

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pada saat ini, pendidikan dalam perguruan tinggi dianggap sebagai intitusi yang paling diharapkan sebagai pengemban ilmu pengetahuan sekaligus lembaga belajar. Dengan adanya harapan dan tujuan yang sangat besar terhadap perguruan tinggi yang dijadikannya sebagai wadah pengembangan keilmuan, pembinaan akhlak, serta wadah pengembangan keilmuan dan keterampilan kepada mahasiswa dan civitas akademik (Zuhri 2015). Fungsi dan tujuan pendidikan nasional di atas diarahkan untuk membentengi dan mempersiapkan masyarakat Indonesia dalam menghadapi Era Globalisasi dan teknologi informasi yang merambah di segala nilai kehidupan. Watak dan kepribadian Indonesia harus bisa menjadi landasan dalam membangun bangsa, baik pembangunan material maupun spiritual. Watak dan kepribadian tersebut harus tertanam kuat dalam hati setiap insan agar bangsa Indonesia tidak goncang dan terombang – ambing dalam menghadapi globalisasi dan derasnya arus informasi (Zuhri 2015).

Dalam mendukung harapan dan tujuan yang di inginkan tersebut maka dibutuhkannya sumber daya manusia. Pada masa globalisasi, sumber daya manusia merupakan suatu bagian yang sangat penting guna keberhasilan suatu perusahaan ataupun organisasi dan keberhasilan tersebut dapat berhasil dalam mencapai tujuannya bergantung pada kinerja karyawan (Simoes, Riana, dan Subudi 2017). Sumber daya manusia sangatlah penting bagi organisasi dalam mengelolah, mengatur dan memanfaatkan karyawan secara produktif untuk

ketercapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia dalam organisasi perlu dikelola secara profesional dapat mewujudkan keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi untuk menghasilkan suatu kinerja yang baik (Hendra 2020).

Pentingnya peranan yang ada dalam sumber daya manusia adalah untuk mencapai kinerja organisasi maka dibutuhkannya kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusia tersebut. Kinerja merupakan suatu hasil kerja secara kualitas yang dapat dicapai oleh seseorang melalui pelaksanaan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh organisasi tersebut kepadanya (Mangkunegara 2013). Kinerja sangat dipengaruhi beberapa faktor. Faktor – faktor tersebut sangat penting untuk diperhatikan agar kinerja tidak mengendur demi kelancaran berjalannya pendidikan di perguruan tinggi tersebut.

Dari ini dapat diartikan bahwa kemampuan sumber daya manusia ini harus benar – benar teruji sehingga mampu mengerjakan semua pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya baik secara benar dan menghasilkan kinerja yang sempurna, berkuantitas maupun berkualitas. Kinerja yang sinergis dan terintegritas dari seluruh civitas akademik akan dapat melahirkan iklim atau suasana kerja yang kondusif sehingga akan menimbulkan iklim kerja yang baik. Pengintegrasian merupakan fungsi operasional dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting, sulit dan kompleks untuk merealisasikannya. Civitas akademik dari sebuah perguruan tinggi terdiri dari dosen dan karyawan, dimana masing – masing mempunyai beban dan kewajiban yang berbeda. Terutama karyawan yang ada di perguruan tinggi ini membantu setiap pekerjaan pengadministrasian untuk dosen

dan mahasiswa. Hal ini kadang kala menjadi seperti distorsi antara keduanya, padahal perform yang baik akan dicapai apabila ada sinergi antara keduanya.

Lembaga pendidikan Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq (UIN KHAS) Jember merupakan salah satu bagian lembaga Pendidikan Nasional dibawah naungan Kementerian Agama (KEMENAG RI) yang memiliki tugas dan tanggung jawab besar serta peran – peran strategis dalam mewujudkan cita – cita bangsa yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa. Lembaga Pendidikan UIN KHAS Jember dituntut untuk mempersiapkan dan menyelenggarakan proses pendidikan Islam dengan sebaik – baiknya dan akuntabel. Artinya, untuk dapat memainkan peran – peran strategis tersebut, maka lembaga pendidikan UIN KHAS Jember tidak cukup hanya dengan mengandalkan manajemen secara apa adanya, namun harus melakukan usaha yang lebih dan mengetahui akan kelemahan dan keunggulannya (Zuhri 2015).

