

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberadaan sumber daya manusia (SDM) merupakan sebuah faktor yang penting bagi sebuah industri. Industri atau organisasi dikatakan sebagai sebuah tempat berkumpulnya sekelompok orang untuk saling bekerjasama secara terkendali, dipimpin, rasional dan sistematis. Sekelompok orang inilah yang disebut dengan sumber daya manusia yang dimana kalau didalam sebuah organisasi atau perusahaan salah satunya adalah pegawai atau karyawan.

Sumber daya manusia memiliki fungsi serta peran penting bagi organisasi itu sendiri dalam pencapaian tujuan dari perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah keseluruhan manusia yang berada di perusahaan itu, yakni orang-orang yang ikut serta didalam kegiatan operasional mulai dari jabatan yang paling rendah atau paling bawah sampai jabatan yang tinggi atau paling atas (Top Management).

Sumber daya manusia juga merupakan faktor kunci dalam menentukan kesuksesan dan keberhasilan bagi industri itu sendiri. Jika tidak ada sumber daya manusia yang memadai didalam sebuah organisasi, pastinya organisasi tersebut akan gagal untuk meraih tujuan yang ingin dicapai. Perusahaan harus mampu menciptakan keunggulan yang bisa bersaing dengan melalui pengkoordinasian dan pengelolaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien sehingga nantinya bisa bersaing dengan kompetitor lainnya. Proses kegiatan didalam sebuah organisasi pasti akan mengalami yang namanya hambatan dan rintangan dalam mencapai tujuan organisasi itu. Salah satu upayanya yaitu peningkatan sumber daya manusia.

Perusahaan diharuskan untuk bisa seoptimal mungkin menggunakan sumber daya yang dimiliki. Apabila perusahaan bisa mengelola pegawai atau karyawannya secara benar dan baik maka akan memberikan keuntungan bagi perusahaan itu sendiri

misalnya seperti visi dan misi perusahaan dapat tercapai dengan baik, pangsa pasar meningkat dibandingkan dengan perusahaan lain, serta memperoleh keuntungan finansial sesuai dengan target yang ditetapkan. Namun, apabila perusahaan tidak bisa mengelola pegawai atau karyawannya dengan baik dan benar, akan mengakibatkan kurang optimal dan maksimalnya kinerja dari karyawan. Oleh karena itu, masalah dari sumber daya manusia itu sendiri menjadi *challenge* tersendiri untuk pihak manajemen karena kesuksesan dari manajemen akan bergantung pada kapasitas dari sumber daya manusianya. Jika sumber daya manusia didalam organisasi tersebut boleh berjalan dengan baik dan ampuh maka organisasi juga akan tetap beroperasi dengan baik dan efektif, dengan kata lain kesinambungan hidup perusahaan otomatis tergantung dari kinerja karyawan.

Kinerja adalah suatu hal yang tidak bisa dipisahkan dari kehidupan perusahaan atau organisasi, dan semua yang terlibat didalamnya. Kinerja karyawan atau definisi kinerja sebagai hasil dari kinerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif sesuai dengan wewenang, tugas, dan tanggung jawab mereka masing-masing. Masing-masing dalam upaya untuk secara hukum mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan tanpa melanggar hukum dan sesuai dengan moralitas atau etika (Moeheriono, 2010).

Seorang karyawan akan dikatakan memiliki kinerja yang tinggi apabila beban kerja yang telah ditetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi dibandingkan dengan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang penting untuk diperhatikan oleh organisasi atau perusahaan, karena dapat memberikan kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan global yang sering berubah atau tidak stabil dan juga bisa mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang cocok dengan standar organisasi dan membantu untuk mencapai tujuan organisasi. Adapun variabel yang dapat

mempengaruhi kinerja karyawan yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi kerja (Wirawan, 2009).

Kepemimpinan dikatakan sebagai sebuah kekuatan atau kemampuan di dalam diri seseorang untuk dapat mempengaruhi dan memimpin orang lain dalam hal pekerjaan, dimana tujuannya adalah untuk mencapai target yang telah ditentukan. Gaya kepemimpinan yang tepat oleh seorang pemimpin dapat memperbaiki dan juga meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, kualitas dari seorang atasan kadang kala diibaratkan sebagai faktor penting yang akan menentukan kesuksesan dari organisasi. Tugas penting atasan dalam sebuah organisasi yaitu untuk mencapai tujuan perusahaan yaitu dengan cara membentuk mental kerja yang bagus, dengan memberikan edukasi, koordinasi dan pengarahan yang benar dan baik dalam melakukan pekerjaannya, serta memiliki kontribusi dan juga kesetiaan yang tinggi terhadap pekerjaannya.

