

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi baik organisasi perusahaan, organisasi sosial maupun organisasi pemerintah mempunyai tujuan yang dapat dicapai melalui pelaksanaan pekerjaan tertentu, dengan mempergunakan seluruh sumber daya yang ada di dalam organisasi tersebut, dan yang paling berperan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi adalah sumber daya manusia. Berhasil tidaknya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya dalam organisasi. Manusia selalu berperan aktif dan paling dominan dalam setiap aktifitas organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan sekaligus penentu terwujudnya tujuan organisasi. Organisasi yang baik, tumbuh dan berkembang akan menitikberatkan pada sumber daya manusia (human resources) guna menjalankan fungsinya dengan optimal, khususnya menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi.

Dengan demikian kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral dari para pelaku instansi di semua tingkat (level) pekerjaan amat dibutuhkan. Selain itu pula kedudukan sumber daya manusia pada posisi yang paling tinggi berguna untuk mendorong instansi menampilkan norma perilaku, nilai dan keyakinan sebagai sarana penting dalam peningkatan kinerjanya.

Tujuan organisasi tidak akan terwujud tanpa peran aktif dari pegawai, secanggih apa pun alat, mesin, dan sebagainya yang tersedia, namun tanpa tersedianya SDM yang handal, maka keberadaan alat, mesin dan sebagainya itu tidak dapat berfungsi secara maksimal. Demi mencapai tujuan organisasi tersebut, instansi selalu mengharapkan agar pegawainya mempunyai prestasi kerja, sehingga bisa mencapai tujuan instansi.

Kepemimpinan yang efektif sangat dipengaruhi oleh kepribadian pemimpin. Setiap pemimpin perlu memiliki aspek-aspek kepribadian yang dapat menunjang usahanya dalam mewujudkan hubungan manusia yang efektif dengan anggota organisasinya. Kesuksesan atau kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh banyak hal, yang salah satunya adalah kepemimpinan yang berjalan dalam organisasi tersebut. Pemimpin yang sukses adalah apabila pemimpin tersebut mampu menjadi pencipta dan pendorong bagi bawahannya dengan menciptakan suasana dan budaya kerja yang dapat memacu pertumbuhan dan perkembangan kinerja pegawainya. Pemimpin tersebut memiliki kemampuan untuk memberikan pengaruh positif bagi pegawainya untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diarahkan dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan.

Keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuannya tidak hanya ditentukan oleh bentuk susunan atau struktur instansi yang lengkap, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor penempatan individu dalam posisi yang tepat sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya, yang mana di antara semua individu tersebut merupakan suatu bentuk mitra kerja yang dapat

menentukan berhasil atau tidaknya suatu aktivitas dalam instansi tersebut.

Organisasi yang mengutamakan efisiensi dan efektifitas hasil, akan berusaha mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya secara tepat guna dan terarah, dimulai sejak rekrutmen sampai penempatannya melalui proses perencanaan yang matang. Oleh karena itu, harus dilakukan semacam penilaian terhadap performance setiap individu yang diharapkan mampu mengemban tugas organisasi. Kualitas sumber daya manusia (SDM) tidak selamanya dapat dipertahankan dalam kurun waktu yang lama secara terus- menerus. Untuk mempertahankan kualitas sumber daya manusia maka dalam usaha pencapaian tujuan organisasi, misi organisasi dan selalu selaras dengan misi pengembangan sumber daya manusia di instansi tersebut .

Dalam pencapaian tujuan organisasi, pegawai dituntut untuk berprestasi dalam pekerjaannya sehingga ia dapat mencapai kedudukan yang lebih tinggi. Hal ini terutama harus didukung oleh kemampuan instansi dalam memahami aspek psikologis yang mendasari pegawai melakukan pekerjaan. Salah satunya dengan memberikan kesempatan bagi tiap pegawai untuk mencapai karir yang mantap. Pengembangan karir mempengaruhi komitmen organisasi dan kinerja pegawai, dimana pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan.

