

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen utama yang sangat penting dalam sebuah organisasi atau lembaga karena Sumber Daya Manusia menjadi kunci bagi tumbuh kembangnya sebuah lembaga. Sumber Daya Manusia yang merupakan sosok manusia, yang memegang kendali bagi perjalanan lembaga sekaligus penggerak untuk mencapai tujuan lembaga.

Sumber Daya Manusia diartikan sebagai hal yang berkaitan dengan manusia yang mampu bekerja untuk memberikan usaha dan jasa. Kemampuan untuk bekerja yang berarti mampu melakukan kegiatan yang bersifat ekonomis, yaitu kegiatan yang dilakukan untuk menghasilkan barang ataupun jasa. Sumber Daya Manusia dapat di definisikan sebagai rancangan sistem formal organisasi dalam rangka untuk memanfaatkan bakat manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak akan memberikan hasil yang maksimal apabila tidak didukung dengan sumber daya yang berkompeten di bidangnya, Selain itu kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang dapat mengarahkan dan memberi contoh yang baik kepada karyawan. Gaya Kepemimpinan sangat penting dalam fungsi manajemen yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja sehingga dapat mencapai tujuan organisasi (Prayatna, 2016). Dengan kata lain kepemimpinan memerlukan

strategi dalam mempengaruhi orang lain atau anggota organisasi agar memberikan masukan secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi.

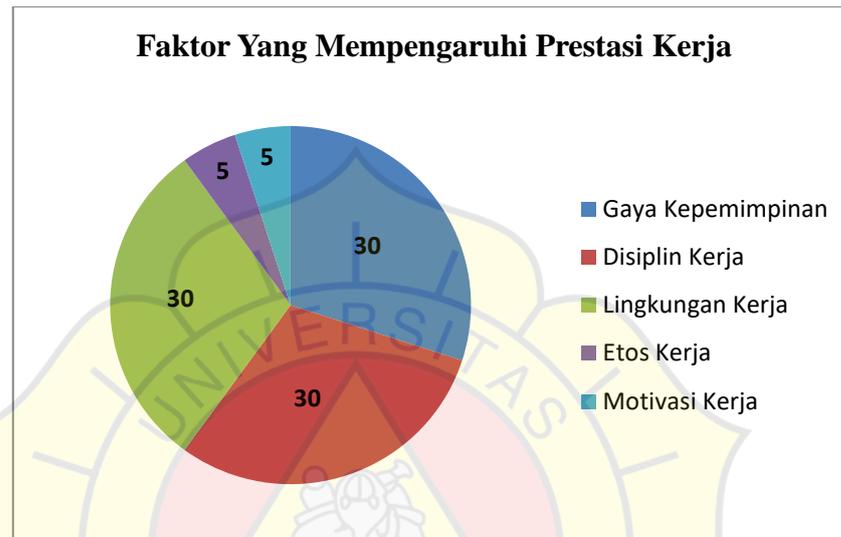
Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik sehingga dapat memberikan kesan yang menyenangkan bagi karyawan. Kinerja karyawan akan meningkat apabila lingkungan kerjanya nyaman dan fasilitas perusahaan memadai ataupun suasana di ruang lingkup kerjanya. Kondisi kerja yang menyenangkan dapat terbentuk apabila sifat dan jenis pekerjaannya sesuai dengan kebutuhan dan nilai yang dimiliki oleh pegawai. Lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu, lingkungan kerja fisik maupun non fisik yang terdapat disekitar tempat kerja, dan itu dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung (Sedarmayanti, dalam Wahyuningsih, 95:2018). Dengan begitu karyawan yang lebih puas dengan situasi dilingkungan kerja dari pada karyawan yang tidak puas yang tidak menyukai situasi di lingkungan kerja (Kurniawan, 110:2017).

Faktor lain yang berpengaruh terhadap prestasi kerja adalah disiplin kerja, Menurut Hasibuan (2016:444) bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua aturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Prestasi kerja dipengaruhi oleh bagaimana keinginan seseorang untuk maju dan bersaing dengan yang lain dan tentunya hal tersebut tercipta karena adanya semangat kerja yang tinggi dalam individu tersebut. Prestasi kerja dari masing-masing perusahaan akan membawa dampak positif bagi keberlangsungan hidup perusahaan.

untuk mengetahui bagaimana prestasi kerja di dalam organisasi tersebut maka pemimpin harus melakukan evaluasi terhadap karyawannya. pengevaluasian kepada karyawan harus obyektif dan teliti sehingga pemimpin harus benar-benar mampu “mengukur” bagaimana tingkat prestasi kerja karyawan. hal tersebut berfungsi untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas sebagai bahan acuan dalam mengarahkan karyawan ke bidang yang mereka kuasai sehingga menghasilkan output yang bermanfaat bagi organisasi.

