membawa dan mengantarkan seluruh pegawai dalam penampilan terbaik dan kinerja perusahaan yang meningkat. Peran seorang pemimpin transformasional sangat diperlukan dalam komponen perilaku yang baik agar dapat diikuti oleh bawahannya salah satunya adalah memiliki jiwa kharismatik dan dapat mempengaruhi idealis karena efektifitas kepemimpinan seseorang di dalam perusahaan diukur dari berkembangnya perusahaan. Pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Triyanti (2019) dan Nilawati (2021) bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain etos kerja, budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, kompensasi juga mempengaruhi kinerja pegawai. Kompensasi ialah pendapatan dalam bentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang didapat karyawan atas jasa yang diberikan pada perusahaan. Faktor penting kompensasi dalam membantu efektifitas kerja para pegawai, karena kompensasi bisa memotivasi para pegawai yang membentuk sebuah aktivitas perusahaan jadi lebih efektif dan efisien. Pada dasar kompensasi mempunyai tujuan memotivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan berupaya mengatasi permasalahan yang terjadi.

Menurut Priyanto (2016:223) dalam buku bahwa kompensasi merupakan semua pendapatan pekerja yang berbentuk uang atau barang, langsung ataupun tidak langsung yang diterima pekerja sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi itu terbagi menjadi dua macam yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial dalam hal ini adalah imbalan yang diperoleh pegawai sebagai balas jasa dari kinerjanya pada suatu perusahaan. Pemberian kompensasi salah satu bagian terpenting dalam manajemen sumber daya manusia guna mempertahankan para pekerja berbakat. Oleh karena itu, faktor-faktor tersebut harus diperhatikan agar kinerja dapat ditingkatkan. Kompensasi yang diberikan pada karyawan bisa berupa kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial. Kompensasi finansial berupa gaji, bonus, komisi, program perlindungan. Sedangkan kompensasi non finansial terdiri dari kepuasan yang diterima karyawan, seperti tanggung jawab, peluang akan pengakuan, peluang akan promosi, atau dari lingkungan psikologis dan fisik di mana karyawan tersebut berada. Kompensasi yang berwujud finansial kemudian

menjadi sesuatu yang dianggap penting bagi karyawan sebagai individu, karena besarnya jumlah finansial ini masih sering dianggap dapat mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Akhirnya timbul persepsi bahwa besarnya kompensasi adalah lebih dari sekedar uang dalam jumlah tertentu yang dapat dibelanjakan untuk membeli sejumlah barang atau jasa, melainkan imbalan finansial dapat berarti kehormatan sosial. Pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Handayani (2017) dan poluakan et al., (2021), dan Bustan & Rina, (2022) bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Badan Pendidikan dan Pelatihan Pemeriksaan Keuangan Negara Badan Pemeriksa Keuangan (Badiklat PKN BPK RI) secara resmi dibentuk pada tahun 1997 dan mulai memiliki gedung sendiri sejak tahun 1999. Badiklat PKN BPK RI merupakan lembaga pemeriksa pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara bebas dan mandiri yang dibentuk dan diatur di dalam UUD 1945. Secara khusus, UU Nomor 15 Tahun 2006 tentang Badan Pemeriksa Keuangan disusun untuk mengatur pelaksanaan tugas dan kewenangan. Badan Pendidikan dan Pelatihan Pemeriksaan Keuangan Negara Badan Pemeriksaan Keuangan (Badiklat PKN BPK RI) bertugas untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia dalam rangka perbaikan kualitas pemeriksaan keuangan negara di masa yang akan datang. Badiklat PKN BPK RI Kalibata Jakarta Selatan melakukan pemeriksaan secara komprehensif mulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pada seluruh lembaga yang terkait dengan mengoptimalkan seluruh satuan kerja sesuai dengan kewenangan serta portofolio.