Kepuasan kerja pegawai merupakan salah satu topik yang senantiasa menarik dan dianggap penting, baik oleh ilmuwan maupun praktisi, justru karena kepuasan kerja dipandang dapat mempengaruhi jalannya organisasi.

Pegawai merupakan suatu aset yang penting bagi instansi untuk dapat mencapai tujuan yang telah di tentukan. Secara umum diperlukan adanya usaha untuk meningkatkan pengetahuan, pendidikan atau keterampilan, disiplin dan sikap mental para pegawainya pada tiap-tiap tingkatan secara terus menerus. Pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dewasa ini menimbulkan perkembangan dan pertumbuhan disegala aspek kehidupan yang berkaitan dengan adanya permasalahan baru yang sangat kompleks. Pada hakikatnya setiap perkembangan itu mengacu pada usaha dan kepuasan kerja untuk meningkatkan kehidupan organisasi atau instansi menjadi lebih baik dengan meningkatkan kualitas kerja pegawai.

Pegawai dan Instansi merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Pegawai memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan suatu Instansi. Apabila pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi, maka kegiatan yang ada dalam Instansi tersebut berjalan dengan lancar, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian maksimal bagi Instansi tersebut. Di sisi lain, bagaimana mungkin kegiatan yang ada dalam suatu Instansi berjalan dengan baik, jika pegawainya tidak memiliki semangat kerja yang tinggi. Hal semacam ini akhirnya berdampak pada kepuasan kerja yang menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya, memang kepuasan tidak tampak atau nyata tetapi dapat diwujudkan dalam suatu hasil pekerjaan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan seluruh

kemampuan yang dimilikinya untuk menjalankan tugas pekerjaannya. Dengan demikian hasil kerja pegawai akan meningkat secara optimal. Kinerja organisasi akan sangat ditentukan oleh unsur pegawainya karena itu dalam mengukur kinerja suatu organisasi sebaiknya diukur dalam tampilan kerja dari pegawainya. Pada dewasa ini manusia sebagai tenaga kerja merupakan inti atau menjadi asset setiap organisasi. Sumber daya manusia menjadi pelaku utama yang menggerakkan tata laksana institusi, maupun Negara. Pemerintahan yang berjalan saat ini juga diisi oleh sumber daya manusia yang tentunya adalah orang-orang yang terpilih. Kinerja organisasi sebagian besar tergantung pada kemauan pegawai untuk menghasilkan sesuatu, semakin baik dari waktu ke waktu.

Kinerja pegawai adalah sejauh mana pegawai tersebut dapat melaksanakan tugas dengan baik dalam arti kata pelaksanaan tersebut sesuai dengan rencana, sehingga diperoleh hasil yang memuaskan agar tercapainya kinerja pegawai yang baik. Pegawai dituntut untuk memiliki SDM yang berkualitas yang mampu melaksanakan tugas sebagai aparatur sesuai dengan tugas yang dibebankan. Oleh karena itu, agar mempunyai kinerja yang baik seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya. Menurut Handoko (2000:252) salah satu indikator untuk mempengaruhi kinerja karyawan adalah dengan melihat tingkat absensinya. Keadilan pembagian insentif juga di dasarkan pada tingkat absensi karyawan, berikut ini adalah tabel tingkat absensi pegawai pada Kantor

Kementerian Agama Kabupaten Timor Tengah Selatan (januari - desember)
2022.

