

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pengukuran kinerja pembukuan sekretariat LKM/BKM unit pengelolaan keuangan dan Badan Keswadayaan Masyarakat (BKM) dilakukan sebagai upaya untuk meningkatkan pelayanan perencanaan dan pengelolaan program yang diharapkan berdampak pada peningkatan kepercayaan terhadap program BKM tersebut agar suatu kegiatan kerja dapat dilakukan secara terstruktur dan sesuai dengan yang diharapkan.

BKM merupakan Badan Keswadayaan Masyarakat yang merupakan bagian dari Program Pemerintah melalui Dinas Pekerjaan Umum. BKM adalah sebuah Lembaga Keswadayaan Masyarakat yang bergerak dibidang Pemberdayaan Masyarakat. BKM ini terletak di Jl. Binagriya Pekalongan. Pada program BKM ini bertugas memberikan pelayanan dan pendampingan terhadap masyarakat melalui kegiatan-kegiatan tertentu. dimana seluruh karyawan tersebut ditempatkan di berbagai kota. salah satunya yaitu kota Pekalongan. personal atau pegawai tingkat kota di Jawa Tengah berbeda-beda, pada program pemerintah ini karyawan bekerja dengan *Teamwork* yang bertugas sebagai pendamping kelurahan/desa.

Pada program BKM itu berupa bantuan-bantuan yang berasal dari pusat untuk diproses dan diberikan kepada masyarakat di kota Pekalongan Kabupaten Batang. pada program ini bertujuan untuk mengurangi kemiskinan, dan menanggulangi

kumuh. terdapat kegiatan sosial contoh pelatihan-pelatihan masyarakat, ekonomi untuk pinjaman bergulir lingkungan untuk fisik dan setiap kelurahan atau desa mendapatkan dana bantuan untuk hal tersebut. Oleh karena itu pada tim program BKM mendampingi agar sesuai keperluan dan tidak untuk disalahgunakan.

Untuk mempertahankan eksistensinya, maka konsultan BKM tersebut harus memiliki komitmen organisasi dalam bekerja, jika tidak maka program tersebut tidak akan bertahan lama. Sebuah organisasi dapat bertahan dalam sebuah persaingan apabila di dalamnya terdapat karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi, dan juga kinerja yang berprestasi. dalam kompetisi dunia kerja akan membawa perusahaan mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh sebab itu, sumber daya manusia dinilai sebagai faktor utama yang berdampak secara langsung pada kemajuan dan kesejahteraan konsultan tersebut.

Menurut Mathis dan Jackson (2009), kinerja karyawan adalah hasil atau prestasi dari karyawan yang dapat mempengaruhi seberapa banyak seorang karyawan bisa memberikan kontribusi kepada organisasi. Sedangkan Menurut Wilson (2012) kinerja sumber daya manusia adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*).

Menurut data yang di peroleh dari pihak internal perusahaan BKM Kotaku di Pekalongan pada tahun 2018. Yang menunjukkan masih terdapat kurangnya kinerja yang belum optimal pada sumber daya manusia yang ada di perusahaan. Data penilaian kinerja sumber daya manusia tersebut di tunjukkan pada tabel 1.1 sebagai berikut :



**Tabel 1.1. Realisasi kinerja karyawan BKM kotaku tahun 2015-2018**

No	Uraian Kegiatan	2016		2017		2018	
		Realisasi	Memadai /Cukup	Realisasi	Memadai /Cukup	Realisasi	Memadai /Cukup
1	Pengolahan keuangan BKM	65%	Memadai	35%	Cukup	55%	Memadai
2	Partisipasi perempuan	70%	Memadai	65%	Memadai	35%	Cukup
3	Penggerak forum kolaborasi	35%	Cukup	20%	Cukup	60%	Memadai
4	Dokumen perencanaan	80%	Memadai	40%	Cukup	45%	Cukup
5	Integrasi penganggaran	60%	Memadai	45%	Cukup	50%	Memadai
6	Pengurangan luasan dan pencegahan kumuh	50%	Memadai	35%	Cukup	75%	Memadai
7	Pengelolaan data base & monitoring BKM	35%	Cukup	250%	Cukup	50%	Memadai
8	Kualitas infrastruktur dan pengelolaan	45%	Cukup	50%	Memadai	65%	Memadai
9	Capability bulding (pengembangan kapasitas)	40%	Memadai	40%	Cukup	55%	Memadai
10	Pengolahan pengaduan masyarakat	65%	Memadai	55%	Memadai	75%	Memadai

