

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dalam suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Menurut Gary Dessler (2015) menyatakan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kebijakan dan praktek yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek orang dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbangan dan penilaian (Qomariah, 2020).

Menurut Umar (2005) dalam tugasnya manajemen sumber daya manusia dapat dikelompokkan atas tiga fungsi, yaitu 1) Fungsi manajerial meliputi fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. 2) Fungsi operasional meliputi pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja. 3) Fungsi ketiga adalah kedudukan manajemen sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu (Qomariah, 2020).

Menurut Schuler (dalam Irianto, 2001), setidaknya MSDM memiliki tiga tujuan utama, yaitu memperbaiki tingkat produktivitas,

memperbaiki kualitas kehidupan kerja dan meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal (Dewi and Harjoyo, 2019).

Faktor utama dari kekuatan suatu organisasi terletak pada sumber daya manusianya. Kinerja karyawan menjadi salah satu tolak ukur dalam penentuan keberhasilan organisasi. Semakin tinggi kinerja karyawan, semakin tinggi pula tingkat keberhasilan organisasinya. Menurut Hasibuan (2009) kinerja menjadi dasar dalam penilaian seorang karyawan atau sebuah organisasi, yang diperoleh dari hasil perwujudan pekerjaan oleh karyawan (Setyawan, 2020).

Menurut Sudarmanto (2009) menyatakan bahwa banyak faktor yang menyebabkan sumber daya manusia memiliki kinerja unggul, sehingga mampu mendorong keberhasilan organisasi. Faktor yang dapat menentukan kinerja individu dalam berbagai literatur misalnya motivasi kerja, kepuasan kerja, desain pekerjaan, komitmen, kepemimpinan, partisipasi, disiplin kerja, kejelasan arah dan karir, lingkungan kerja, kompetensi dan mungkin masih banyak lagi (Muhsin and Arifa, 2018).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepemimpinan. Kepemimpinan adalah suatu gaya atau perilaku dan strategi seseorang sebagai hasil kombinasi yang diterapkan oleh seseorang pemimpin ketika pemimpin mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Danthi, 2017). Menurut Hasibuan (2001) kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk

mencapai tujuan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai peranan yang sangat penting dalam mencapai kinerja pegawai, dan pemimpin mampu menerapkan kepemimpinan yang tepat dan sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada, maka para pegawai pun akan dapat bekerja dengan nyaman dan semangat yang tinggi (Sabaruddin and Marissa, 2018).

Kepemimpinan dalam birokrasi menurut Pasolong (2013) merupakan sesuatu yang sangat menentukan berhasil tidaknya birokrasi. Karena pemimpin yang bertanggung jawab untuk mengkoordinir dan mengorganisir sumber daya birokrasi sehingga bisa menjadi satu kesatuan yang utuh dan selaras satu sama lain. Kepemimpinan dalam suatu organisasi termasuk birokrasi sangat penting, oleh karena pemimpinlah yang dapat membuat keputusan, memotivasi bawahan melaksanakan keputusan yang telah dibuat, dan pemimpinlah juga yang mengawasi pelaksanaan keputusan tersebut agar dapat tercapai tujuan yang telah ditentukan. Hal lain yang tidak boleh luput dalam diri seorang pemimpin adalah memberikan motivasi kepada setiap bawahannya. Karena salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja adalah motivasi (Kurniawan and Yani, 2019).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja non fisik. lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun

hubungan dengan bawahan. Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh kondisi lingkungan yang sesuai (Fitriani and Sudarwadi, 2018). Lingkungan kerja non fisik yang menyenangkan bagi pegawai melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana memadai yang ada di tempat bekerja akan membawa dampak positif bagi pegawai sehingga kinerja meningkat (Henifah, 2019).

Sedarmayanti (2011), menyatakan bahwa “lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.” Wursanto (2009), menyebutnya “sebagai lingkungan kerja psikis yang didefinisikan sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja.” Schultz dan Schultz (1994) dalam Mangkunegara (2011), menyatakan “lingkungan kerja non fisik adalah semua aspek fisik psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas.” Lingkungan kerja non fisik adalah cerminan dari suasana kerja yang terjadi pada suatu organisasi. Suasana kerja yang nyaman dan kondusif akan mampu membuat seseorang lebih berkonsentrasi dalam melaksanakan tugas-tugasnya, semakin kondusif suasana kerja seseorang, makin besar pula

peluangnya untuk mencari hal-hal baru yang dapat lebih meringankan (Indrawan, 2018).

Fayoll dalam Luthans, (2011) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja seseorang. Robbins, (2008) mendefinisikan motivasi kerja sebagai suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu (Hasibuan and Bahri, 2018).

