

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Serangkaian situasi masyarakat kian meluas tempo ini sering kali menemui berbagai masalah yang memicu suatu instansi atau perusahaan menghadapi kekalahan dalam menjangkau tujuannya, sebab ketidakcukupannya dalam menanggapi dan menghadapi persaingan atau beradaptasi dengan perkembangan teknologi yang tumbuh pada saat ini. Aspek yang menyebabkan adanya kegagalan dalam menjangkau sebuah tujuan instansi adalah perlu adanya sumber daya manusia.

Sumber daya manusia adalah bagian utama sebagai motor jalannya semua kegiatan yang dilaksanakan organisasi. Sumber daya manusia diartikan sebagai kecakapan seseorang dalam melakukan sebuah pekerjaan dan menyempurnakan kepiawaian yang dimiliki untuk melahirkan tujuan instansi. Gagal atau tidaknya instansi sangat ditetapkan oleh adanya faktor manusia dan pegawai dalam instansi atau perusahaan. Adanya fasilitas yang ada di instansi, tanpa penyokong sumber daya manusia maka masalah kantor atau organisasi tidak cukup lancar akan terselesaikan. Bila di dalam sebuah instansi menghadapi ketidakcukupan sumber daya manusia, maka semua aktivitas operasionalnya tidak dapat berkelana secara efektif dan efisien. Hal ini diakibatkan karena tidak adanya sumber daya manusia yang mendukung untuk melakukan dan menyelesaikan tugas pekerjaan dengan waktu yang tepat.

Untuk menggabungkan kebutuhan karyawan dengan persyaratan dan kapasitas organisasi bisnis dan lembaga, sumber daya manusia dalam lembaga harus dikelola secara efektif. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula.

Kinerja adalah hasil atau tingkat pencapaian seseorang selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti kriteria, sasaran, atau tujuan, atau standar hasil kerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Marhawati, (2022) menerangkan kalau kinerja ialah sesuatu mutu hasil kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sepanjang waktu tertentu,

melewati proses kerja yang cocok dengan standar industri. Terdapatnya kinerja pegawai ini ialah salah satu aspek berarti dalam memastikan keberhasilan sesuatu organisasi dalam menggapai tujuan yang sudah ditetapkan. Menurut Syamsuriansyah at all, (2020) menjelaskan bahwa seperangkat penanda kinerja kegiatan, seperti indikator masukan, keluaran, hasil, keberhasilan, dan dampak, menjadi dasar evaluasi kinerja, yang merupakan hasil dari evaluasi yang sistematis.

Namun, Menurut Rahman, (2023) Kinerja adalah hasil dari pekerjaan individu atau kelompok di dalam suatu organisasi selama periode waktu tertentu yang menunjukkan seberapa sukses mereka memenuhi kriteria pekerjaan dalam upaya memenuhi tujuan organisasi. Untuk itu dalam variabel ini penulis akan membahas instansi pemerintah agar dapat diteliti untuk tugas akhir ini dilakukan dan dilaksanakan di pengadilan agama Jakarta timur Jalan PKP No. 24 II, Kelapa Dua Wetan Kec. Ciracas, Kota Jakarta Timur 13730 yang dipimpin oleh Dr. Drs. H. M. Slamet Turhamun M.M.

Dewan Hukum Agama dibentuk pada tahun 1828 sebagai kelanjutan dari pendekatan pemerintah Hindia Belanda terhadap pengadilan agama. Keputusan Komisaris Jenderal, yang dikeluarkan pada tanggal 12 Maret 1828, No. 17 khusus untuk Jakarta (Betawi), membentuk dewan distrik di setiap distrik, dengan komandan distrik sebagai ketua. Anggotanya terdiri dari kepala daerah dan kepala masjid. Sampai pemerintah pada saat itu menerbitkan penjelasan Pasal 13 Staatsblad No. 22 tahun 1820 melalui resolusi pada tanggal 1 Desember 1835, Majelis membandingkan makna dan semangat pasal tersebut. Gugatan untuk mendapatkan dana yang dihasilkan dari keputusan “penghulu” harus diajukan ke pengadilan biasa jika ada ketidaksepakatan antara orang Jawa tentang pernikahan, pembagian harta, dan masalah lain yang perlu diselesaikan menurut hukum Islam sampai penghulu membuat keputusan.

