

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam sebuah instansi/organisasi, manajemen sumber daya manusia adalah salah satu hal yang sangat penting. Karena merupakan salah satu modal yang memegang peran penting dalam mencapai tujuan instansi. Pegawai sebagai faktor yang senantiasa selalu berubah-ubah, mempunyai pikiran, perasaan serta motivasi, jika pegawai merasa senang bekerja dengan penuh antusiasme serta semangat, maka tujuan-tujuan yang sudah ditetapkan instansi akan tercapai dengan baik.

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik instansi maupun organisasi. Pada hakikatnya, sumber daya manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi serta juga merupakan hal penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan atau keberhasilan.

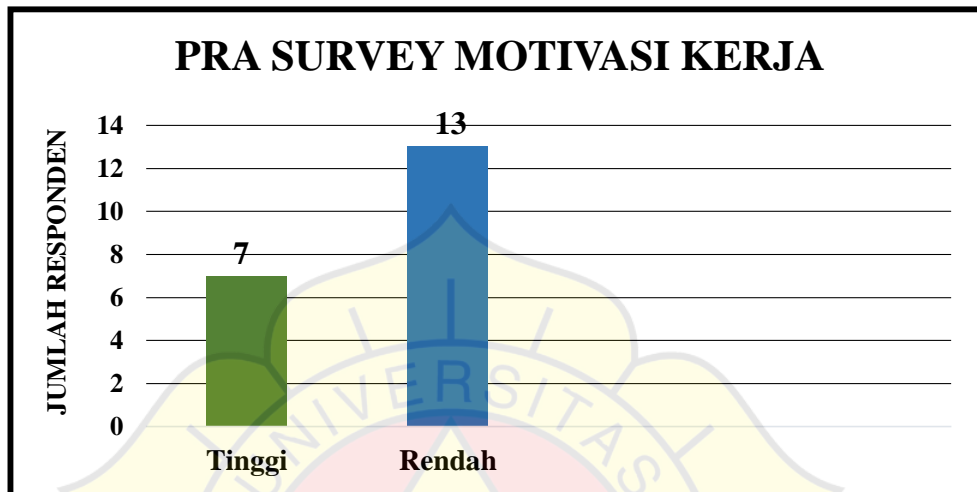
Demikian pula manajemen sumber daya manusia merupakan hal penting pada Pegawai Aparatur Sipil Biro Organisasi Tata Laksana dan Biro Keuangan dan Barang Milik Negara Sekretariat Jenderal Kementerian Agama Republik Indonesia yang bertugas menyelenggarakan pemerintahan dalam bidang keagamaan serta untuk memelihara dan menjamin kepentingan agama serta pemeluk-pemeluknya. Oleh karena itu, salah satu faktor yang mendukung

dalam manajemen sumber daya manusia Pegawai Aparatur Sipil Biro Organisasi Tata Laksana dan Biro Keuangan dan Barang Milik Negara Sekretariat Jenderal Kementerian Agama Republik Indonesia adalah Motivasi Kerja.

Motivasi kerja sangat diperlukan dalam mendukung lancarnya pelaksanaan pekerjaan pada suatu instansi. Motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi terjadi tempat kerja. Motivasi juga merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi maupun pegawai itu sendiri. Jadi, motivasi Menurut Sedarmayanti (2017:154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja.

Berdasarkan hal tersebut, peneliti melakukan wawancara bersama pimpinan mengenai motivasi kerja pegawai tetap Biro Organisasi Tata Laksana dan Biro Keuangan dan Barang Milik Negara Sekretariat Jenderal Kementerian Agama Republik Indonesia yang dinyatakan bahwa motivasi kerja kurang baik karena makin meningkatnya volume pekerjaan yang dilakukan membuat pegawai merasa jenuh atau lelah sehingga membuat menurunnya motivasi kerja pegawai terhadap pekerjaan, hal ini didukung dengan observasi data tentang motivasi kerja dengan menyebarkan pra survey penelitian terhadap 20 responden pegawai yang menghasilkan bahwa Pegawai Aparatur Sipil Negara Biro Organisasi Tata Laksana dan Biro Keuangan dan Barang Milik Negara

Sekretariat Jenderal Kementerian Agama Republik Indonesia mengalami kendala pada motivasi kerja, hal tersebut dapat diamati pada diagram yang telah diolah pada gambar 1.1 dibawah ini:

