

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Budaya kerja mempunyai makna yang sangat mendalam karena dapat mengubah sikap dan perilaku para pegawai untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan (Indah, 2024). Budaya kerja dan kinerja pegawai merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan organisasi. Adapun budaya kerja menurut Keputusan Menpan No. 25/Kep/M.Pan/4/2002 tentang pedoman pengembangan budaya kerja aparatur negara adalah sikap dan perilaku individu dari kelompok aparatur negara yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaann sehari-hari.

Budaya kerja didasarkan pada pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi kebiasaan dan kekuatan pendorong dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, yang kemudian diterapkan dalam bentuk sikap terhadap perilaku, keyakinan, cita-cita, pendapat dan tindakan (Triguno, 2016). Menurut Aprizal Ahmad (2021) bahwa di dalam suatu organisasi peran budaya dapat mempengaruhi perilaku pegawai tampaknya semakin penting. Budaya mencerminkan diantaranya kesempatan berinovasi, berkreasi bagi pegawai dan pembentukan tim-tim kerja. Budaya kerja memiliki lima nilai yakni pertama, integritas berkaitan dengan keselarasan antara hati, pikiran, perkataan, dan perbuatan yang baik. Kedua, profesionalitas berkaitan dengan bekerja secara disiplin, kompeten dan tepat waktu. Ketiga, inovasi berkaitan dengan menyempurnakan yang sudah ada. Keempat, tanggung jawab berkaitan kinerja

yang diamanakan kepada orang tersebut. Kelima, keteladanan menjadi contoh yang baik bagi orang lain (*Website Kemenag RI*).

Di tinjau dari pandangan islam, makna budaya kerja memiliki arti nilai yang baik dalam bekerja, salah satunya terdapat dalam Qs. At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ ۖ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.” (Qs. At- Taubah:105).

Ayat tersebut menyatakan bahwa kita dianjurkan untuk bekerja, Tafsir Ibn Attiyah berpendapat ayat ini di sampaikan kepada mereka yang bertobat, bekerjalah kamu, dengan berbagai pekerjaan yang mendatangkan manfaat, maka Allah akan melihat pekerjaanmu yakni memberi penghargaan atas pekerjaanmu. Begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin juga akan menyaksikan, menilai pekerjaanmu dan kamu akan dikembalikan pada hari kebangkitan, semua makhluk akan kembali kepada Allah yang mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitahukannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan di dunia, baik yang kamu tampilkan atau yang kamu sembunyikan.

Budaya kerja memiliki keterkaitan erat dengan kinerja pegawai. Menurut Yuniarto (2022) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti disiplin kerja, gaya manajemen, motivasi dan budaya kerja. Budaya kerja yang baik akan mendorong pegawai untuk bekerja maksimal, aman dan nyaman, sedangkan

budaya kerja yang buruk akan menurunkan semangat kerja pegawai. Hal tersebut diperkuat oleh Amna Hatalea (2014) yang mengemukakan bahwa kinerja pegawai juga didapatkan dari adanya penerapan budaya kerja dengan cara meningkatkan tanggung jawab dan komitmen pegawai dalam bekerja. Ini akan mempengaruhi kinerja pegawai yang secara maksimal dan sangat penting sebuah organisasi untuk membangun yang namanya budaya kerja yang baik.

Tika (2008) dalam Noveria (2017) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi adalah budaya kerja dimana faktor tersebut sangat erat kaitannya dalam meningkatkan kinerja pegawai, sebab dengan tercapainya budaya kerja yang baik dan ditunjang oleh kerjasama dengan sesama pegawai, maka akan tercapai hasil yang dapat meningkatkan kinerja kerja pegawai. Hal tersebut diperkuat oleh Triguno (2004) dalam Asyori (2014) yang mengemukakan bahwa budaya kerja manusia sudah lama mengenalnya, namun belum disadari bahwa yang namanya sebuah keberhasilan kerja terdapat nilai nilai yang dimiliki dan menjadi sebuah kebiasaan. Nilai nilai tersebut berawal dari adat istiadat, norma, agama dan kaidah yang menjadi keyakinan dari seorang bekerja.

Oleh karena itu seharusnya seorang pimpinan harus berusaha menciptakan kondisi budaya kerja yang kondusif dan dapat mendukung agar terciptanya kinerja yang baik. Menurut Sedarmiyanti (2009) faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah budaya kerja di mana budaya yang baik dapat membangkitkan semangat kerja pegawai, sehingga mereka dapat bekerja dengan baik dan senantiasa dapat merasa ikut memiliki serta sekaligus menjadi bagian dari organisasi.

