

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai suatu topik yang takkan habisnya untuk dibincangkan oleh banyak pakar dan praktisi. Bahkan menjadi topik yang menarik untuk penelitian. Selama dunia masih terbentang tentu peran manusia sebagai sumber daya manusia sangat diperlukan dan bahkan menentukan sebagai khalifah di muka bumi. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian yang sangat berpengaruh terhadap keberlangsungan suatu organisasi atau instansi. SDM atau manusia menjadi unsur yang sangat penting dalam berbagai kegiatan yang dilakukan.

Seluruh kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan bisnis instansi atau organisasi merupakan bentuk kinerja. Konsistensi kinerja pegawai atau kinerja pegawai adalah suatu hal sangat berpengaruh bagi kesuksesan sebuah instansi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang/tanggung jawab masing-masing pegawai selama periode tertentu. Sebuah perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja pada pegawainya. (Wartono 2017). Menurut Abdullah (2014) mendefinisikan “kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pemimpin dan pegawai (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk

mencapai tujuan organisasi”.(Difta Sunanda 2020). Oleh karena itu instansi memerlukan pegawai dengan kinerja atau prestasi kerja yang baik sehingga dapat mencapai *output* instansi yang optimal.

Beberapa penelitian terdahulu menemukan bahwa kepemimpinan islami terbukti meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Zainuddin (2005 : 17) mengatakan dalam pandangan islam, “kepemimpinan merupakan suatu amanah dan tanggung jawab yang tidak hanya dipertanggung jawabkan kepada anggota yang di pimpinnya, tetapi juga akan dipertanggung jawabkan dihadapan Allah SWT”.(Anggraeni, 2018) . Agama islam juga mengajarkan kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang berpegang teguh pada Al-qur’an dan Hadits. Suatu pemimpin diharapkan mempunyai kemampuan untuk mengarahkan dan membimbing sumber daya yang dipimpinnya dalam mencapai tujuan yang diinginkan, dan keberhasilan organisasi tercermin dari kepemimpinannya. Kepemimpinan islami adalah kegiatan menuntun, membimbing, memandu dan menunjukkan jalan yang diridhoi Allah SWT, jadi kepemimpinan islami berorientasi pada Ridho Allah.(Anggraeni n.d.).

Beberapa penelitian empiris menemukan bahwa religiusitas memiliki hubungan dan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Religiusitas adalah bentuk perilaku manusia yang dijiwai dengan nilai-nilai spiritual atau keagamaan (religi) dalam segala bentuk pekerjaan dan tugas yang dilakukan. Menurut Sulistyono (2011) menyatakan bahwa religiusitas sangat penting untuk dimiliki oleh pegawai, karena jika pegawai memiliki tingkat religiusitas yang semakin tinggi,

maka motivasi pegawai untuk menghasilkan prestasi atau kinerja yang baik juga semakin tinggi (Karina Dewi Alfisyah dan Moch. Khairul, 2018). Menurut Darto (2016), menegaskan bahwa religiusitas adalah suatu kondisi yang ada dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk berperilaku, memiliki sikap tertentu dan bertindak sesuai dengan ajaran agamanya.(Alfalah et al. 2020).

Penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja. Pegawai dengan kepuasan kerja yang tinggi tentu memiliki semangat kerja yang tinggi, sehingga prestasi kerjanya akan maksimal pula. Sebaliknya pegawai dengan kepuasan kerja yang rendah, menyebabkan prestasi kerjanya menjadi buruk. Mereka menjadi tidak bersemangat dalam bekerja, dan ini akan sangat berdampak bagi instansi. Kinerja pegawai sangat berdampak pada maksimalnya kinerja instansi. (Surya Changgriawan 2017) dalam Wijaya & Sutanto (2014, p.2) menyatakan “hal itulah yang menyebabkan kepuasan kerja pegawai dinilai sangat penting terutama untuk menunjang kinerja perusahaan dalam persaingan di era globalisasi ini”.

Kejaksaan Negeri Pesisir Selatan yang bertempat di Jl. Agus Salim, Painan, IV Jurai, Kabupaten Pesisir Selatan, Sumatera Barat. Merupakan salah satu instansi yang bergerak dalam bidang penuntutan secara merdeka. Instansi ini melakukan berbagai pelaksanaan penuntutan seperti pra penuntutan, pemeriksaan tambahan, penuntutan, pelaksanaan terhadap hakim dan putusan pengadilan, pengawasan terhadap pelaksanaan putusan lepas bersyarat dan tindakan hukum lainnya dalam perkara tindak pidana umum berdasarkan peraturan perundang-

undangan dan kebijaksanaan oleh Jaksa Agung. Fasilitas yang dimiliki Kejaksaan Negeri Pesisir Selatan ini tersedia PTSP (Pelayanan Terpadu Satu Pintu), ruang tilang, ruang pemeriksaan, kantin, ruang penerimaan tamu, *smooking area*, mushola dan ruang laktasi.

