

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

Manajemen sumber daya manusia merupakan tatanan yang menghimpun berbagai upaya perencanaan, pendidikan, dan pelatihan, serta pendayagunaan tenaga kesehatan secara terpadu dan saling mendukung guna mencapai derajat kesehatan masyarakat setinggi-tingginya (Isna, 2009). Mijiati, Utama (2012) menyatakan sumber daya manusia merupakan aset penting karena berperan sebagai penentu keberhasilan organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas akan menunjuka hasil kerja yang baik.

Rivai (2006) menyatakan hasil kerja merupakan cerminan kinerja karyawan, sikap atau *attitude* memiliki beberapa poin penting yang harus dijelaskan diantaranya sikap respon terhadap pekerjaan, dimana sikap merupakan bentuk dari sebuah perasaan yang mendukung atau memihak (*favourable*) maupun perasaan yang tidak mendukung pada sebuah pekerjaan, sikap berorientasi kepada kesiapan respon seperti kesiapan untuk melakukan suatu pekerjaan dengan menggunakan cara tertentu. Namun bila dihadapkan dengan situasi yang mungkin memungkinkan adanya respon suatu pola perilaku, ataupun antisipasi untuk bisa menyesuaikan diri dari situasi sosial yang sudah dikondisikan (Rahayuningsih, 2008).

Perencanaan sumber daya manusia yang produktivitas dari tenga kerja yang sudah ada dapat ditingkatkan, berdasarkan fenomena yang ada bahwa

pegawai merupakan kunci dari majunya perusahaan atau instansi, pegawai yang berkualitas dapat membuat instansi mampu bersaing dengan perusahaan lain. Selain pegawai yang berkualitas, perusahaan juga membutuhkan pegawai yang membutuhkan loyalitas tinggi, Karena dengan loyalitas yang tinggi maka pegawai memiliki rasa keterikatan yang besar terhadap perusahaan (Sutajil,2010).

Loyalitas pegawai merupakan salah satu aspek penting yang harus di perhatikan oleh perusahaan, sebab dengan adanya loyalitas, kerja maka pegawai memiliki empati yang lebih terhadap instansi. Pegawai dengan kerja tinggi akan lebih muda bekerja sama dengan instansi, sehingga pegawai mampu bekerja sesuai dengan peraturan instansi (Andi,2014).

Era globalisasi berpengaruh terhadap berbagai bidang dan organisasi manapun yang semakin meningkatnya persaingan baik antar organisasi yang sejenis atau bukan, antar individu dalam organisasi itu sendiri memiliki aspek yang positif dan negatif. Salah satu aspek positif tersebut yaitu organisasi bahkan individu dalam organisasi semakin di tuntutan untuk meningkatkan kinerjanya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang adalah faktor loyalitas kerja. Semakin tinggi loyalitas kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya maka akan semakin baik pula kinerja, namun sebaliknya semakin rendah loyalitas kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya maka rendah pula kinerjanya.

Badan Narkotika Nasional (BNN) adalah sebuah Lembaga Pemerintah Non Kementerian (LPNK) Indonesia yang mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pencegahan, pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkotika, psikotropika, prekursor dan bahan adiktif lainnya kecuali bahan adiktif untuk tembakau dan alkohol. BNN dipimpin oleh seorang kepala yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden.

Dasar hukum BNN adalah Undang-Undang Nomor 35 tahun 2009 tentang Narkotika. Sebelumnya, BNN merupakan lembaga nonstruktural yang dibentuk berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 17 Tahun 2002, yang kemudian diganti dengan Peraturan Presiden Nomor 83 Tahun 2007.

Kinerja diistilakan sebagai prestasi kerja (*Job performance*), dalam arti yang lebih luas yaitu hasil kerja secara kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan. Hampir semua pengukuran kinerja pegawai mempertimbangkan kuantitas, kualitas dan ketetapan waktu dalam bekerja.

Faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya faktor kepemimpinan, faktor pribadi meliputi motivasi, disiplin, dan keterampilan, faktor sistem dan faktor situasional atau lingkungan kerja. Lingkungan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan puas dengan pekerjaannya sehingga meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju ke arah peningkatan kinerja. Pada sisi lain salah satu faktor yang menentukan peningkatan kinerja adalah pengalaman kerja

tersebut dalam menjalankan tugas yang diberikan untuk pengalaman kerja yang luas, dibutuhkan masa kerja yang lebih lama, pengalaman kerja yang banyak, maka tingkat kinerja yang dihasilkan pun juga semakin tinggi.

