

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi dan perubahan birokrasi yang cepat, konsep manajemen sumber daya manusia telah berkembang untuk mengakomodasi dinamika pada dunia bisnis. Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan atau bisnis yaitu Sumber Daya Manusia (SDM) perusahaan itu sendiri. Menurut Husaini (2021), manajemen sumber daya manusia adalah proses yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian kegiatan yang berkaitan dengan analisis dan evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, serta pengelolaan hubungan kerja, dengan tujuan mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Pada dasarnya Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada di suatu perusahaan diharapkan dapat menghasilkan dan mencapai keberhasilan untuk perusahaan karena kinerjanya merupakan tolak ukur untuk menentukan kemajuan perusahaan sebagai penentu keberhasilan perusahaan.

Berdasarkan pernyataan diatas, Hana (2023), menyatakan bahwa kinerja pegawai berperan dalam upaya keberhasilan perusahaan organisasi untuk meningkatkan produktivitas (perencanaan dan pemantauan) dan mendorong kreativitas individu (pemberdayaan dan pelatihan). Sama halnya D. I. Salsabila dan Asmike (2022), mengemukakan perlu diperhatikan mengenai kinerja pegawai untuk mendukung pencapaian keberhasilan perusahaan secara maksimal. Selain memperhatikan kinerja tiap pegawai, perusahaan tentu juga memerlukan pengelolaan yang jelas dan terarah melalui kebijakan-kebijakan perusahaan yang dapat menyesuaikan kepentingan bersama antara pegawai dan perusahaan. Dengan demikian, hasil dari pegawai yang kesadarannya tinggi dan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya akan menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas.

Pada Arsip Nasional Republik Indonesia (ANRI) sebagai lembaga yang memiliki tanggung jawab besar dalam pengelolaan dan pemeliharaan arsip nasional, dibutuhkan kinerja pegawai yang optimal. Aldahwa Putri (2022) menyatakan dengan adanya tugas utama dari Arsip Nasional Republik Indonesia (ANRI) ditemukan penelitian untuk mengetahui secara komprehensif, bahwa

organisasi harus memiliki pegawai yang mempunyai kemampuan dalam manajemen kearsipan, ilmu pengetahuan, menyukai kegiatan layanan jasa, serta memiliki kemampuan pendukung lainnya pada setiap lembaga kearsipan, serta Pendidikan yang sesuai kebutuhan pekerjaan. Sehingga peneliti dapat memberi jalan keluar terhadap masalah organisasi kepada lembaga.

Pada Biro Kepegawaian dan Umum Arsip Nasional Republik Indonesia terdapat fluktuasi kinerja pegawai yang dapat dilihat melalui penilaian kinerja pegawai pada tahun 2021-2023. Berikut ini disajikan data dalam Tabel 1.1 yang menunjukkan penilaian kinerja pegawai pada Biro Kepegawaian dan Umum Arsip Nasional Republik Indonesia (ANRI) selama periode tersebut:

Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Pegawai Pada Biro Kepegawaian dan Umum Arsip Nasional Republik Indonesia Periode 2021-2023

No	Indikator	Target	Tahun		
			2021	2022	2023
1	Kuantitas	100%	85%	83%	82%
2	Kualitas	100%	85%	82%	83%
3	Efisiensi	100%	86%	80%	83%
4	Disiplin Kerja	100%	80%	82%	85%
5	Inisiatif	100%	85%	83%	84%
Nilai rata-rata		100%	84%	82%	83%

Sumber: Arsip Nasional Republik Indonesia (ANRI)

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa tahun 2021 dan 2023 mengalami kenaikan dan penurunan, di mana penurunan ini disebabkan oleh kinerja pegawai pada Biro Kepegawaian dan Umum Republik Indonesia yang belum optimal. Jika dibiarkan, hal ini dapat berdampak langsung pada lembaga. Pada tahun 2021, nilai rata-rata hanya mencapai 84%. Kemudian, pada tahun 2022, nilai rata-rata penilaian kinerja pegawai mengalami penurunan mencapai 82%, dan pada tahun 2023, nilai rata-rata mengalami kenaikan menjadi 83%. Meskipun ada peningkatan di tahun 2023, target yang ditetapkan belum tercapai.

Oleh karena itu, lembaga atau organisasi perlu mengidentifikasi penyebab masalah sebagai dasar untuk memperbaiki kelemahan dan meningkatkan kinerja pegawai. Permasalahan yang ditemukan dalam kinerja pegawai pada Biro Kepegawaian dan Umum Arsip Nasional Republik Indonesia (ANRI) menunjukkan perlunya penelitian yang komprehensif. Hal ini menegaskan bahwa organisasi

harus saling melengkapi dan mempengaruhi satu sama lain untuk mencapai tujuan dan hasil yang diinginkan dalam manajemen kinerja dan pengembangan tim. Dengan demikian, peneliti dapat memberikan solusi bagi instansi dalam menghadapi masalah organisasi. Penelitian ini akan berfokus pada beberapa faktor yang mendukung peningkatan kinerja pegawai pada Biro Kepegawaian dan umum Arsip Nasional Republik Indonesia (ANRI), yaitu: Etos Kerja, Pendidikan, Pelatihan, dan Beban Kerja.