Kejaksaan Negeri Pesisir Selatan merupakan sebuah instansi pemerintah yang bergerak di bidang hukum yang menangani perkara-perkara di kabupaten Pesisir Selatan. Kejaksaan Negeri Pesisir Selatan memiliki 39 orang pegawai.

Tabel 1.1
Jumlah kasus yang ditangani oleh Kejaksaan Negeri Pesisir selatan dari tahun 2016-2020

Tahun	Jumlah Kasus yang Masuk	Jumlah Kasus yang Putus/Selesai	Persentase (%)
2016	1892	1702	89%
2017	1790	1692	94%
2018	1775	1660	93%
2019	1891	1704	90%
2020	1989	1802	90%

Sumber : Kejaksaan Negeri Pesisir Selatan

Berdasarkan tabel 1.1 dilihat dari jumlah kasus yang masuk dan jumlah kasus yang berhasil diselesaikan berfluktuasi. Sisa kasus yang belum diselesaikan untuk tahun 2016, yakni berjumlah 190 kasus (12%), kembali ditangani pada tahun 2017 sehingga total kasus yang ditangani pada tahun 2017 adalah sebanyak 1790 kasus dan kasus yang berhasil ditangani pada tahun 2017 diselesaikan sebanyak

98 kasus dan sisanya 92 kasus (6%). Begitu pula dengan kasus yang belum berhasil diselesaikan pada tahun 2017, akan kembali ditangani pada tahun 2018 dan seterusnya. Dari tahun 2016 sampai dengan tahun 2018 terjadi peningkatan pada jumlah kasus yang dapat diselesaikan. Namun, pada tahun 2019 jumlah kasus yang belum terselesaikan kembali meningkat, yakni sebanyak 231 kasus (10%). Pada tahun 2020, jumlah kasus yang belum diselesaikan kembali menurun dan sisa kasus menjadi 187 (10%), sehingga masih perlu dilakukan peningkatan kinerja agar jumlah kasus yang tertunda penyelesaiannya semakin menurun, serta kinerja yang belum optimal ini dapat mencapai tingkat yang optimal.

Penyebab kinerja pegawai di Kejaksaan Negeri Pesisir Selatan yang belum optimal adalah dikarenakan kurangnya pengawasan yang efektif dan kurangnya disiplin kerja pegawai seperti istirahat diluar jam istirahatnya dan tidak menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. Menurut pengamatan penulis, terjadi permasalahan pada pelaksanaan pengawasan di Kejaksaan Negeri Pesisir Selatan.

Instansi pemerintah sangat bergantung kepada kinerja pegawainya. Wahidya Difta Sunandar dalam Mangkunegara (2013) mengatakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. (Setiawan Muhammad, 2019) mengatakan kinerja pegawai merupakan suatu perbandingan antara *job standard* dengan *job performance*.

Salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan islami. (Difta Sunanda 2020) dalam Subhan (2013) menjelaskan bahwa “kepemimpinan Islami adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi seseorang agar bersedia melakukan aktivitas yang diiringi dengan karakteristik individu tersebut yang dekat dengan prinsip-prinsip Islam, sehingga kewenangan yang dimilikinya mempunyai efek kepengikutan dari bawahan/staf”. Namun, penelitian (Msi, 2015) justru menemukan bahwa kepemimpinan islami tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Nasir (2014 : 78) menunjukkan bahwa religiusitas sangat berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (Anarki 2015). (Difta Sunanda 2020) dalam Fauzan (2014) menyatakan bahwa “religiusitas adalah tingkat keyakinan yang spesifik dalam nilai-nilai agama dan cita-cita yang diselenggarakan dan dipraktekkan oleh seorang individu”. Namun, penelitian (Karim & Aceh, 2017) menemukan bahwa religiusitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan dari hasil pengamatan kegiatan pada Kantor Kejaksaan Negeri Pesisir Selatan, dapat dibuktikan terdapat yang memuat nilai religiusitas, diantaranya praktik publik keagamaan melalui kegiatan kajian dan *briefing* spiritualitas yang dilaksanakan rutin tiap bulanan, praktik pribadi yaitu ibadah (shalat) dan doa, serta adanya kesadaran berdasarkan pengalaman pegawai setelah mengikuti kegiatan keagamaan yang semakin taat dalam beragama.

