

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap organisasi tentunya menginginkan pencapaian hasil kerja yang optimal dalam jangka waktu tertentu. Untuk mencapai hasil tersebut, diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kualitas tinggi. Oleh karena itu, semua perusahaan dihadapkan pada tuntutan untuk mendapatkan, daya manusia yang berkualitas. Perusahaan meyakini bahwa dengan memiliki pegawai berkualitas, hasil pekerjaan juga akan menjadi unggul. Keberhasilan suatu perusahaan benar-benar tergantung pada upaya dan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Semakin tinggi kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, semakin baik pula hasil yang dapat dicapai. Sebaliknya, jika kualitas sumber daya manusia rendah, maka hasil yang dicapai juga akan rendah. Hal ini disebabkan oleh kenyataan bahwa meskipun perusahaan memiliki infrastruktur dan fasilitas canggih, tanpa dukungan dari sumber daya manusia yang berkualitas, pencapaian tujuan perusahaan akan terhambat (Purnama, 2020).

Sumber daya manusia dianggap berkualitas ketika mereka mampu melaksanakan tugas yang diberikan dengan kompetensi dan bertanggung jawab. Jika ada anggota tim yang tidak memenuhi standar kualitas yang diharapkan, hal ini dapat merusak produktivitas dan berpotensi memberikan dampak negatif pada

perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen kunci dalam setiap aktivitas yang dilakukan (Pirantika, 2023). Selain mengedepankan tingkat kompetensi pegawai, penting juga bagi setiap individu untuk menunjukkan sikap profesional dalam pekerjaannya.

Melihat besarnya beban kerja yang harus dihadapi, sangat penting memiliki pegawai yang dapat bekerja secara profesional. Terutama bagi seorang pegawai, diperlukan pengetahuan dan keterampilan yang memadai melalui peningkatan kompetensi. Selain itu, memiliki sikap positif terhadap pekerjaan, menunjukkan profesionalitas, dan memiliki dedikasi penuh dalam menjalankan tugas sehari-hari adalah hal yang penting. Jika tidak, ada risiko karier mereka akan stagnan atau tertinggal oleh mereka yang dapat menggali kreativitas mereka. Semua faktor ini sangat tergantung pada kompetensi dan kualitas sumber daya manusia. Kesadaran akan pentingnya sumber daya manusia mengakibatkan perannya menjadi sangat krusial dalam organisasi, terutama dengan dukungan dari pimpinan yang memupuk norma perilaku, nilai-nilai, dan keyakinan yang dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan (Faisol, 2022).

Kementerian Agama Republik Indonesia merupakan lembaga pemerintah yang memiliki peran penting dalam mengelola urusan agama dan keagamaan di negara ini. Kementerian ini bertanggung jawab atas berbagai aspek, mulai dari pengaturan pelaksanaan ibadah dan ritual keagamaan, pemberian bimbingan keagamaan kepada masyarakat, hingga pengelolaan data dan statistik tentang agama di Indonesia. Salah satu fungsi utamanya adalah menjaga kerukunan antarumat

beragama dan memfasilitasi pendidikan agama untuk meningkatkan pemahaman agama di kalangan masyarakat. Selain itu, Kementerian Agama juga memiliki peran penting dalam mengawasi dan mengawal organisasi keagamaan, serta mengelola persiapan dan pelaksanaan ibadah haji bagi jamaah Indonesia yang berangkat ke Mekah. Dengan peran yang sangat penting ini, Kementerian Agama berupaya untuk memelihara kebebasan beragama sembari mempromosikan nilai-nilai keagamaan dan moral dalam kehidupan masyarakat Indonesia.

Namun, seperti pada banyak lembaga pemerintah lainnya, masalah kinerja pegawai dapat menjadi perhatian di Kementerian Agama. Beberapa tantangan yang mungkin muncul meliputi kurangnya kesesuaian antara keterampilan dan pengetahuan pegawai dengan tugas yang harus dijalankan, kurangnya motivasi, kerumitan birokrasi, serta kendala dalam alokasi sumber daya yang dapat membatasi kemampuan pegawai untuk menjalankan tugasnya secara efektif. Selain itu, penting untuk meningkatkan transparansi dalam evaluasi kinerja dan memberikan insentif yang memadai untuk mendorong pegawai memberikan yang terbaik dalam menjalankan tugas-tugas yang berkaitan dengan urusan agama. Meningkatkan kualitas kinerja pegawai di Kementerian Agama menjadi sangat penting agar urusan agama dan keagamaan di suatu negara dapat dikelola dengan baik, sesuai dengan prinsip-prinsip kebebasan beragama dan harmoni antarumat beragama.

Dari pemaparan di atas, peneliti dapat menyajikan penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul “Pengaruh Kualitas dan Profesionalitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai di Kementrian Agama Kabupaten Sukoharjo”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kualitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kementrian agama kabupaten Sukoharjo?
2. Apakah profesionalitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kementrian agama kabupaten Sukoharjo?
3. Apakah kualitas dan profesionalitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kementrian agama kabupaten Sukoharjo?

C. Tujuan Penelitian

Dengan mempertimbangkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis kualitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kementrian agama kabupaten Sukoharjo.
2. Untuk menganalisis profesionalitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kementrian agama kabupaten Sukoharjo.

3. Untuk menganalisis kualitas dan profesionalitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kementerian agama kabupaten Sukoharjo.

D. Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi tentang perkembangan sumber daya manusia khususnya berkaitan dengan pengaruh kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Perusahaan/Lembaga

Hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh kementerian agama kabupaten Sukoharjo untuk meningkatkan kinerja pegawai.

- b. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan dan mengembangkan kemampuan penulis dalam menganalisa permasalahan yang terjadi disekitarnya

E. Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini agar mudah dipahami, maka dibuat sistematika penulisan skripsi sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Penulisan skripsi pada bab I ini terdiri atas latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat dalam penelitian, dan sistematika penelitian skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Penulisan skripsi pada bab II ini menjelaskan tentang kumpulan teori dari para pakar ahli berdasarkan kutipan jurnal ilmiah dan buku. serta penelitian terdahulu yang relevan dengan judul penelitian penulis. Selain itu terdapat juga hipotesis dan kerangka penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Penulisan skripsi pada bab III ini terdiri atas jenis penelitian, definisi operasional dan pengukuran data, data dan sumber data, metode pengumpulan data, desain pengambilan sampel serta metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penulisan skripsi pada bab IV ini berisikan tentang karakteristik responden, analisis data, dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Penulisan skripsi pada bab V ini berisikan tentang kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian, keterbatasan penelitian serta saran-saran yang perlu diajukan penulis sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya.