

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam keberhasilan bisnis besar dan kecil. Pentingnya sumber daya manusia terus berkembang karena departemen ini dipandang sebagai pengubah permainan dalam kesuksesan organisasi. Memiliki orang-orang yang cakap dalam staf sangat penting untuk keberhasilan dan daya saing organisasi. Dengan staf yang berbakat, bisnis dapat lebih mudah mencapai tujuannya. Karena mereka bertanggung jawab untuk memastikan semua hal lain dalam organisasi berjalan dengan baik, sumber daya manusia perusahaan sangat berharga. Kemanjuran dan efisiensi suatu organisasi secara langsung dipengaruhi oleh sumber daya manusianya.

Kinerja merupakan aspek penting dari HRM untuk diperhitungkan. Secara umum kinerja merupakan tolak ukur sebuah organisasi yang berpedoman pada kualitas diri dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang sedang dihadapi, seberapa banyak pekerjaan yang mampu diselesaikan dan seberapa berkualitas pekerjaan yang dapat dihasilkan dan memberikan dampak berarti dalam suatu organisasi baik itu perusahaan maupun lembaga. Menurut Budiyanto & Mochklas (2020) kinerja adalah gambaran tentang seberapa baik suatu organisasi telah mampu menjalankan strategi yang dikembangkannya untuk mencapai tujuan, sasaran, visi, dan misinya dengan tetap mematuhi semua hukum dan standar etika yang berlaku. Setiap bisnis atau organisasi akan memiliki ekspektasi yang tinggi terhadap karyawannya karena kinerja yang tinggi sangat penting untuk pertumbuhan bisnis atau organisasi. Pekerja yang berhasil dalam pekerjaannya akan memberikan dampak positif bagi

keberhasilan perusahaan, sedangkan pekerja yang gagal akan memberikan dampak negatif.

Jika pekerja bekerja lebih baik, bisnis atau organisasi secara keseluruhan akan lebih baik. Organisasi atau institusi akan menderita jika kinerja karyawan tidak dipantau dan dikendalikan secara efektif. Karena kinerja karyawan di bawah standar, bisnis dan organisasi akan gagal mencapai tujuan mereka. Penilaian kinerja memberikan kerangka kerja kuantitatif untuk mengevaluasi kontribusi pekerja. Selain berfungsi sebagai mekanisme umpan balik, penilaian kinerja dapat digunakan dalam proses manajemen kinerja untuk menentukan peringkat karyawan, menghitung gaji, menentukan bonus, memberikan promosi, dan memilih karyawan baru. Tujuan dari tinjauan kinerja adalah untuk memberikan kritik konstruktif kepada karyawan tentang kinerja mereka dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya (Bagis *et al.*, 2021).

Kinerja merupakan hasil unjuk kerja, yang kemudian mendapatkan penilaian dari hasil evaluasi kinerja. Kepuasan kerja dan dedikasi terhadap pekerjaan seseorang adalah dua kontributor penting bagi produktivitas karyawan di tempat kerja. Karyawan yang melaporkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi juga cenderung melaporkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Ketika pekerja bahagia dalam pekerjaan mereka, mereka memberikan segalanya setiap hari, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan meningkatkan kualitas keluaran. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap pekerjaannya dan yang melaksanakan tugas dan kewajibannya secara akurat sesuai dengan instruksi teknis dan instruksi pelaksanaan melaporkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Kualitas kerja pada akhirnya membentuk kinerja, dan penelitian telah menunjukkan bahwa pekerja yang lebih bahagia menciptakan pekerjaan yang lebih baik. Tidak diragukan lagi ada jalan dua arah antara kepuasan pada pekerjaan dan produktivitas. Karyawan yang tindakannya sesuai dengan deskripsi pekerjaannya cenderung memiliki hasil yang lebih baik. Ketika keterampilan karyawan sejalan dengan apa yang dibutuhkan di tempat kerja, baik pemberi kerja maupun pekerja mendapat manfaat. Mereka yang diperlengkapi dengan baik untuk menyelesaikan pekerjaan mereka lebih cenderung bangga dengan karir mereka. Kepuasan kerja juga merupakan hasil implementasi dari pemenuhan kebutuhan, yang mana pegawai senantiasa merasa memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi ketika hasil timbal balik dari pekerjaan tersebut dinilai mencukupi untuk pemenuhan kebutuhannya.