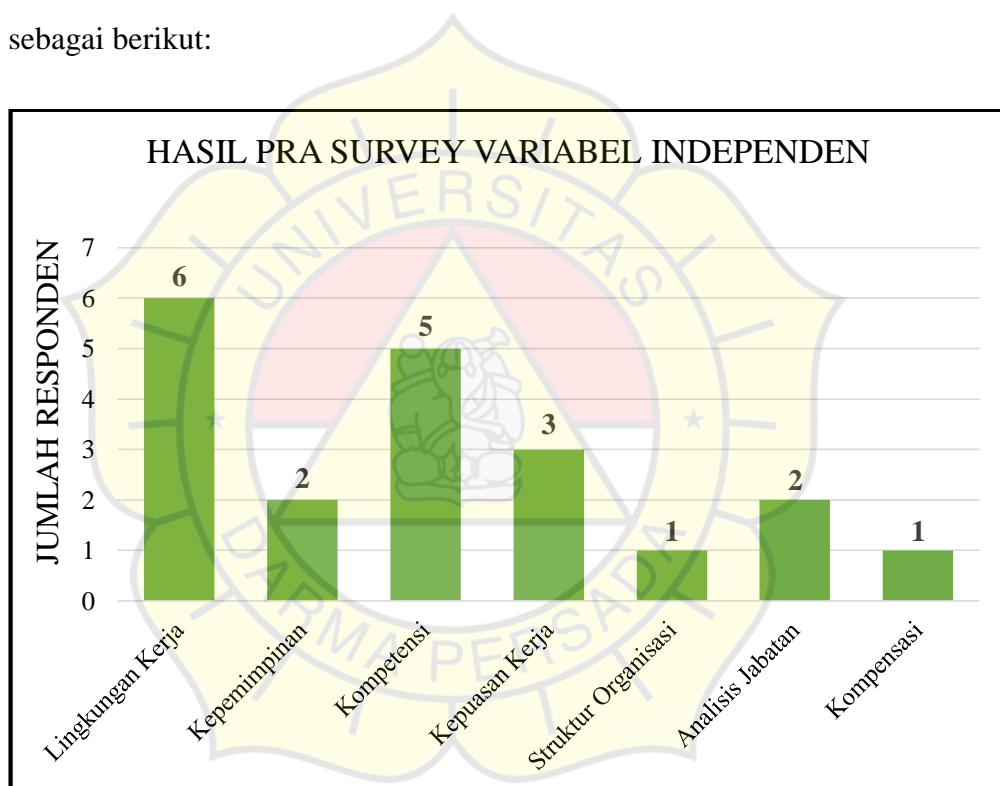


Gambar 1.1 Pra Survey Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan hasil pra survey motivasi kerja pada gambar 1.1 menyatakan bahwa Motivasi Kerja Pegawai Aparatur Sipil Biro Organisasi Tata Laksana dan Biro Keuangan dan Barang Milik Negara Sekretariat Jenderal Kementerian Agama RI masih rendah, hal ini sejalan dengan jurnal penelitian Husna Purnama (2020) yang menjelaskan bahwa masih rendahnya motivasi kerja Pegawai di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi, oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian serta menjadikan pokok masalah yakni motivasi kerja.

Selanjutnya peneliti kembali melakukan pra survey mengenai variabel independent yang menjadi faktor permasalahan motivasi kerja, untuk menentukan variabel independent yang mempengaruhi motivasi kerja dilakukan survey terhadap 20 responden dari 102 Pegawai Aparatur Sipil Biro Organisasi Tata Laksana dan Biro Keuangan dan Barang Milik Negara Sekretariat Jenderal Kementerian Agama RI dapat diamati pada gambar 1.2 sebagai berikut:



Gambar 1.2 Hasil Pra Survey Faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Dari hasil pra survey diatas menunjukkan bahwa ada 3 variabel tertinggi yang mempengaruhi motivasi kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Biro Organisasi Tata Laksana dan Biro Keuangan dan Barang Milik Negara Sekretariat Jenderal Kementerian Agama Republik Indonesia yaitu Lingkungan

Kerja dengan sebanyak 6 pegawai, Kompetensi dengan sebanyak 5 pegawai, dan Kepuasan Kerja dengan sebanyak 3 pegawai.