Tabel 1.1

Pencapaian Kinerja Pelayanan Kantor Kementerian Agama Kabupaten TTS

No	Sasaran strategis	Indikator kinerja	Target	Realisasi	%	Status capaian	
1	Meningkatkan kualitas bimbingan dan penyuluhan agama	a	Nilai kinerja penyuluh agama	80 nilai	80	100	baik
		b	Persentase penyuluh agama yang di bina	100 %	100	100	baik
		c	Jumlah penyiar agama yang dibina kompetensinya	127 orang	127	100	baik
		d	Jumlah kelompok sasaran penyuluh yang diberdayakan	47 kelompok	47	100	baik
2	Meningkatnya kualitas pelayanan perlindungan umat beragama	a	Persentase jumlah kasus pelanggaran hak beragama yang di tindaklanjuti	100 %	100	100	baik
		b	Jumlah aktor kerukunan yang dibina	52 orang	52	100	baik
		c	Jumlah desa sadar kerukuna yang dibina	1 desa	1	100	baik

3	Menguatnya peran lembaga agama, organisasi sosial keagamaan, tokoh agama, tokoh masyarakat sebagai perekat persatuan dan kesatuan bangsa	a	Jumlah lembaga agama, organisasi sosial keagamaan, tokoh agama, tokoh masyarakat yang di fasilitasi	3 lembaga	3	100	baik
		b	Jumlah forum dialog antar umat beragama yang di selenggarakan	1 kegiatan	1	100	baik
4	Menguatnya forum kerukunan umat beragama (FKUB)	a	Persentase sekber FKUB yang ditingkatkan layanannya melalui BOP	100 %	100 %	100 %	baik
5	Meningkatnya kualitas pembinaan kerukunan intra umat beragama	a	Persentase lembaga agama, organisasi sosial keagamaan, tokoh agama, tokoh masyarakat yang dibina kerukunan	90 %	90	90 %	Baik
		b	Jumlah forum dialog intra umat beragama yang di selenggarakan	3 kegiatan	3	100	Baik

Sumber: Kantor Kementerian Agama Kabupaten TTS

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat di lihat bahwa pencapaian tertinggi dari sasaran indikator yaitu pada sasaran strategis yang pertama dan pencapaian terendah dari sasaran indikator yaitu pada sasaran strategis yang keempat pada kantor kementerian agama kabupaten TTS.

Kantor kementerian Agama kabupaten Timur Tengah Selatan (TTS) yang berlokasi di jln Gajah Mada, No.33 ,Soe yang berperan sejak awal masa Orde

Baru mengalami pasang surut, begitu pula keberadaan Kantor Departemen Agama Kabupaten Timor Tengah Selatan. Tahun 1966 Departemen Agama Pusat yang mengalami Reorganisasi dan Konsolidasi dengan dibentuknya Dirjen-dirjen yakni: Bimas Islam, Bimas Kristen Protestan, Bimas Katolik, Bimas Hindu/Buddha serta Urusan Haji.

Dinas Agama Kristen Protestan di Kabupaten Timor Tengah Selatan baru diresmikan pembentukannya pada tanggal 01 Agustus 1970 dengan menggunakan gedung milik rakyat (Losmen Cinta Damai) di Jln. Diponegoro Kampung Amanatun 1 SoE karena terbentur dengan sarana prasarana yang belum tersedia.

Berdasarkan observasi, peneliti menemukan bahwa Kepemimpinan pada kantor kementerian agama kabupaten TTS yang belum maksimal serta kurangnya pelatihan sumber daya manusia dari pencapaian kinerja pegawai dapat dilihat dari kurangnya pencapaian kinerja sehingga berdampak pada penurunan tingkat kepuasan kinerja pegawai.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka untuk memperkuat penelitian ini, peneliti mengemukakan beberapa hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian komitmen ini.

Peneliti terdahulu yang dimaksud telah dilakukan oleh Endang Sukarjati (2016) dengan judul Pengaruh kepemimpinan, pengembangan sumber daya manusia dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai kantor dinas pengelolaan keuangan dan aset daerah kota Semarang.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, pengembangan sumber daya manusia dan kepuasan kerja