Kementerian Agama Republik Indonesia yang berada di jalan M.H Thamrin No.6 Jakarta Pusat merupakan lembaga pemerintah Berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan mengenai Pengelolaan Barang Milik Negara tentang Pengelolaan Aset Milik Negara No 2 tahun 2014 Pasal 1 menjelaskan mengenai semua barang yang dibeli atau diperoleh atas beban pendapatan termasuk dalam aset negara. Adapun lingkup pengelolaan aset berdasarkan peraturan pemerintah dimaksud, meliputi; perencanaan kebutuhan, pengadaan, pemeliharaan, pemanfaatan, pemindah tangan, dan penghapusan, hal ini tertera pada pasal 18. Sedangkan untuk penyusutan aset menggunakan metode Straight Line sesuai dengan Peraturan Menteri Keuangan mengenai Penyusutan Barang Milik Negara Berupa Aset Tetap Pada Entitas Pemerintahan Pusat tentang Penyusutan Aset pada bab V pasal 18 2013 dan hal tersebut dapat dilakukan secara merata per semester sesuai dengan masa manfaat dari aset tersebut.

Berdasarkan wawancara, peneliti melakukan pra-survey dengan cara menyebarkan kuesioner mengenai variable apa saja yang mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan di Direktorat Jenderal Kementerian Agama Republik Indonesia



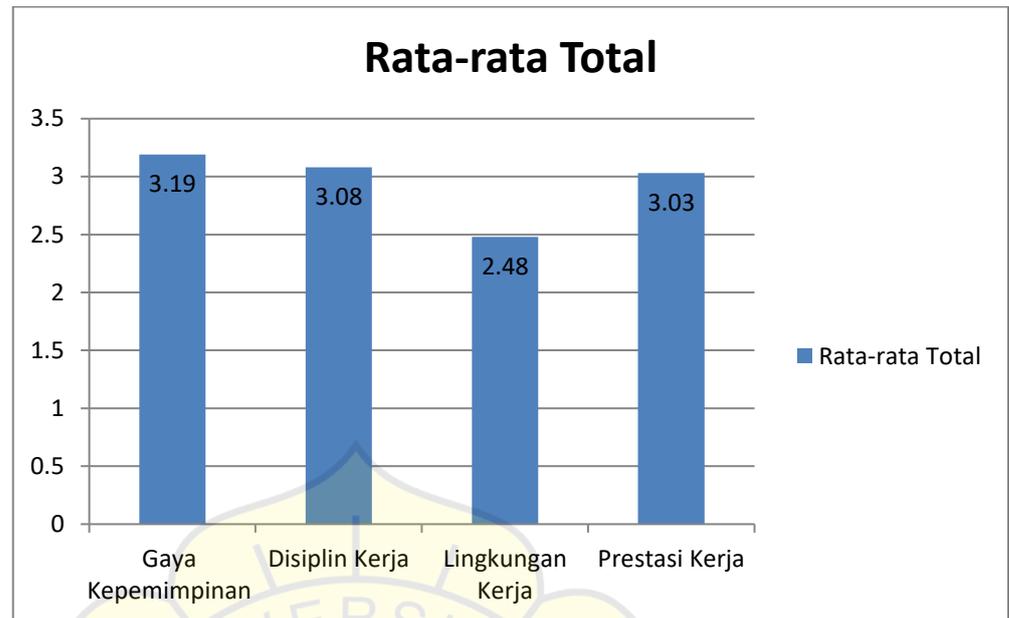
Sumber: Data diolah Oleh Peneliti Tahun 2023

Gambar 1.1 Hasil Kuesioner Pra-Survey

Pada gambar diatas dapat diketahui bahwa prestasi kerja karyawan di Direktorat Jenderal Bimas Islam Kementerian Agama Republik Indonesia, ada beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu: Gaya Kepemimpinan menunjukkan nilai skor rata-rata 3,0 hal tersebut menunjukkan bahwa adanya Gaya Kepemimpinan pada Direktorat Jenderal Bimas Islam Kementerian Agama Republik Indonesia sangat baik dalam mempengaruhi karyawan agar ingin bekerja maksimal dalam mencapai tujuan organisasi. Selanjutnya Disiplin Kerja menunjukkan nilai rata-rata skor 3,0 hal tersebut menunjukkan bahwa adanya Disiplin Kerja sudah cukup baik bagi karyawan dalam menaati peraturan yang berlaku pada perusahaan.

Lingkungan Kerja menunjukkan nilai rata-rata skor 3,0 yang berarti lingkungan kerja di Direktorat Jenderal Bimas Islam Kementerian Agama cukup baik. Dan Stress Kerja di Direktorat Jenderal Bimas Islam menunjukkan skor 5,0 yang berarti stress kerja di Direktorat Jenderal Bimas Islam tidak baik. Sedangkan Beban Kerja di Direktorat Jenderal Bimas Islam Kementerian Agama menunjukkan skor 5,0 di Direktorat Jenderal Bimas Islam tidak baik.