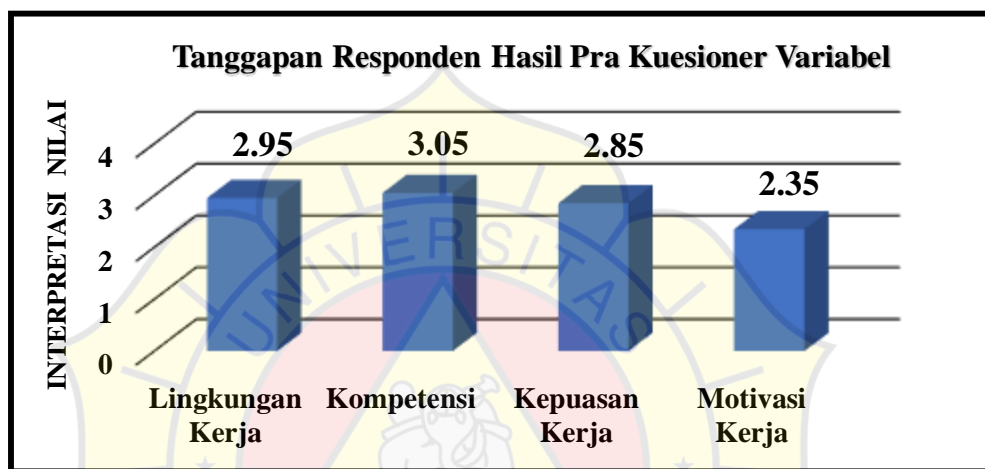
Faktor utama yang mempengaruhi motivasi kerja pada Pegawai Aparatur Sipil Biro Organisasi Tata Laksana dan Biro Keuangan dan Barang Milik Negara Sekretariat Jenderal Kementerian Agama Republik Indonesia yaitu lingkungan kerja. Terciptanya lingkungan kerja yang baik yaitu perlu adanya lingkungan kerja yang nyaman, dengan lingkungan kerja yang nyaman maka pegawai akan lebih termotivasi dan memiliki semangat yang lebih tinggi.

Faktor kedua mempengaruhi motivasi kerja adalah kompetensi pegawai. Kompetensi mempengaruhi motivasi kerja pegawai, oleh karena itu agar kompetensi bisa berhasil dapat dilakukan dengan cara memberikan pelatihan/training kepada pegawai, karena dengan pelatihan kemampuan dari pegawai juga dapat meningkat, agar pekerjaan yang dilakukan dapat menjadi lebih baik dan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan tujuan instansi.

Faktor ketiga yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja dinilai dari bagaimana sikap pegawai pada pekerjaan seperti bagaimana kepuasan terhadap pekerjaan, ukuran dari tingkat kepuasan pekerja dengan jenis pekerjaan yang berkaitan dengan sifat dari pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh maupun rasa lega dan perasaan suka terhadap pekerjaan yang ditekuninya.

Untuk menentukan masalah sebagai dasar dalam mengidentifikasi masalah, oleh karena itu maka perlu dilakukan pra survey terhadap 20%

responden untuk mengetahui permasalahan mengenai variabel independen dan variabel dependen menggunakan metode skala likert dengan rentang skala tertinggi berada di angka 4. Demikian grafik mengenai masalah pra kuesioner variabel dengan mengacu pada bab 3 tabel 3.4 skala interpretasi nilai dapat dilihat pada gambar 1.3 dibawah ini:



Gambar 1.3 Tanggapan Hasil Pra Kuesioner Variabel

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan hasil gambar grafik 1.3 mengenai masalah pra kuesioner variabel, hasil tanggapan responden yang menghasilkan angka untuk lingkungan kerja sebesar 2,95 yang artinya lingkungan kerja tersebut baik, berikutnya tanggapan responden mengenai kompetensi sebesar 3,05 yang artinya baik, untuk selanjutnya tanggapan responden mengenai kepuasan kerja sebesar 2,85 yang berarti tinggi, tetapi tanggapan mengenai motivasi kerja sebesar 2,35 yang artinya masih rendahnya motivasi kerja pada Pegawai Tetap Biro Organisasi Tata Laksana dan Biro Keuangan dan Barang Milik Negara Sekretariat Jenderal Kementerian Agama Republik Indonesia.

Berdasarkan data uraian diatas dapat disimpulkan bahwa Pegawai Aparatur Sipil Biro Organisasi Tata Laksana dan Biro Keuangan dan Barang Milik Negara Sekretariat Jenderal Kementerian Agama Republik Indonesia terdapat permasalahan pada lingkungan kerja, kompetensi, dan kepuasan kerja yang mempengaruhi motivasi kerja. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Sekretariat Jenderal Kementerian Agama Republik Indonesia (Studi Kasus Pegawai Aparatur Sipil Biro Organisasi Tata Laksana, Dan Biro Keuangan Dan Barang Milik Negara)”**.