Salah satu kekuatan pendorong suatu perusahaan adalah karyawan yang dapat melakukan pekerjaan dengan baik sesuai dengan keahliannya. Salah satu yang membuat saya tertarik adalah Badiklat PKN BPK RI Kalibata Jakarta Selatan. Berikut ini adalah data kinerja karyawan Badiklat PKN BPK RI Kalibata Jakarta Selatan selama 3 tahun terakhir sebagai berikut :

Tabel 1. 1
Penilaian Kinerja Pegawai Badiklat PKN BPK RI
Kalibata Jakarta Selatan

No	Indikator Penilaian	Target	Pencapaian		
			2019	2020	2021
1	Kuantitas Kerja	100%	88%	87%	87%
2	Kualitas Kerja	100%	90%	88%	88%
3	Efisiensi	100%	88%	86%	86%
4	Disiplin Kerja	100%	87%	90%	85%
5	Inisiatif	100%	88%	85%	87%
	Rata-Rata	100%	88%	87%	86%

Sumber : Data diolah oleh BADIKLAT PKN BPK RI Kalibata Jakarta Selatan

Dari data diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa Badiklat PKN BPK RI Kalibata Jakarta Selatan belum mencapai target yang ditentukan dan masih terdapat hasil yang belum optimal dari tahun 2019 sampai tahun 2021. Pada tahun 2019 total rata-rata kinerja pegawai yang dicapai sebesar 88%. Lalu tahun 2020 total rata-rata kinerja pegawai yang dicapai sebesar 87%. Sedangkan tahun 2021 total rata-rata kinerja pegawai yang dicapai sebesar 86%. Oleh karena itu, perlu diperhatikan bahwa lembaga harus mampu meningkatkan hasil kerja pegawai agar dapat meningkatkan hasil kerja pegawai di masa yang akan datang.

Sumber daya merupakan aset penting bagi Badiklat PKN BPK RI, sehingga pengelolaan sumber daya menjadi salah satu unsur dalam perusahaan. Oleh karena itu, Badiklat PKN BPK RI harus memiliki keterampilan dan motivasi yang memadai untuk melaksanakan tugasnya secara efektif. Sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, Badiklat berperan penting dalam meningkatkan kompetensi pengelolaan BPK dalam pelaksanaan tugas secara efektif dan efisien dengan memberikan kesempatan dalam kegiatan pengembangan keterampilan lainnya.

Bedasarkan pemaparan latar belakang dapat dilihat dari aspek etos kerja, budaya organisasi, kepemimpinan transformasional dan kompensasi yang menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di negri sipil (PNS), maka penulis mempunyai ketertarikan buat melakukan penelitian menggunakan judul

“Pengaruh etos kerja, budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Badiklat PKN BPK RI Kalibata Jakarta Selatan”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian sebagai berikut :

1. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badiklat PKN BPK RI Kalibata Jakarta Selatan ?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badiklat PKN BPK RI Kalibata Jakarta Selatan ?
3. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badiklat PKN BPK RI Kalibata Jakarta Selatan ?
4. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badiklat PKN BPK RI Kalibata Jakarta Selatan ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka dapat disimpulkan tujuan dalam penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai Badiklat PKN BPK RI Kalibata Jakarta Selatan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Badiklat PKN BPK RI Kalibata Jakarta Selatan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai Badiklat PKN BPK RI Kalibata Jakarta Selatan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Badiklat PKN BPK RI Kalibata Jakarta Selatan.

D. Manfaat Penelitian

Dari tujuan diatas terdapat manfaat penelitian, penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi penulis maupun pihak yang berkepentingan sebagai berikut :

1. Bersifat Teoritis

Hasil penelitian ini mampu memberikan kontribusi pemikiran atau bahan pertimbangan bagi pegawai Badiklat PKN BPK RI Kalibata Jakarta Selatan dalam menentukan pengelolaan sumber daya manusia sebagai langkah selanjutnya

2. Bersifat Akademis

Hasil penelitian ini diinginkan bagi pegawai Badiklat PKN BPK RI Kalibata Jakarta Selatan sebagai salah satu bahan pertimbangan dan wawasan khususnya di bidang pengelolaan sumber daya manusia masalah tentang pengaruh etos kerja, budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, dan kompensasi sebagai bahan referensi bagi penelitian yang akan mendatang dalam mengkaji masalah yang sama atau mengembangkan kembali dengan penambahan variabel yang belum diteliti dalam penelitian ini.

3. Bersifat praktis

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi pegawai Badiklat PKN BPK RI Kalibata Jakarta Selatan, terutama mengenai pentingnya pengaruh etos kerja, budaya organisasi, kepemimpinan transformasional dan kompensasi dalam meningkatkan kinerja pegawai.