

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kantor Kementerian Agama adalah kementerian yang bertugas menyelenggarakan pemerintahan dalam bidang agama. Kementerian Agama memiliki peran penting dalam kehidupan beragama di Indonesia, dengan tugas dan fungsi yang kompleks dan beragam. Kementerian ini bertugas dalam melayani semua masyarakat terlepas dari agama yang dianut oleh masyarakat tersebut. Kantor Kementerian Agama Tapanuli Selatan adalah kantor Kementerian Agama (Kemenag) yang terletak di Kota Padangsidempuan. Kantor Kemenag ini bertugas untuk menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang agama untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara. Kantor Kementerian Agama ini terletak di Jalan. Kenanga No. 72 Ujung Padang, Kecamatan Padangsidempuan Selatan, Kota Padang Sidempuan.

Dalam sebuah lembaga atau organisasi pemerintah, pegawai merupakan penggerak utama dalam segala kegiatan organisasi (Pratama dkk., 2021). Lembaga/organisasi selalu mengharapkan pegawainya bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai tujuan organisasi, disamping harus memiliki keterampilan yang cakap dan terampil. Setiap tindakan yang diambil dalam kegiatan organisasi ditetapkan oleh manusia yang menjadi pegawai/anggota dari suatu lembaga/organisasi. Oleh sebab itu, dibutuhkan sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun pegawai pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan organisasi.

Pegawai merupakan bagian terpenting dalam mencapai tujuan organisasi/lembaga. Dalam hal ini, manajemen organisasi harus mendorong pegawai agar dapat bekerja secara maksimal untuk mencapai tujuan. Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan (Bukit, 2017:1). Oleh sebab itu, pengembangan dan pengelolaan SDM harus menjadi perhatian yang dikembangkan secara maksimal.

Kinerja pegawai merupakan suatu kualitas hasil kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya selama periode yang telah ditentukan, melalui proses kerja yang sesuai standar perusahaan. Dimana kinerja pegawai memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Marhawati, 2022). Pendapat lain menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku yang dihasilkan selama menyelesaikan tugas-tugas serta tanggung jawab yang dilimpahkan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2019:184). Kinerja suatu lembaga/organisasi memperlihatkan seberapa banyak dan sebesar apa pegawai memberikan kontribusi pada lembaga/organisasi tempat ia bekerja. Kinerja perusahaan bergantung pada kinerja yang dihasilkan oleh pegawai, karena kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai terhadap tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Busro (2020) menyatakan bahwa kinerja merupakan pekerjaan yang sukses ditunjukkan oleh pegawai dengan usaha mereka sendiri untuk memenuhi tugas dan kewajibannya.

Sebuah lembaga dapat dikatakan berkembang atau maju apabila dilihat dari hasil kerjanya yang baik dan terus mengalami peningkatan. Oleh sebab itu, organisasi perlu memperhatikan kinerja pegawai dan berusaha memberikan yang terbaik kepada pegawai agar kinerja pegawai dapat meningkat. Setiap lembaga/organisasi tentunya menginginkan pegawai dapat bekerja dengan maksimal agar kinerja yang dihasilkan juga maksimal, tetapi pada kenyataannya setiap pegawai tidak selamanya dapat melakukan pekerjaan dengan baik (Hidayanti dkk., 2019:151).

Setiap pegawai memiliki kualitas dan kuantitas kinerja yang berbeda-beda. Untuk melihat kualitas dan kuantitas kinerja pegawai dapat dilihat dari hasil penilaian kinerja pegawai. Dengan berpedoman pada standar-standar nilai yang sesuai dengan PP (Peraturan Pemerintah) No. 30 tahun 2019 tentang penilaian kerja Pegawai Negeri Sipil ini dapat menentukan kinerja pegawai atau buruk.

