

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Faktor sumber daya manusia adalah sesuatu yang penting dalam suatu organisasi entah itu organisasi skala kecil ataupun skala besar. Dalam suatu sistem organisasi skala besar dapat dilihat seperti suatu unsur penentu suatu proses untuk mengembangkan suatu fungsi SDM menjadi semakin penting. Tujuan organisasi sebagai dasar untuk mencapai hasil akhir merupakan keadaan atau tujuan yang ingin dicapai diwaktu yang akan datang melalui kegiatan organisasional. Suatu wujud organisasi memiliki faktor yang mempunyai manfaat yaitu bisa menjadi wadah untuk berkolaborasi, proses kerja sama paling tidak antara dua orang yang tugasnya sudah jelas dan posisi kerjanya masing-masing dan memiliki target sasaran tertentu yang akan dicapai bersama.

Elemen masyarakat merupakan pelaku utama dalam melakukan pengembangan, tetapi pemerintah mempunyai kewajiban sebagai pengarah, pembimbing dan pencipta situasi yang menentukan dalam setiap aktivitas masyarakat tersebut. Dalam situasi tersebut seorang yang bekerja pada negara didorong agar lebih dapat menerjemahkan ide gagasan serta mewujudkan situasi kerja yang tenang dan konstruktif. Mampu menjadi pemantik untuk percepatan terwujudnya masyarakat yang makmur dan mandiri. Lalu selanjutnya bagaimana aktivitas dan kegiatan pemerintah dan masyarakat itu mampu terciptanya kesamaan harmonisasi dimana antara kedua belah pihak bisa menciptakan interaksi yang baik, dapat

menjadi penunjang dan saling melengkapi satu sama lain dalam langkah mewujudkan suatu pembangunan nasional yang baik. Hal itu bisa direalisasikan apabila pegawai negeri sipil mempunyai semangat mengabdikan yang baik dan profesional saat memberikan pelayanan kepada masyarakat. Kontribusi pegawai negeri sipil sebagai bagian dari seorang yang bekerja untuk negara atau memiliki tugas sebagai pelayan bagi masyarakat berlandaskan ketaatan dan kesetiaan kepada Pancasila dan UUD 1945. Agar mampu menjalankan tugas dan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, pegawai perlu diberikan pembinaan dan diarahkan dengan tujuan bisa meningkatkan kualitasnya supaya mempunyai perilaku dan sikap berdasarkan pada kejujuran, pengabdian, tanggung jawab, profesional, disiplin serta etos kerja yang baik agar mampu memberikan pelayanan sesuai apa yang diinginkan masyarakat.

Penilaian kinerja bagi aparatur organisasi khususnya Kantor Kementerian Agama memiliki arti yang sangat penting terutama dalam upaya untuk melakukan perbaikan-perbaikan pada masa yang akan datang. Hal ini sangat berguna untuk melihat kuantitas, kualitas, efisiensi pelayanan, motivasi dan untuk penyesuaian anggaran organisasi. Tetapi yang jadi persoalan, apakah penilaian yang sudah dilakukan dapat menggambarkan kinerja yang sebenarnya.. Bagi suatu organisasi, penilaian kinerja berguna untuk menilai: kualitas, kuantitas, efisiensi dan efektivitas dalam pengelolaannya. Sedangkan bagi organisasi publik, kpenilaian kinerja juga bermanfaat untuk: meningkatkan efisiensi dan

efektivitas pelayanan publik, melakukan penyesuaian *budget*, mendorong pemerintah agar lebih memperhatikan kebutuhan publik yang dilayani, dan menuntut perbaikan dalam memberikan pelayanan publik.

Pada penilaian kinerja pegawai negeri sipil sudah diterapkan yang namanya sasaran kinerja pegawai (SKP) merupakan satu unsur didalam penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil yang diatur dalam peraturan pemerintah nomor 46 tahun 2011. Sebelumnya ada DP3 (Daftar Penilaian pelaksana pegawai) yaitu daftar yang berisikan hasil penilaian pegawai selama melaksanakan tugasnya dalam jangka waktu tertentu. Karena masih banyak ditemukan lemahnya pelaksanaan DP3 pegawai negeri sipil, sehingga memerlukan sedikit perbaikan serta penyempurnaan. Dalam menyempurnakan DP3 pegawai negeri sipil telah diberi arahan sama seperti dengan perkembangan tuntutan kualitas sumber daya manusia PNS. Penilaian prestasi kerja adalah alat untuk mengendalikan setiap kegiatan pelaksanaan tupoksi oleh setiap pegawai negeri sipil berdampingan dengan tujuan yang telah ditetapkan dalam Restra dan Renja Organisasi.