Berikut data penilaian kinerja pegawai ASN pada Biro Hukum dan Hubungan Masyarakat

**Tabel 1. 1 Kinerja ASN Pada Biro Hukum Pengadilan Agama Jakarta Timur**

No.	Indikator Penilaian	Target	Tahun				
			2019	2020	2021	2022	2023
1.	Kualitas Pekerjaan	100%	80%	55%	75%	90%	95%
2.	Kuantitas Pekerjaan	100%	75%	60%	80%	85%	90%
3.	Kehadiran	100%	80%	70%	90%	85%	90%
4.	Kemampuan Kerja Sama	100%	70%	60%	80%	85%	90%
5.	Ketepatan mencapai Target	100%	75%	65%	85%	85%	95%
	Rata-Rata	100%	76%	62%	85%	90%	95%

Sumber: Pengadilan Agama Jakarta Timur

Berlandaskan Tabel 1.1 terdapat hal yang diketahui persentase kinerja ASN pada Pengadilan Agama Jakarta Timur pada tahun 2019 memiliki presentase rata-rata sebesar 76%. 2020 memiliki presentase penurunan sebesar 62% karna Covid-19. Pada tahun 2021 memiliki presentase rata-rata sebesar 85%. Pada tahun 2022 presentase kinerja pegawai mengalami kenaikan menjadi 90%, dan tahun 2023 presentase kinerja ASN kembali naik menjadi 95%. Berlandaskan pada data kinerja diatas maka didapati bahwa kinerja pegawai dapat dikatakan. Oleh karena itu Pengadilan Agama Jakarta Timur berusaha mencari solusi untuk menaikkan kinerja ASN serta cara agar bisa mencapai target kinerja pegawai yang sudah direncanakan dari awal.

Kesejahteraan adalah sebuah keadaan bahwasannya karyawan merasa terpenuhi kebutuhan fisik dan psikologisnya, sehingga mereka terdorong atau terbuju untuk bekerja dengan lebih giat dan memberikan kontribusi positif

bagi perusahaan. Akan tetapi banyak pegawai yang terpenuhi kesejahteraannya yang berkaitan dengan gaji dan tunjangan, tetapi juga mencakup berbagai aspek lain yang dapat mempengaruhi kualitas hidup pegawai, baik sedang di tempat mereka bekerja maupun di luar tempat mereka bekerja.

Menurut Sari et al. (2024) bahwa kesejahteraan pegawai dapat dilihat dari ukuran yang material, namun juga dapat diukur atas hal yang nonmaterial, misalnya kesejahteraan mental. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat, manajer berperan penting dalam membuat kebijakan yang meminimalisir konflik dan tanda-tanda gangguan mental.

Menurut Veronica dan Koto (2020) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh faktor anteseden motivasi, disiplin, dan kesejahteraan terhadap kinerja pegawai” mengemukakan bahwa penelitian menemukan adanya pengaruh yang signifikan pemberian motivasi kepada para pegawai terhadap kinerja para karyawan tersebut. Semakin tinggi tingkat motivasi yang diberikan akan semakin meningkatkan kinerja para pegawai tersebut.

Loyalitas karyawan adalah konsep yang mencerminkan tingkat keterikatan dan komitmen seorang individu terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Ini mencakup sejauh mana seorang karyawan merasa terhubung dengan visi, nilai, budaya, dan tujuan perusahaan. Loyalitas karyawan tidak hanya sebatas bertahan di tempat kerja, tetapi juga mencerminkan rasa setia dan keinginan untuk memberikan kontribusi yang maksimal.

Menurut Gracia & Setyowati (2022) loyalitas adalah seorang pegawai atau kelompok bekerja pada suatu kantor atau organisasi, dan perusahaan tersebut telah memberikan fasilitas yang memadai dan didapat oleh pegawai, maka kesetiaan pegawai terhadap kantor atau organisasi akan semakin besar, maka timbul dorongan yang menyebabkan pegawai melakukan pekerjaan yang lebih giat lagi.

Menurut Albasari & Adiwati (2023) yang berjudul “Pengaruh loyalitas karyawan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. pmp unit bobbin jember” menyatakan bahwa loyalitas pegawai berpengaruh positif

terhadap kinerja pegawai, yang dimana semakin loyal pegawai, maka kinerja yang dilakukan oleh pegawai akan semakin meningkat pula.

Kemampuan beradaptasi dalam kinerja pegawai adalah kemampuan dan kesediaan individu untuk menyesuaikan diri dengan perubahan dan tantangan di lingkungan kerja. Ini mencakup kemampuan untuk merespons secara efektif terhadap perubahan teknologi, proses kerja, struktur organisasi, atau bahkan perubahan pasar dan tuntutan pelanggan.