Maka dari itu, agar prestasi kerja karyawan dapat meningkat secara optimal perusahaan harus menyesuaikan gaya kepemimpinan yang diterapkan. Memperhatikan lingkungan kerja baik secara fisik maupun non-fisik agar karyawan semakin semangat dalam melaksanakan tugasnya. Melakukan disiplin kerja sesuai dengan peraturan yang diterapkan agar karyawan dapat memotivasi bagi dirinya sendiri maupun rekan kerja karena sudah menerapkan disiplin terhadap dirinya sendiri.



Sumber: Data diolah oleh Peneliti 2023

Gambar 1.2 Grafik Tanggapan Responden pra kuesioner variable

Berdasarkan grafik pada gambar 1.2 di peroleh hasil tanggapan responden dengan mengacu pada tabel interpretasi 3,4 yaitu variable gaya kepemimpinan mempunyai rata-rata sebesar 3,19 yang artinya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan baik, selanjutnya variable disiplin kerja dengan nilai rata-rata sebesar 3,08 yang artinya menunjukkan bahwa disiplin kerja baik, dan variable lingkungan kerja nilai rata-rata sebesar 2,48 yang artinya bahwa lingkungan kerja tidak baik. Sedangkan tanggapan responden untuk prestasi kerja didapat nilai rata-rata sebesar 3,03 yang artinya baik

Berdasarkan tanggapan responden menunjukkan baik menurut pegawai. Dapat dilihat hasil gambar 1.3 dibawah ini dari 129 pegawai hanya 5 pegawai yang meraih prestasi kerja yang di dapatkan di Direktorat Jenderal Bimas Islam Kementerian Agama Republik Indonesia. Oleh karena itu

Prestasi Kerja yang di dapat di Direktorat Jenderal Bimas Islam Kementerian Agama Islam kurang baik.

-4-

LAMPIRAN
KEPUTUSAN DIREKTUR JENDERAL BIMBINGAN MASYARAKAT ISLAM
NOMOR 957 TAHUN 2021
TENTANG
PENETAPAN AGEN PERUBAHAN PADA DIREKTORAT JENDERAL
BIMBINGAN MASYARAKAT ISLAM

No.	Nama	NIP/NIH	Jabatan	Program Perubahan
1.	M. Faiz Fayadl	196904262002121001	Kasi Evaluasi Kinerja Penyuluh Agama Islam	Penilaian Angka Kredit Penyuluh Agama Islam Berbasis Android (E-PAK)
2.	Afief Zubaidi	198408282002121003	Perencana Ahli Muda	<i>Character Building Reform 250 Days (CBR-250D)</i>
3.	Rizal Setyawan	198806152011011007	Analisis Laporan Realisasi Anggaran	<i>One Person One Program</i>
4.	Ma'rifatus Sa'adah	198906232019032007	Arsiparis Ahli Pertama	Integrasi-Interkoneksi Kearsipan Bimas Islam
5.	Muhammad Reza Irawan	0052018	PPNPN	Penggunaan Tanda Tangan Digital

DIREKTUR JENDERAL
BIMBINGAN MASYARAKAT ISLAM,

KAMARUDDIN AMIN

Gambar 1.3 Data Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Direktorat Jenderal Bimas Islam Kementerian Agama

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan diatas maka peneliti ingin mengetahui lebih lanjut mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan di Direktorat Jenderal Bimas Islam Kementerian Agama Islam. Dengan demikian peneliti tertarik untuk menulis dan memilih judul skripsi sebagai berikut **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap**

Prestasi Kerja Di Direktorat Jenderal Bimas Islam Kementerian Agama Republik Indonesia”.

1.2 Identifikasi, Pembatasan, dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada dapat ditarik beberapa identifikasi masalah yaitu:

1. Gaya kepemimpinan sudah baik akan tetapi prestasi kerja karyawan masih rendah
2. Disiplin kerja sudah baik akan tetapi prestasi kerja karyawan kurang maksimal atau masih rendah
3. Lingkungan kerja karyawan sudah baik akan tetapi prestasi kerja masih belum memberikan nilai yang maksimal

1.2.2 Pembatasan Masalah

Agar masalah dapat dikaji dengan mendalam, maka perlu pembatasan masalah. berdasarkan identifikasi masalah yang diatas, pembatasan masalahnya adalah Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Prestasi Kerja di Direktorat Jenderal Bimbingan masyarakat Islam Kementerian Agama.

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang diuraikan diatas dapat di rumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh bersama-sama terhadap Prestasi Kerja di Kementerian Agama Republik Indonesia?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja di Kementerian Agama Republik Indonesia?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja di Kementerian Agama Republik Indonesia?
4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja di Kementerian Agama Republik Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh bersama-sama terhadap Prestasi Kerja
2. Untuk mengetahui apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja
3. Untuk mengetahui apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja
4. Untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Aspek Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian dan referensi bagi mahasiswa Universitas Darma Persada untuk dapat digunakan sebagai bahan penelitian sejenisnya

1.4.2 Aspek Praktis

a. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi untuk melaksanakan kegiatan Sumber Daya Manusia dan berguna untuk masukan bagi perusahaan tersebut

b. Bagi penulis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan informasi tentang pentingnya Gaya Kepemimpinan, Karakter Personal dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan.