

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan modal dasar suatu perusahaan untuk melakukan aktivitas dengan sebuah batasan yang dapat diidentifikasi secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Wardhana et al., (2022) mengemukakan bahwa sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadai bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya.

Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi lembaga/organisasi untuk dapat terus melangsungkan tujuan yang akan dicapai. Oleh karena itu upaya-upaya meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup lembaga/organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Menurut Maarif & Kartika (2021), kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal. Tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Karyawan dalam lingkup pemerintahan biasa dikenal dengan Pegawai Negeri Sipil (PNS). Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur negara yang mempunyai peranan dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan harus mempunyai sikap disiplin yang tinggi, kinerja yang baik, perilaku yang penuh dengan kesetiaan kepada Negara,

bermental baik, profesional, sadar akan tanggung jawab sebagai pelayan publik serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa.

PP RI No.53 Tahun 2010 Tentang Disiplin PNS menyebutkan pada pasal 1 angka 1 Bahwa Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman Disiplin. Dan pasal 3 angka 4 pegawai harus menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan serta angka 11 menyebutkan PNS wajib masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja.

BKKBN merupakan salah satu Lembaga Negara Non-Kementerian (LPNK) yang bertugas dalam upaya pengendalian penduduk dan mewujudkan program-program keluarga berencana. Dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dibutuhkan adanya disiplin yang maksimal. Berdasarkan kenyataan yang ditemukan di lapangan bahwa penerapan disiplin pegawai pada Kantor Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) belum maksimal. Hal ini diperkuat dengan data rekapitulasi kinerja pegawai BKKBN tahun 2019-2021 yang terdapat pada Tabel 1.1.

Tabel.1.1
Rekapitulasi Kinerja Pegawai BKKBN
Tahun 2019 – 2021

No	Unsur yang Dinilai	Tahun			Target
		2019	2020	2021	
1.	Kualitas kerja	75%	78%	81%	100%
2.	Target kerja (SKP)	70%	73%	76%	100%
3.	Pengetahuan pekerjaan	76%	79%	82%	100%
4.	Inisiatif	72%	75%	78%	100%
5.	Kemandirian	73%	76%	79%	100%
6.	Kepemimpinan	74%	77%	80%	100%
	Rata-rata	73%	76%	79%	

Sumber: Data Kepegawaian BKKBN

Dari tabel 1.1 terlihat bahwa kinerja pegawai BKKBN mengalami kenaikan dari tahun ke tahun tetapi kenaikan belum mencapai kondisi optimal, dan kinerja pegawai belum mencapai target yang ditetapkan, yaitu 100%. Terbukti dari rata-rata kinerja pegawai tahun 2019 mencapai 73%, tahun 2020 mencapai 76%, dan tahun 2021 mencapai 79% akan tetapi belum mencapai target yang ingin dicapai.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Beberapa faktor di antaranya adalah pelatihan kerja, etos kerja dan disiplin kerja. Hal ini mengingat karena beberapa faktor tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Pelatihan menurut Setiawan et al., (2020) adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai. Dengan adanya pelatihan kerja setiap karyawan dapat memperbaiki kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan, agar dapat lebih mengembangkan kemampuan serta ketrampilan, sehingga dapat berpengaruh terhadap sebuah kinerja atau prestasi kerja yang baik.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Marjaya, I., & Pasaribu, (2019) pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan. Secara tidak langsung, dengan adanya pelatihan bagi karyawan akan bisa membantu karyawan lebih bertanggungjawab terhadap pekerjaannya, dan akan bermanfaat untuk meningkatkan hasil kerja karyawan dan akan mengurangi penggunaan biaya pada pekerjaannya, karena jika karyawan semakin terampil akan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas Sibagariang et al., (2019). Penelitian tentang pengaruh pelatihan terhadap kinerja dilakukan oleh Fahrozi et al., (2022), Hermawati et al (2021), Ratnasari & Aidah (2020) dimana hasil penelitian menunjukkan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Selain pelatihan kerja, pegawai juga harus memiliki etos kerja sehingga tugas yang dibebankan dapat dikerjakan dengan baik. Hal ini memberikan gambaran bahwa dengan etos kerja seseorang diharapkan menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya,

sekaligus menambah wawasan pengetahuan dan keterampilan kerja yang dapat meningkatkan kinerja organisasi. Suatu sikap yang menunjukkan kesemangatan dalam bekerja secara maksimal (Yazid, 2022).

