

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan komponen utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin yang heterogen yang dibawa kedalam suatu organisasi sehingga tidak seperti mesin, uang dan material, yang sifatnya pasif, dapat dikuasai, dan diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi (Imbron and Pamungkas 2021).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Pruijt (2017:112) yaitu suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sumber daya manusia dalam organisasi harus diseimbangkan dan diselaraskan agar organisasi dapat tetap eksis (Nofiantari Efi, Karnadi 2023).

Organisasi menurut Affandi (2019) dalam (Nofiantari Efi, Karnadi 2023) Organisasi merupakan suatu sistem yang saling mempengaruhi satu sama lain, apabila salah satu dari sub sistem tersebut rusak, maka akan mempengaruhi sub-sub sistem yang lain. Sistem tersebut dapat berjalan dengan semestinya jika individu-individu yang ada di dalamnya berkewajiban mengaturnya, yang berarti selama anggota atau individunya masih suka dan melaksanakan tanggung jawab sebagaimana mestinya maka organisasi tersebut akan berjalan dengan baik.

Pengadilan Agama Bekasi merupakan Pengadilan Tingkat Pertama yang bertugas dan berwenang untuk memeriksa, memutus, dan menyelesaikan perkara ditingkat pertama bagi semua orang yang beragama islam dalam bidang perkawinan, waris, wasiat, hibah, wakaf, zakat, infaq, shodaqah dan ekonomi syariah. Sesuai dengan Pasal 49 ayat (1) UU No. 3 Tahun 2006 Tentang Perubahan atas UU No. 7 Tahun 1989 Tentang Peradilan Agama.

Pengadilan Agama Bekasi yang dimana masuk kedalam badan peradilan agama harus mampu memberikan pelayanan terbaik dengan menunjukan kinerja pegawainya saat melayani masyarakat pencari keadilan. Terkhususnya bagi Pengadilan Agama Bekasi yang memiliki tingkat pertama atau kelas 1A yaitu pengadilan yang dimana statusnya dianggap lebih 5 tinggi dibandingkan pengadilan kelas II dan kelas 1B.

Tingkat kelas pada badan peradilan akan berpengaruh pada beberapa hal pula seperti keuangan atau tunjangan pegawai teknis dan non teknis, pembinaan aparatur, jumlah perkara, infrastruktur dan sebagainya. Maka dari itu pelayanan terbaik harus dapat terus diberikan kepada masyarakat melalui kinerja pegawainya yang harus selalu dijaga dan di evaluasi. Penilaian kinerja harus dilakukan secara efektif untuk mengarahkan perilaku pegawai dalam rangka menghasilkan kinerja dengan kualitas tinggi. Selain itu penilain kinerja juga dilakukan untuk memotivasi pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan mewujudkan tujuan organisasi.

Kinerja pegawai adalah tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja pegawai secara umum dipengaruhi oleh dua

faktor, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri pegawai, yang meliputi kepuasan kerja dan komitmen organisasi, sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri karyawan, yang meliputi kepemimpinan, keamanan dan keselamatan kerja, serta budaya organisasi. Kinerja karyawan dalam perusahaan dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi dan kepuasan pegawai (Agustin 2020).

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai tidak terlepas dari pengaruh gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan pola sikap dan perilaku seseorang dalam melaksanakan tugas mengarahkan, mempengaruhi, dan mengendalikan para bawahan agar mau melaksanakan tugas secara sukarela dengan memaksimalkan kemampuannya untuk mencapai tujuan tertentu. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang dapat membuat perubahan pada kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan menjadi lebih baik. Seorang pemimpin yang baik harus memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain (Jufri and Marimin 2022).

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya dapat dipengaruhi juga oleh budaya organisasi. Budaya organisasi mempunyai peran yang sangat penting dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Mengapa budaya organisasi penting, karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi. Budaya juga memiliki fungsi penting bagi perusahaan (D. Soelistya et al. 2020).