Sikap kerja merupakan suatu kecenderungan untuk bertindak dan bereaksi terhadap pekerjaan, baik secara positif maupun negatif. Sikap kerja yang positif seperti dedikasi, tanggung jawab, dan motivasi tinggi dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih efektif dan efisien.

Loyalitas merupakan suatu bentuk kesetiaan dan pengabdian terhadap organisasi. Pegawai yang loyal akan menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap tugas dan tanggung jawabnya, serta selalu berusaha untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi.

Hubungan antara sikap kerja dan loyalitas pegawai dengan kinerja memiliki korelasi yang erat. Pegawai dengan sikap kerja dan loyalitas yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Hal ini dikarenakan mereka memiliki motivasi yang tinggi, dedikasi yang kuat, dan komitmen yang tinggi terhadap tugas dan organisasi.

Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Kupang memiliki peran penting dalam upaya pencegahan dan pemberantasan penyalahgunaan narkoba di wilayah tersebut. Keberhasilan BNN Kota Kupang dalam menjalankan tugasnya sangat bergantung pada kinerja para pegawainya. Kinerja pegawai yang optimal dapat dicapai melalui sikap kerja dan loyalitas yang tinggi.

Tabel 1.1

Data Kinerja Badan Narkotika Nasional Kota Kupang

No	Program	2021	2022	2023
1.	Pencegahan dan Pemberdayaan Masyarakat	98%	96%	98%
2.	Rehabilitas	7	7	6
3.	Pemberantasan	1	0	0

Sumber: Badan Narkotika Nasional Kota Kupang, 2024

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan data kinerja Badan Narkotika Nasional Kota Kupang dari tahun 2021 hingga 2023. Tabel ini menunjukkan persentase keberhasilan program pencegahan dan pemberdayaan masyarakat, rehabilitasi, dan pemberantasan. Pada tahun 2021, program pencegahan dan pemberdayaan masyarakat mencapai 98%. Pada tahun 2022, program ini mencapai 96%. Pada tahun 2023, program ini mencapai 98%. Pada tahun 2021 dan 2022, program rehabilitasi mencapai 7. Pada tahun 2023, program rehabilitasi mencapai 6. Pada tahun 2021, program pemberantasan mencapai 1. Pada tahun 2022, program ini mencapai 0. Pada tahun 2023, program ini juga mencapai 0.

Berdasarkan penelitian terdahulu Dini Damanik (2019) dengan judul Hubungan Sikap Kerja dan Loyalitas terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Narkotika Nasional Kota Pamatangsiantar dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Sikap Kerja dan Loyalitas yang diterapkan Badan

Narkotika Nasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil tabel 1.1 maka dapat dijelaskan pada latar belakang yang menjadi masalah dalam penelitian dimana terjadi fluktuasi keberhasilan pada program pencegahan dan pemberdayaan masyarakat tahun 2021 dan 2023, namun terjadi penurunan pada tahun 2022. Pada program pemberantasan mengalami penurunan yang signifikan pada tahun 2021 hingga 2023. Meskipun program rehabilitasi menunjukkan angka yang relatif stabil, apakah angka tersebut sudah cukup untuk mengatasi jumlah pengguna narkoba di Kota Kupang?

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **”Menganalisis Hubungan Sikap Kerja Dan Loyalitas Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja Pada Badan Narkotika Nasional Kota Kupang”**.

1.2. Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang diatas maka, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: analisis hubungan sikap kerja dan loyalitas pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Kota Kupang.

1.3 Persoalan Penelitian

Persoalan dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah sikap kerja mempunyai hubungan dengan kinerja Badan Narkotika Nasional Kota Kupang?
- b. Apakah loyalitas mempunyai hubungan dengan kinerja Badan Narkotika Nasional Kota Kupang?
- c. Apakah sikap kerja mempunyai hubungan dengan loyalitas pegawai pada Badan Narkotika Nasional Kota Kupang?

1.4 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.4.1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan persoalan penelitian diatas maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk menganalisis hubungan sikap kerja dengan kinerja Badan Narkotika Nasional Kota Kupang.
- b. Untuk menganalisis hubungan loyalitas pegawai dengan kinerja Badan Narkotika Nasional Kota Kupang.
- c. Untuk menganalisis hubungan sikap kerja, loyalitas pegawai pada Badan Narkotika Nasional Kota Kupang.

1.4.2. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas maka yang menjadi manfaat penelitian ini adalah:

a. Manfaat Akademik

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia bagi Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Artha Wacana Kupang.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan analisis hubungan sikap kerja dan loyalitas pegawai dalam meningkatkan kinerja Badan Narkotika Nasional Kota Kupang.

.