1.2 Identifikasi, Pembatasan, dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan diatas, maka identifikasi masalah pada penelitian ini diantaranya yaitu:

1. Lingkungan Kerja pada Pegawai Aparatur Sipil Biro Organisasi Tata Laksana dan Biro Keuangan dan Barang Milik Negara Sekretariat Jenderal Kementerian Agama RI tergolong baik, tetapi Motivasi Kerja masih rendah
2. Kompetensi pada Pegawai Aparatur Sipil Biro Organisasi Tata Laksana dan Biro Keuangan dan Barang Milik Negara Sekretariat Jenderal Kementerian Agama RI tergolong baik, tetapi Motivasi Kerja masih rendah

3. Kepuasan Kerja pada Pegawai Aparatur Sipil Biro Organisasi Tata Laksana dan Biro Keuangan dan Barang Milik Negara Sekretariat Jenderal Kementerian Agama RI tergolong tinggi, tetapi Motivasi Kerja masih rendah

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang sudah dijelaskan diatas, agar penelitian ini lebih fokus, dan sempurna. Oleh karena itu, permasalahan penelitian dibatasi pada populasi Pegawai Aparatur Sipil Biro Organisasi Tata Laksana dan Biro Keuangan dan Barang Milik Negara Sekretariat Jenderal Kementerian Agama Republik Indonesia mengenai variabel Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja.

1.2.3 Perumusan Masalah

Sebagaimana telah dijelaskan pada latar belakang masalah, maka terdapat perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Pegawai Aparatur Sipil Biro Ortala dan Biro Keuangan dan Barang Milik Negara Sekretariat Jenderal Kementerian Agama Republik Indonesia?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Pegawai Aparatur Sipil Biro Organisasi Tata Laksana dan Biro

Keuangan dan Barang Milik Negara Sekretariat Jenderal Kementerian Agama Republik Indonesia?

3. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Pegawai Aparatur Sipil Biro Organisasi Tata Laksana dan Biro Keuangan dan Barang Milik Negara Sekretariat Jenderal Kementerian Agama Republik Indonesia?

4. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Pegawai Aparatur Sipil Biro Organisasi Tata Laksana dan Biro Keuangan dan Barang Milik Negara Sekretariat Jenderal Kementerian Agama Republik Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Sebagaimana berkaitan dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Pegawai Aparatur Sipil Biro Organisasi Tata Laksana dan Biro Keuangan dan Barang Milik Negara Sekretariat Jenderal Kementerian Agama Republik Indonesia
2. Untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Biro Organisasi Tata Laksana dan Biro Keuangan dan Barang Milik Negara Sekretariat Jenderal Kementerian Agama Republik Indonesia

3. Untuk mengetahui apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Pegawai Aparatur Sipil Biro Organisasi Tata Laksana dan Biro Keuangan dan Barang Milik Negara Sekretariat Jenderal Kementerian Agama Republik Indonesia
4. Untuk mengetahui apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Pegawai Aparatur Sipil Biro Organisasi Tata Laksana dan Biro Keuangan dan Barang Milik Negara Sekretariat Jenderal Kementerian Agama Republik Indonesia

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Aspek Teoritis (Keilmuan)

Pada penelitian ini diharapkan untuk meningkatkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, kompetensi, dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja Pegawai Aparatur Sipil Biro Organisasi Tata Laksana dan Biro Keuangan dan Barang Milik Negara Sekretariat Jenderal Kementerian Agama Republik Indonesia.

2. Aspek Praktis

Pada penelitian ini diperlukan memberikan manfaat praktis sebagai berikut:

a. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini untuk meningkatkan pengetahuan peneliti dalam teori dan kenyataannya dalam praktik. Pada teori ini adalah kemahiran peneliti terhadap pemahaman yang didapat dan diamati dalam perkuliahan. Sedangkan dalam praktik menambah pemahaman peneliti dalam kegiatan instansi yang sebenarnya.

b. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bermanfaat bagi Pegawai Aparatur Sipil Biro Organisasi Tata Laksana dan Biro Keuangan dan Barang Milik Negara Sekretariat Jenderal Kementerian Agama Republik Indonesia dan mampu mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kompetensi, dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja.