

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aset yang paling berharga dan fundamental bagi keberhasilan dan keberlangsungan organisasi maupun perusahaan. Dibalik setiap inovasi, strategi dan pencapaian suatu organisasi, terdapat peran penting yang dimainkan oleh pegawai yang bekerja dengan penuh dedikasi dan komitmen untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan, khususnya di instansi pemerintahan. Persaingan dunia digital disaat ini semakin kompetitif, sebab itu tiap instansi harus bisa mengendalikan serta mencerna seluruh sumber daya yang dimiliki dengan efisien supaya senantiasa bisa bertahan hidup serta tumbuh dan berkembang. Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi pegawai dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan (Dessler, 2015). Sumber daya manusia merupakan sebuah aset yang berharga karena tanpa adanya sumber daya manusia segala kegiatan dalam organisasi tidak bisa terlaksana karena sumber daya manusia ini adalah penggerak dalam setiap kegiatan dalam organisasi. Oleh karena itu sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting di dalam sebuah organisasi.

Dalam suatu instansi, sumber daya manusia identik dengan kinerja dari orang-orang (pegawai) yang terlibat dalam kegiatan di instansi tersebut yang biasanya dikelola dalam bentuk program kerja. Mangkunegara (2010) menyatakan bahwa kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja menjadi faktor yang terpenting dalam mewujudkan visi dan misi organisasi.

Kualitas dari kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh religiusitas seorang pegawai. Religiusitas atau keagamaan seseorang dapat diartikan sebagai intensitas keterlibatan seseorang dalam penerapannya terhadap keyakinan dan nilai-nilai spiritual. Studi yang dilakukan oleh Sedikides (2010) mengungkapkan bahwa sebagian manusia di dunia ini menyatakan bahwa agama merupakan bagian yang penting dalam kehidupan mereka. Keberhasilan kewirausahaan dalam meningkatkan kinerja sangat dipengaruhi oleh tingkat religiusitas wirausaha, dan religiusitas akan memiliki dampak pada sikap dan perilaku perbedaannya dari wirausaha (Carswell & Rolland, 2007). Ini mengindikasikan bahwa religiusitas sudah masuk ke organisasi atau instansi serta mempengaruhi pribadi seorang dalam melakukan pekerjaannya.

Bukan hanya religiusitas, *work-life balance* juga dinilai sebagai hal yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. *Work-life balance* dapat diartikan sebagai sejauh mana pegawai dapat menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaannya. Adapun beberapa faktor yang menjadi pendukung meningkatnya kinerja pegawai diantaranya yaitu keseimbangan pekerjaan

dengan kehidupan bersosial, beban kerja yang ada dalam perusahaan dimana pegawai tersebut bekerja (Poluan, 2018). Salah satu faktor yang dapat menciptakan kinerja pegawai yang baik dalam perusahaan adalah dengan memperhatikan *work life balance* pegawai.

Sedangkan disiplin kerja sendiri menghubungkan antara keyakinan dan perilaku seorang individu. Niat untuk mentaati peraturan menurut Suryohadiprojo (1989) merupakan suatu kesadaran bahwa tanpa didasari unsur ketaatan, tujuan organisasi tidak akan tercapai. Hal itu berarti bahwa sikap dan perilaku didorong adanya kontrol diri yang kuat. Artinya, sikap dan perilaku untuk mentaati peraturan organisasi muncul dari dalam dirinya. Sebagian individu menganggap bahwa disiplin kerja sebagai nilai penting dalam agama mereka mungkin cenderung memiliki kedisiplinan tinggi dalam menjalankan tugas-tugas kerja. Disiplin kerja dalam hal ini bertindak sebagai jembatan untuk menghubungkan keyakinan dan nilai-nilai religius dengan bagaimana perilaku kerja sehari-hari dijalankan. Disiplin kerja sebagai variabel mediasi dapat membantu memahami bagaimana norma-norma ini diterjemahkan ke dalam perilaku kerja sehari-hari dan berkontribusi pada kinerja pegawai.

Penelitian ini didasari atas adanya fenomena fenomena seputar religiusitas. Di Indonesia sendiri hampir seluruh masyarakatnya memeluk agama. Bahkan menurut Poushter et al. (2019) khususnya di Indonesia peran agama di dalam kehidupan berbangsa dan bernegara, termasuk di dalam berbisnis, cenderung menguat jika dibanding 20 tahun yang lalu. Stakeholder termasuk pegawai suatu perusahaan yang memeluk agama yang tentunya

memiliki lebih nilai nilai etika dalam menjalankan setiap bisnisnya. Namun faktanya banyak sekali praktik-praktik seperti korupsi, suap, pencucian uang, penyalahgunaan jabatan dll. yang itu semua megindikasikan bahwa kinerjanya buruk dan bertentangan dengan nilai-nilai religiusitas serta merugikan perusahaan. Ini menjadi sebuah tanda tanya baru mengenai hubungan antara religiusitas terhadap kinerja.