Tabel 1.1 Standar Nilai Kinerja Pegawai

No	Nilai (%)	Kategori
1	110-120	Sangat Baik
2	90-120	Baik
3	70-90	Cukup
4	50-70	Kurang
5	<50	Sangat Kurang

Sumber: Peraturan Pemerintah (PP) No. 30 Tahun 2019

Berdasarkan tabel diatas nilai dikelompokkan dengan predikat tertentu, yaitu: Sangat baik (110-120), baik (90-120), cukup (70-90), kurang (50-70) dan sangat kurang (≤ 50). Di dalam Kantor Kementerian Agama Tapanuli Selatan, hasil kinerja pegawainya diharapkan mempunyai kuantitas kerja dengan predikat sangat baik (110-

120). Berdasarkan wawancara beberapa perwakilan subbagian di Kantor Kementerian Agama Tapanuli Selatan yang menyatakan bahwa Penilaian kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Tapanuli Selatan sudah cukup baik, tetapi masih belum merata dan belum sesuai dengan apa yang diharapkan oleh instansi yaitu mendapatkan predikat sangat baik. Karena hasil penilaian belum mencapai angka 110. Dibuktikan dengan data penilaian kinerja pegawai periode 2021-2023 yaitu:

Tabel 1.2 Rata-rata Penilaian Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Tapanuli Selatan Tahun 2020-2023

No	Indikator Kinerja	Tahun			
		2020	2021	2022	2023
1	Sasaran Kinerja Pegawai	86,84	86,93	86,87	88,42
2	Penilaian Perilaku Kerja				
	1. Orientasi Pelayanan	86,50	89,29	88,62	88,69
	2. Integritas	87,05	87,81	87,76	88,97
	3. Komitmen	87,66	86,89	88,95	88,70
	4. Disiplin	87,60	87,58	87,78	88,91
	5. Kerja sama	87,63	87,82	88,11	88,78
	6. Kepemimpinan	76,88	88,28	87,88	89,50
	Nilai	85,55	87,94	87,92	88,96

Sumber: Kantor Kementerian Agama Tapanuli Selatan (2023)

Dapat dilihat data penilaian kinerja pegawai diatas yaitu hasil nilai sasaran kinerja pegawai dan indikator penilaian kinerja pada tahun 2020-2023. Diketahui bahwa pada tahun 2023 mengalami penurunan nilai sasaran kinerja pegawai dan indikator penilaian kinerja. Dari tabel 1.2 juga terlihat poin penilaian sasaran kinerja pegawai dan penilaian perilaku kerja yang mengalami penurunan setiap tahunnya pada poin orientasi pelayanan dan komitmen serta kepemimpinan. Capaian SKP total nilai dengan range 110-120 termasuk kedalam kriteria sangat baik, total nilai 90-120

termasuk ke dalam kriteria baik, total nilai dengan range 70-90 termasuk kedalam kriteria cukup, total nilai dengan range 50-70 termasuk ke dalam kriteria buruk sedangkan total <50 termasuk kedalam kriteria sangat buruk. Dalam sasaran kinerja pegawai dan indikator penilaian kinerja pegawai bisa dibilang tidak maksimal dikarenakan mengalami penurunan. Dalam hal ini ditemukan fenomena bahwa penyebab penurunan sasaran kinerja pegawai yaitu ditemukan masih ada beberapa pegawai yang masih saja berleha-leha di area kantor pada saat jam kerja, adanya kebiasaan keluar kantor pada saat jam kerja. Dalam menjalankan tugasnya ada beberapa pegawai yang belum dapat menyelesaikan 100% tugas yang diberikan oleh atasan mereka.

Selain itu, pegawai pada Kantor Kementerian Agama Tapanuli Selatan memiliki permasalahan umum seperti halnya kinerja pegawai yang menurun ditandai dengan proses pelayanan publik di Kementerian Agama masih terkesan lambat dan berbelit-belit, sehingga menyulitkan masyarakat dalam mengakses layanan. Hal ini didukung oleh wawancara dari salah satu masyarakat sekitar yang melakukan pengurusan berkas dari Kementerian Agama Tapanuli Selatan yang mengatakan bahwa ketika melakukan pengurusan beberapa berkas di Kementerian Agama Tapanuli Selatan masih sulit dilakukan karena pegawai yang mengurus berkas tersebut tidak ada pada saat jam kerja. Pegawai yang tidak ada pada saat jam kerja menyulitkan masyarakat untuk mengurus beberapa berkas dan kinerja dari pegawai juga sedikit lambat. Berdasarkan fenomena kinerja pegawai diatas tentu ada faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja.

