

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi pasti memiliki target atau tujuan yang ingin dicapai dalam suatu periode tertentu. Target atau tujuan tersebut tidak akan tercapai tanpa adanya sumber daya yang memadai. Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting dalam interaksinya dengan faktor lain seperti faktor modal, material, mesin dan metode. Oleh karenanya Salah satu peran penting dalam pencapaian target atau tujuan organisasi adalah sumber daya manusia yang memadai.

Sistem pemerintahan Indonesia yang langsung berhadapan dengan masyarakat luas yaitu kecamatan yang merupakan ujung tombak dari pemerintahan daerah. Citra birokrasi akan banyak di lihat dari kinerja kecamatan yang secara langsung bersangkutan dan melayani masyarakat luas. Untuk itu sebagai instansi pelayanan publik maka kecamatan di tuntut untuk terus memberikan pelayanan terbaiknya untuk masyarakat. Pelayanan terbaik itu dapat berupa profesionalisme kerja yang cepat dan ramah terhadap masyarakat.

Untuk dapat mengetahui sampai dimana kinerja Pegawai Negeri Sipil adalah dengan penilaian secara periodik. Penilaian ini bertujuan untuk mengetahui kelebihan dan kekurangan kinerja pegawai negeri sipil dalam melaksanakan tugasnya. Hasil penilaian ini akan di gunakan sebagai bahan pertimbangan dan pembinaan Pegawai Negeri Sipil, antara lain pengangkatan, kenaikan pangkat,

baik pangkat dalam jabatan, pendidikan dan pelatihan, serta pemberian penghargaan. Namun penilaian masyarakat yang merasa kurang puas dengan kinerja pegawai negeri sipil merupakan koreksi tersendiri bagi kinerja pegawai negeri sipil.

Menpan-RB, awal tahun 2016 mengatakan bahwa kinerja PNS mengalami penurunan dalam kinerja, misal dalam mengurus perizinan, dimana banyak laporan yang menyatakan bahwa dalam perizinan masih cenderung lambat dalam proses pengurusan (Fokusjabar, 01 Januari 2016). Selain itu menurut Asisten Umum Setda Kabupaten Bandung Barat, pada beberapa daerah kinerja PNS di lingkungan Pemkab Bandung Barat, Jawa Barat menurun saat bulan puasa hal itu bisa terlihat saat pelaksanaan apel pagi dimana hanya sekitar 30 persennya saja yang hadir.

Alasan berpuasa yang digunakan untuk menutupi ketidak hadiran padahal seharusnya PNS lebih termotivasi untuk lebih giat bekerja dengan niatan ibadah. (Media Nusantara, 16 Juni 2016). Berdasarkan indeks membangun aparatur negara, Indonesia memiliki nilai 46, dari skala 0 sampai 100. Posisi itu di bawah Singapura, Malaysia, Filipina, dan Vietnam. Sofian menuturkan rendahnya mutu ASN menja di perhatian khusus karena mempengaruhi kinerja dan pelay anan kepada publik. dan disebutkan juga bahwa hal tersebut terjadi karena PNS dalam bekerja belum sesuai standart, terutama dalam hal cuti yang sering melebihi batas. bupati Jalan dorak Selat panjang H.Edy menemukan banyak kinerja PNS yang dianggap lambat. oleh sebab itu Bupati H.Edy mengingatkan kepada seluruh PNS untuk bekerja bukan semata-mata karna uang tapi harus berorientasi pada

pelayanan publik. Beliau tidak ingin para PNS dalam menjalankan pekerjaan semakin hari semakin memprihatinkan. Akibatnya, pelayanan terhadap masyarakat sebagai salah satu tugas pokoknya tak berfungsi dengan baik (RiauGreen.Com : 24 Agustus 2015) .Dari hasil data tersebut peneliti ingin meneliti apakah kinerja pegawai Kecamatan Sekabupaten Demak juga mengalami penurunan kinerja maka dari itu Untuk mengetahui hal tersebut maka peneliti akan melakukan penelitian terlebih dahulu.

Dalam sebuah organisasi yang pada umumnya permasalahan yang dihadapi manajemen dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat produksi, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut pegawai atau sumberdaya manusia yang mengelola faktor-faktor produksi lainnya .Oleh karenanya berhasil tidaknya suatu organisasi sangat di tentukan oleh pengelolaan sumber daya manusianya.

Pengelolaan sumber daya manusia yang di maksudkan di sini adalah bahwa suatu organisasi harus mampu menyatukan persepsi dan cara pandang karyawan dan pimpinan perusahaan untuk dapat mencapai tujuan dari organisasi, melalui pembentukan mental bekerja yang baik dengan dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya, memberikan koordinasi yang baik dalam bekerja oleh seorang pemimpin kepada karyawannya, sehingga karyawan memberikan kontribusi terbaiknya dalam bekerja.