Selain budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai, seorang pemimpin juga harus memberikan motivasi kerja terhadap karyawan agar dapat

memaksimalkan hasil pekerjaan pegawainya. Karena keberadaan pegawai tentu juga menjadi salah satu faktor penting untuk menjalankan suatu tugas, sehingga bagaimapun juga keberadaan pegawai dapat memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap keberlangsungan dan kesuksesan suatu organisasi (Agustin 2020).

Seorang pegawai juga membutuhkan motivasi kerja, guna mendapatkan hasil yang semaksimal mungkin. Motivasi kerja merupakan salah satu unsur yang sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, artinya motivasi harus dimiliki oleh setiap karyawan. Jika seorang karyawan mempunyai motivasi kerja yang baik, maka akan melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan dengan sebaik-baiknya dan mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan sebaik mungkin (Agustin 2020). Namun, motivasi kerja yang rendah atau kurang baik akan merugikan suatu organisasi atau perusahaan. Dengan motivasi kerja yang rendah, maka pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan juga akan tertunda. Oleh karena itu, motivasi kerja merupakan sesuatu yang penting dan yang harus dimiliki oleh setiap karyawan.

Berdasarkan survey awal dengan melakukan wawancara dilokasi penelitian pada Pengadilan Agama Bekasi terdapat permasalahan yang berkaitan dengan kecenderungan penurunan kinerja pegawai diantaranya adanya keterlambatan jam masuk kerja, kinerja pegawai kurang optimal sehingga belum sesuai dengan tujuan instansi yang disebabkan oleh kurangnya waktu yang dicapai untuk menyelesaikan pekerjaan, jumlah pekerjaan yang diselesaikan kurang maksimal, terjadi kesalahan komunikasi antar pemimpin dan pegawai dalam menyelesaikan tugas, adapun dengan memberikan motivasi dalam bekerja dapat meningkatkan produktivitas

pegawai dan kegiatan internalisasi budaya organisasi berdampak positif pada perubahan cara kerja pegawainya. Berikut data penilaian kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Bekasi selama 3 tahun terakhir sebagai berikut :

Tabel 1. 1 Akumulasi Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Bekasi

No	Bagian	Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023	
		Target %	Tercapai %	Target %	Tercapai %	Target %	Tercapai %
1	Hakim	100	80,10	100	78,66	100	72,24
2	Panitera Penganti	100	75,69	100	72,78	100	70,32
3	Jurusita	100	75,54	100	70,64	100	65,08
4	Jurusita Pengganti	100	70,33	100	68,19	100	55,16
5	Staff	100	65,59	100	60,48	100	53,64

Sumber : Pengadilan Agama Bekasi (2024)

Berdasarkan Tabel 1.1 data kinerja pegawai Pengadilan Agama Bekasi selama tahun 2021-2023. Data diatas merupakan data kinerja keseluruhan pegawai yang diakumulasi berdasarkan bagian. Oleh karena itu, data tersebut hanya menunjukkan setiap bagian dan bukan menunjukkan kinerja masing-masing pegawai yang berada di bagian tersebut. Penyebab penurunan kinerja pada Pengadilan Agama Bekasi meliputi beberapa indikator seperti masih terdapat beberapa kinerja pegawai yang dirasa belum maksimal dalam memenuhi standar yang diharapkan instansi.

Untuk mengukur kinerja pegawai juga dapat dilihat dari tingkat kehadiran setiap pegawainya. Setiap pegawai yang bekerja di Pengadilan Agama Bekasi masuk pukul 08.00 wib dan selesai bekerja pada pukul 16.30 WIB. Berikut data yang peneliti dapatkan mengenai tingkat kehadiran pegawai pada Pengadilan Agama Bekasi selama 1 tahun terakhir adalah sebagai berikut :