Lingkungan kerja identik dengan tersedianya sarana dan prasarana, yang dimana menurut Sedarmayanti (2019:21) terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik. Memadainya lingkungan kerja pegawai dapat mempengaruhi usaha suatu organisasi secara positif. Adanya lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai lebih semangat dan mendukung semua kegiatan organisasi secara aktif, ini berarti pegawai akan bekerja lebih produktif. Menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Terkait dengan lingkungan kerja penulis mendapatkan informasi dengan melakukan wawancara kepada salah satu pegawai Kantor Kementerian Agama bahwa fasilitas yang diberikan oleh instansi sudah cukup memadai, tetapi ada yang perlu diperbaiki ataupun ditambah. Beberapa pegawai mengeluhkan beberapa fasilitas yang kurang baik dilingkungan kantor diantaranya koneksi jaringan internet yang kurang baik, jumlah mesin *fotocopy* yang sangat terbatas dan lambatnya pemberian alat tulis kantor (ATK) kepada pegawai. Fasilitas yang kurang memadai ini akan memperlambat kinerja pegawai dan sangat mempengaruhi produktivitas pegawai. Selain masalah fasilitas kerja, desain tata letak kurang rapi di beberapa ruang kerja. Seperti meja kerja antar pegawai yang terlalu berdekatan dan banyaknya dokumen serta barang-barang lain yang diletakkan diatas dan disekeliling meja kerja pegawai yang sering kali mengganggu pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Dokumen yang menumpuk ini dikarenakan kurangnya lemari yang tersedia. Selain itu juga, pada divisi bagian bimbingan masyarakat kristen dan katolik meja kerja dan komputer yang digunakan

oleh pegawai kurang. Jadi jika pegawai didivisi tersebut memiliki pekerjaan maka harus pergi ke divisi lain untuk mengerjakan tugasnya. Hal ini didukung dengan hasil wawancara kepada beberapa pegawai kantor kementerian agama tapanuli selatan.

Berbagai penelitian terkait lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai telah dilakukan. Ditemukan ketidakkonsistenan hasil penelitian antar variabel lingkungan kerja dan kinerja pegawai yang menjadi *gap research* dalam penelitian ini. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Sari et al (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja yang berarti semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin baik pula kinerja pegawai. Hal ini didukung oleh penelitian Wahyudi (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun pada penelitian Kurniati et al (2024) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Selain lingkungan kerja, komitmen organisasi juga mempengaruhi kinerja pegawai. Komitmen organisasi adalah rasa percaya terhadap adanya nilai-nilai dari organisasi serta loyalitas yang diberikan pegawai terhadap organisasi untuk bekerja dan mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap berada dan bekerja pada suatu organisasi. Menurut Luthans dan Doh (2020) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu sikap yang diartikan sebagai keinginan kuat untuk selalu menjadi bagian dari organisasi, keinginan untuk bekerja keras dalam mencapai tujuan dari organisasi serta keyakinan dan kesadaran untuk menerima nilai dan tujuan dari organisasi.

Komitmen organisasi mengacu pada tingkat keterikatan psikologis pegawai terhadap organisasinya, yang ditunjukkan dengan keinginan untuk tetap bekerja di organisasi tersebut dan berkontribusi pada pencapaian tujuannya. Pegawai dengan komitmen organisasi yang tinggi cenderung lebih loyal dan berdedikasi pada organisasinya.