Etos kerja yang dikemukakan oleh Tangkudung, C. A., & Taroreh, (2021) adalah jiwa dan semangat kerja yang dipengaruhi oleh cara pandang terhadap pekerjaan. Cara pandang ini bersumber pada nilai-nilai yang tumbuh, berkembang, dan dianut oleh seseorang masyarakat. Etos kerja merupakan faktor yang paling mempengaruhi dalam terciptanya pertumbuhan suatu usaha. Anoraga (2018:4) menyatakan bahwa etos kerja adalah suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau suatu umat terhadap kerja. Apabila individu yang ada di dalam komunitas atau organisasi memandang kerja sebagai suatu hal yang luhur bagi eksistensi manusia, maka etos kerjanya akan cenderung tinggi. Sebaliknya apabila sikap dan pandangan terhadap kerja sebagai sesuatu yang bernilai rendah bagi kehidupan, maka etos kerja dengan sendirinya akan rendah.

Berdasarkan hasil penelitian Risma & Arwiah (2022); Mahirah, A. M., & Setiani (2022), dan Widyanata et al., (2022) Etos kerja memberikan ada pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa etos kerja adalah suatu totalitas kepribadian dari individu untuk bekerja lebih baik karena mereka memiliki makna terhadap suatu yang mendorong untuk bertindak dan meraih hasil yang optimal. Hal ini juga baik bagi peningkatan kinerja karyawan.

Menurut Agustini (2019:81), disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja bukan berarti membahas tentang peraturan-peraturan di perusahaan, karena dengan disiplin kerja membuat lingkungan kerja menjadi lebih nyaman dan menjaga tingkat kinerja karyawan menjadi lebih produktif. Penelitian tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja dilakukan oleh Ichsan et al., (2020);

Dahlan et al., (2022); dan Shihab et al., (2022) di mana hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis sangat tertarik untuk mengadakan penelitian terhadap masalah ini dengan merumuskan judul **“Pengaruh pelatihan kerja, Etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai BKKBN Deputy Bidang Keluarga Sejahtera dan Pembangunan Keluarga”**.

B. Rumusan masalah

Merujuk pada latar belakang masalah yang telah dijabarkan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini ialah:

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai BKKBN Deputy Bidang Keluarga Sejahtera dan Pembangunan Keluarga?
2. Apakah Etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai BKKBN Deputy Bidang Keluarga Sejahtera dan Pembangunan Keluarga?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai BKKBN Deputy Bidang Keluarga Sejahtera dan Pembangunan Keluarga?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Dalam sebuah penelitian selalu mempunyai arahan untuk mencapai tujuan tertentu. Dengan penelitian ini, diharapkan dapat mencapai tujuan yang sudah ditentukan yaitu sebagai berikut.

1. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai BKKBN Deputy Bidang Keluarga Sejahtera dan Pembangunan Keluarga
2. Untuk menganalisis pengaruh Etos kerja terhadap kinerja pegawai BKKBN Deputy Bidang Keluarga Sejahtera dan Pembangunan Keluarga
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai BKKBN Deputy Bidang Keluarga Sejahtera dan Pembangunan Keluarga

Dengan terlaksana tujuan-tujuan tersebut, maka penelitian ini diinginkan dapat menyampaikan kegunaan sebagai berikut.

1. Teoritis

Penelitian ini mampu menjadi rujukan pada meningkatkan model penelitian tentang pengaruh pelatihan, Etos kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan objek yang lebih luas.

2. Akademis

Hasil penelitian ini diinginkan bisa menambah wawasan pengetahuan, serta menjadi rujukan buat para peneliti lain yang mau melaksanakan penelitian dengan judul pengaruh pelatihan, Etos kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

3. Praktis

Diharapkan hasil penelitian ini bisa menyampaikan kontribusi yang penting untuk peneliti dalam meningkatkan pengaruh pelatihan, Etos kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di BKKBN Deputy Bidang Keluarga Sejahtera dan Pembangunan Keluarga