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan terjadinya fluktuasi pencapaian target kinerja selama 3 tahun bekerja. Sehingga terjadi kurangnya kinerja yang optimal dalam bekerja. Dalam penilaian kinerja Bkm tersebut terdapat beberapa aspek seperti, pengolahan keuangan BKM, partisipasi perempuan, penggerak forum kolaborasi, dokumen perencanaan, integrasi penganggaran, pengurangan luasan dan pencegahan kumuh, pengolahan data base dan monitoring BKM, kualitas infrastruktur dan pengelolaan, capability building (pengembangan kapasitas) dan pengelolaan pengaduan masyarakat.

Pada uraian kegiatan tersebut di kegiatan dokumen perencanaan BKM selama 3 tahun ini terjadi realisasi yang cukup tinggi dibandingkan tahun berikutnya yaitu dengan presentase nilai 80% termasuk dalam kategori memadai terjadi pada tahun 2016. Dan dari interpretasi data diatas yang merupakan uraian kegiatan dalam kategori rendah didapat 2 kegiatan yang pertama yaitu pada kegiatan penggerak forum kolaborasi dengan presentasi 20%, dan yang kedua yaitu didapat pada uraian kegiatan pengelolaan data base dan monitoring BKM dengan nilai 25% yang didapat pada tahun 2017 dengan kategori cukup. Sedangkan yang termasuk dalam kategori sedang didapat dalam uraian kegiatan integrasi penganggaran pada tahun 2018 dengan presentasi 50%.

Kinerja karyawan ada kalanya mengalami peningkatan dan ada kalanya juga mengalami penurunan, bahkan penurunan tersebut bisa dapat mencapai titik yang dapat mengakibatkan institusi atau perusahaan akan kehilangan pamornya di mata masyarakat. Sutisno (2012) mengatakan adanya Etos Kerja yang tinggi dalam diri

karyawan akan membuat karyawan efektif dalam bekerja sebagai hasilnya kinerja akan terus meningkat dan berdampak terhadap kinerja perusahaan.

Dengan adanya Komitmen Organisasi dapat mewujudkan kinerja yang optimal pada perusahaan. karena adanya komitmen organisasional tersebut sebuah organisasi akan berkoordinasi, serta dapat bekerja sama dengan baik dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut Mowday dalam Luthans (2006), komitmen organisasi adalah sebuah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan kepada organisasi agar seseorang itu mampu mengungkapkan perhatian mereka terhadap organisasi. Kemudian komitmen organisasional dapat memicu semangat kerja para Kinerja Sumber Daya manusia dan segala kegiatan dapat berjalan dengan lancar. Adanya komitmen tersebut dipengaruhi oleh motivasi intrinsik dimana seorang individu dapat memperoleh semangat yang tinggi serta dorongan yang bersumber dari diri sendiri sehingga mempengaruhi perilaku seseorang dalam bekerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo (2010) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu. sedangkan Hasil penelitian menurut Zulkifli dkk (2018) menunjukkan bahwa secara parsial Komitmen Organisasional tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. sehingga dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi pada karyawan tidak mempengaruhi kinerja, karena komitmen organisasi tersebut sudah terbentuk tanpa adanya dorongan dari perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang penting karena kemajuan organisasi atau perusahaan tergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki jika

kinerja meningkat maka keberhasilan untuk mencapai tujuan perusahaan semakin terbuka dengan lebar, tetapi apabila kinerja menurun maka bisa mengakibatkan kemunduran bagi perusahaan dan juga perusahaan tidak dapat mempertahankan usahanya. kinerja sumber daya manusia ada kalanya mengalami peningkatan dan ada kalanya mengalami penurunan, bahkan penurunan tersebut bisa dapat mencapai titik yang dapat mengakibatkan institusi atau Organisasi akan kehilangan pamornya di mata masyarakat.

Salah satu metode dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia tersebut berdampak terhadap kepuasan kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja Sumber Daya manusia ialah melalui etos kerja. Febriana (2009), menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh etos kerja maka semakin tinggi etos kerja semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut. Kinerja sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting karena kemajuan organisasi atau perusahaan tergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki.