Prestasi pegawai negeri sipil dinilai secara sistematis dengan menggabungkan antara unsur penilaian perilaku kerja dengan unsur penilaian sasaran kinerja pegawai. Sasaran kerja pegawai berisi tentang tugas jabatan pegawai dan target yang ingin dicapai. Perbedaan antara SKP dengan DP3 yaitu SKP dinilai lebih pada capaian kinerja pegawai

negeri sipil yang bersangkutan dalam setiap targetnya, sedangkan DP3 yang dinilai lebih pada perilaku saat bekerja pegawai negeri sipil.

Dalam menyambut era reformasi birokrasi, banyak pihak melakukan reformasi pada masing-masing sektor. Salah satu sektor adalah pada kantor kementerian agama atau kantor yang lainnya, hal ini guna menciptakan budaya yang sehat dan baik, oleh karenanya masing-masing kantor kementerian akan melakukan banyak perubahan berkaitan dengan reformasi birokrasi tersebut. Banyak pihak yang mempertanyakan kinerja dan motivasi seorang pegawai negeri sipil dalam melakukan kerja dalam keseharian mereka, bahkan apakah ini sudah menjadi kebiasaan dalam bekerja, sehingga saat ini kinerja dan etos kerja seorang pegawai negeri sipil masih dipertanyakan hal itu. Bahkan ada yang salah dengan gaya kepemimpinan yang ada dalam organisasi birokrasi tersebut. Sehingga banyak sekali penelitian mengenai sumber daya manusia di titik beratkan kepada kepemimpinan dan etos kerja berkaitan dengan kinerja seorang pegawai negeri sipil.

Pegawai negeri sipil yang melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan bekerja keras, penuh dengan tanggung jawab, jujur, disertai kemauan yang keras dan kecakapan tentunya memiliki etos kerja yang baik. Beberapa hasil riset sebelumnya mendukung pendapat sebelumnya bahwa aspek yang penting sebagai penentu terlaksananya pekerjaan yang lebih baik serta kepuasan bertambah yaitu etos kerja yang baik dari individu pegawai. Hasil riset tersebut membuktikan bahwa etos kerja dapat

menghasilkan prestasi (daya saing) yang lebih unggul dan memberikan kepuasan yang lebih baik. Selain faktor etos kerja, kinerja juga dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan. Kepemimpinan adalah aspek yang penting pada saat memberi pengarahan kepada para pegawai, bahkan pada akhir-akhir ini dimana semua serba terbuka. Maka yang dibutuhkan sekarang ini adalah tipe kepemimpinan yang dapat mengayomi dan memberdayakan pegawainya. Pemimpin yang mampu mengembangkan motivasi kerja pegawainya, merupakan tipe pemimpin yang juga mampu meningkatkan rasa percaya diri para pegawainya saat melaksanakan masing-masing tugas yang diberikannya.

Tumbuh dan berkembang suatu organisasi bergantung dari para sumber dayanya. Maka dari itu sumber daya manusia merupakan suatu aset yang perlu ditingkatkan secara efektif dan efisien, untuk menciptakan terwujudnya kinerja yang optimal. Untuk menciptakan kinerja yang optimal tersebut, peran organisasi harus mampu membuat situasi atau kondisi yang memungkinkan dan mendorong para pegawai agar mampu mengembangkan kemampuannya dan keterampilannya. Organisasi juga harus memperhatikan kepemimpinan seorang pemimpin serta lingkungan kerja dan etos kerja pegawainya.

Pada sisi lain kepemimpinan merupakan fenomena yang ada dalam setiap organisasi, karena dimana adanya interaksi sesama manusia maka disana akan menimbulkan fenomena kepemimpinan, dimulai dari interaksi dalam kelompok terkecil sampai ke kelompok organisasi yang terbesar.

Dalam suatu organisasi faktor kepemimpinan menjadi sangat penting dimana anggota organisasi mempunyai dinamika yang tinggi dalam setiap aktivitasnya disamping perubahan yang terus menerus dengan didorong kemajuan dalam bidang teknologi, fenomena ini mempunyai kata kunci yaitu kemampuan untuk mempengaruhi anggota organisasi, sehingga mereka mempunyai tekad untuk pencapaian tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan faktor yang akan menentukan apakah suatu organisasi berhasil atau bahkan gagal.