Dalam melakukan pekerjaannya, seorang karyawan dilandasi dengan motivasi. Menurut Robbins (2008), motivasi merupakan suatu kesediaan bagi seseorang untuk melakukan upaya dalam hal mencapai tujuan organisasi dan untuk memenuhi kebutuhannya secara individual. Ketika seorang karyawan mempunyai motivasi yang bagus akan berdampak pada kinerjanya, sehingga bisa memberikan kontribusi yang bagus untuk organisasi. Kurangnya motivasi pada diri karyawan seperti malas-malasan dan tidak disiplin waktu akan berdampak pada kinerjanya yang rendah (Setyawan, 2020).

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi tergantung pada kualitas kinerja

sumber daya manusia yang ada didalamnya (Hasibuan and Bahri, 2018). Sedangkan, kinerja pegawai yang menurun dapat dilihat dari kuantitas dan kaulitas kerja yang tidak sesuai dengan harapan, komitmen kerja yang rendah, ketetapan waktu dalam penyelesaian tugas dan tanggung jawab terhadap tugas (Presilawati, Amin and Fahmi, 2022).

Tabel 1.1 Rekapitulasi Realisasi Kinerja Pegawai Terhadap Rancangan

No	Indikator Penilaian	Target Pencapaian Kinerja	Pencapaian Kinerja Karyawan Tahun				
			2016	2017	2018	2019	2020
1.	Kualitas Kerja	100%	83%	85%	80%	87%	95%
2.	Kuantitas Kerja	100%	92%	95%	90%	88%	92%
3.	Inisiatif	100%	80%	85%	80%	85%	87%
4.	Disiplin Kerja	100%	87%	85%	90%	88%	90%
5.	Tanggung Jawab	100%	85%	88%	89%	80%	85%
6.	Motivasi	100%	79%	82%	75%	78%	85%
7.	Kerja sama	100%	75%	78%	85%	83%	95%
8.	Pemahaman terhadap Tugas	100%	85%	83%	85%	82%	90%
9.	Penyesuaian Diri	100%	85%	84%	80%	85%	85%
10.	Kepemimpinan *)	100%	80%	83%	85%	82%	78%
11.	Pemecahan Masalah *)	100%	80%	80%	80%	85%	82%
12.	Pengambilan Keputusan *)	100%	80%	75%	80%	80%	76%
	NILAI TOTAL		991%	917%	999%	1003%	1040%
	NILAI RATA - RATA		83%	76%	83%	84%	87%

Dari Tabel 1.1 Pencapaian Hasil Kinerja Pegawai dapat dilihat bahwa kualitas pegawai Kementria Agama belun dikatakan optimal. Hal ini juga menjelaskan terdapat beberapa kinerja yang belum dapat dilaksanakan dengan baik dengan hal tersebut sumber daya manusia (Pegawai) belum memiliki kinerja yang baik, dan faktor kepemimpinan dari kurun waktu 2016 sampai 2018 mengalami

kenaikan 5% dan pada tahun 2019 hingga 2020 mengalami penurunan hingga 7% Kepemimpinan sangatlah mempengaruhi Kinerja kerja.

Berdasarkan uraian diatas mengenai permasalahan yang mempengaruhi kinerja karyawan maka peneliti bermaksud mengambil judul penelitian mengenai Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Maluku Utara.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka perumusan masalah dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Provinsi Maluku Utara?
2. Apakah Lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai kementerian agama Provinsi Maluku Utara?
3. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai kementerian agama Provinsi Maluku Utara?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Mengetahui Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja non fisik dan motivasi terhadap kinerja pegawai di kementerian agama provinsi Maluku Utara Tahun 2022.

2. Tujuan Khusus

- a. Mengetahui distribusi frekuensi kepemimpinan, lingkungan kerja non fisik dan motivasi terhadap kinerja pegawai di kementerian agama provinsi Maluku Utara Tahun 2022.
- b. Mengetahui pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kementerian Agama Provinsi Maluku Utara Tahun 2022.
- c. Mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai di Kementerian Agama Provinsi Maluku Utara Tahun 2022.
- d. Mengetahui pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai di Kementerian Agama Provinsi Maluku Utara Tahun 2022.

D. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian yang dilakukan, diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut.

- a. Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi pihak pimpinan sebagai pembuat kebijakan dan pengambilan keputusan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai Kementria Agama Provinsi Maluku Utara.
- b. Secara teoritis hasil dari penelitian ini menguji aplikasi teori, khususnya manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan kinerja pegawai dalam lingkungan kementerian agama.