Fenomena yang terjadi pada pegawai kementerian agama tapanuli selatan sekarang ini kurang tercapainya keefektifan instansi disebabkan oleh meningkatnya kelambatan kerja dan kurangnya intensitas untuk bertahan sebagai pegawai di organisasi tersebut serta rendahnya kualitas kerja pada instansi. Selain itu, pegawai dengan komitmen organisasi yang rendah dapat menciptakan suasana tegang dan memicu konflik. Hal ini mengindikasikan rendahnya tingkat komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai dan kurangnya komitmen pegawai terhadap kinerjanya, seperti tidak terpenuhinya target pekerjaan yang diberikan kepada setiap masing-masing pegawai. Untuk jumlah target dan pencapaian realisasi pekerjaan pegawai pada Kantor Kementerian Agama Tapanuli Selatan pada tahun 2022- 2023 dapat dilihat pada tabel 1.3 :

Tabel 1.3 Target dan realisasi pekerjaan pegawai di Kantor Kementerian Agama Tapanuli Selatan

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
Subbagian Tata Usaha				
Meningkatnya kualitas pemantauan dan evaluasi perencanaan dan anggaran	Persentase laporan capaian kinerja dan anggaran yang berkualitas	93%	90%	96,77%

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
Meningkatnya kualitas layanan hubungan masyarakat dan informasi	Jumlah pemberitaan capaian program dan pelaksanaan kegiatan dipublikasi	350	344	98,28%
Meningkatnya kualitas tata persuratan, arsip dan layanan pengadaan barang dan jasa	Persentase dokumen yang dikirim secara elektronik	60%	58%	96,66%
Meningkatnya kualitas pelayanan umum dan rumah tangga	Persentase kepuasan pelayanan tamu pimpinan	70%	60%	85,71%
Meningkatnya kualitas sarana dan prasarana kantor	Persentase pemenuhan kebutuhan prasarana kantor sesuai standar	70%	60%	85,71%
Seksi Pendidikan Madrasah				
Menguatnya muatan moderasi beragama dalam mata pelajaran agama	Persentase guru madrasah yang dibina dalam moderasi agama	14,5%	2%	13,79%
	Jumlah kegiatan Ekstrakurikuler Keagamaan pada madrasah bermuatan moderasi agama	10 kegiatan	3 kegiatan	30%
Meningkatnya budaya mutu pendidikan	Persentase siswa madrasah yang mengikuti kompetisi nasional maupun internasional	4%	0,03%	0,75%
Seksi Pendidikan Agama dan Keagamaan Islam				
Menguatnya peran pendidikan diniyah dan pesantren dalam mengembangkan moderasi beragama islam	Persentase peningkatan peserta pendidikan diniyah takmiliah dan pendidikan Al-Quran	3%	1%	33,33%
Meningkatnya kualitas sarana pendukung pelayanan keagamaan	Persentase lembaga keagamaan yang difasilitas	10,53%	2%	18,99%

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
	Jumlah bimbingan layanan syariah yang disediakan	3 Kegiatan	1 Kegiatan	33,33%
Seksi Penyelenggara Haji dan Umrah				
Meningkatnya pelayanan ibadah haji	kualitas pendaftaran Persentase pusat layanan haji yang memenuhi standar pelayanan	12%	11,55%	96,24%
Seksi Bimbingan Masyarakat Islam				
Meningkatnya pelayanan (Islam)	kualitas nikah/rujuk Jumlah calon pengantin yang memperoleh fasilitas kursus pra nikah	95 orang	0 orang	0%
	Jumlah remaja usia sekolah yang mendapatkan bimbingan cegah kawin anak dan seks pra nikah	220 anak	0 anak	0%
Meningkatnya pelayanan keluarga islam	kualitas bimbingan Jumlah keluarga yang menerima bimbingan dan layanan Pusaka Sakinah	84 pasangan	0 pasangan	0%
Penyelenggara Zakat dan Wakaf				
Meningkatnya pengelolaan dan pembinaan pemberdayaan dana zakat	Persentase lembaga zakat yang dibina	6,37%	5%	78,49%
Meningkatnya pengelolaan aset wakaf	Persentase akta ikrar wakaf yang diterbitkan	20%	2%	10%
	Persentase tanah wakaf yang bersertifikat	6,67%	2%	29,98%
Seksi Bimbingan Kristen				
Meningkatkan pemahaman dan pengamalan ajaran agama Kristen serta meningkatkan kualitas kehidupan umat beragama Kristen	Jumlah kegiatan pelayanan keagamaan Kristen	5 kegiatan	4 kegiatan	80%
	Jumlah kegiatan pembinaan agama Kristen	8 Kegiatan	6 Kegiatan	75%
Penyelenggara Katolik				

