

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar belakang permasalahan

Pada saat ini, setiap kegiatan harus dilakukan dengan cepat dan sesuai target. Maka dari itu segala sesuatu baik berupa pikiran, tenaga, maupun materi harus menghasilkan yang terbaik. Perkembangan teknologi yang pesat, menuntut seseorang untuk mengikuti perkembangan dan mampu mengaplikasikan teknologi tersebut. Tak terkecuali seorang karyawan.

Untuk dapat menjalankan pekerjaan dengan baik, maka setiap karyawan harus memiliki kemampuan yang diperlukan untuk mendukung penyelesaian pekerjaan. Terdapat beberapa syarat umum yang harus dimiliki seorang karyawan kantor<sup>1</sup> :

1. Syarat Pengetahuan. Pengetahuan adalah hal yang harus dimiliki siapapun yang akan bekerja. Khusus untuk pekerjaan kantor, staff harus memiliki pengetahuan yang cukup untuk mendukung menyelesaikan tugas atau

<sup>1</sup> Yunita, *Manajemen Perkantoran Modern*, (Jawa Tengah, CV: Amerta Media, 2020), hlm 63

pekerjaan di kantor. Contoh, pengetahuan teknologi dan informasi.

2. Syarat Kepribadian. Kepribadian merupakan sikap dan sifat seseorang dalam menyelesaikan tugasnya. Dalam hal ini diperlukan sifat *dapat menyimpan rahasia*. Syarat ini sangat diperlukan karena kantor banyak mengelola informasi tentang organisasi, baik yang rahasia maupun tidak rahasia. Ketekunan dan ketelitian juga diperlukan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang bersifat penting. Dan tentunya loyalitas sangat diharuskan ada dalam diri seorang karyawan yang merupakan komitmen dan kesetiaan dalam bekerja.
3. Syarat Keterampilan. Keterampilan atau skill sangatlah penting dalam menunjang penyelesaian tugas atau pekerjaan di kantor. Sebagai contoh ketrampilan mengetik, pengelola arsip, dan lain-lain.

Pada Kemenang Oku Selatan sendiri terdapat beberapa standar yang harus dimiliki setiap karyawan dan dijadikan

acuan dalam penerimaan karyawan baru. Hal-hal tersebut antara lain<sup>2</sup> :

1. Mampu baca, tulis Al Qur'an
2. Mampu mengaplikasikan Komputer
3. Mampu bekerja sama sebagai tim
4. Mencintai pekerjaan

Seperti yang diterangkan diatas, kantor Kemenag Oku Selatan juga mengalami permasalahan yang serupa. Menurut Bapak Firdaus selaku Humas kemenag Okus, mengatakan bahwa masyarakat sekarang ingin segalanya urusan cepat selesai karena mereka faham adanya dukungan kecanggihan teknologi. Masyarakat sudah mulai melakukan perbandingan antara layanan yang mereka terima antara satu instansi dengan instansi lain. Lebih lanjut, masyarakat sekarang dengan mudah memberikan penilaian dengan berkomentar di media sosial, hingga bisa viral. Tidak hanya bagi masyarakat, perubahan layanan berbasis online juga bermanfaat bagi pemberi layanan

<sup>2</sup> Hasil wawancara dengan Ibu zahara, salah satu pegawai Kemenag Oku Selatan (tanggal 9 juni 2021)

dalam hal ini Kemenag. Dengan begitu memudahkan mengevaluasi layanan dan membuat laporan harian.<sup>3</sup>

Berikut tabel perkembangan jumlah pegawai atau karyawan di kemenag Oku Selatan 5 tahun terakhir :

**Tabel 1.1**

**Data Perkembangan Jumlah Pegawai Kemenag Oku Selatan**

<b>TAHUN</b>	<b>JUMLAH PEGAWAI</b>
2017	52
2018	53
2019	54
2020	53
2021	52

Sumber : Kamtor Kemenag Oku Selatan

Berdasarkan tabel diatas, pada tahun 2017 tidak ada pengurangan dan penambahan karyaawan. Pada tahun 2018

<sup>3</sup> Sumsel.kemenag.go.id “*kerja kita butuh bergaya*” di akses Minggu, 15 Maret 2020 pukul 15:00 WIB

terdapat penerimaan pegawai honorer sebanyak 8 orang dan pengurangan pegawai sebanyak 7 orang. Pada tahun 2019 hanya ada 1 penambahan pegawai honorer. Pada tahun 2020 juga hanya 1 penambahan pegawai PNS tapi 2 orang pegawai hororer berhenti. Pada tahun 2021 juga telah ada penambahan pegawai honorer sebanyak 2 orang tetapi ada 3 orang pegawai yang berhenti bekerja.<sup>4</sup>

Dari tahun 2017-2021 telah banyak perkembangan sumber daya manusia atau pegawai PNS/Non-PNS di Kemenag Oku Selatan. Sistem pelayanan dan kegiatan ke masyarakat pun juga berkembang terus menjadi lebih baik.

Keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja dari pegawainya dalam meningkatkan kinerja pegawai diperlukan kompetensi dan kemampuan yang memadai. Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan dan Kemampuan sebagai hal yang penting bagi kehidupan individu karena

<sup>4</sup> Hasil wawancara dengan Ibu zahara, salah satu pegawai Kemenag Oku Selatan (tanggal 26 januari 2021)

kemampuan menentukan bagaimana individu berperilaku/bertindak dalam berbagai situasi.

Fenomena tersebut menunjukkan kinerja karyawan yang baik agar bisa terus menerus berinovasi dengan dipengaruhi oleh Kompetensi Inti dan Budaya Organisasi sebagai mediasinya untuk melihat pengaruhnya dalam permasalahan-permasalahan pada kinerja karyawan di Kemenag Oku Selatan.

Oleh karena itu peneliti akan mengkaji lebih dalam mengenai Kinerja Karyawan di Kemenag Oku Selatan melalui penelitian berupa skripsi dengan judul “*Pengaruh Kompetensi Inti terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Intervening di Kemenag Oku Selatan*”.

Berdasarkan penelitian terdahulu, mengidentifikasi adanya *research gap* dari variabel independen dan intervening yang mempengaruhi kinerja karyawan, adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.2**

***Research Gap* Kompetensi Inti terhadap Kinerja Karyawan**

	<b>Hasil Penelitian</b>	<b>Peneliti</b>
Pengaruh Kompetensi Inti terhadap Kinerja Karyawan	Kompetensi inti berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Eka Marlina Putri (2015)
	Kompetensi inti tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Ahya (2016)

Sumber : dikumpulkan dari berbagai skripsi

Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Eka Marlina Putri bahwa kompetensi inti berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan hasil dari penelitian yang dilakukan Ahya berbanding terbalik, yaitu kompetensi inti tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 1.3**

***Research Gap* Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

	<b>Hasil Penelitian</b>	<b>Peneliti</b>
Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Dewi Kuraesin (2017)
	Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Pebriani (2015)

Sumber : dikumpulkan dari berbagai skripsi

Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Dewi Kuraesin bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan hasil dari penelitian yang dilakukan Pebriani berbanding terbalik, yaitu budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



**Tabel 1.4**

***Research Gap* Kompetensi Inti terhadap Budaya Organisasi**

	<b>Hasil Penelitian</b>	<b>Peneliti</b>
Pengaruh Kompetensi Inti terhadap Budaya Organisasi	Kompetensi inti berpengaruh terhadap budaya organisasi	Syamsu Alam (2019)
	Kompetensi inti tidak berpengaruh terhadap budaya organisasi	Dwi Hsrís Bahtiar dan Tabrani (2017)

Sumber : dikumpulkan dari berbagai skripsi

Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Syamsu Alam bahwa kompetensi inti berpengaruh terhadap budaya organisasi, sedangkan hasil dari penelitian yang dilakukan Dwi Haris Bahtiar dan Tabrani berbanding terbalik, yaitu kompetensi inti tidak berpengaruh terhadap budaya organisasi,

Dari uraian diatas, peneliti tertarik dan termotivasi untuk melakukan penelitian ini karena banyak hal yang perlu diperhatikan dalam menompang kinerja agar lebih baik. Dengan

begitu juga, kualitas Sumber daya manusia atau para pekerja di Indonesia akan semakin berkualitas.