Tabel 1. 2 Data Absensi Pegawai Pengadilan Agama Bekasi

Bulan	Keterangan Absensi				Jumlah	Persentase
	Terlambat	Alfa	Cuti	Sakit		
Maret	7	4	13	5	29	48,33%
April	8	3	11	5	27	45,00%
Mei	6	3	9	6	24	40,00%
Juni	7	2	7	4	20	33,33%
Juli	4	2	5	7	18	30,00%
Agustus	6	3	9	5	23	38,33%
September	5	4	7	6	22	36,67%
Oktober	7	2	6	5	20	33,33%
November	5	3	7	4	19	31,67%
Desember	6	5	11	6	28	46,67%
Januari	8	2	8	4	22	36,67%
Februari	5	3	6	5	19	31,67%
Maret	6	2	10	8	26	43,33%

Sumber : Pengadilan Agama Bekasi (2024)

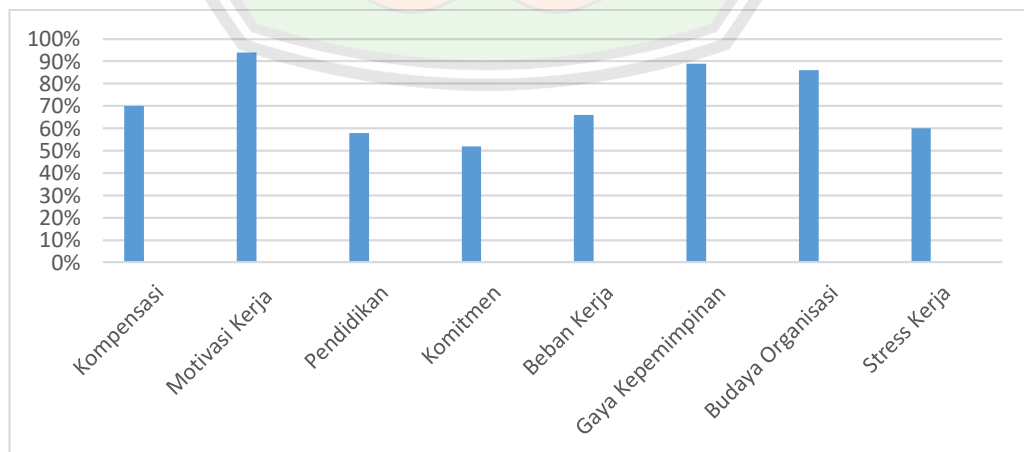
Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa absensi pegawai yang ada di Pengadilan Agama Bekasi sebanyak 60 orang, jika dilihat dari jumlah absensi kehadiran mengalami peningkatan dan penurunan setiap bulannya atau fluktuatif, untuk bulan Maret 2023-Juli 2023 mengalami penurunan jumlah absensi yang dimana hal ini dinyatakan baik, pada bulan Agustus 2023 mengalami kenaikan jumlah absensi yang berarti hal ini dapat dinyatakan kurang baik, bulan September 2023-November 2023 mengalami penurunan jumlah absensi, pada bulan Desember 2023 mengalami kenaikan kembali jumlah absensi yang berarti hal ini dinyatakan kurang baik, akan tetapi pada bulan Januari 2024-Februari 2024 mengalami penurunan kembali jumlah absensi yang dimana hal ini adalah hal baik, dan bulan Maret 2024 mengalami kenaikan kembali jumlah absensi yang dimana hal ini adalah kurang baik.

Selanjutnya peneliti melakukan pra-survey dengan tujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi variabel Y, yaitu analisis pada variabel X1 dan X2. Peneliti memiliki variabel kinerja pegawai variabel dependen karena ingin mengetahui faktor-faktor apa saja yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Bekasi. Variabel kinerja pegawai dapat mencakup berbagai faktor seperti kompensasi, gaya kepemimpinan, pendidikan, komitmen, beban kerja, budaya organisasi, motivasi kerja, stress kerja. Berikut data pra-survey mengenai faktor dominan yang mempengaruhi variabel sebagai berikut :