Kepemimpinan Islami, religiusitas dan kinerja memiliki keterkaitan dengan variabel kepuasan kerja. (Surya Changgriawan 2017) dalam Luthans (2007), kepuasan kerja adalah perasaan positif yang terbentuk dari penilaian pegawai terhadap pekerjaan berdasarkan persepsi pegawai mengenai seberapa baik pekerjaannya, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting. Kepuasan kerja menjadi sesuatu yang penting dalam pengembangan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi (Firstania, Annisa, and Supriyanto 2021). Namun berbeda dengan penelitian (Bowling, 2017) yang memberikan bukti bahwa hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja sebagian besar palsu.

Berdasarkan survey yang dilakukan pada Kejaksaan Negeri Pesisir Selatan menggunakan indikator kepuasan kerja dapat ditemukan hal-hal berikut : pegawai tidak merasa puas dengan pekerjaannya dikarenakan rekan kerja yang kurang disiplin. Kurangnya pengawasan dan arahan yang diberikan oleh pemimpin terhadap pegawai. Kurangnya kesadaran pegawai atas tanggung jawabnya terhadap pekerjaan. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa, tidak adanya kepuasan kerja pada Kejaksaan Negeri Pesisir Selatan.

Berdasarkan penguraian latar belakang teori dan penelitian terdahulu terhadap fenomena diatas, maka penulis terdorong untuk melakukan penelitian yang berjudul : **“Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Religiusitas terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Kantor Kejaksaan Negeri Pesisir Selatan”**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, permasalahan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Terdapat perbedaan hasil penelitian sebelumnya tentang pengaruh kepemimpinan Islami, religiusitas dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Kurangnya kinerja pegawai yang belum optimal.
3. Kurangnya kedisiplinan waktu kehadiran pegawai.
4. Kurangnya sumber daya manusia (SDM).
5. Kurangnya pengawasan terhadap kinerja pegawai.
6. Kurangnya tanggung jawab pegawai.
7. Kepuasan kerja yang belum optimal.
8. Kurangnya disiplin kerja pegawai.
9. Kurangnya arahan dari pimpinan terhadap kinerja pegawai.
10. Kurangnya kesadaran pegawai terhadap pekerjaannya.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang telah dikemukakan sebelumnya dan untuk membatasi pembahasan yang terjadi dalam penelitian ini, maka pada penelitian ini dibatasi pada pengaruh kepemimpinan Islami dan religiusitas terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai sebagai variabel intervening.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka rumusan masalah yang dikaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan Islami terhadap kepuasan kerja?
2. Bagaimana pengaruh religiusitas terhadap kepuasan kerja?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan islami terhadap kinerja pegawai?
4. Bagaimana pengaruh religiusitas terhadap kinerja pegawai?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai?
6. Bagaimana pengaruh kepemimpinan islami terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai sebagai variabel intervening?
7. Bagaimana pengaruh religiusitas terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai sebagai variabel intervening?

1.5. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh kepemimpinan Islami terhadap kepuasan kerja di Kantor Kejaksaan Negeri Pesisir Selatan.
2. Mengetahui pengaruh religiusitas terhadap kepuasan kerja di Kantor Kejaksaan Negeri Pesisir Selatan.

3. Mengetahui pengaruh kepemimpinan islami terhadap kinerja pegawai di Kantor Kejaksaan Negeri Pesisir Selatan.
4. Mengetahui pengaruh religiusitas terhadap kinerja pegawai di Kantor Kejaksaan Negeri Pesisir Selatan.
5. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kejaksaan Negeri Pesisir Selatan.
6. Mengetahui pengaruh kepemimpinan islami terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Kantor Kejaksaan Negeri Pesisir Selatan.
7. Mengetahui pengaruh religiusitas terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Kantor Kejaksaan Negeri Pesisir Selatan.

1.5.2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat diantaranya:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran dan pemahaman yang lebih mendalam serta menjadi referensi teoritis dan praktis dalam pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) khususnya tentang kepemimpinan Islami, religiusitas, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini bermanfaat memberikan gambaran tentang kinerja pegawai bagi para pembaca. Selain itu, dapat memberikan informasi tentang kinerja pegawai untuk membantu semua pihak serta sebagai alat analisis atas kinerja pegawai di suatu organisasi. Sedangkan bagi instansi pemerintah khususnya pada bidang penegakan hukum untuk memberi saran dan masukan yang bermanfaat bagi instansi pada bidang penegakan hukum tersebut dalam meningkatkan kinerja pegawai.