## **B. Permasalahan dan rumusan masalah**

Adapun rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Kompetensi Inti terhadap Kinerja Karyawan di Kemenag Oku Selatan ?
2. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Kemenag Okus Selatan ?
3. Bagaimana pengaruh Kompetensi Inti terhadap Budaya Organisasi di Kemenag Oku Selatan ?
4. Bagaimana pengaruh Kompetensi Inti terhadap Kinerja Karyawan dimediasi Budaya Organisasi di Kemeang Oku Selatan ?

### **C. Tujuan dan kegunaan**

Dari rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Menganalisis pengaruh Kompetensi Inti terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Intervening di Kemenag Oku Selatan.
2. Menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Kemenag Oku Selatan.
3. Menganalisis pengaruh Kompetensi Inti terhadap Budaya Organisasi di Kemenag Oku Selatan.
4. Menganalisis pengaruh Kompetensi Inti terhadap Kinerja Karyawan dimediasi Budaya Organisasi di Kemenag Oku Selatan.

### **D. Kontribusi penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak diantaranya:

## 1. Kontribusi teoritis

a. Mahasiswa jurusan ekonomi syariah, penelitian ini dapat bermanfaat sebagai literature dalam penelitian selanjutnya dan untuk menambah ilmu pengetahuan.

b. Masyarakat, dapat dijadikan sebagai sarana informasi untuk mengetahui dan mendapatkan informasi lebih tentang Kemenag Oku Selatan

c. Penelitian selanjutnya, sebagai bahan referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya tentang topik yang sama.

d. Peneliti, sebagai sarana menambah wawasan tentang pengaruh kompetensi inti terhadap kinerja karyawan dengan budaya organisasi sebagai variabel intervening di Kemenag Oku Selatan.

## 2. Kontribusi Praktis

a. Bagi instansi untuk lebih mempertahankan jalannya mekanisme sumber daya manusia dalam operasional instansi guna untuk meningkatkan tujuan utama.

b. Bagi praktisi seorang manajer atau seorang pimpinan sebagai bahan acuan dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk kebaikan perusahaan ataupun instansi.

c. Bagi investor, diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat dijadikan sebagai pertimbangan dalam keputusan untuk investasi pada perusahaan-perusahaan yang menerapkan manajemen laba dengan meningkatkan sumber daya manusia.

#### **E. Sistematika penulisan**

Sistematika penulisan skripsi ini terdiri dari 5 bab yang masing-masing dirincikan beberapa sub bab, yaitu sebagai berikut:

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini peneliti menjelaskan latar belakang masalah, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

## **BAB II : LANDASAN TEORITIK DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

Bab ini memberikan penjelasan dari beberapa teori yang dipakai untuk melandasi pelaksanaan penelitian dari berbagai sumber-sumber referensi buku atau jurnal yang mendukung kajian dan analisis yang peneliti sampaikan, serta penelitian sebelumnya yang menjadi landasan bagi penulis untuk melakukan.

## **BAB III : METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan tentang desain penelitian, sumber dan jenis data, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, variabel-variabel penelitian, serta teknik analisis data.

## **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini mencakup mengenai populasi dan sampel penelitian, sumber data dan teknik pengumpulan data, definisi dan pengukuran variabel penelitian, hipotesis perasional, metode analisis data, dan pengujian hipotesis penelitian.

## **BAB V : KESIMPULAN**

Bab ini peneliti menunjukkan keberhasilan tujuan dari penelitian. Simpulan juga menunjukkan hipotesis mana yang didukung dan mana yang tidak didukung oleh data. Saran berisi keterbatasan dari penelitian yang telah dilakukan dan saran-saran yang bersifat membangun untuk penelitian.

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN- LAMPIRAN**