Kepemimpinan merupakan isu dalam manajemen yang masih cukup menarik untuk diperbincangkan sampai sekarang ini. Peran pemimpin atau kepemimpinan sangat penting dalam pencapaian visi dan misi tujuan suatu organisasi, menjadi salah satu hal dapat menjadi dorongan seseorang untuk mencari tahu semua yang berhubungan dengan kepemimpinan. Faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan organisasi dapat dilihat dari kualitas pemimpin, demikian juga kegagalan atau keberhasilan suatu organisasi yang berorientasi bisnis maupun publik biasanya dipersepsikan sebagai berhasil atau gagalnya suatu pemimpin dalam memimpin suatu organisasi.

Organisasi apapun jenisnya pasti memiliki misi yang umumnya terdapat dalam maksud dan tujuan organisasi. Organisasi sebagai wadah yang harus mampu memberikan perlindungan kepada para anggotanya. Organisasi adalah wadah yang seharusnya mampu menciptakan rasa nyaman, aman dan tentram bagi para anggotanya baik secara fisik ataupun

non fisik, sehingga pegawai dapat melakukan pekerjaan dengan tenang dan nyaman. Dengan kondisi yang sekarang ini merupakan suatu usaha untuk menciptakan suasana kerja yang baik dan sehat tidak cuma terbatas di tempat kerja saja, tetapi diperluas juga menjadi lingkungan di luar tempat kerja. Lingkungan kerja yang aman dan sehat sangat dibutuhkan bagi semua pegawai, sebab tempat atau kondisi kerja yang baik akan membuat setiap pegawai mampu melakukan pekerjaan dengan tenang dan nyaman.

Lingkungan kerja yang produktif dan efisien akan dapat mendorong pegawai agar melakukan pekerjaan secara maksimal sehingga pegawai dapat meningkatkan kinerjanya. Tetapi jika lingkungan kerja yang tidak bisa produktif dan efisien dalam memberikan motivasi kepada para pegawai dalam melakukan pekerjaan, sehingga tidak bisa diharapkan terjadinya proses peningkatan kinerja yang pada akhirnya akan berpengaruh secara luas pada lingkungan internal ataupun eksternal institusi dimana para pegawai bekerja. Kepuasan pegawai dalam jangka panjang akan berdampak pada kualitas dalam melayani masyarakat secara baik dan luas, karena kantor Kementerian Agama Kota Semarang merupakan salah satu institusi pelayanan publik.

Etos kerja merupakan suatu karakter atau kepribadian yang baik dengan bersumber pada kerja sama yang kuat, berkeyakinan fundamental, yang diikuti dengan penuh komitmen pada pola kerja yang integral. Etos kerja yang baik memberikan norma yang baik dimana norma tersebut

memberikan arahan bawahan bahwa pegawai harus bekerja lebih baik. Setiap pegawai seharusnya juga perlu mempunyai etos kerja yang baik karena pegawai yang memiliki etos kerja yang baik pastinya memiliki kerja keras dan komitmen yang tinggi yang sangat dibutuhkan oleh organisasi, karena jika pegawai tidak mempunyai sesuatu tersebut organisasi akan sulit berkembang. Organisasi yang memiliki keinginan untuk maju seharusnya perlu melibatkan anggotanya sebagai usaha meningkatkan mutu kinerjanya, maka dari itu setiap individu harus memiliki etos kerja yang baik dalam berorganisasi.

Selanjutnya adalah Kinerja, Kinerja adalah suatu istilah yang berasal dari kata job performance atau actual performance yang bermakna suatu prestasi kerja yang ingin didapat seseorang. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang ingin dicapai oleh seorang pegawai dalam pelaksanaan tugasnya yang sesuai pada tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kementerian Agama merupakan bagian dari sistem kerja pemerintah Indonesia yang memiliki fungsi untuk menjalankan tugas pemerintah dalam bidang agama. Pada saat menjalankan tugas tersebut, kementerian agama akan lebih menitik beratkan pelayanan dibidang agama untuk masyarakat. Bersamaan dengan berkembangnya tuntutan untuk lebih ekstra dalam melayani masyarakat, harus selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kinerja untuk melayani masyarakat. Baik atau tidaknya pelayanan kepada masyarakat sebagai penentu bagaimana

citra kementerian agama di mata masyarakat, karena jika kualitas pelayanan semakin baik, masyarakat akan mendapatkan kepuasan dan dapat mewujudkan kepercayaan dari masyarakat

Salah satu instansi yang terkait dengan pegawai negeri sipil adalah Kantor Wilayah Kementerian Agama kota Semarang. Fungsi dari Kantor Wilayah Kementerian Agama Kota Semarang antara lain merumuskan kebijakan dalam sisi teknis di bidang pengelolaan informasi dan administrasi serta pembinaan kerukunan umat beragama. Untuk dapat menjalankan fungsinya dengan baik, pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama kota Semarang dituntut harus memiliki etos kerja dan atasan dapat memimpin anak buahnya. sehingga kinerja dalam melayani masyarakat dapat ditingkatkan. Setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaan atau tugasnya diharapkan pada dua kemungkinan yaitu dapat menjalankan tugas dengan baik atau tidak. Pegawai yang tidak dapat melaksanakan tugas dengan baik dapat terjadi karena kurangnya motivasi atau dorongan yang dapat mengarahkan pada tercapainya kinerja yang diharapkan.