Untuk menentukan kinerja pegawai tergantung dari adanya penerapan budaya kerja, kalau penerapan budaya kerjanya baik maka kinerja pegawai sehari-hari akan baik juga sehingga terciptanya rasa senang dan semangat dalam bekerja. Kinerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh budaya kerja. Budaya kerja merupakan kesepakatan bersama tentang nilai yang dianut bersama dalam kehidupan organisasi dan mengikat semua organisasi yang bersangkutan. Budaya inilah yang nantinya akan berperan dalam menentukan struktur dan berbagai sistem operasional yang menghasilkan norma-norma, peraturan-peraturan dan interaksi di dalam sebuah organisasi (Suwignyo, 2020).

Menurut Mangkunegara (2016) bahwa yang namanya kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang secara kuantitas dan kualitas yang harus dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menyelesaikan tugas memerlukan sejumlah persiapan dan keterampilan. Keberhasilan organisasi tergantung pada aktivitas orang-orang dalam organisasi tersebut. Oleh karena itu, kinerja setiap unit organisasi harus di nilai sedemikian rupa agar kinerja sumber daya manusia yang di miliki unit organisasi tersebut dapat di nilai secara obyektif (Putri, 2023). Menurut Robbins (2016) indikator kinerja pegawai adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja pegawai yakni kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian.

Kementerian agama merupakan lembaga negara yang bertugas mengelola bidang agama. Kementerian Agama Kabupaten Pesisir Selatan bertanggung jawab terhadap segala yang berkaitan dengan agama, baik itu pendidikan madrasah,

pesantren, zakat, wakaf, haji dan umrah, serta urusan keagamaan lainnya di Kabupaten Pesisir Selatan. Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Pesisir Selatan terbagi dalam tujuh departemen, yaitu departemen perencanaan, departemen pendidikan madrasah, departemen pendidikan pesantren, departemen kepemimpinan masyarakat islam, departemen penyelenggaraan haji dan umrah, departemen pendidikan agama islam dan departemen manajemen syariah (PPID Kemenag Pessel, 2024).

Berdasarkan observasi awal yang peneliti lakukan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pesisir Selatan yang berada dibawah naungan Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat. Kementerian Agama mempunyai peranan penting dalam penyelenggaraan urusan agama dan peribadatan di Indonesia. lima budaya kerja yang menjadi nilai nilai dan prinsip prinsip para pegawai terapkan seperti integritas, professional, inovatif, tanggung jawab dan keteladanan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pesisir Selatan (PPID Kemenag Pessel, 2024). Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pesisir Selatan ini hampir semuanya diterapkan nilai nilai budaya kerja, tapi yang paling dominan jenis budaya kerja yang mereka terapkan di kantor tersebut yakni integritas, tanggung jawab dan keteladanan, namun tidak sepenuhnya budaya kerja tersebut belum mereka implementasikan. Hal ini terlihat dari observasi peneliti pada tanggal 30 Mei 2024, peneliti memperoleh hasil bahwa:

Budaya kerja belum sepenuhnya diterapkan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pesisir Selatan. Hal ini terlihat dari adanya semangat kerja para pegawai yang belum maksimal, ini dibuktikan dengan masih banyaknya pegawai yang

bekerja dengan seadanya tanpa berinisiatif untuk meningkatkan dan mengembangkan pekerjaan yang ditugaskan.

Informasi tersebut diperkuat dengan wawancara yang peneliti lakukan dengan pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pesisir Selatan mengatakan bahwa:

”Untuk masalah budaya kerja memang adanya beberapa pegawai yang kurang semangat dalam mengembangkan kinerjanya, hal itu terlihat dari ada beberapa pegawai yang hanya monoton terhadap kinerja utama mereka tanpa mencari ilmu baru, tapi ada juga para pegawai yang mengembangkan skill mereka dalam bidang lain.”

Meningkatkan dan mengembangkan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pesisir Selatan memang sangat butuh perhatian sekali oleh pimpinan dalam pengembangan kemampuan dari para pegawainya, apalagi para pegawai yang punya kemampuan lebih dan ketika mereka mendapatkan suatu penghargaan, memang seharusnya di kasih umpan balik sama pimpinan, agar bertambahnya semangat dari para pegawai dalam bekerja. Tidak hanya itu minimnya inovasi dalam penyelenggaraan *website* Kementerian Agama Kabupaten Pesisir Selatan yang menyebabkan informasi tidak dapat terkomunikasikan dengan baik kepada masyarakat. Tantangan era modern adalah keterbatasan sumber daya manusia di industri teknologi menjadi salah satu penyebab tidak efektifnya pegawai dalam melaksanakan program kerja multimedia (Wardatun, 2023).