Begitu juga dengan etos kerja, etos kerja merupakan faktor yang sering kali dihubungkan dengan kinerja pegawai, Etos kerja bisa diartikan sebagai semangat pegawai dalam memberikan kontribusi pada perusahaan atau lembaga. Semangat ini bisa didapatkan dari rasa nyaman yang diberikan perusahaan atau lembaga untuk pegawainya yang bekerja di perusahaan atau lembaga tersebut. Menurut Hidayat & Agustina (2020) bahwa etos kerja adalah cara berpikir esensial tentang diri sendiri dan masyarakat di mana seseorang hidup. Sementara itu, pekerjaan dapat dilihat sebagai perusahaan komersial yang penting untuk kelangsungan hidup, kebutuhan yang jelas, atau bagian integral dari kesadaran diri seseorang yang suci. Jika orang-orang di area tersebut melihat pekerjaan mereka sebagai kontribusi untuk kebaikan umat manusia yang lebih besar, mereka cenderung memiliki etos kerja yang kuat.

Namun, jika orang menganggap pekerjaan mereka tidak penting, etos kerja mereka akan mencerminkan persepsi tersebut.

Peneliti dalam penelitian ini meneliti hubungan kepuasan kerja dengan kinerja di Balai Rehabilitasi BNN Tanah Merah kota Samarinda. Tingkat kepuasan kerja dan etos kerja karyawan pusat berfungsi sebagai metrik kinerja. Dengan melihat dari beberapa fenomena terkait kinerja pegawai dalam lingkup lembaga tersebut. Kinerja organisasi diukur dalam kaitannya dengan seberapa baik strategi perencanaannya (yang mencakup tujuan, sasaran, visi, dan tujuan) dilakukan melalui pelaksanaan kegiatan, program, dan kebijakan. Kinerja individu atau kelompok dapat dipahami dan diukur jika dibandingkan dengan kriteria atau standar yang ditetapkan oleh organisasi. Jika tidak ada standar untuk sukses, tidak mungkin untuk mengetahui kinerja seseorang atau organisasi, karena pengukuran kinerja adalah proses membandingkan hasil kerja yang sebenarnya dengan yang ideal. Informasi tentang kemandirian tindakan dalam mencapai tujuan, serta data tentang penggunaan sumber daya yang efisien dalam menciptakan produk dan layanan, kualitas produk, hasil aktivitas relatif terhadap penggunaan yang dimaksudkan, dan hasil tindakan.

Badan Narkoba Nasional (disingkat BNN) adalah LPNK (Lembaga Pemerintah Non Kementerian) Indonesia yang bertugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pencegahan, pemberantasan, dan peredaran gelap Narkoba (kecuali nikotin dan alkohol). Sementara Deputy Bidang Rehabilitasi BNN bertanggung jawab langsung kepada Dirjen, Balai Rehabilitasi BNN Tanah Merah Samarinda merupakan unit pelaksana teknis (UPT) di lingkungan BNN. Balai Rehabilitasi Badan Narkotika Nasional Tanah Merah Samarinda diresmikan pada

tanggal 11 Agustus 2014 oleh Kepala BNN Republik Indonesia KomJen Pol. Dr. Anang Iskandar, S.H., M.H. beserta Gubernur Kalimantan Timur Dr. H. Awang Faroek Ishak, MM., M.Si. Berlokasi di Kelurahan Tanah Merah Kecamatan Samarinda Utara Balai Rehabilitasi ini mulai beroperasi sejak November 2013. Didirikan dengan misi “Jadikan nama Anda sebagai pusat yang memiliki reputasi baik bagi para penyalahguna dan pecandu narkoba di Indonesia tengah untuk mendapatkan perawatan rehabilitasi medis dan sosial”, Balai Rehabilitasi BNN Tanah Merah merupakan satu-satunya fasilitas sejenis di bawah naungan Badan Narkotika Nasional di Kalimantan.

Dengan kapasitas daya tampung klien lebih dari 200 orang inilah yang menjadikan Balai Rehabilitasi BNN Tanah Merah kota Samarinda ini sangat membutuhkan kekuatan sumber daya manusia yang memiliki kualitas kemampuan kerja dan dedikasi yang tinggi sehingga dapat dinyatakan layak dan memenuhi kebutuhan standar kriteria dari Badan Narkotika Nasional (BNN). Dengan banyaknya jumlah klien yang membutuhkan penanganan yang prima, Balai Rehabilitasi BNN Tanah Merah kota Samarinda sudah seharusnya memiliki Sumber daya Manusia yang memadai. Pegawai yang memiliki standar kinerja yang baik, yang benar-benar telah selaras dengan Visi dan Misi Lembaga tersebut. Kinerja pegawai dinilai menjadi faktor yang sangat penting dan menjadi kebutuhan yang harus dipenuhi. Sementara itu dari sudut pandang pegawai itu sendiri, banyak faktor yang menjadi pendorong dan tolak ukur kinerja di antaranya yang menarik yaitu kepuasan kerja dan etos kerja. Karena kepuasan kerja dan etos kerja pegawai pada lembaga Negara cenderung memiliki perbedaan dengan perusahaan atau

lembaga swasta. Begitu juga dengan Kinerja yang dihasilkan biasanya memiliki perbedaan.

