

BAB 1

PENDAHULUAN

1. 1. Latar Belakang

Dunia telah memasuki masa dimana teknologi internet berkembang dengan sangat cepat yang menandakan bahwa dunia sudah masuk era revolusi industri 4.0. Fokus dari revolusi industri 4.0 adalah menitik beratkan kepada fungsi kolaborasi antara teknologi dengan dunia *cyber* (elektronik). Pesatnya perkembangan laju industri, mendorong otomatisasi dari kinerja sumber daya manusia yang secara optimal dapat melebihi fungsi dari mesin-mesin yang terus *launching* (Purba, 2021). Dunia juga memasuki era society 5.0 dimana manusia lebih banyak berinteraksi secara virtual dan teknologi tersebut dijadikan media untuk mengatasi masalah sosial. Di era society 5.0, teknologi menjadi bagian dari manusia karena internet tidak sebatas digunakan untuk sekedar berbagi informasi melainkan namun telah difungsikan lebih dalam yaitu digunakan dalam menjalani aktivitas kehidupan (Binus University, 2024).

Seiring dengan perkembangan jaman yang sedemikian pesat, tuntutan terhadap sumber daya manusia pun semakin meningkat. Tidak hanya di dunia industri, namun peran ASN (Aparatur Sipil Negara) pada instansi dituntut untuk memberikan kinerja yang mampu menjawab kebutuhan jaman. Sejalan dengan diterbitkannya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, maka ASN berperan sebagai perencana, pelaksana sekaligus pengawas dalam penyelenggaraan tugas umum pemerintahan sehingga hal ini menjadi fungsi yang strategis dalam pembangunan nasional (Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2024).

Cara kerja birokrasi telah dipermudah seiring dengan perkembangan teknologi informasi khususnya mengenai komputerisasi serta peran dari media sosial. Sementara di lain sisi, masyarakat dapat dengan mudah menyampaikan aspirasi maupun kebutuhannya melalui peran teknologi dan media sosial sehingga tuntutan untuk aparatur sipil negara memberikan pelayanan yang lebih baik terus meningkat. Oleh karena itu, sangat diperlukan ASN yang selalu berupaya untuk *open minded*, berfikir dan melakukan inovasi, sehingga proses kerja dapat dibuat lebih sederhana. Tuntutan bahwa Aparatur Sipil Negara harus secara kreatif

memiliki kemampuan untuk memanfaatkan kemajuan teknologi, pengetahuan, serta melakukan koordinasi dan kolaborasi dengan pihak-pihak yang terkait (Menpan, 2024).

Peran penting ASN dalam pembangunan Indonesia tersebut menjadi landasan bahwa ASN harus memiliki kinerja yang baik, karena Indonesia merupakan negara yang luas dengan jumlah penduduk yang cukup besar. Badan Pusat Statistik mengeluarkan data mengenai jumlah penduduk di Indonesia yang pada akhir tahun 2024 adalah sebanyak 281.603, 8 ribu jiwa (Badan Pusat Statistik, 2024). Sementara melansir dari Buku Statistik Aparatur Sipil Negara Tahun 2024, disebutkan bahwa jumlah ASN yang terdiri dari PNS dan PPPK pada Semester I Tahun 2024 adalah sebanyak 4.758.730 orang yang terbagi dengan komposisi 2% adalah generasi baby boomers (yang lahir diantara tahun 1946-1964), 36% adalah gen X (yang lahir diantara tahun 1965-1976), 54% adalah gen Y (yang lahir diantara tahun 1977-1994) dan 8% adalah gen Z (yang lahir diantara tahun 1995-2010) (Badan Kepegawaian Negara, 2024).

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 pasal 11 menyatakan bahwa pegawai ASN bertugas untuk melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, memberikan pelayanan publik yang professional dan berkualitas serta mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Oleh karena itu peran ASN sangat strategis sebagai perencana, pelaksana dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang professional, bebas dari intervensi politik serta bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme (Badan Pemeriksa Keuangan, 2023).

Sesuai amanat pada UU No. 20 Tahun 2014, Badan Standardisasi Nasional (BSN) adalah Lembaga Pemerintah Non Kementrian (LPNK) yang bertugas dan bertanggung jawab di bidang Standardisasi dan Penilaian Kesesuaian. Karena merupakan LPNK maka fungsi BSN cukup strategis dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat dan Lembaga. Untuk menjalankan fungsi tersebut, BSN harus didukung dengan sumber daya manusia yang memiliki integritas dalam melakukan pekerjaan pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu peran ASN

di lingkungan BSN yang merupakan aset perlu dilakukan pengelolaan yang baik, sehingga dengan peningkatan kinerja dari ASN tersebut dapat mendukung BSN dalam menjalankan fungsinya untuk melayani masyarakat dengan lebih baik lagi.