Informasi tersebut diperkuat dengan wawancara yang peneliti lakukan dengan pegawai yang berada di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pesisir Selatan mengatakan bahwa:

“Sebenarnya dengan adanya budaya kerja yang ada di Kantor Kementerian Agama ini sudah ada penerapannya yang di terapkan oleh pegawai saat bekerja. Namun budaya kerja itu sendiri belum sepenuhnya diterapkan oleh pegawai di Kantor Kementerian Agama ini. Karena ada beberapa pegawai yang bekerja dalam bidangnya belum sepenuhnya ahli dalam mencipatkan dan mengembangkan sesuatu. Hal tersebut sebenarnya sudah diantisipasi oleh pimpinan dengan mengadakan yang namanya pelatihan.”

Budaya kerja secara maksimal kalau diterapkan oleh seorang pimpinan kepada bawahannya pasti akan berdampak kepada kinerjanya, tapi kalau masih kurangnya bentuk kegiatan pelatihan yang dilakukan oleh pimpinan kepada bawahnya itu juga berpengaruh terhadap hasil kerja seorang pegawai (Nurmayani, 2022).

Dari fenomena diatas, apabila tidak dilakukan sebuah penelitian ilmiah sebagai upaya dalam menemukan solusi, maka akan berdampak pada penurunan kinerja seorang pegawai dan menghambat sebuah tujuan dari instansi tersebut. Berpijak dari adanya problematika diatas, maka peneliti tertarik untuk mengkajinya lebih lanjut tentang **“Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pesisir Selatan.”** Peneliti akan lebih spesifik lagi dalam menelaah penelitian ini.

B. Indetifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, ada beberapa identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Semangat kerja para pegawai yang masih rendah, ini dibuktikan dengan masih banyaknya pegawai yang bekerja dengan seadanya tanpa berinisiatif untuk meningkatkan dan mengembangkan pekerjaan yang ditugaskan.

2. Minimnya inovasi dalam penyelenggaraan *Website* Kementerian Agama Kabupaten Pesisir Selatan yang menyebabkan informasi tidak dapat terkomunikasikan dengan baik kepada masyarakat.

C. Batasan Masalah

Untuk menghasilkan yang namanya sebuah penelitian yang lebih terarah serta memiliki pembahasan yang tidak terlalu luas, maka peneliti akan lebih berfokus pada “Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pesisir Selatan.”

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dapat disimpulkan rumusan masalah yakni apakah terdapat Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pesisir Selatan?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan paling utama dalam penelitian ini adalah untuk melihat sejauh mana Pengaruh antara Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pesisir Selatan.

F. Defenisi Oprasional

Agar lebih memahami yang namanya judul skripsi ini maka peneliti menggambarkan secara rinci isi dari skripsi ini:

a. Budaya Kerja

Menurut Sutrisno (2009) Budaya kerja adalah norma-norma yang bersifat mengikat dan ditetapkan secara tegas yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan diterapkan dalam kehidupan

karyawan pada anggota suatu organisasi. Budaya kerja pada penelitian ini dibatasi pada indikator. Menurut Triguno (2004) indikator budaya kerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian budaya kerja diantaranya sikap terhadap pekerjaan, perilaku waktu bekerja, disiplin kerja, kerjasama dan keteladanan pemimpin.

b. Kinerja Pegawai

Menurut Supardi (2016) bahwa yang namanya kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, kinerja adalah suatu hal yang sangat penting sekali dalam sebuah organisasi. Kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan. pada penelitian ini kinerja pegawai dibatasi pada indikator. Robbins (2016) indikator kinerja pegawai adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja pegawai yakni kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian.

G. Manfaat Penelitian

a) Manfaat Teoritis

1. Menambah pengetahuan menganalisis Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pesisir Selatan.
2. Dapat memberikan informasi penting mengenai Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pesisir Selatan.

b) Manfaat Praktis

1. Bagi Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Pesisir Selatan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dan bahan evaluasi dalam meningkatkan mutu Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pesisir Selatan yang ada dalam kantor tersebut.

2. Bagi Mahasiswa

Diharapkan penelitian ini dapat menambah pengetahuan, wawasan serta bahan untuk dibaca dan mendapatkan pengalaman secara langsung tentang berbagai masalah yang timbul dilingkungan perkantoran.