Perkembangan Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq (UIN KHAS) Jember yang semakin maju nantinya diharapkan dapat melakukan proses perubahan yang lebih baik, dimana masa transisi dari IAIN Jember menjadi UIN KHAS Jember dapat merubah budaya organisasi atau lembaga UIN KHAS Jember menjadi lebih religius sebagai upaya untuk merespon perkembangan lembaga UIN KHAS yang mayoritas bagian dari civitas akademik terdiri dari mahasiswa, dosen dan pegawainya beragama Islam agar bisa lebih memahami dan menerapkan nilai – nilai spiritual yang lebih condong pada prinsip – prinsip ajaran Islam. Hal ini senada dengan maksud dan tujuan dari mahasiswa yang ingin menempuh ilmu di lembaga pendidikan UIN KHAS Jember, mereka memiliki harapan dan cita – cita

untuk belajar ilmu Agama Islam yang lebih dalam. Melihat dari asal usul mereka tidaklah sama berangkat dari kalangan pesantren tetapi juga ada sebagian lulusan dari lembaga umum. Dengan demikian diketahui bahwa sumber daya manusia atau tenaga pendidikan di IAIN Jember sangat variatif dalam memahami ajaran Agama Islam sehingga dibutuhkan peningkatan kualitas keislaman yang lebih dalam lagi untuk proses perkembangannya (Zuhri 2015).

Berdasarkan data informasi awal yang dihimpun di lapangan rekapitulasi penilaian tenaga kependidikan UIN KHAS Jember adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Penilaian Kinerja Tenaga Kependidikan**  
**UIN KHAS Jember**

<b>NO</b>	<b>TAHUN</b>	<b>PRESENTASE RATA - RATA KINERJA KARYAWAN</b>	<b>TARGET</b>	<b>Keterangan</b>
1.	2021	98%	100%	Tidak tercapai
2.	2020	96%	100%	Tidak tercapai
3.	2019	94%	100%	Tidak tercapai
4.	2018	92%	100%	Tidak tercapai

Sumber : Data Internal Kepegawaian UIN KHAS Jember.

Kategori penilaian kinerja karyawan yang digunakan oleh UIN KHAS Jember adalah jumlah rata - rata penilaian angka pencapaian target yang ditetapkan presentase 100%.

Berdasarkan tabel 1.1 maka fenomena yang diangkat adalah adanya belum ketercapaiannya target kinerja tenaga kependidikan. Diduga belum adanya ketercapaian target kinerja tenaga kependidikan adalah adanya faktor lingkungan kerja dan motivasi kerja, dimana faktor lingkungan kerja adalah segala sesuatu

yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugasnya yang dibebankan (Sugianingrat et al. 2021). Persoalan kinerja merupakan suatu persoalan yang sangat serius dalam sebuah organisasi maupun lembaga/organisasi pendidikan. Maju mundurnya sebuah lembaga/organisasi pendidikan dilihat dari sosok pemimpin yang mampu memberikan contoh kepada bawahannya melalui motivasi kepada bawahannya untuk bekerja semaksimal mungkin sesuai dengan target yang ingin dicapai (Kartono 2014).

Menurut Bangun (2012) motivasi berasal dari kata motif (*motive*) yang berarti dorongan maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar, guna mewujudkan suatu perilaku untuk mencapai tujuan dan kepuasan dirinya. Motivasi kerja seorang pegawai akan berpengaruh terhadap kinerja yang dapat dicapai murni hanya timbul dari dalam diri seseorang pegawai (motivasi internal) ataukah motivasi berasal dari luar pegawai yang bersangkutan (motivasi eksternal). Oleh karena itu, pemberian motivasi dan pengelolaan pegawai secara professional merupakan modal utama yang perlu mendapat perhatian secara terus menerus dari seorang pemimpin.

Berdasarkan hasil observasi awal saya, pembinaan dan pengembangan karier tenaga kependidikan dapat dilakukan dalam bentuk peningkatan motivasi dalam kompetensi manajerial, peningkatan kompetensi teknis, kenaikan pangkat, promosi jabatan, dan atau peningkatan kualifikasi akademik. Kompetensi teknis tenaga kependidikan diantaranya yaitu melakukan administrasi persuratan dan

pengarsipan, mengadministrasikan kepegawaian, dan mengadministrasikan keuangan lembaga, seperti halnya tugas tenaga kependidikan yang ada di Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Kabupaten Jember.