Setiap atasan atau pimpinan wajib untuk memberikan perhatian yang sungguh-sungguh dalam mengarahkan, membina, dan membangkitkan keseluruhan dari potensi karyawan agar dapat mewujudkan peningkatan kinerja karyawan yang berorientasi pada tujuan organisasi dan mewujudkan stabilitas organisasi. Maka itu, diperlukan seorang atasan yang mampu mempengaruhi anak buahnya untuk memiliki rasa percaya diri yang tinggi, optimisme yang makin besar, serta keterikatan atas tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh efektivitas keberhasilan pemimpin dan karyawan dari divisi dalam perusahaan (Gibson, 2003).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan kekuatan dalam diri yang dapat membangkitkan, mempengaruhi, dan mengarahkan seseorang untuk memiliki intensitas dan ketekunan perilaku sukarela dalam melakukan suatu pekerjaan yang diberikan. Motivasi kerja adalah kemauan kerja karyawan yang timbulnya karena adanya dorongan dari dalam pribadi karyawan yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada kebutuhan pribadi, dan pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial

dimana kekuatannya tergantung daripada proses pengintegrasian tersebut (Pandji Anoraga).

Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Papua Barat merupakan sebuah Institusi Pemerintah pendukung keberadaan Provinsi Papua Barat yang dulu disebut dengan Irian Jaya Barat, dan sebagai sebuah upaya agar dapat memajukan pelayanan kemasyarakatan dalam bidang keagamaan khususnya pada daerah Provinsi Papua Barat.

Pekerjaan pokok dan juga manfaat dari Departemen Agama dalam daerah Provinsi berdasarkan kebijakan dari Menteri Agama dan juga Peraturan Perundang-Undangan Tahun 2007 pada Kantor Wilayah Departemen Agama Irian Jaya Barat yang membawahi satu Kota Satuan Kerja Departemen Agama Kabupaten atau Kota, delapan Kabupaten, dan delapan Satuan Kerja Madrasah. Dimana semua inilah yang harus dilaksanakan oleh Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Papua Barat.

Namun ada beberapa kendala yang ada di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Papua Barat yakni hal yang menunjukkan bahwa kinerja dari beberapa ASN yang rendah dan masih belum optimal, mengingat bahwa sangat diperlukan kemampuan dan juga keterampilan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Selain kurangnya kemampuan dan keterampilan dalam menyelesaikan tugas, komponen yang mempengaruhi kinerja dari para pegawai adalah pengamatan dan motivasi oleh atasan. Pengamatan atau pengawasan yang dilakukan sama atasan sangat berguna sebagai cara untuk dapat menjamin bahwa pegawai menjalankan tugas dengan baik dan cocok dengan tujuan organisasi dan standar kapasitas yang sudah ditentukan. Oleh karena itu, diharapkan bahwa Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Papua Barat agar rutin dalam melakukan pengawasan pada semua bidang. Karena apabila kurangnya pengawasan maka akan berpengaruh pada antusiasme kerja dan kinerja ASN. Dengan dilakukannya pengamatan oleh Kepala KANWIL Agama bisa menjadi salah satu upaya untuk dapat memberikan motivasi bagi ASN dalam pengembangan kinerja ASN.

Berdasarkan permasalahan dan uraian yang telah dijelaskan diatas, maka riset ini dilakukan untuk memahami bagaimana hubungan antara motivasi kerja dan kepemimpinan dengan kinerja aparatur sipil negara (ASN) pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Papua Barat.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja aparatur sipil negara (ASN) pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Papua Barat?
2. Apakah ada hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja aparatur sipil negara (ASN) pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Papua Barat?
3. Apakah ada hubungan motivasi kerja dan kepemimpinan dengan kinerja aparatur sipil negara (ASN) pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Papua Barat?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja aparatur sipil negara (ASN) pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Papua Barat.
2. Hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja aparatur sipil negara (ASN) pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Papua Barat.
3. Hubungan antara motivasi kerja dan kepemimpinan dengan kinerja aparatur sipil negara (ASN) pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Papua Barat.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari diadakannya penelitian ini adalah :

1. Secara Teoritis

Penelitian ini bisa menjadi landasan dalam mengembangkan model penelitian dan bisa menghasilkan sketsa tentang hubungan antara motivasi kerja dan kepemimpinan

dengan kinerja aparatur sipil negara (ASN) pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Papua Barat.

2. Secara Praktis

a. Bagi Pembaca

Dapat menjadi bahan informasi, tambahan wawasan, dan tambahan bacaan mengenai pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Kantor

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan yang positif bagi pihak Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Papua Barat dan juga untuk memberikan dorongan berupa motivasi kepada para ASN agar lebih baik lagi dalam bekerja agar dapat menaikkan kinerja yang nantinya menguntungkan bagi kantor.

E. Sistematika Penulisan

Skripsi ini terdiri dari lima bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis akan menguraikan beberapa hal mengenai latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini penulis akan menguraikan beberapa hal mengenai telaah pustaka yang merupakan penjabaran konsep yang berkaitan dengan variabel riset dan kerangka pemikiran yang berisikan kesimpulan dari telaah pustaka yang digunakan untuk menyusun asumsi dan hipotesis.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini akan menjelaskan lebih rinci tentang metodologi penelitian yang dinyatakan pada bab pendahuluan. Bab ini akan menjelaskan tentang lokasi

penelitian, populasi dan sampel, definisi operasional variabel, proses pengumpulan data, dan teknik analisis.

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini, deskripsi objek penelitian dapat dicantumkan sebagai sub-bab tersendiri; kemudian diikuti dengan analisis dan pembahasan data.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini akan menjelaskan mengenai kesimpulan dan saran dari penelitian yang sudah dilakukan.

