

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada dasarnya hal yang paling berperan penting untuk mencapai suatu tujuan yang maksimal adalah dengan dari yang paling menunjang untuk tercapainya suatu tujuan yaitu sumber daya manusia (SDM). Organisasi sektor publik di bawah pemerintahan daerah harus fokus pada kebutuhan masyarakat, Oleh karena itu, untuk menghasilkan individu- individu yang produktif harus dilakukan sesuatu yang disebut dengan pengembangan atau pengelolaan (Marto, 2021)

Sumber daya yang paling mahal dan berharga di perusahaan sektor publik dalam pemerintahan daerah adalah sumber daya manusia. Pemerintah perlu melalui banyak langkah untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkelas, sehingga prosesnya tidak mudah. Salah satu solusi yang harus ditempuh pemerintah dalam melaksanakan tugas dapat dilihat antara lain dengan kinerja dan produktivitas yang tinggi. Kinerja seseorang berkaitan dengan kualitas perilaku yang mengarah pada tugas dan pekerjaan (Mahendra et al., 2021).

Dampak Sumber Daya Manusia terhadap kepuasan kerja karyawan menurut (Kuncoro & Suprpto, 2022), menjaga kebahagiaan kerja karyawan merupakan salah satu taktik yang digunakan oleh dunia usaha untuk menjamin kinerja karyawan yang optimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Persepsi karyawan terhadap berbagai aspek tugas kerja, baik

positif maupun negatif, merupakan salah satu komponen kepuasan kerja karyawan. Tingkat kepuasan kerja setiap individu berbeda- beda bersumber pada seberapa besar mereka menghargai sistem yang mereka pilih (Sakban et al., 2019)

Dalam hal ini Presiden Indonesia sudah mengeluarkan aturan mengenai Sasaran Kerja Pegawai yaitu peraturan pemerintahan republik Indonesia nomor 46 tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil (Sudaryo et al., 2019). Secara umum, penilaian kinerja pegawai negeri sipil dibagi dalam sasaran kerja pegawai (SKP) dan perilaku kerja. Adapun tujuan penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil adalah untuk mengevaluasi kinerja pegawai negeri sipil, yang dapat memberi petunjuk bagi manajemen dalam rangka mengevaluasi kinerja unit dan kinerja organisasi secara keseluruhan, kinerja seseorang akan baik jika pegawai mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya imbalan atau upah yang layak dan mempunyai harapan masa depan menurut (Sudaryo et al., 2019)

Pegawai Kementerian agama kabupaten lebong provinsi Bengkulu sebagai aparatur sipil negara harus lebih menciptakan inovasi terbaru, pekerjaan akan menjadi lebih efektif dan efisien sehingga tujuan dari instansi dapat tercapai dan akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. selama ini pegawai kementerian agama kabupaten lebong provinsi Bengkulu belum memenuhi karakteristik tersebut, sehingga tujuan dari instansi belum tercapai dan akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Fenomena

lain yang terjadi dari sisi kualitas sumber daya manusia yang terjadi adalah ketidak mampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya karena terkendala dengan perencanaan sebelum melaksanakan tugasnya seperti apa yang akan dikerjakan, berapa lama akan dikerjakan, apa yang dibutuhkan dalam melaksanakannya sehingga dapat menghambat pelayanan publik dan sebagainya, berikut gambaranya :



Sumber: kementerian agama kabupaten lebong provinsi Bengkulu (2024)

Apabila pegawai tidak memiliki kualitas yang baik pada dirinya maka akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan dan akan berdampak pada instansi (Nur et al., 2020)

Kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaan apabila seseorang membicarakan mengenai sikap lebih sering yang

dimaksudkan adalah kepuasan kerja. Istilah kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan. Masalah kepuasan kerja bukanlah hal yang sederhana baik dalam konsepnya maupun dalam arti analisisnya, karena kepuasan mempunyai konotasi yang beraneka ragam meskipun demikian tetap relevan untuk mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaan yang dilakukan (Nurhandayani, 2022).

Bagi pegawai, memiliki lingkungan kerja yang optimal tidak hanya berpengaruh pada kenyamanan mereka, tetapi juga mendukung kelancaran pelaksanaan tugas-tugas pekerjaan (Mirwanto & Farida, 2022). Fenomena lain yang terjadi dari sisi kepuasan kerja adalah adanya penurunan absensi pegawai pada kementerian agama kabupaten lebong provinsi Bengkulu yang berdampak pada tingkat kehadiran pegawai kementerian agama kabupaten lebong provinsi Bengkulu dan kurangnya bantuan dari pemerintah pusat untuk sarana pra sarana, perilaku demikian berdampak pada hasil kinerja pegawai kementerian agama kabupaten lebong provinsi Bengkulu.

