

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam menjalankan pemerintahan dalam negeri untuk membantu presiden dalam penyelenggaraan pemerintahan negara, ada salah satu fungsi kementerian dalam negeri tentang perumusan, penetapan, dan pelaksanaan kebijakan di bidang politik dan pemerintahan umum, otonomi daerah, pembinaan pemerintahan desa, pembinaan urusan pemerintahan dan pembangunan daerah, koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unsur organisasi.

Tabel 1. 1
Kepuasan Pelayanan Informasi Publik Kementerian Dalam Negeri

Kriteria Kepuasan	2018		2020	
	Puas	Tidak Puas	Puas	Tidak Puas
Pelayanan informasi publik	85,9%	14,1%	84,4%	15,6%
Sarana dan prasarana pelayanan	79,7%	20,3%	86,75%	13,25%
Jangka waktu pelayanan	92,2%	7,8%	82%	18%

Sumber: Data diperoleh dari biro kepegawian kementerian dalam negeri

Data survey 2018, 2020 hasilnya masih ada masalah terhadap kinerja yang tidak puas terhadap pelayanan informasi publik kementerian dalam negeri mengalami peningkatan tidak puas pada tahun 2018 sebesar 14,1% sedangkan pada tahun 2020 sebesar 15,6%. Sarana dan prasarana pelayanan juga memiliki ketidakpuasan pada tahun 2018 sebesar 20,3% sedangkan pada tahun 2020 ketidakpuasan sebesar 13,25%. Jangka waktu pelayanan juga memiliki ketidakpuasan kinerja pada tahun 2018 sebesar 7,8% sedangkan ketidakpuasan pada tahun 2020 sebesar 18%.

Tabel 1. 2
Data Kinerja Dan Kehadiran Karyawan Di Biro Kepegawaian
Kementerian Dalam Negeri Bulan Januari- Febuari 2022

Divisi	Total Karyawan	Bulan				
		Januari		Febuari		Presentase Rata-rata kehadiran
		Penilaian Kinerja				
		Kinerja	Kehadiran	Kinerja	Kehadiran	
Karyawan	100	80%	80%	70%	85%	85%

Sumber: Data diperoleh dari biro kepegawian kementerian dalam negeri DKI Jakarta

Selain hasil kinerja yang meningkat pada bulan Januari ada pula penurunan kinerja pada bulan Febuari. Jika dilihat lebih dalam kinerja yang mendapatkan hasil dibawah dan diatas standar rata-rata maka kinerja karyawan pada bulan Januari mengalami peningkatan sebesar 80% dan pada bulan Febuari mengalami penurunan sebesar 70%. Keadaan ini sangat berbeda jauh dengan bulan Januari yang mengalami peningkatan kinerja. Berdasarkan pamparan diatas penulis ingin menjelaskan tentang kinerja untuk menentukan tingkat terjadinya kinerja karyawan. Jika dilihat dari jenjang rasio antara bulan Januari dan Febuari memiliki perbandingan yang berbeda yaitu sebesar 10%. Secara tidak langsung ini berdampak pada efektivitas kinerja karyawan yang berbeda.

Kinerja sangat penting diperhatikan oleh kementerian dalam negeri perlu diperhatikan agar kinerja sebagai public service tetap baik. Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yang baik akan mendorong karyawan menjadi bersemangat dan betah untuk bekerja serta dapat meningkatkan rasa bertanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan kinerja karyawan.

Motivasi memiliki peran penting semakin termotivasi seorang karyawan maka biasanya semakin meningkat pula semangat kerja dan kinerja karyawan. Beban kerja memiliki peran penting untuk kinerja maka semakin beban yang diberikan maka karyawan akan bertanggung jawab terhadap kinerja nya. Budaya organisasi memiliki peran penting untuk kinerja maka semakin budaya organisasi nya bagus maka kinerja karyawannya akan berperan baik.

Dalam menghadapi arus globalisasi dan kemajuan teknologi saat ini mendorong persaingan organisasi di dunia bisnis semakin meningkat. Sehingga menjadi tantangan bagi kementerian untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan agar mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Beberapa faktor yang mempengaruhi kualitas kinerja karyawan diantaranya adalah lingkungan kerja ,motivasi kerja, beban kerja dan budaya organisasi.

