

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Kejayaan sebuah perusahaan tidak lepas dari hasil kerja para pegawai/karyawan. Manusia sebagai unsur penggerak memiliki peranan yang penting dalam mewujudkan visi organisasi. Pekerja menjadi elemen yang paling dibutuhkan dalam organisasi terutama dalam membuat dan merancang tujuan, inovasi dan mencapai tujuan organisasi. Hal ini membuat SDM dianggap sebagai aset penting dalam perusahaan.

Sumber daya manusia sebagai aset organisasi, untuk meningkatkan produktivitasnya saat bekerja membutuhkan dukungan dari lingkungan kerja. Disamping kontribusi yang besar terhadap efisiensi dan produktifitas organisasi, kewajaran (*fairness*) dan keadilan (*equity*) juga dibutuhkan oleh karyawan. Hak-hak sipil dan undang-undang tentang buruh seperti imbalan kerja minimum dan aturan soal pensiun menunjukkan upaya pemerintah untuk menjamin keadilan bagi karyawan (Simamora, 1995:2). Adapun filosofi yang terkandung dalam konsep SDM menurut Simamora, meliputi:

1. Karyawan dipandang sebagai modal perusahaan yang ketika dikelola secara efektif dapat memberikan keuntungan dalam bentuk kapasitas produksi yang sangat besar.

2. Manajer mempersiapkan berbagai program dan praktik yang bisa memuaskan bagi karyawan baik untuk kebutuhan ekonomi maupun kepuasan pribadi karyawan.
3. Manajer membangun lingkungan kerja yang kondusif sehingga dapat memotivasi karyawan untuk mengembangkan dan memanfaatkan keahlian serta kemampuannya secara maksimal.
4. Program dan praktik personalia dibuat demi mencapai kesepadanan kebutuhan karyawan dan organisasi.

Dari konsep dan filosofi yang dikemukakan di atas, pegawai atau tenaga kerja selain adanya dorongan pribadi dalam bekerja juga sangat membutuhkan lingkungan kerja yang kondusif guna meningkatkan kinerja kerja. Kinerja merupakan perwujudan dari bakat dan keahlian yang dimiliki seseorang. Kinerja mejadi kunci keberhasilan suatu organisasi/perusahaan dalam mewujudkan visi dan misinya. Mathis dan John (2006:113) dalam darwin dkk menyatakan bahwa, output kerja yang diberikan seorang karyawan didasarkan pada pengalaman, kerelaan dalam bekerja, keterampilan dan waktu kerjanya.

Kinerja kerja yang baik menjadi hal yang diharapkan dan ingin dicapai oleh setiap organisasi guna untuk memberikan kepuasan kepada pihak yang menjadi sasaran organisasi. Salah satu lembaga yang menginginkan kepuasan terhadap masyarakat dari pelayanan yang diberikan adalah Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Malang.

Lembaga ini, salah satu lembaga Pemerintah Non-Kementerian yang bertugas meningkatkan pelayanan, pelaksanaan pendaftaran dan sertifikasi tanah di Indonesia serta memiliki fungsi untuk menyelesaikan permasalahan yang berhubungan dengan pertanahan dan memastikan penguatan kepemilikan rakyat atas tanah. Untuk itu, BPN diharapkan dapat bekerja secara optimal dalam melaksanakan tugas dan fungsinya tersebut.

Pelaksanaan tugas dan kewenangan dari BPN Kabupaten Malang dalam mengatur dan mengurus soal pertanahan dinilai masih rendah, seperti pelayanan dalam menerbitkan sertifikat atas hak milik atas lahan yang kurang optimal dan mewujudkan pembaruan agraria berdasarkan peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 62 tahun 2023, masih perlu dimaksimalkan lagi.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi, setelah ditelusuri dan mendatangi langsung ke tempat penelitian, mengindikasikan bahwa kinerja pelayanan yang diberikan pegawai menimbulkan kejenuhan pada masyarakat yang mengurus berkas dan etika pelayanan yang diberikan belum optimal. Hal ini, dikarenakan faktor *quality of work life* yang diberikan lembaga belum memberikan kepuasan kepada pegawainya. Selain itu, etos kerja yang dimiliki karyawan yang menandakan komitmen dan keiklasan dalam bekerja perlu dioptimalkan lagi serta kinerja pelayanan yang diberikan masih terbilang cukup lamban sehingga pelatihan kerja dalam meningkatkan skill perlu diperhatikan di BPN Kabupaten Malang.

Poin-poin penting yang dibahas di atas sangat berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan. Adapun poin-poin yang dimaksud, yaitu: *Quality Of Work Life*, Etos Kerja dan Pelatihan.

Quality of work life (QWL) bermanfaat bagi organisasi untuk terus menarik dan mempertahankan karyawan. Pemberian kualitas kehidupan kerja yang baik dapat menambah kesenangan karyawan, menambah motivasi belajar di tempat kerja, dan membantu sesama pekerja untuk menyelesaikan tugas terutama untuk menghasilkan transisi yang lebih baik. Ketidakpuasan terhadap QWL menjadi masalah yang mempengaruhi kinerja semua karyawan dalam perusahaan terkait. QWL secara tersirat adalah gagasan dimana pemberi kerja perlu mengakui bahwa karyawan memiliki kehidupan sebelum, selama dan sesudah bekerja. Pengakuan itu akan menciptakan kepercayaan dan kesetiaan diantara karyawan dimana semua orang diuntungkan (pemberi kerja dan pekerja). Hasil studi Saraji G. & Dargahi 2006, pada Rumah Sakit Universitas Ilmu Kedokteran Taheran (TUMS) tentang kualitas kehidupan kerja karyawan yang dilakukan pada 908 karyawan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang diberikan pegawai. Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Syahidin, dkk (2022) bahwa Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja, dan penelitian dari Priyono, (2020) terhadap karyawan di Kebon Agung, menyatakan Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan. Setelah mendatangi lokasi penelitian, tingkat keefektifan dan keefisienan dalam menjalankan pekerjaan masih perlu dioptimalkan. Tentu ini berhubungan dengan tingkat kepuasan terhadap kualitas kehidupan kerja yang diberikan lembaga kepada mereka masih kurang.

Etos Kerja dari pegawai juga sangat dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Sinoma, 2005:282 (dalam Lie, dkk, 2019)

menyampaikan, etos kerja dinilai sebagai pola perilaku kerja yang bersumber pada kepercayaan diri dan komitmen penuh terhadap pandangan kerja yang integral. Dengan adanya keyakinan dan komitmen dari karyawan, pekerjaan yang diberikan bisa dilakukan dengan penuh semangat dan sukarela dan ini tentu menguntungkan perusahaan/organisasi terkait karena pekerjaan yang dilakukan dengan sukarela cenderung menghasilkan output yang optimal. Sinamo (2016: 23) “menyatakan bahwa ketika etos kerja yang diberikan dengan sungguh-sungguh dalam menjalankan pekerjaan, ini akan dapat memperkuat keyakinan karyawan akan kebenaran yang diajarkan serta pada kapasitas yang dibuktikan dengan peningkatan kinerja dan hasil yang kita peroleh”. Seseorang yang bekerja dengan etos kerja yang kuat pasti berkomitmen dengan tugas dan tanggungjawab yang diembankan kepadanya dan lebih puas dalam bekerja (Abbasi dan Ghulam, 2012 dalam Lie, dkk).

Penelitian Darwin, dkk (2019) terhadap SMP Swasta Sultan Agung dengan sampel 31 guru, yakni etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain yang dilakukan Yayat Setiawan, dkk (2021) menunjukkan bahwa etos kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Etos kerja/sikap dalam bekerja yang ditunjukkan oleh pegawai BPN Kabupaten Malang masih belum optimal dimana berdasarkan permasalahan yang dipaparkan sebelumnya rasa tanggungjawab pegawai terhadap pekerjaan masih rendah.