terhadap kinerja di Kecamatan Cileunyi, Kabupaten Bandung, Jawa Barat. baik secara parsial maupun simultan. Secara parsial Variabel Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar sebesar 0,233. Sedangkan untuk nilai thitung (3,953) > ttabel (1,697) dan sign.(0,001) < sign α (0,05). Semakin meningkat kepemimpinan maka kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Cileunyi, Kabupaten Bandung, Jawa Barat. semakin meningkat pula. Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,295. Sedangkan untuk nilai thitung (2,647) > ttabel (1,697) dan sign.(0,014) < sign α (0,05. Semakin meningkat Pengembangan Sumber Daya Manusia maka kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Cileunyi, Kabupaten Bandung, Jawa Barat. semakin meningkat pula. Variabel Kepuasan kerja, (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar sebesar 0,528. Sedangkan untuk nilai thitung (4,802) > ttabel (1,697) dan sign.(0,000) < sign α (0,05). Semakin meningkatnya spesialisasi jenis pekerjaan maka kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cileunyi, Kabupaten Bandung, Jawa Barat. semakin meningkat pula. Dalam uji kelayakan model bahwa penelitian ini dapat dilanjutkan dalam menganalisis pengaruh Kepemimpinan (X1) ,Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2) dan Kepuasan pegawai (X3), terhadap kinerja (Y). Hal ini ditunjukkan dengan nilai Fhitung (284,486) > Ftabel (2,98 dan sign.(0,000) < sign α (0,05). Semakin meningkat Kepemimpinan (X1),

Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2) dan kepuasan kerja pegawai maka kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cileunyi, Kabupaten Bandung, Jawa Barat. semakin meningkat pula.

Peneliti terdahulu yang dimaksud telah dilakukan oleh Tsalis Baiti Nur Andayani (2021) Dengan judul pengaruh Pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap kinerja karyawan PT POS Indonesia cabang kota Magelang.tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Cabang Kota Magelang. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian dilakukan di PT Pos Indonesia Cabang. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik random sampling dengan jumlah responden sebanyak 35 karyawan yang mewakili masing-masing bagian. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda yang diolah menggunakan SPSS 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel pengembangan sumber daya manusia secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Pos Indonesia Cabang Kota Magelang.

Peneliti terdahulu yang dimaksud telah dilakukan oleh Agung Widhi Kurniawan (2012) dengan judul pengaruh Kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja ,motivasi kerja,dan kinerja karyawan Bank Sulselbar.Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan

pengaruh kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja serta kinerja karyawan. Analisis dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan alpha 5% untuk menguji signifikansi variabel penelitian. Data diperoleh dari karyawan tetap Bank Sulselbar yang ditetapkan sebagai sampel berdasarkan teknik cluster random sampling. Total responden adalah 184 karyawan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner (sebagai instrumen utama), wawancara, pengamatan, dan dokumentasi. Hasil analisis (pada tingkat signifikansi 5%) menunjukkan bahwa: 1) kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, 2) pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, 3) kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, 4) pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, 5) kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, 6) pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, 7) kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, 8) kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan 9) motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam mengukur kinerja berdasarkan kepemimpinan, pelatihan dan kepuasan kerja pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten TTS. Mengalami beberapa kendala. Berdasarkan latar belakang tersebut penulis mengambil judul: **“PENGARUH KEPEMIMPINAN, PELATIHAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN TTS”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan maka perumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan sumber daya manusia Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten TTS

1.3 Persoalan Penelitian

Persoalan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor kementerian Agama kabupaten TTS
2. Apakah pelatihan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor kementerian Agama kabupaten TTS
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor kementerian Agama kabupaten TTS

1.4 Tujuan Dan Manfaat penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

- 1) Untuk mengetahui Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor kementerian Agama kabupaten TTS.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh pelatihan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada kantor kementerian Agama kabupaten TTS.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kementerian Agama kabupaten TTS.

1.4.2 Manfaat Penelitian

- 1) **Kemanfaatan Praktis**
Secara praktis diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan bagi Kantor Kementerian Agama Kabupaten TTS.
- 2) **Kemanfaatan Akademik**
Diharapkan hasil penelitian ini dapat berguna sebagai bahan masukan atau referensi bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama untuk Lembaga Universitas Kristen Artha Wacana khususnya fakultas ekonomi