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (2018) lingkungan kerja yang baik akan mendorong karyawan menjadi bersemangat dan betah untuk bekerja serta dapat meningkatkan rasa bertanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang mendukung dan berhubungan langsung dengan aktifitas karyawan selama berada di lingkungan kantor atau tempat kerja.

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja memiliki peran yang cukup penting dalam kinerja karyawan hingga saat ini. Karena biasanya semakin termotivasi seorang karyawan maka biasanya semakin meningkat pula semangat kerja dan kinerja karyawan tersebut.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi adalah suatu bentuk dari skema yang dibagikan oleh anggota-anggotanya, dimana mereka membentuk pemaknaan terhadap suatu kejadian, orang, dan peristiwa didalam dan diluar organisasi dengan cara yang mirip dan memperlakukan mereka dengan mirip (Schein, 2015). Berdasarkan hal tersebut maka penulis akan melakukan penelitian di Biro Kepegawaian Kementerian Dalam Negeri dengan ketiga faktor diatas.

Lingkungan kerja di Biro Kepegawaian Kementerian Dalam Negeri memiliki hubungan yang fleksibel antara atasan dan karyawan. Menurut Widodo & Susanti (2019) suatu perusahaan atau organisasi dapat tercapai tujuannya dikarenakan dari aktivitas orang-orang yang menjadi anggota atau karyawannya. Mereka dapat bekerja sama dengan baik apabila mereka bekerja dengan dilandasi oleh semangat kerja yang tinggi, dengan semangat kerja yang tinggi ini maka tidak dipungkiri juga akan meningkatkan kinerja mereka terhadap lingkungan kerja. Lingkungan kerja di Biro Kepegawaian Kementerian Dalam Negeri juga memiliki kelemahan. Lingkungan kerja perusahaan tersebut kurang kooperatif dikarenakan adanya pengaruh dari sikap atasan atau bos yang membebani para karyawannya dalam bekerja. Hal ini menjadi tantangan bagi Biro Kepegawaian Kementerian Dalam Negeri dalam mengelola kinerja karyawan dan juga lingkungan kerja di perusahaan. Di Biro Kepegawaian Kementerian Dalam Negeri motivasi kerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Salah faktor yang mempengaruhi terhadap produktivitas karyawan adalah faktor motivasi kerja Jatari & Yani (2020). Memberikan motivasi kepada karyawan merupakan

proses kegiatan pemberian motivasi kerja, sehingga karyawan tersebut berkemampuan untuk melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Tanggung jawab adalah kewajiban bawahan untuk melaksanakan tugas sebaik mungkin yang diberikan oleh atasan, dan inti dari tanggung jawab adalah kewajiban.

Beban kerja yang efektif di Biro Kepegawaian Kementerian Dalam Negeri dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja karyawan itu sendiri, karena beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan. Beban kerja masing-masing karyawan hendaknya merata sehingga dapat dihindarkan adanya satuan organisasi terlalu sedikit aktivitasnya demikian pula dapat dihindarkan adanya karyawan yang terlalu bertumpuk-tumpuk tugasnya dan ada karyawan yang sedikit beban kerjanya sehingga nampak terlalu banyak menganggur.

Budaya organisasi di dalam Biro Kepegawaian Kementerian Dalam Negeri sendiri tentunya mengalami perubahan setiap tahunnya. Seperti setahun belakangan ini dimana telah diterapkan perubahan jam kantor yang baru oleh pemerintah tentunya mempengaruhi kinerja para karyawan di Biro Kepegawaian Kementerian Dalam Negeri. Budaya Organisasi harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong atau memungkinkan pegawai untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal.

Data tambahan yang penulis dapat dari penilaian kinerja karyawan juga memberikan gambaran terdapatnya permasalahan akan kinerja karyawan di Biro

Kepegawaian Kementerian Dalam Negeri, data tersebut memaparkan kehadiran karyawan pada bulan Januari-Februari 2022. Dapat terlihat dari presentase penilaian kinerja yang dari Januari ke Februari menurun. Sehingga memberikan gambaran bahwa karyawan perusahaan tersebut mengalami permasalahan tentang kehadiran dan kinerja. Dapat disimpulkan faktor loyalitaslah yang menjadi kunci pegawai taat dan patuh terhadap peraturan yang ditetapkan perusahaan.

