

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tujuan utama dari suatu organisasi pemerintah adalah menjalankan kebijakan yang diberikan oleh pemerintah Indonesia agar dapat bersaing dengan negara maju. Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia dimulai dari proses rekrutmen, training sampai proses maintainnya. Pengelolaan sumber daya manusia yang harus matang harus dimulai dari awal karena nantinya akan sangat menentukan kelangsungan organisasi.

Suatu organisasi dalam mencapai tujuan diperlukan pegawai yang berkualitas, dalam hal ini pegawai yang mampu bekerja dengan baik, terampil, berpengalaman, disiplin, tekun, kreatif, idealis, dan mau berusaha untuk memperoleh hasil kerja yang baik sehingga mampu meraih prestasi kerja. Selain itu, suatu organisasi juga harus menghargai prestasi kerja para pegawainya dengan memberikan sistem kompensasi yang sesuai sehingga diharapkan pekerjaan akan terlaksana dengan hasil yang memuaskan.

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Madiun sebagai salah satu organisasi pemerintah yang bertugas di bidang agama yaitu memberikan pelayanan di bidang keagamaan. Upaya yang dilakukan dalam menciptakan kinerja yang baik dan efektif di kantor ini belum optimal, dikarenakan terdapat

banyak kendala-kendala yang dihadapi. Kendala-kendala tersebut seperti absensi karyawan dari bulan ke bulan yang banyak mengalami penurunan, datang terlambat dan pulang lebih awal yang menyebabkan penyelesaian tugas kurang optimal.

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Untuk dapat meraih prestasi kerja perlu adanya suatu motivasi, dan salah satu motivasi itu adalah dengan memenuhi keinginan-keinginan pegawai, antara lain pemberian kompensasi.

Kadarisman (2012:10) mengemukakan bahwa kompensasi adalah kembalian-kembalian finansial dan jasa-jasa terwujud dan tunjangan yang diterima pegawai sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para pegawai sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Pemberian kompensasi seperti gaji, insentif, tunjangan, bonus, lembur juga perlu ditingkatkan karena akan dapat membantu meningkatkan pendapatan pegawai yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja. Sebaliknya apabila pendapatan pegawai kecil sehingga mereka tak mampu memenuhi kebutuhannya, maka hal ini jelas akan berdampak pada penurunan prestasi kerja mereka.

Kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh faktor kompensasi. Kepemimpinan yang baik juga akan mempengaruhi kinerja pegawai, sehingga seorang atasan harus mampu memimpin pegawainya dengan bijaksana dan

profesional. Dengan demikian pegawai merasa dihargai dan akan dapat meningkatkan kinerjanya.

Penelitian Potu (2013) mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada bawahannya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Sebagai proses, kepemimpinan difokuskan kepada apa yang dilakukan oleh para pemimpin, yaitu proses di mana para pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk memperjelas tujuan organisasi bagi para pegawai, bawahan, atau yang dipimpinnya, memotivasi mereka untuk mencapai tujuan tersebut, serta membantu menciptakan suatu budaya produktif dalam organisasi.

Lingkungan kerja tempat di mana pegawai tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian Sidanti (2015) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja pegawai, kesejahteraan pegawai, hubungan antar sesama pegawai, hubungan antar pegawai dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga pegawai memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian Kusuma dkk (2012) menunjukkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil regresi, nilai koefisien determinasi

menunjukkan angka sebesar 0,722. Hasil ini dapat diartikan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi mampu mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian Putra (2013) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti apabila kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Penelitian Utari (2015) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kepemimpinan dan kedisiplinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti apabila karyawan diberikan motivasi, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Penelitian Sidanti (2015) menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi untuk bekerja sama dan dampaknya secara bersamaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS DPRD Kabupaten Madiun. Berdasarkan hasil regresi, nilai koefisien determinasi menunjukkan angka sebesar 0,841. Hasil ini dapat diartikan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi mampu mempengaruhi kinerja PNS DPRD Kabupaten Madiun.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti termotivasi untuk membuktikan secara empiris apakah kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Madiun. Penelitian empiris ini dikhususkan pada Kantor Kementerian Agama karena dari kantor tersebut peneliti ingin mengetahui

apakah ada pengaruh yang signifikan. Peneliti menganggap bahwa organisasi pemerintahan berbeda dengan perusahaan yang kemungkinan besar akan memiliki pengaruh yang berbeda pula.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian “PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN MADIUN.”

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang tersebut, dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Madiun?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Madiun?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Madiun?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis ada atau tidaknya pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Madiun.

2. Untuk menganalisis ada atau tidaknya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Madiun.
3. Untuk menganalisis ada atau tidaknya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Madiun.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi peneliti, untuk memberi informasi bukti empiris tentang pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Madiun.
2. Bagi pegawai dan pemimpin, sebagai masukan bagi Kantor Kementerian Agama dalam mengambil kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai.
3. Bagi pembaca, sebagai informasi dan dapat dijadikan referensi tambahan untuk menambah pengetahuan dalam bidang ilmu ekonomi, khususnya tentang sistem pengendalian manajemen.

E. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dan memberikan gambaran secara menyeluruh dalam penelitian ini penulis membaginya ke dalam lima bab pembahasan, yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Pendahuluan berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini dikemukakan landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan pengembangan hipotesis yang digunakan sebagai bahan pendukung atau mendasari penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini membahas tentang jenis penelitian, populasi dan sampel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, definisi operasional, dan pengukuran variabel, serta metode analisis data.

BAB IV DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang gambaran umum dan hasil analisis data yang meliputi hasil pengumpulan data, pengujian kualitas data, pengujian asumsi klasik, pengujian hipotesis, serta pembahasan atas hasil analisis data.

BAB V PENUTUP

Berisi tentang simpulan, keterbatasan penelitian, dan saran dari hasil penelitian, yang merupakan sumbangan pemikiran penulis dari hasil analisis data.