Faktor pertama yang mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai adalah Etos kerja. Etos kerja menjadi salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu Lembaga dalam upaya meningkatkan kinerja pegawainya. Etos kerja juga dapat diartikan sebagai kegemaran pegawai terhadap pekerjaannya dan kemampuan untuk bekerja lebih baik guna mendapatkan hasil yang baik dari pekerjaannya. Etos kerja yang tinggi mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih giat, bertanggung jawab, dan memiliki komitmen yang kuat terhadap pekerjaan. Dengan etos kerja yang baik, pegawai lebih termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga etos kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Azizah (2021) yang menyatakan bahwa secara parsial etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor kedua yang mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai adalah Pendidikan. Pendidikan merupakan faktor krusial yang mempunyai dampak besar terhadap statistik kehidupan. Menurut Lumintang et al. (2022), pendidikan mempunyai dampak untuk membentuk kepribadian seseorang dengan lebih baik menjadi apa yang mereka inginkan. Indonesia sangat menghargai pendidikan karena pemerintah pusat memberikan perhatian khusus terhadap hal ini. Semakin unggulnya pendidikan, Indonesia akan memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang unggul. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh penelitian Saidah (2021), mengenai pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai bahwasanya pendidikan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Faktor ketiga yang mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai adalah pelatihan. Pelatihan merupakan kewajiban perusahaan dan semua pihak dan semua pihak terkait dalam pengembangan dan perencanaan usaha. Hal ini dikarenakan organisasi berinvestasi dalam pengembangan nilai-nilainya dalam jangka panjang

dengan mengadakan sesi pelatihan. Melalui pelatihan, perusahaan dapat membantu pegawai memperoleh lebih banyak pengetahuan dan keterampilan agar pekerjaan mereka lebih efisien. Hal ini dikenal sebagai penilaian kinerja atau penilaian prestasi, dan hal ini juga penting untuk menentukan seberapa sukses pelatihan dan pencapaian seorang pegawai. Adapun hasil penelitian yang dikemukakan Yulianto (2021) menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kemudian selain faktor etos kerja, pendidikan, dan pelatihan adapula faktor lainnya yaitu beban kerja. Pemanfaatan waktu kerja yang tersedia untuk menyelesaikan sejumlah tugas menjadi dasar terjadinya beban kerja, yang ditunjukkan dengan aktivitas-aktivitas yang dilakukan pegawai selama jam kerja, baik aktivitas langsung maupun tidak langsung, serta aktivitas lain yang bersifat pribadi dan tidak efektif. Salah satu penyebab terjadinya kelelahan kerja adalah beban kerja yang berlebihan sehingga dapat menurunkan motivasi dan semangat kerja pegawai. Motivasi kerja pegawai sangat dipengaruhi oleh beban kerja yang berlebihan dan keterampilan kerja yang tidak sesuai dengan tugas yang diberikan. Namun, pegawai tidak akan merasakan beban ketika jika mereka melihat semua pekerjaan yang diberikan kepada mereka sebagai bagian dari tugas pekerjaan mereka. Hal ini didukung penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Arif (2022) bahwa hasil koefisien korelasi dalam analisis korelasi menunjukkan bahwa adanya hubungan antara variabel beban kerja dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian di Biro Kepegawaian dan Umum Arsip Nasional Republik Indonesia (ANRI) dengan judul **“Pengaruh Etos Kerja, Pendidikan, Pelatihan, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Kepegawaian dan Umum Arsip Nasional Republik Indonesia (ANRI) Cabang Ampera Jakarta.”**

B. Rumusan Masalah

1. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Biro Kepegawaian dan Umum Arsip Nasional Republik Indonesia (ANRI) Cabang Ampera Jakarta?

2. Apakah pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Biro Kepegawaian dan Umum Arsip Nasional Republik Indonesia (ANRI) Cabang Ampera Jakarta?
3. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Biro Kepegawaian dan Umum Arsip Nasional Republik Indonesia (ANRI) Cabang Ampera Jakarta?
4. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Biro Kepegawaian dan Umum Arsip Nasional Republik Indonesia (ANRI) Cabang Ampera Jakarta?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro Kepegawaian dan Umum Arsip Nasional Republik Indonesia (ANRI) Cabang Ampera Jakarta.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel pendidikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Kepegawaian dan Umum Arsip Nasional Republik Indonesia (ANRI) Cabang Ampera Jakarta.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Biro Kepegawaian dan Umum Arsip Nasional Republik Indonesia (ANRI) Cabang Ampera Jakarta.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro Kepegawaian dan Umum Arsip Nasional Republik Indonesia (ANRI) Cabang Ampera Jakarta.

2. Kegunaan Penelitian

- a. Bagi Akademis
Penelitian ini dapat dijadikan acuan sebagai rujukan ilmiah untuk melakukan penelitian tambahan atau sumber informasi tambahan mengenai penelitian terkait.
- b. Bagi Teoritis

Penelitian ini bermanfaat sebagai sumber rujukan untuk penelitian yang relevan dan dapat dijadikan referensi dalam pengembangan ilmu pengetahuan untuk melakukan penelitian selanjutnya.