Hasil kehadiran yang meningkat pada bulan Februari ada pula penurunan kehadiran pada bulan Januari. Jika dilihat lebih dalam kehadiran yang mendapatkan hasil dibawah dan diatas standar rata-rata maka kehadiran karyawan pada bulan Januari mengalami penurunan sebesar 80% dan pada bulan Februari mengalami peningkatan sebesar 85%. Keadaan ini sangat berbeda jauh dengan bulan Februari yang mengalami peningkatan kehadiran karyawan. Berdasarkan pamparan diatas penulis ingin menjelaskan tentang kehadiran untuk menentukan tingkat terjadinya kehadiran karyawan. Jika dilihat dari jenjang rasio antara bulan Januari dan Februari memiliki perbandingan yang berbeda yaitu sebesar 5%. Secara tidak langsung ini berdampak pada efektivitas kehadiran karyawan yang berbeda.

Dalam Islam motivasi bisa disebut dengan niat. Motivasi (niat) dapat menjadi faktor yang menentukan apa yang akan dan ingin diraih (Sumantri, 2012). Jika seseorang yang mampu dalam fikih Islam niat itu menjadi penting hendaklah dia berniat dalam bekerja itu dengan niat beribadah sebagaimana niat hadist rosul innamal a'malu binniyyat maka semua perbuatan tergantung pada

niat maka dia akan mendapatkan apa yang dia niatkan.

Di dalam Islam memberikan ketenangan dan kenyamanan di dalam tempat kerja adalah sebuah keharusan yang seharusnya diberikan kepada pekerja agar seseorang dapat bekerja dengan baik.

Berdasarkan firman Allah SWT dalam surah An-Nahl ayat 97, yaitu :

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنُثِيَ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya :

“Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami berikan balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.” (Q.S. An-Nahl, [16] 97).

Ayat di atas menjelaskan bahwa setiap orang beramal dan berbuat sesuai dengan kemampuannya. Artinya, seseorang harus bekerja dengan penuh ketekunan dengan mencurahkan seluruh keahliannya. Jika seseorang bekerja sesuai dengan kemampuannya, maka akan melahirkan hal-hal yang optimal. Termasuk dalam pengertian keadaan disini ialah (kemampuan keahlian) dan pengaruh dari lingkungan sekitarnya (widya, 2018).

Berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja,Motivasi Kerja,Beban Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Biro Kepegawaian Kementerian Dalam Negeri Menurut Pandang Islam”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis uraikan diatas, maka permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Gambaran lingkungan kerja, motivasi kerja, beban kerja dan budaya organisasi ?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Biro Kepegawaian Kementerian Dalam Negeri ?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Biro Kepegawaian Kementerian Dalam Negeri ?
4. Apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Biro Kepegawaian Kementerian Dalam Negeri ?
5. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Biro Kepegawaian Kementerian Dalam Negeri ?
6. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, beban kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dalam sudut pandang Islam ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui gambaran lingkungan kerja, motivasi kerja, beban kerja dan budaya organisasi ?
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, beban kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama

terhadap kinerja karyawan pada Biro Kepegawian Kementerian Dalam Negeri ?

3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Biro Kepegawaian Kementerian Dalam Negeri ?
4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Biro Kepegawaian Kementerian Dalam Negeri ?
5. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Biro Kepegawaian Kementerian Dalam Negeri ?
6. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Biro Kepegawaian Kementerian Dalam Negeri ?
7. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, beban kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dalam pandangan Islam ?

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitain ini adalah:

1. Kontribusi praktis hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan, referensi, dan bahan pertimbangan dalam membuat kebijakan dan strategi diperusahan.

2. Kontribusi Teoretis penelitain ini berguna untuk menambah pengalaman, dan wawasan dalam bidang sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan lingkungan kerja, motivasi kerja, beban kerja, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Dan diharapkan dapat mengaplikasikan pengetahuan maupun teori- teori dari ilmu yang dimiliki untuk mengkaji fakta-fakta yang terjadi.