Kantor Kementerian Agama kota Semarang mempunyai kegiatan rutin yang telah ditetapkan yaitu melakukan absensi dengan finger print setiap pagi sebelum memulai pekerjaan dan sebelum pulang kerja, hal ini dimaksudkan untuk menciptakan kedisiplinan terhadap para pegawai. Lalu setelah apel pagi atau sebelum melakukan pekerjaan dianjurkan untuk membaca Al Qur'an terlebih dahulu selama 10-15 menit dan juga ada

kebiasaan wajib yaitu melaksanakan solat berjamaah Dzuhur dan Ashar di Masjid kantor Kementerian Agama Kota Semarang.

Sesuai dengan visi dan misi yang dimiliki Kementerian Agama, visi dari Kementerian Agama adalah mewujudkan Indonesia yang berdaulat, Mandiri dan Berkepribadian Gotong Royong. Kantor Kementerian Agama kota Semarang memiliki 9 unit kerja dan memiliki 6 satuan kerja. Beberapa yang ingin peneliti lihat karena paling menonjol pada bagian penyelenggaraan haji dan umroh, pendidikan agama Islam serta pernikahan. Dengan memimpin penyelenggaraan haji dan umroh, melaporkan proses dan hasil pelaksanaan tugas kepada pimpinan. Melaksanakan pelayanan, pembinaan, dan memberikan bimbingan, serta melakukan pengelolaan sistem informasi di bidang pendidikan agama Islam.

Dalam rangka mengantisipasi tantangan ke depan menuju kondisi yang diinginkan, Kantor Kementerian Agama Kota Semarang diharapkan perlu untuk terus menerus, mengembangkan inovasi kerja. Mengingat tantangan dari masyarakat yang menuntut aparat birokrasi menciptakan pelayanan prima, untuk itu Kantor Kementerian Agama Kota Semarang agar mempersiapkan diri menciptakan etos kerja dan lingkungan kerja yang lebih baik. Setiap langkah dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) dengan didasari pada tujuan dan kebutuhan pada masa sekarang ini dan mungkin masa yang akan datang.

Berdasarkan latar belakang diatas penulis akan mengadakan penelitian berjudul Pengaruh Kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan etos kerja sebagai variabel intervening di

kantor Kementerian agama kota Semarang. Obyek dalam penelitian ini adalah pegawai di kantor kementerian agama kota semarang, peneliti memilih objek penelitian karena saat ini para pegawai negeri sipil atau tepatnya di kantor kementerian agama kota semarang peningkatan kinerja pegawai sangat diperlukan supaya lebih optimal dalam mempersiapkan segala hal yang berkaitan dengan pekerjaan di kantor Kementerian Agama kota Semarang tersebut.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah “ Bagaimana pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan etos kerja sebagai variabel intervening di kantor kementerian agama kota Semarang. Pertanyaan penelitian (question research) yang muncul adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan terhadap etos kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama kota Semarang?
2. Bagaimana pengaruh Lingkungan kerja terhadap etos kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama kota Semarang?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama kota Semarang?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama kota Semarang?
5. Bagaimana pengaruh Etos kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama kota Semarang?

1.3 Tujuan Penelitian

Dalam sebuah penelitian pastinya ada tujuan , sesuai dengan masalah yang dirumuskan diatas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan terhadap etos kerja di Kantor Kementerian Agama kota Semarang
2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap etos kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama kota Semarang
3. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama kota Semarang
4. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama kota Semarang
5. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh Etos kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama kota Semarang

1.4 Manfaat penelitian

1. Manfaat teoritis memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan kepemimpinan, lingkungan kerja, etos kerja dan kinerja pegawai
2. Manfaat praktis: Hasil penelitian ini juga diharapkan berguna sebagai bahan informasi bagi kantor Kementerian Agama kota Semarang

dalam rangka meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelayan publik melalui peningkatan kinerja pegawai