Kontribusi kepada organisasi atau perusahaan dapat di pengaruhi oleh apa yang dilakukan pegawai organisasi. .Dermirbeg.dkk (2006) mengemukakan bahwa Secara tradisional, kinerja dalam organisasi telah diukur dengan

menggunakan indikator keuangan seperti *profit*, *market share* dan tingkat pertumbuhan .(Abdalkrim, 2013) Namun, indikator non keuangan juga harus diperhatikan dalam mengakses kinerja yang biasanya dikembangkan sesuai dengan hasil sumber daya manusia seperti hasil omset, ketidakhadiran, kepuasan kerja, produktivitas dan kualitas. (Imran dkk 2012) Untuk mendapatkan keunggulan kompetitif dan kesuksesan, organisasi harus memberikan prioritas utama pada kinerja karyawan ,Penampilan karyawan adalah cara orang mengatur organisasi menetapkan tujuan dan menghubungkan perilaku interpersonal mereka dengan norma-norma organisasi ,dan penyelesaian tugas tim yang disepakati bersama yang tepat waktu, efektif dan efisien, seperti yang ditetapkan oleh pemberi kerja. (Tinafire ,2011)Untuk penelitian ini performansi karyawan diukur dari aspek non finansial yang meliputi kompetensi, motivasi, disiplin diri dan kerja sama tim.

Kariawan yang memiliki kinerja di bawa setandar hendaknya lebih di perhatikan oleh organisasi dengan perhatian khusus yaitu dengan binaan atau trening agar kinerja nya membaik sehingga tujuan organisasi dapat tercapai .karena meingkatnya kinerja organisasi berbanding lurus pada meningkatnya kinerja pegawai.

Kepemimpinan biasanya juga mempengaruhi peningkatan kinerja organisasi.Semakin baik kemampuan pemimpin dalam mengelola sumber daya manusianya maka semakin baik pula kinerja para pegawai .Dubrin (2015) mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan cara seseorang mempengaruhi dengan cara berkomunikasi dan memerintah sehinga seseorang mengikuti atau

bertindak positif, dan untuk menciptakan dukungan di antara bawahannya untuk tujuan organisasi. Nimran (2014) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi perilaku orang lain agar berperilaku seperti yang akan dikehendaki. Robbin (1996) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan.

Kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi cenderung berorientasi pada standarisasi, formalisasi, dan sentralisasi, model ini tidak mampu mengantisipasi perubahan lingkungan dan tidak mendukung kebermaknaan hidup seperti banyak karyawan yang bekerja untuk memenuhi kebutuhannya bukan karena mencintai pekerjaannya. Disinilah signifikansi spiritualitas dalam pekerjaan. Spiritual Leadership merupakan kepemimpinan yang menggunakan nilai-nilai, sikap, dan perilaku yang diperlukan untuk memotivasi diri sendiri maupun orang lain secara intrinsik sehingga masing-masing karyawan memiliki perasaan survival yang bersifat spiritual melalui keterpanggilan. Agung (2009) menyatakan spiritual leadership merupakan kepemimpinan yang membentuk values, attitude, behavior yang diperlukan untuk memotivasi diri sendiri dan orang lain secara intrinsik motivation sehingga menggapai rasa spiritual survival.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja dalam melaksanakan tugasnya adalah penempatan pegawai pada posisi sesuai kompetensinya. Ruky (2006), menyatakan Kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang (individu) yang mempengaruhi cara berfikir dan bertindak, membuat generalisasi terhadap segala situasi yang dihadapi serta bertahan cukup lama dalam diri manusia.

Bagi organisasi merupakan keharusan untuk mengenali faktor-faktorapa saja yang membuat karyawan puas. Dengan meningkatnya kepuasan kerja maka kinerjapun akan meningkat. Banyak organisasi atau perusahaan berpendapat bahwa gaji merupakan faktor utama kepuasan kerja, sehingga ketika perusahaan merasa telah memberikan gaji yang cukup, merasa bahwa karyawannya sudah puas. Namun dalam realitanya tidak hanya gaji yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja tetapi juga gaya kepemimpinan serta kompetensi.

Dalam penelitian Posuma(2013) mengkonfirmasi bahwa kompetensi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan Utama et,al (2012) menggambarkan hasil penelitian bahwa kompetensi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut masih terdapat pertentangan hasil penelitian antara posuma (2013) dan Utama (2012) maka penulis menilai masih terdapat permasalahan yang harus di pecahkan,oleh karena itu penulis mengajukan judul : Pengaruh *Spiritual Leadership* ,Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Kecamatan Sekabupaten Demak.

1.2. Rumusan masalah

Berdasarkanlatarbelakang masalah yang menjelaskan bahwa masih terdapat pertentangan hasil penelitian antara PenelitiPosuma(2013)yang mengkonfirmasi bahwa kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan Utamaet,al (2012) menggambarkan hasil penelitian bahwa kompetensi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh spiritual leadership terhadap kepuasan kerja?
2. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja?
3. Bagaimana pengaruh spiritual leadership terhadap kinerja?
4. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh spiritual leadership terhadap kepuasan kerja.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh spiritual leadership terhadap kinerja Pegawai kecamatan.
4. Untuk mengetahui pengaruh dan menganalisis kompetensi terhadap Pegawai kecamatan
5. Untuk mengetahui pengaruh dan menganalisis kepuasan kerja terhadap Pegawai kecamatan .

1.4. Manfaat Penelitian

1. Kebijakan

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu hasil optimal yang dapat menjadi masukan bagi perusahaan atau organisasi sebagai bahan informasi dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai spiritual Leadership dan kompetensi terhadap kepuasan kerja dan kinerja Pegawai kecamatan Sekabupaten Demak.

2. Teori

Dengan melakukan penelitian ini penulis memperoleh gambaran lebih mendalam mengenai bagaimana penerapan teori manajemen sumber daya manusia, terutama mengenai spiritual Leadership dan kompetensi terhadap kepuasan kerja dan kinerja Pegawai kecamatan Sekabupaten Demak.