Pegawai yang memiliki kinerja yang baik akan dapat menjalankan pekerjaan sesuai dengan tugas yang dibebankan padanya, mengerti kaitan pekerjaannya dengan tugas orang lain, mengerti target perusahaan, serta mampu mengatasi kesulitan yang dihadapi dalam menjalankan tugasnya (Wungow 2018). Ada beberapa faktor yang harus diperhatikan agar kinerja pegawai dapat terlaksana dengan optimal. Menurut Sutermeister, kinerja dipengaruhi oleh motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap kepribadian kondisi – kondisi fisik dan kebutuhan fisiologis, agama, kebutuhan sosial dan kebutuhan egoistic (Setiawan 2015). Menurut Glock dan Stark bahwa agama adalah sistem symbol, sistem keyakinan, sistem nilai dan sistem perilaku yang terlembagakan dan semua itu berpusat pada persoalan – persoalan yang dihayati sebagai yang paling maknawi (*ultimate meaning*) (Ningsih et al., 2019)

Dalam konteks agama Islam, Aktivitas beragama bukan hanya terjadi ketika seseorang melakukan perilaku ritual (beribadah), tapi juga ketika melakukan aktivitas lain yang didorong oleh kekuatan supranatural. Bukan hanya yang berkaitan dengan aktivitas yang tampak dan dapat dilihat dimata, tapi juga aktivitas yang tidak tampak dan terjadi dalam hati seseorang. Sikap religius dalam diri manusia dapat tercermin dari cara berpikir dan bertindak (A. R. Ningsih 2018). Dalam teori atribusi, perilaku seseorang merupakan kombinasi dari kekuatan internal (dari dalam diri) yakni kepribadian, persepsi diri, kemampuan

keyakinan/religi dan motivasi. Dipadukan dengan kekuatan eksternal (dari luar diri) yaitu kondisi sosial, lingkungan, pendidikan, pengalaman, dan pandangan masyarakat (Suartana 2010). Teori penetapan tujuan mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan yang hendak dicapai (Robbins and Timothy 2014).

Seorang pemimpin juga harus memperhatikan adanya lingkungan kerja yang nyaman dalam menunjang peningkatan kinerja bagi pegawai. Hal ini akan berpengaruh terhadap semangat kerja mereka dalam menjalankan tugasnya. Dengan melihat kondisi UIN KHAS Jember yang semakin berkembang dan maju, maka lingkungan kerja juga harus diperhatikan, hal ini meliputi sarana – prasarana yang lebih memadai dan suasana kerja yang lebih kondusif.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, keadaan lingkungan kerja di UIN KHAS Kabupaten Jember belum mendukung karyawan untuk bekerja dengan nyaman, itu terlihat dengan ada banyaknya file-file yang berserakan disekitar tempat kerja karyawan, suhu ruangan yang belum menentu hampir diseluruh ruang kerja karyawan yang disebabkan belum tersedianya pengatur suhu ruangan, luas ruang kerja yang kurang memadai sehingga membatasi ruang gerak karyawan, masih adanya kecemburuan antar karyawan mengenai pembagian tugas, dll. Selain itu kinerja 4 karyawan juga masih belum sesuai dengan harapan lembaga, bisa terlihat ketika karyawan tidak bisa memenuhi target selesainya tugas yang seharusnya sesuai deadline, perlunya waktu yang cukup lama ketika ada mahasiswa yang ingin mengurus berkas-berkas mengenai administrasi, dll. Tentunya masalah-malalah seperti diatas harus segera diperbaiki agar tidak

menghambat kepada visi dan misi UIN KHAS Kabupaten Jember. Lingkungan kerja di UIN KHAS Jember masih membutuhkan pengelolaan unit – unit kerja baru karena adanya struktur baru dalam peralihan status lembaga dari IAIN Jember menjadi UIN KHAS Jember. Dampak dari pergantian jabatan baru dalam struktur kelembagaan juga membuat tenaga kependidikan UIN KHAS Jember harus dapat beradaptasi pada lingkungan kerja yang baru, oleh karena itu keadaan ini harus menjadi perhatian untuk mempersiapkan suasana kerja yang kondusif dalam peningkatan kinerja tenaga kependidikan dalam menjalankan tugasnya.

Menurut Doelhadi (2001), lingkungan kerja merupakan faktor penting dan berpengaruh terhadap pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Pegawai sangat peduli sekali dengan lingkungan kerjanya baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk nyaman pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas dengan baik. Lingkungan kerja yang menyenangkan, seperti kondisi kantor yang bersih, penerangan yang memadai, ventilasi cukup, hubungan antar pegawai yang harmonis, kepemimpinan yang baik, dsb, akan menimbulkan perasaan puas pada pegawai, sehingga pegawai akan merasa betah dan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan. Organisasi harus mengusahakan agar pegawainya dapat berpandangan positif terhadap lingkungan kerjanya, karena lingkungan kerja sangat berpengaruh dalam pekerjaan yang dilakukan.