Dalam rangka memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat sekitar dan pelanggannya, Balai Rehabilitasi BNN Tanah Merah di Kota Samarinda mengandalkan kerja keras dan dedikasi para stafnya. Institusi harus lebih memperhatikan isu-isu seperti moral karyawan dan kepuasan kerja. Balai Rehabilitasi BNN Tanah Merah Kota Samarinda belum pernah melakukan penelitian yang secara khusus membahas kebahagiaan karyawan dalam bekerja atau komitmen terhadap perusahaan. Tingkat kepuasan atas pelayanan yang diberikan hanya diukur berdasarkan kritik dan saran dari klien. Sementara itu untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja dan etos kerja pegawainya masih sangat diperlukan penelitian yang mendalam karena pegawai di lingkungan Balai Rehabilitasi BNN Tanah Merah Kota Samarinda ini memiliki dua klasifikasi jenis pegawai yaitu Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN).

Masing-masing dari klasifikasi pegawai tersebut memiliki karakteristik yang berbeda, yang secara langsung memiliki tingkat kepuasan kerja dan etos kerja yang berbeda, hal ini dinilai dapat mempengaruhi kinerja dan capaian kerja. Berdasarkan data kepegawaian Balai Rehabilitasi BNN Tanah Merah Samarinda di Tahun 2023 berjumlah 145 pegawai, masing-masing terdiri dari 1 (satu) Kepala / Pimpinan yang berlatar belakang dari Instansi POLRI, 29 (dua puluh sembilan) pegawai yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS), dan 115 (seratus lima belas) Pegawai dengan status Pegawai Pemerintahan Non Pegawai Negeri (PPNPN). Jumlah pegawai yang berstatus sebagai PPNPN masih lebih banyak dibandingkan dengan jumlah

Pegawai Negeri Sipil, tentu saja tingkat kepuasan kerja dan etos kerja sangat dibutuhkan oleh lembaga ini karena nantinya akan berpengaruh kepada kinerja. Pencapaian kepuasan kerja dan etos kerja dari pegawai merupakan tolak ukur keberhasilan dari sebuah lembaga dalam menjalankan sistem manajemen dan tata kelola Lembaga. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka penelitian ini mengangkat judul: “ **PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BALAI REHABILITASI BADAN NARKOTIKA NASIONAL TANAH MERAH SAMARINDA** “

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dikemukakan diatas maka rumusan masalah didapat adalah sebagai berikut :

1. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Balai Rehabilitasi Badan Narkotika Nasional Tanah Merah Samarinda ?
2. Apakah Etos Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Balai Rehabilitasi Badan Narkotika Nasional Tanah Merah Samarinda ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan yang dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Rehabilitasi Badan Narkotika Nasional Tanah Merah Kota Samarinda.
2. Untuk menganalisis pengaruh antara etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Rehabilitasi Badan Narkotika Nasional Tanah Merah Kota Samarinda.

D. Manfaat Penelitian

Diharapkan bahwa penelitian ini akan memiliki keuntungan pendidikan langsung dan tidak langsung berdasarkan hasil yang diproyeksikan. Berikut ini adalah beberapa keuntungan dari penelitian ini:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, temuan penelitian ini dapat membantu dalam hal-hal berikut:

- a. Studi ini memiliki potensi untuk mengajari kita hal-hal baru tentang manajemen sumber daya manusia dan menyoroti beberapa masalah paling membingungkan yang dihadapi sektor ini. Berfokus pada staf di Balai Rehabilitasi Badan Narkotika Nasional Tanah Merah di Kota Samarinda,

penelitian ini mengkaji hubungan antara kebahagiaan di tempat kerja dan produktivitas.

- b. Manfaat penelitian yang akan datang dengan topik bagaimana kebahagiaan dan etos kerja karyawan mempengaruhi produktivitas di Balai Rehabilitasi Badan Narkotika Nasional Tanah Merah di Kota Samarinda, Indonesia.

2. Manfaat Praktis

Berikut ini adalah beberapa aplikasi dunia nyata dari penelitian ini:

a. Bagi Lembaga

Dengan memberikan umpan balik yang maksimal sebagai penyemangat bagi institusi, temuan penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan saran dan sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan dan mengembangkan kebahagiaan kerja, etos kerja, dan kinerja staf.

b. Bagi Penulis

Studi ini bergantung pada pembelajaran dan pengalaman penulis sebelum melakukan penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia.

c. Bagi Akademik

Semoga bermanfaat bagi para akademisi sebagai sumber informasi, khususnya untuk Program Studi Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Program Studi Pendidikan Ekonomi dan Humaniora.