Mowday (dalam Brooke, 1988) komitmen organisasi merupakan kekuatan relatif individu yang berkaitan dengan identifikasi dan keterlibatannya pada sebuah organisasi sehingga dapat mempertahankan tim kerja yang baik.

Motivasi intrinsik terhadap kinerja sumber daya manusia berpengaruh terhadap tingkat komitmen organisasi karyawan. tingkat komitmen organisasi merupakan faktor yang dapat dianggap sebagai ukuran keberhasilan suatu organisasi, banyak temuan penelitian menunjukkan bahwa kurangnya komitmen organisasi pada program pemerintah melalui dinas Pekerjaan Umum. dengan sistem kontrak konsultan

BKM ini ,sering melakukan rotasi kerja, sehingga organisasi dapat mengetahui posisi yang paling tepat untuk karyawannya. Penelitian yang dilakukan Hayati dan Caniago (2012), mendapatkan kesimpulan bahwa motivasi intrinsik mempunyai pengaruh lebih tinggi dibanding variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Meriac, Thomas dkk (2014), mengatakan bahwa etos kerja sebagai satu set keyakinan dan sikap sejalan dengan nilai atas dasar kerja. Kemudian karakteristik kerja dapat diukur dari segi keterampilan dan talenta yang dimiliki oleh para karyawan. Penelitian yang telah diuraikan diatas menunjukkan hasil yang bervariasi yang dilakukan oleh beberapa para ahli sehingga terdapat *research gap* maka peneliti menambahkan komitmen organisasional sebagai variabel intervening berpengaruh positif terhadap kinerja sumber daya manusia.

Fenomena yang terjadi adanya kinerja yang kurang efisien tidak tanggap terhadap keluhan masyarakat pada tiap desa/kota. sehingga tidak memberikan pelayanan yang baik. pendampingan yang kurang efektif, faktor ini dipengaruhi oleh komitmen organisasi yang cukup lemah sehingga karyawan bekerja tidak sesuai target yang telah ditentukan. oleh karena itu untuk memajukan sebuah kinerja yang aktif maka dibutuhkan etos kerja yang tinggi serta motivasi dalam diri sendiri yang kuat. sehingga dapat memicu sebuah kinerja yang pro aktif serta komitmen organisasi yang tinggi untuk memajukan perusahaan tersebut. Dengan kurang tanggapnya problem kinerja yang kurang efektif maka penyelesaiannya dengan malalui

koordinasi rutin, pelatihan/bimbingan monitoring dan evaluasi agar suatu kinerja pada team BKM dapat memberikan pelayanan yang memadai untuk masyarakat.

Berdasarkan dari uraian latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “*Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia melalui Etos kerja, Motivasi intrinsik dan Komitmen organisasional pada BKM kota Pekalongan*”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dan *research gap*, maka rumusan masalahnya adalah *Bagaimana cara meningkatkan kinerja sumber daya manusia agar dapat memicu Kinerja pada program Bkm kota pekalongan.*

Dengan pertanyaan penelitian (*QR*) adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh etos kerja dengan kinerja sumber daya manusia pada BKM kota Pekalongan ?
2. Bagaimana pengaruh etos kerja terhadap Komitmen Organisasional pada BKM kota Pekalongan?
3. Bagaimna pengaruh motivasi intrinsik dengan komitmen organisasional pada BKM kota Pekalongan.
4. Bagaimana pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja sumber daya manusia pada BKM kota Pekalongan.
5. Bagaimana pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja sumber daya manusia pada BKM kota Pekalongan

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk menganalisis pengaruh etos kerja terhadap kinerja sumber daya manusia .
2. Untuk menganalisis pengaruh etos kerja terhadap komitmen organisasional.
3. untuk menganalisis pengaruh motivasi intrinsik terhadap komitmen organisasional.
4. Untuk menganalisis pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja sumber daya manusia
5. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja sumber daya manusia

### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Manfaat teoritis: memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen khususnya sumber daya manusia tentang peningkatan kinerja sumber daya manusia.
2. Manfaat praktis: menjadikan sumber informasi bagi organisasi dalam upaya untuk peningkatan sebuah kinerja sumber daya manusia.