Selain itu, Lingkungan kerja yang baik juga dibutuhkan dalam suatu organisasi. Pegawai yang peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang lebih baik. Disamping itu, kebanyakan pegawai lebih menyukai bekerja dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern dan dengan alat-alat dan peralatan yang memadai, (Silalahi, 2022) fenomena yang terjadi dari sisi lingkungan ditempat kerja kementerian agama kabupaten lebong provinsi Bengkulu adalah masih

kurangnya fasilitas yang memadai seperti jaringan wifi, laptop, printer, tempat arsip atau alat tulis, dan pendingin ruangan atau kipas angin, berikut gambaran dari lingkungan kerja kementerian agama kabupaten lebong provinsi Bengkulu:



Sumber: kementerian agama kabupaten lebong provinsi Bengkulu (2024)

Secara teori, semakin baik lingkungan kerja di tempat kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai. Sebaliknya, semakin buruk lingkungan kerja di tempat kerja maka akan semakin menurunkan kinerja pegawai.(Junaidi, 2021)

Kinerja pegawai kementerian agama kabupaten lebong provinsi Bengkulu mengalami penurunan kinerja pegawai yang dapat dicermati melalui

data tingkat absensi pegawai kementerian agama kabupaten lebong provinsi bengkulu pada bulan Juli hingga Desember tahun 2023 sebagai berikut:

Tabel 1.1.1 Tingkat Absensi Pegawai kementerian agama kabupaten lebong provinsi bengkulu Tahun 2023

Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Aktif Kerja	Jumlah Absensi (Orang)	Persentase Absensi (%)	Persentase Kehadiran (%)
Juli	35	24	1	3%	97%
Agustus	35	24	2	6%	94%
September	35	23	2	6%	94%
Oktober	35	24	3	9%	91%
November	35	23	3	9%	91%
Desember	35	24	4	11%	89%

Sumber: kementerian agama kabupaten lebong provinsi bengkulu (2024)

Absensi adalah tidak hadirnya seorang pegawai ke tempat kerja yang disebabkan oleh beberapa alasan seperti alpa, ijin dan sakit. Tinggi rendahnya suatu absensi di dalam institusi dapat digunakan untuk mengukur tingkat kinerja suatu pegawai dalam berkerja. Berdasarkan tabel 1.1 tingkat absensi pegawai kementerian agama kabupaten lebong provinsi bengkulu mengalami kenaikan persentase absensi dari 3% pada awal bulan Juli 2023 menjadi 11% di akhir bulan Desember 2023. Jika semakin besar tingkat absensi pegawai, maka akan menghambat produktivitas institusi sehingga tujuan institusi juga akan terhambat (Widhiantara et al., 2023). Penurunan persentase kehadiran pegawai kementerian agama kabupaten lebong provinsi bengkulu ini juga diakibatkan menurunnya rasa kepuasan kerja pegawai dalam mengikuti jadwal hari kerja yang sudah ditentukan.

Hasil perilaku kinerja sangat mempengaruhi Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) pegawai menurut metode dapat disimpulkan bahwa perilaku kinerja sangat mempengaruhi sasaran atau target kinerja pegawai baik kuantitas, kualitas, waktu dan biaya, yang akhirnya akan menghasilkan prestasi kinerja yang harus sesuai dengan bidang dan kemampuan pegawai. Prinsip dalam memberikan penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) harus memenuhi unsur objektivitas, terukur, akuntabel, dan transparan, sehingga pegawai yang benar-benar memiliki kemampuan, integritas yang tinggi dan prestasi kerja lah yang akan mendapatkan nilai baik (Hardiyansyah H, Sunda A, 2018)

Demikian halnya di kantor kemenag agama kabupaten lebong provinsi Bengkulu yang memiliki sumber daya manusia sebanyak 350 aparatur sipil Negara yang terdiri dari 90 orang pegawai negeri sipil, 77 orang pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (pppk) dan 183 orang pegawai honorer dengan perjanjian kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1.2 Jumlah Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Lebong Provinsi Bengkulu Tahun 2024

No.	UNIT KERJA	Struktural		
		PNS	PPPK	Honorer
	KEMENAG LEBONG			
1.	Kepala Kantor	1		
2.	Kasubag T.u, membawahi	4	5	12
3.	Kasi bimas islam, membawahi	25	18	41
4.	Kasi pendidikan islam, membawahi	27	22	70
5.	Kasi penyelenggara haji dan umroh, membawahi	30	19	47
6.	Penyelenggara agama khatolik	3	13	13
	JUMLAH	90	77	183

Sumber: kementerian agama kabupaten lebong provinsi Bengkulu (2024)