Mengutip dari Laporan Kinerja Badan Standardisasi Nasional tahun 2023, capaian BSN untuk predikat Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) sebesar 97,04%. Predikat akuntabilitas ini memiliki beberapa komponen sebagai kriteria penilaian yang mencakup perencanaan terhadap kinerja, pengukuran terhadap kinerja, pelaporan terhadap kinerja serta evaluasi terhadap akuntabilitas kinerja internal. BSN berada pada level BB (sangat baik). Level akuntabilitas kinerja BSN tersebut masih dapat ditingkatkan ke level AA (sangat memuaskan) dengan meningkatkan faktor-faktor yang menjadi komponen penilaian.

Berdasarkan hal tersebut perlu dilakukan analisa untuk memahami dan menggali faktor-faktor apa saja yang berkontribusi dan dapat mempengaruhi kinerja dari pegawai Badan Standarisasi Nasional (BSN) sehingga dapat meningkatkan kinerja dari organisasi. Oleh karena itu, penulis memilih judul skripsi **"PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN, MOTIVASI, KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA PADA KINERJA PEGAWAI BADAN STANDARDISASI NASIONAL"**

1. 2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dijelaskan, maka rumusan permasalahan yang hendak diteliti diantaranya adalah:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Badan Standardisasi Nasional (BSN)?
2. Bagaimana pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai Badan Standardisasi Nasional (BSN)?
3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Badan Standardisasi Nasional (BSN)?
4. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai Badan Standardisasi Nasional (BSN)?
5. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Standardisasi Nasional (BSN)?

6. Bagaimana model kinerja pegawai Badan Standardisasi Nasional (BSN)?

1. 3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah diatas, maka dapat dirumuskan tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Badan Standardisasi Nasional (BSN)
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai Badan Standardisasi Nasional (BSN)
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Badan Standardisasi Nasional (BSN)
4. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai Badan Standardisasi Nasional (BSN)
5. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Standardisasi Nasional (BSN)
6. Untuk mengetahui model kinerja pegawai Badan Standardisasi Nasional (BSN)

1. 4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang didapat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Praktisi
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara praktis untuk pihak peneliti, dan dapat memberikan ilmu baru terhadap peneliti tentang pemecahaan masalah secara terstruktur. Dan juga dapat sebagai bahan referensi pada penelitian selanjutnya.
2. Manfaat Teoritis
Hasil dari penelitian diharapkan dapat menjadi sumber informasi untuk meningkatkan kinerja pegawai Badan Standardisasi Nasional (BSN).

1. 5. Batasan Masalah

Untuk memastikan penelitian tidak menyimpang dari rumusan masalah yang telah diidentifikasi, maka pada penelitian ini ditetapkan batasan masalah sebagai berikut:

1. Kajian dilakukan hanya kepada pegawai/ASN BSN.
2. Penelitian ini mengevaluasi faktor dari internal maupun external pegawai seperti kepemimpinan, disiplin, motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja dengan memanfaatkan SEM-PLS.
3. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yaitu dengan menyebarkan kuesioner namun hanya terbatas pegawai/ASN Badan Standardisasi Nasional (BSN).
4. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan *purposive sampling* di mana pemilihan sampel didasarkan pada kriteria tertentu. Selain itu, penelitian ini menggunakan skala Likert dengan 5 pilihan untuk mengukur persepsi atau pendapat responden. Data survey dianalisis menggunakan SEM (*Structural Equation Modeling*) - Partial Least Square.
5. Penelitian ini di analisis menggunakan SEM (*Structural Equation Modelling*) - Partial Least Square.

1. 6. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan dalam penulisan laporan ini ialah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas mengenai latar belakang, perumusan masalah, tujuan, manfaat, batasan serta sistematika dalam penelitian.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini memaparkan isian teori yang merupakan landasan pada perumusan masalah dan analisis penelitian ini, penelitian terdahulu, sesudah itu dipaparkan dan digambarkan kerangka pemikiran serta penelitian.

BAB 3 METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai jenis atau variabel penelitian dan definisi operasional, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, serta metode pengumpulan data dan analisa data.

BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini dilakukan pembahasan terkait hasil dari pengelolaan yang didapati dari jawaban responden.

BAB 5 PENUTUP

Bagian ini merupakan akhir dari penelitian yang berisikan kesimpulan serta saran