Penelitian ini juga didasari atas permasalahan permasalahan di objek penelitian. Ada berberapa permasalahan kinerja yang terjadi di Dinas Komunikasi dan Infomatika Kabupaten Kulon Progo. Berdasarkan data dari LKJIP (Laporan Kinerja Instansi Pemerintah) tahun 2022 adanya berberapa program yang tidak terealisasikan sesuai target yang diberikan, bedasar pada Peraturan Bupati Progo Nomor 71 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Kulon Progo Nomor 74 Tahun 2017 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2017-2022. Berikut ini contoh program program yang tidak memenuhi target.

Tabel 1. 1 Program dan Kegiatan Diskominfo kab. Kulon Progo Tahun 2022

No	Nama Program	Indikator kinerja	Target	Realisasi	%
1	Program informasi dan komunikasi publik	Cakupan Pengembangan komunikasi media massa dan informasi	100	95,23	95,23
2	Pemeliharaan/ Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Pembayaran listrik, telepon, penambahan daya listrik, pemeliharaan sarana prasarana kerja kantor, serta pemeliharaan gedung	12	11	91,67
3	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Laporan pengendalian dan evaluasi kinerja triwulanan Laporan Tahunan, Profil Kinerja, LKJIP, SPIP	21	19	90,47

Sumber : Laporan Kinerja Instansi Daerah (LkjIP) Tahun 2022

Di tabel tersebut disajikan beberapa program program dari Diskominfo Kulon Progo tahun 2022 yang belum memenuhi target. Hal tersebut mengindikasikan adanya permasalahan pada kinerja pegawai.

Permasalahan lainnya dalam hal pelayanan. Beberapa pegawai cenderung terlambat kembali ke ruang kerja setelah jam istirahat selesai. Berdasarkan hasil observasi, pukul 13.00 harusnya pegawai sudah berada di ruang kerja mereka, namun ada beberapa pegawai yang belum kembali. Permasalahan lain terjadi di pelayanan secara online, dimana staff dinilai lambat dalam pembalasan pesan melalui email, serta penuhnya kotak pesan sehingga pesan tidak dapat terkirim. Sebagian pegawai mungkin memandang sebagai masalah yang kecil, namun ini justru mengurangi kualitas dari pelayanan.

Bukan hanya di permasalahan dan fenomena, penelitian ini juga didasari adanya kontradiksi antara penelitian terdahulu dengan variabel yang sama. Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Sunanda (2020) menyatakan bahwa religiusitas berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut bertolak belakang dengan hasil penelitian Qurrotul'Ain and Fikriyah (2020) yang menyatakan bahwa religiusitas tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian Prasetyo and Anitra (2020) menyatakan religiusitas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan penelitian Maulana (2020) menyatakan bahwa religiusitas tidak berpengaruh terhadap kinerja. *Work-life balance* terhadap kinerja pegawai juga terdapat kontradiksi antara hasil penelitian Wiradendi Wolor et al. (2020) yang menyatakan *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

sedangkan hasil ini bertolak belakang oleh penelitian Turangan et al. (2022) menyatakan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian lain oleh Setyanti et al. (2022) menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja sedangkan Lubis et al. (2023) menyatakan bahwa tidak adanya hubungan antara *work-life balance* terhadap kinerja.

Penelitian ini didasari atas modifikasi dari atas penelitian Ilahi and Ajizah (2023) dengan judul Stres Kerja dan Religiusitas Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Moderasi dan penelitian Lubis et al. (2023) yang melakukan penelitian dengan judul *Analysis of the Influence of Transformational Leadership, Work-Life Balance, and Work Environment on the Employee Performance of the Land Office in Medan City with Work Discipline as a Mediating Variable*.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, fenomena, dan research gap pada uraian diatas maka dapat di rumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah religiusitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kulon Progo?
2. Apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kulon Progo?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kulon Progo?
4. Apakah religiusitas berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kulon Progo?

5. Apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kulon Progo?
6. Apakah religiusitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja sebagai variabel mediasi di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kulon Progo?
7. Apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja sebagai variabel mediasi di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kulon Progo?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menganalisis dan mengetahui pengaruh religiusitas terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kulon Progo
2. Menganalisis dan mengetahui pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kulon Progo
3. Menganalisis dan mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kulon Progo
4. Menganalisis dan mengetahui pengaruh religiusitas terhadap disiplin kerja di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kulon Progo
5. Menganalisis dan mengetahui pengaruh *work-life balance* terhadap disiplin kerja di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kulon Progo
6. Menganalisis dan mengetahui pengaruh religiusitas terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja sebagai variabel mediasi di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kulon Progo

7. Menganalisis dan mengetahui pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja sebagai variabel mediasi di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kulon Progo

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penulisan laporan adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh religiusitas, *work-life balance*, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kulon Progo, serta dapat menjadi bahan kajian ilmiah di bidang sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan atau menentukan langkah-langkah selanjutnya dalam menghadapi masalah mengenai religiusitas, *work-life balance*, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai khususnya bagi Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kulon Progo