Tabel 1. 3 Data Hasil Pra-Survey

No	Pertanyaan : Faktor-faktor yang memengaruhi Kinerja Pegawai	Total	Rank
1	Kompensasi	70%	4
2	Motivasi Kerja	94%	1
3	Pendidikan	58%	7
4	Komitmen	52%	8
5	Beban Kerja	66%	5
6	Gaya Kepemimpinan	89%	2
7	Budaya Organisasi	86%	3
8	Stress Kerja	60%	6

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2024)



Gambar 1. 1 Grafik Hasil Pra-Survey

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2024)

Hasil pra-survey diatas menunjukkan bahwa ada 3 faktor yang dominan mempengaruhi kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Bekasi. Berdasarkan grafik diatas bahwa motivasi kerja sebagai variabel Y1 memperoleh skor tertinggi pertama sebesar 94% bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, selanjutnya gaya kepemimpinan sebagai variabel X1 dengan skor 89% diurutan ke dua bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan budaya organisasi sebagai variabel X2 memperoleh skor 86% dengan posisi ke tiga bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Siregar 2024) bahwa Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel intervening dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel intervening. Penelitian sejenis juga dilakukan oleh (Agustin 2020) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan berpengaruh terhadap motivasi kerja dan Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Berdasarkan pada latar belakang yang telah diuraikan diatas, peneliti ingin melakukan pengujian apakah kinerja pegawai di Pengadilan Agama Bekasi memiliki keterikatan dengan gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja. Untuk itu penulis tertarik untuk meneliti dan mengangkat judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pengadilan Agama Bekasi Kelas 1A”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, penulis dapat mengemukakan beberapa rumusan masalah dari penelitian ini pada Pengadilan Agama Bekasi adalah sebagai berikut :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai?
4. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai?
5. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai?
6. Apakah Motivasi Kerja terbukti memediasi Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai?
7. Apakah Motivasi Kerja terbukti memediasi Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian pada Pengadilan Agama Bekasi adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja?
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja?
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai?
4. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai?
5. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai?
6. Untuk menganalisis dan mengetahui bahwa Motivasi Kerja terbukti memediasi Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai?
7. Untuk menganalisis dan mengetahui bahwa Motivasi Kerja terbukti memediasi Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai?

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baru pada pengetahuan dan referensi, serta tambahan dalam pengembangan penelitian lebih lanjut dalam ilmu Sumber Daya Manusia (SDM).

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini, diharapkan dapat memperluas pemahaman dan mengimplementasikan teori dan pengetahuan yang diperoleh khususnya dalam bidang sumber daya manusia yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kinerja pegawai, dan motivasi kerja.

b. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi pada literatur ilmiah, menjadi referensi, dan menyajikan informasi mengenai hubungan antara gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kinerja pegawai, dan motivasi kerja.

c. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau bahan masukan tambahan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah yang menyangkut gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kinerja pegawai, dan motivasi kerja.

1.5 Batasan Masalah

Pembahasan masalah yang digunakan guna meminimalisir adanya kekeliruan ataupun perluasan mengenai pokok masalah supaya penelitian ini sesuai dengan tujuan dan mempermudah dalam membahas maka tujuan penelitian akan terwujud. Beberapa Batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pembahasan fokus pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).
2. Pembahasan tersebut mencakup sebuah pokok permasalahan Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pengadilan Agama Bekasi Kelas 1A.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam penulisan dan mendapatkan gambaran secara ringkas mengenai skripsi ini, maka sistem penulisan skripsi ini disajikan dengan sistematika adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Bab ini memaparkan tentang teori-teori yang mendukung tentang variabel penelitian, penelitian terdahulu, kerangka konseptual, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi tentang waktu dan tempat penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, analisis deskriptif, instrumen penelitian, dan hipotesis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang profil perusahaan, hasil analisis data dan pembahasan dari hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN

Bab ini berisi tentang hasil akhir yang memuat tentang kesimpulan dari hasil penelitian dan saran penulis sebagai bentuk sumbangan pemikiran dari pemecahan masalah yang dihadapi.