Menurut Syam et al. (2023) kemampuan beradaptasi pegawai menunjukkan dimensi kemampuan beradaptasi pegawai berubah bergantung pada jenis dan sifat pekerjaan.

Menurut Isabella et al. (2013) pada penelitiannya yang berjudul "Pengaruh mutasi, adaptabilitas dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di kppbc tmc kediri" menyatakan bahwa variabel adaptabilitas berdampak besar dan positif pada kinerja karyawan.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja adalah kompetensi. Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap orang yang mencakup semua aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kompetensi adalah kombinasi keterampilan, pengetahuan, dan perilaku sikap yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk sukses sebuah organisasi dan prestasi kerja, serta kontribusi pribadi karyawan terhadap organisasi.

Menurut Komara (2019) mengatakan bahwa kompetensi pegawai dapat didefinisikan sebagai kombinasi dari keterampilan, sifat, dan pengetahuan yang dapat diamati, diukur, dan dinilai melalui perilaku kinerja yang dapat diamati, dinilai, dan dievaluasi. Pegawai juga harus memiliki kemampuan dan kompetensi yang tepat untuk melakukan tugasnya agar mereka dapat mencapai kinerja dan keberhasilan kerja dalam jangka panjang. Oleh karena itu, faktor kompetensi lebih penting dalam manajemen kinerja dari pada faktor lain.

Menurut Surtani et al. (2023) dalam penelitiannya berjudul "Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai negeri sipil di sespim lemdiklat

kepolisian republik Indonesia” menyatakan bahwasannya kompetensi atau kemampuan memengaruhi dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan empat variabel tersebut saya tertarik untuk melakukan sebuah penelitian skripsi dengan judul “Pengaruh Kesejahteraan, Loyalitas kerja, Kemampuan Beradaptasi, dan Kompetensi terhadap Kinerja ASN Pengadilan Agama Jakarta Timur”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berlandaskan pada latar belakang yang telah dikemukakan, maka darinya dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kesejahteraan pegawai berpengaruh terhadap kinerja ASN di Pengadilan Agama Jakarta Timur?
2. Apakah loyalitas pegawai berpengaruh terhadap kinerja ASN di Pengadilan Agama Jakarta Timur?
3. Apakah kemampuan beradaptasi pegawai berpengaruh terhadap kinerja ASN di Pengadilan Agama Jakarta Timur?
4. Apakah kompetensi pegawai berpengaruh terhadap kinerja ASN di Pengadilan Agama Jakarta Timur?

## **C. Kegunaan Penelitian dan Tujuan Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Berasaskan rumusan masalah yang diuraikan sebelumnya, maka dari itu tujuan pembuatan tugas akhir ini adalah :

- a. Untuk memahami serta menganalisis sebuah variabel Apakah kesejahteraan pegawai berpengaruh terhadap kinerja ASN di Pengadilan Agama Jakarta Timur
- b. Untuk memahami serta menganalisis sebuah variabel Apakah loyalitas pegawai berpengaruh terhadap kinerja ASN di Pengadilan Agama Jakarta Timur
- c. Untuk memahami serta menganalisis sebuah variabel Apakah kemampuan beradaptasi ASN berpengaruh terhadap kinerja ASN di Pengadilan Agama Jakarta Timur

- d. Untuk memahami serta menganalisis sebuah variabel Apakah kompetensi ASN berpengaruh terhadap kinerja ASN di Pengadilan Agama Jakarta Timur

## 2. Manfaat Penelitian

Untuk membantu pihak-pihak yang membutuhkan, termasuk instansi pemerintah, akademisi, dan masyarakat umum, penulis melakukan penelitian ini. Berikut ini adalah beberapa manfaat dari penelitian ini:

- a. Bagi Organisasi Pemerintah

Sebagai upaya untuk lebih meningkatkan kinerja, diharapkan dapat menjadi bahan informasi. Bagi

- b. Pembaca

Menambah informasi bermanfaat bagi pembaca, serta sebagai bahan dalam pengembangan pendidikan dan praktik khususnya sumber daya manusia, dapat menjadi pedoman referensi untuk suatu penelitian-penelitian berikutnya dalam bidang yang sama.

- c. Untuk Khalayak Umum

Sebagai pedoman acuan dalam data teoritis dan empiris bagi semua pihak yang berpartisipasi dalam suatu penelitian, serta penelitian yang diharapkan dapat bermanfaat bagi kemajuan suatu ilmu pengetahuan.