Sebagai salah satu Organisasi Perangkat Daerah yang berada di Sekretariat Daerah yang mempunyai tugas membantu Kementerian agama Republik Indonesia wilayah provinsi Bengkulu, Kementerian Agama Kabupaten Lebong mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang agama untuk membantu pemerintah daerah dalam menyelenggarakan pemerintahan daerah, masih banyak pekerjaan lain yang lebih penting yang masih menumpuk, akan tetapi dengan kita memberi suatu stimulus barulah kita mendapatkan pelayanan yang kita inginkan. Kondisi tersebut dapat dikatakan sebagai pelanggaran terhadap kinerja pegawai, karena para pegawai tersebut tidak bertindak atau bersikap sesuai dengan aturan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Permasalahan yang lain juga muncul ketika banyak para pegawai sering mengeluh hasil pekerjaan tidak dapat bekerja secara maksimal dikarenakan ruangan yang terlalu panas dikarenakan AC tidak dapat berfungsi secara baik atau terkadang kurangnya alat perangkat komputer sebagai sarana untuk pengerjaan mengurus administrasi atau surat-surat penting lainnya sehingga beberapa berkas administrasi harus bertumpuk beberapa hari karena pemakaian komputer yang bergiliran. Segini mungkin pihak manajerial terutama pimpinan organisasi agar dapat mengantisipasi permasalahan yang terjadi. Jika banyak pegawai yang kurang peduli dengan tanggung jawabnya dan belum lagi lingkungan kerja yang kurang kondusif maka tujuan yang ditetapkan organisasi tidak dapat tercapai (Junaidi, 2021).

1.2 Batasan Masalah

Pembatasan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini membatasi pada empat variable utama, yaitu kualitas sumber daya manusia (x_1), kepuasan kerja (x_2), lingkungan (x_3), serta kinerja (y). Faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi kinerja tidak dibahas secara rinci.
2. Waktu yang dialokasikan untuk penelitian terbatas. Oleh karena itu perubahan atau dinamika dalam variabel-variabel yang diamati hanya dapat direpresentasikan pada periode waktu tertentu.
3. Metodologi penelitian yang digunakan uji Model Pengukuran atau *Outer Model* , uji model struktural atau *Inner Model* , serta uji Hipotesis dan diolah menggunakan SEM-PLS . Sehingga penelitian ini memiliki keterbatasan tertentu, seperti keterbatasan instrumen pengukuran atau uji model yang dipilih.
4. Hasil penelitian bergantung pada kualitas dan kejujuran respons dari responden.
5. Aspek-aspek lain yang mempengaruhi kinerja, seperti faktor-faktor eksternal atau situasional tidak dibahas secara rinci dalam penelitian ini.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan konteks penelitian, rumusan permasalahan penelitian dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Lebong Provinsi Bengkulu?
2. Bagaimana Pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Lebong Provinsi Bengkulu?
3. Bagaimana Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Lebong Provinsi Bengkulu?
4. Bagaimana Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Lebong Provinsi Bengkulu?
5. Bagaimana Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Lebong Provinsi Bengkulu?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan dalam penelitian ini adalah menganalisis dampak:

1. Kualitas Sumber daya manusia terhadap kinerja pada pegawai kementerian agama kabupaten lebong provinsi bengkulu.
2. Kualitas Sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja pada pegawai kementerian agama kabupaten lebong provinsi bengkulu

3. Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai kementerian agama kabupaten lebong provinsi bengkulu.
4. Lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai kementerian agama kabupaten lebong provinsi bengkulu.
5. Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai kementerian agama kabupaten lebong provinsi bengkulu.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini dapat melibatkan berbagai pihak dan bidang. Tergantung pada konteks dan tujuan penelitian. Beberapa manfaat umum yang mungkin dihasilkan dari penelitian ini melibatkan:

1. Manfaat Praktis

1.1 Bagi Peneliti

Sebagai referensi dan bahan pertimbangan khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan upaya meningkatkan kinerja pegawai.

1.2 Bagi Instansi Terkait

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi instansi terkait dalam meningkatkan kinerja pegawai dan menentukan kebijakan secara tepat guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman pada Instansi terkait.

1.3 Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dengan referensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sejenis.

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan pendidikan ataupun referensi dan pengetahuan bagi peneliti yang melakukan pengembangan penelitian selanjutnya.

1.6 Sistematika Penulisan

Proposal penelitian disusun di dalam V Bab, terdiri dari:

1. Bab I : pendahuluan

Bab ini membahas mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penulisan yang menggambarkan garis besar atau pokok-pokok pembahasan secara menyeluruh.

2. Bab II : kajian Pustaka

Pada prinsipnya bab kajian pustaka berupa kumpulan pustaka, kajian pustaka dan atau literatur rewiw, lalu dilanjutkan dengan sub bab penelitian terdahulu dan kerangka berpikir atau model penelitian. Dalam bab ini, akan diulas berbagai publikasi resmi yang relevan dengan masalah yang diteliti, pendekatan pemecahan masalah yang diterapkan, model kerangka konsep yang digunakan metode penelitian beserta lokasi penelitian, kondisi-kondisi penelitian, dan hasil yang diperoleh.

3. Bab III : Metodologi penelitian

Bab ini membahas jenis penelitian, lokasi penelitian, teknik pengambilan populasi dan sampel penelitian, metode pengumpulan data, variable penelitian, dan teknik analisis data.

4. Bab IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini menjabarkan analisis hasil penelitian serta melakukan pembahasan terhadap temuan dan hasil yang diperoleh.

5. Bab V : Kesimpulan dan Saran

Bab ini terdiri dari penutup yang memuat kesimpulan hasil penelitian dan saran yang di dapat dari penelitian yang telah dilakukan.

