

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah salah satu sumber daya yang memiliki peran penting dalam suatu organisasi, dimana hasil kerjanya merupakan kinerja dari sumber daya itu sendiri dan organisasi dimana sumber daya manusia tersebut melakukan aktivitasnya. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi dapat disebut sebagai seorang pegawai dimana hasil yang dicapai adalah sebagai aktualisasi potensi diri dan menjadi peluang dalam meningkatkan mutu kehidupannya. Dalam meraih kesuksesan wajib membutuhkan sumber daya manusia yang profesional dan memiliki kinerja yang baik melalui kompetensi, handal, inovatif dan berdaya saing. Kinerja pegawai merupakan suatu prestasi yang dicapai oleh seseorang ataupun hasil akhir dari pekerjaan sesuai dengan rentang waktu yang telah ditentukan sebelumnya. Untuk mencapai suatu kinerja yang baik diperlukan sumber daya manusia yang handal, memiliki kemampuan, skill serta memiliki semangat dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.

Kinerja menurut Sutrisno (2016) adalah keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas, hasil kerja, berfungsi dan dicapai oleh individu atau kelompok individu dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing, atau sebagai individu diharapkan berperilaku sesuai dengan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dan kuantitas, kualitas dan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas-tugas tersebut.

Selanjutnya menurut Ekhsan (2021) kinerja merupakan suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada kenyataannya tidak semua pegawai dapat mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi, hal itu disebabkan pegawai memiliki kehidupan lain selain pekerjaan yang harus diperhatikan. Keadaan ini mengacu pada pekerjaan dengan kehidupan pribadi, pekerjaan dengan keluarga, dan pekerjaan dengan aktifitas sosial.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Kasmir (2018) yaitu kemampuan dan keahlian (kompetensi), pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Selain itu juga menurut Pamungkas et al., (2022) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah *work life balance*, stres kerja, dan konflik kerja.

Kepemimpinan adalah suatu usaha yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk dapat mencapai tujuan individu atau tujuan organisasi (Munajat, 2021). Selanjutnya menurut Suparman (2019) kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sehingga dapat mengambil langkah dan tindakan dalam mencapai tujuan bersama, serta mempengaruhi berbagai situasi dan kondisi watak seseorang untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Pemimpin yang baik akan mempengaruhi pegawainya untuk berbuat dan berperilaku dengan baik seperti

kepemimpinan spiritual. Model kepemimpinan spiritual didukung karena mulai banyaknya ahli manajemen dan kepemimpinan modern yang menyadari pentingnya nilai-nilai spiritual untuk menyertai kegiatan bisnis, antara lain mencakup kejujuran, semangat atau optimisme, kebijaksanaan, serta keberanian dalam mengambil keputusan dan bertindak (Rahayu, 2016).

Kepemimpinan spiritual sebagai faktor pertama yang mempengaruhi kinerja pegawai. Kepemimpinan spiritual adalah kepemimpinan yang membawa dimensi keduniawian kepada dimensi keilahian artinya Tuhan adalah pemimpin sejati yang mempengaruhi, melayani dan menggerakkan hati nurani setiap manusia melalui pendekatan etis dan keteladanan (Tobroni, 2015). Selanjutnya menurut Agung (2009) kepemimpinan spiritual merupakan kepemimpinan yang membentuk *values, attitude, behavior* yang dibutuhkan untuk memotivasi diri sendiri dan orang lain secara *intrinsic motivation* sehingga menggapai rasa spiritual survival. Dengan adanya kepemimpinan spiritual pimpinan sangat memperhatikan pegawai sehingga pegawai merasa termotivasi dalam melakukan pekerjaan dan menggerakkan semangat kerja pegawai yang nantinya dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Selain kepemimpinan spiritual, kompetensi juga merupakan faktor kedua yang memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut Babuta dan Rahmat (2019) kompetensi adalah karakteristik seseorang yang berkaitan dengan kinerja efektif dan unggul dalam situasi pekerjaan tertentu. Kompetensi dikatakan sebagai karakteristik dasar karena karakteristik individu merupakan bagian yang mendalam dan melekat pada kepribadian seseorang yang dapat

dipergunakan untuk memprediksi berbagai situasi pekerjaan tertentu. Kemudian dikatakan berkaitan antara perilaku dan kinerja karena kompetensi menyebabkan atau dapat memprediksi perilaku dan kinerja. Selanjutnya menurut Marniati et al., (2020) kompetensi merupakan suatu hal yang dikaitkan dengan kemampuan, pengetahuan/wawasan, dan sikap yang dijadikan suatu pedoman dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai. Pegawai yang mempunyai kemampuan dan pengetahuan yang tinggi memiliki semangat kerja dalam dirinya yang membuat mereka tidak berhenti bekerja sehingga berdampak pada kinerja pegawai yang lebih baik.

Kemudian faktor ketiga yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai adalah stres kerja. Menurut Nusran dan Lantara (2019) stres adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena oleh tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Selanjutnya menurut Saleh et al., (2020) stres kerja adalah suatu kondisi ketika satu atau beberapa faktor di tempat kerja bereaksi dengan karyawan sedemikian rupa sehingga mengganggu fisiologi dan perilaku mereka. Apabila terjadi ketidaksesuaian antara kemampuan seseorang dengan harapan dari pekerjaannya, maka akan timbul stres kerja. Stres terjadi akibat ketidaksesuaian antara apa yang dibutuhkan dan apa yang dapat disediakan oleh lingkungan. Pegawai yang memiliki beban kerja tinggi serta kompleksitas tugas yang membutuhkan ketelitian tinggi dapat berdampak pada menurunnya kinerja pegawai (Budi et al., 2024).