Faktor lainnya meliputi, Pelatihan. Pelatihan terhadap tenaga kerja menjadi metode yang paling penting dalam meningkatkan produktifitas dan kinerja pegawai. Melalui pelatihan ini kemampuan pegawai dapat dilihat dan dinilai serta mengetahui kekurangan dan kelebihan pegawainya sehingga memudahkan organisasi dalam

mengevaluasi dan menempatkan mereka sesuai kemampuan. Pelatihan merupakan lingkungan kerja yang diciptakan yang mana pegawai dibekali dengan pengetahuan mengenai sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku khusus yang berkaitan dengan pekerjaan. Pelatihan terdiri dari program-program yang dirancang guna meningkatkan kinerja pada level individu, kelompok, dan/atau organisasi. Kinerja yang meningkat menyiratkan adanya perubahan yang dapat diukur dalam pengetahuan, keahlian, sikap, dan/atau perilaku sosial (Simamora,1995). Pelatihan dapat membantu organisasi mencapai kinerja yang diharapkan. Hasil Study Konseptual Jehanzeb dan Bashirbahwa, 2013 menyatakan adanya program pelatihan terhadap karyawan memberikan hasil positif bagi organisasi. Dan penelitian yang dilakukan oleh Siddiqui dari Denmark 2019 terhadap keterlibatan karyawan di sektor perbankan Karachi, bahwa pelatihan juga memiliki implikasi praktis dimana manajer dapat mencapai hasil sikap dan perilaku positif di kalangan karyawan melalui budaya pelatihan strategis. Penelitian lain dari Setiawan, dkk (2021), menyatakan bahwa pelatihan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Salah satu Pelatihan yang diikuti oleh pegawai BPN Kabupaten Malang yaitu Pelatihan Pengelola Pertanahan Daerah (P3D) di Provinsi Jawa Timur yang diselenggarakan oleh Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional sesuai kurikulum yang ada untuk kepentingan peningkatan kompetensi Sumber Daya Manusia. Adanya pelatihan kerja dapat menunjang kemampuan karyawan dalam menghasilkan kinerja yang baik.

Berdasarkan permasalahan yang dialami oleh BPN Kabupaten Malang yang menyebabkan ketidakpuasan masyarakat terhadap kinerja pegawainya, Quality of

work life, etos kerja, dan pelatihan merupakan serangkaian faktor penting dalam memengaruhi kinerja pegawai.. Kepuasan terhadap QWL, adanya etos kerja yang baik dan strategi pelatihan yang sesuai dapat membantu organisasi dalam menciptakan karyawan kompeten dan berkualitas yang berguna dalam mewujudkan visi misi organisasi khususnya di BPN Kabupaten Malang.

Pentingnya ketiga faktor tersebut di atas dalam mempengaruhi kinerja pegawai sehingga dapat memberikan kepuasan pelayanan kepada masyarakat yang merupakan tujuan dari lembaga ini, menjadi alasan penting penelitian ini dilakukan. Adapun peneliti dalam melaksanakan penelitian merumuskan judul yaitu: "Pengaruh Quality of Work Life, Etos Kerja, dan Pelatihan terhadap Pegawai Di BPN Kabupaten Malang".

B. Perumusan masalah

Rumusan Masalah penelitian, yaitu:

1. Bagaimana deskripsi Variabel *Quality of Work life*, Etos Kerja, dan Pelatihan terhadap kinerja pegawai?
2. Bagaimana pengaruh *Quality of Work life*, Etos Kerja, dan Pelatihan secara simultan terhadap kinerja pegawai?
3. Bagaimana pengaruh *Quality of Work life*, Etos Kerja, dan Pelatihan secara parsial terhadap kinerja pegawai?
4. Manakah dari *Quality of Work life*, Etos Kerja, dan Pelatihan yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dekripsi variabel *Quality of Work life*, Etos Kerja, dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Quality of Work life*, Etos Kerja, dan Pelatihan secara simultan terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Quality of Work life*, Etos Kerja, dan Pelatihan secara persial terhadap kinerja pegawai.
4. Untuk mengetahui pengaruh yang lebih dominan antara *Quality of Work life*, Etos Kerja, dan Pelatihan terhadap kinerja pegawai.

D. Kegunaan penelitian

1. Untuk Penulis
Penelitian ini digunakan sebagai sarana untuk menambah wawasan dan pemahaman tentang variabel yang diteliti
2. Untuk Instansi
Sebagai bahan pertimbangan pihak instansi khususnya bidang manajemen dalam menentukan strategi untuk meningkatkan kualitas pegawai
3. Untuk Akademisi
Sebagai bahan referensi dalam penerapan ilmu di bidang manajemen sumber daya manusia
4. Untuk Pihak Lain
Sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya sehingga dapat dijadikan sebagai referensi serta pengetahuan dan literatur di perpustakaan.