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
Meningkatnya kualitas pelayanan keagamaan katolik	Jumlah kegiatan pelayanan keagamaan katolik	50 Kegiatan	26 Kegiatan	52%
Meningkatkan pemahaman umat Katolik tentang ajaran agama Katolik	Jumlah kegiatan pembinaan keagamaan Katolik	12 Kegiatan	8 Kegiatan	66,66%

Sumber : Kantor Kementerian Agama Tapanuli Selatan (2023)

Pada tabel 1.3 menunjukkan bahwa dalam rekapitulasi target dan realisasi pekerjaan yang ada di Kantor Kementerian Agama Tapanuli Selatan, dilihat bahwa pencapaian pegawai dalam merealisasikan jumlah pekerjaan bisa dibilang kurang maksimal, dikarenakan realisasi pekerjaan yang masih kurang dari jumlah target pekerjaan. Tentu masalah ini menjadi tugas penting yang harus diperhatikan oleh organisasi itu sendiri.

Berbagai penelitian terkait komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai telah dilakukan. Ditemukan ketidakkonsistenan hasil penelitian antar variabel komitmen organisasi dan kinerja pegawai yang menjadi *gap research* dalam penelitian ini. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Arestia (2022) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja yang berarti tingginya komitmen organisasi akan diikuti dengan peningkatan kinerja. Hal ini didukung oleh penelitian Wahyudi (2021) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun pada penelitian Simanjuntak (2018) menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai kantor Kementerian Agama Tapanuli Selatan.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan dari latar belakang, maka dari itu permasalahan untuk penelitian bisa diidentifikasi sebagai berikut:

1. Belum optimalnya kinerja pegawai yang ditandai dengan proses pelayanan publik di Kementerian Agama Tapanuli Selatan masih terkesan lambat dan berbelit-belit, sehingga menyulitkan masyarakat dalam mengakses layanan
2. Kurang optimalnya penyediaan fasilitas kerja di Kantor Kementerian Agama Tapanuli Selatan
3. Kurangnya komitmen pegawai terhadap kinerjanya ditandai dengan tidak terpenuhinya target pekerjaan yang diberikan kepada setiap pegawai di Kantor Kementerian Agama Tapanuli Selatan

1.3 Pembatasan Masalah

Mengenai pembatasan masalah yang dibahas maka penelitian ini lebih fokus pada persoalan yang ada, sehingga penelitian ini dibatasi pada: “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Tapanuli Selatan”.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan pembatasan masalah yang dipaparkan, sehingga yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Tapanuli Selatan?
2. Apakah terdapat pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Tapanuli Selatan?
3. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Tapanuli Selatan?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk Mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Tapanuli Selatan
2. Untuk Mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Tapanuli Selatan
3. Untuk Mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Tapanuli Selatan

1.6 Manfaat penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Penulis

Dengan adanya penelitian ini dapat menambah pengetahuan, wawasan dan pemahaman penulis di bidang Sumber Daya Manusia karena dapat menerapkan ilmu yang didapat selama bangku perkuliahan serta meningkatkan kemampuan menulis dan berpikir ilmiah terlebih yang berhubungan dengan

Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja baik secara teoritis ataupun dalam mengaplikasikannya.

2. Bagi Kementerian Agama Tapanuli Selatan

Diharapkan dengan adanya penelitian ini, dapat menjadi pertimbangan dan bahan masukan yang diperlukan bagi Kementerian Agama Tapanuli Selatan mengenai Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Tapanuli Selatan.

3. Bagi Universitas Negeri Medan

Diharapkan dengan adanya penelitian ini, dapat menjadi bahan referensi dan menjadi sumber kepustakaan khususnya mengenai pengaruh mengenai Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Tapanuli Selatan.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dengan adanya penelitian ini dapat menjadi aspirasi tambahan referensi yang berkaitan dengan penelitian dan menambah ilmu pengetahuan bagi peneliti selanjutnya khususnya peneliti yang akan membahas Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.

THE
Character Building
UNIVERSITY