Kinerja tenaga kependidikan di lembaga UIN KHAS Jember diharapkan selalu meningkat untuk mencapai target tujuan organisasi. Di era yang kompetitif saat ini dituntut adanya kinerja tenaga kependidikan yang bagus yaitu perilaku atau tindakan yang relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja tenaga kependidikan dapat

dilihat dari tingkat pencapaian hasil kuantitas dan kualitas, efisien dan kriteria ekektifitas kerja seseorang yang berkaitan dengan tujuan organisasi meliputi kerjasama, kreatif, dan inovatif. Kepemimpinan yang menghormati ide dan pendapat para tenaga kependidikan akan memberikan kebebasan untuk memunculkan daya kreatifitas dan inisiatif dalam usaha penyelesaian pekerjaan yang diberikan.

Terdapat beberapa penelitian terdahulu mengenai pengaruh motivasi, lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan dengan religiusitas sebagai pemoderasi pada UIN KHAS Kabupaten Jember, diantaranya yaitu penelitian dari Marpuang et al. 2021) dengan judul Analisis Moderasi Reliusitas Pada Pengaruh Pendidikan, Pengalaman, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pemprov Sumut, dengan hasil penelitian bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan religiusitas memperkuat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. (Nuriyah, Qomariah, and Setyowati 2022) dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Padang, yang menjelaskan hasil penelitian yaitu lingkungan kerja memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja kerja. Hasil penelitian dari Ningsih et al (2022) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Dyan Graha Pekan Baru, menghasilkan penelitian bahwa motivasi secara parsial memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun secara simultan motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh (Salsabila 2021) yang

berjudul Pengaruh Kepemimpinan Islam dan Religiusitas terhadap Kinerja Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Guru MAN 4 Kebumen) dengan hasil penelitian bahwa Religiusitas tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Muiz (2015) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan dengan Religiusitas Sebagai Moderating Variabel pada PT. BPRS Formes Sleman D.I Yogyakarta, dengan hasil penelitian bahwa religiusitas memperkuat antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja.

Berdasarkan pemaparan diatas, maka menjadi sangat penting dan perlu melakukan penelitian terkait dengan motivasi kerja dan lingkungan kerja menggunakan religiusitas sebagai variabel moderasi terhadap kinerja. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul : “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan dengan Religiusitas Sebagai Pemoderasi (Studi Kasus Pada UIN KHAS Jember)

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, maka pokok permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

- a. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan di UIN KHAS Jember?
- b. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan di UIN KHAS Jember?
- c. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan dengan religiusitas sebagai pemoderasian di UIN KHAS Jember?

- d. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan dengan religiusitas sebagai pemoderasian di UIN KHAS Jember?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah yang dikemukakan, maka tujuan penelitian adalah untuk :

- a. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan di UIN KHAS Jember.
- b. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan di UIN KHAS Jember.
- c. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan dengan religiusitas sebagai pemoderasi di UIN KHAS Jember.
- d. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan dengan religiusitas sebagai pemoderasi di UIN KHAS Jember.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan akan dapat memberikan manfaat yaitu :

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan media untuk mengaplikasi teori yang berkaitan dengan objek penelitian sehingga dengan demikian penelitian ini turut berguna dalam pengembangan ilmu, utamanya manajemen sumber daya manusia. Terutama dalam kontribusi dan informasi yang positif dan konstruktif bagi pemimpin atau manajer dalam rangka memberikan dan menyempurnakan kebijakan terkait dengan motivasi kerja, lingkungan kerja

terutama dalam pemberdaya sumber daya manusia untuk hasil kinerja tenaga kependidikan di UIN KHAS Jember.

- b. Dapat digunakan sebagai tambahan wawasan dan informasi bagi peneliti dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dan sebagai bahan rujukan bagi peneliti lain yang berminat untuk melakukan penelitian di bidang yang sama atau peneliti lanjutan di masa yang akan datang.
- c. Penelitian ini juga diharapkan mampu memberikan masukan bagi pengampu kebijakan dalam hal ini pemimpin untuk selali memperhatikan tenaga kependidikan baik dari segi pemberian motivasi pimpinan terhadap bawahan, terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, kelengkapan sarana-prasarana yang memadai, serta menciptakan suasana kerja religius sebagai bagian dari tujuan civitas akademik UIN KHAS Jember.