Pengadilan Negeri Kupang Kelas 1A merupakan lembaga peradilan di lingkungan Peradilan Umum di bawah Mahkamah Agung Republik Indonesia sebagai pelaksana kekuasaan kehakiman yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, Pengadilan Negeri Kupang Kelas 1A dituntut untuk melaksanakannya dengan bijaksana, transparan, akuntabel, efektif dan efisien sesuai dengan prinsip-prinsip *good governance* sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme.

Fenomena kinerja pada Pengadilan Negeri Kupang Kelas 1A dapat dilihat melalui kasus perkara yang dapat diselesaikan sesuai dengan yang ditetapkan dalam setiap periode, yang dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1.1
Data Kasus Perkara Yang Diselesaikan Tepat Waktu Pada Tahun 2022-2023

No	Jenis Perkara	Jumlah Perkara		Target	Capaian	Jumlah Perkara		Target	Capaian
		Selesai Tepat Waktu	Selesai			Selesai Tepat Waktu	Selesai		
		2022	2022	2022	2022	2023	2023	2023	2023
1.	Perdata	370	486	100%	76,13%	1.032	1.118	100%	92,31%
2.	Pidana	247	297	100%	83,16%	207	207	100%	100%
3.	PHI	19	21	100%	90,48%	6	21	100%	28,57%
4.	Tipikor	83	113	100%	73,45%	0	42	100%	0,00%

Sumber: LAKIP Pengadilan Negeri Kupang Kelas 1A

Data pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa capaian kinerja berdasarkan penyelesaian perkara sesuai jenisnya belum dapat diselesaikan secara penuh, pada jenis perkara yang sudah terselesaikan kasusnya adalah jenis perkara Pidana dengan capaian (100%) dan jenis perkara yang belum terselesaikan

kasusnya adalah jenis perkara Tipikor dengan capaian (0,00%). Jadi dari keempat jenis perkara ini terdapat satu perkara yang selesai yaitu jenis perkara Pidana, hal ini menunjukkan bahwa fenomena kinerja di Pengadilan Negeri Kupang Kelas 1A belum terealisasi.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap 7 pegawai mengenai Kepemimpinan Spiritual, terdapat 4 pegawai mengatakan bahwa pimpinan kurang memberikan contoh yang inspiratif sehingga berdampak pada penurunan kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa nilai-nilai spiritual seperti integritas, keteladanan, dan inspirasi belum sepenuhnya dirasakan oleh sebagian besar pegawai. Pegawai menilai bahwa pimpinan belum mampu menjadi panutan yang membangkitkan semangat kerja. 2 pegawai mengatakan bahwa merasa termotivasi karena pimpinan sering memberikan nasihat moral yang relevan dengan pekerjaan. Ini mencerminkan bahwa sebagian pegawai melihat adanya kepedulian pimpinan terhadap nilai-nilai moral dan spiritual yang dapat menjadi pendorong motivasi kerja. Sedangkan 1 pegawai lainnya mengatakan bahwa pimpinan lebih fokus pada pencapaian target dan angka dibandingkan memperhatikan kesejahteraan emosional pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa aspek spiritual kepemimpinan yang menyangkut empati, perhatian emosional dan hubungan manusiawi belum cukup dirasakan oleh pegawai.

Faktor kedua adalah Kompetensi, berdasarkan hasil wawancara terhadap 7 pegawai mengenai Kompetensi, terdapat 3 pegawai masih belum memiliki keterampilan dan pengetahuan yang memadai untuk menyelesaikan

tugas-tugas mereka secara efektif, hal ini dikarenakan pegawai masih kurang dalam pelatihan dan pengembangan diri sehingga dapat menyebabkan penurunan produktivitas tim dan kualitas pelayanan, 2 pegawai lainnya mengatakan bahwa memiliki keterampilan dan pengetahuan yang memadai dalam menyelesaikan tugas-tugas secara efektif. Sedangkan 2 pegawai mengatakan bahwa keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki cukup baik, tetapi belum relevan dengan kebutuhan pekerjaan yang diberikan.

Faktor ketiga adalah Stres Kerja, berdasarkan hasil wawancara terhadap 7 pegawai mengenai Stres Kerja, terdapat 4 pegawai memiliki beban kerja yang tinggi, tenggat waktu yang ketat serta kompleksitas tugas yang membutuhkan ketelitian tinggi, sehingga dapat menyebabkan stres kerja pada pegawai yang berujung pada menurunnya kinerja dan kesejahteraan mental, 2 pegawai mengatakan bahwa tidak mengalami stres kerja dikarenakan memiliki kemampuan untuk mengelola tekanan dan tantangan di tempat kerja dengan baik. Sedangkan 1 pegawai mengatakan bahwa mampu menyelesaikan tugas tepat waktu walaupun memiliki beban kerja yang tinggi karena target kerja yang sulit dicapai dalam waktu singkat.

Selain fenomena yang telah diuraikan, perlunya *research gap* untuk melengkapi rancangan penelitian ini, dimana *research gap* tersebut adalah sebagai berikut:

Hasil penelitian dari Agus Sugiyardi (2019) dengan judul “Analisis Pengaruh Kepemimpinan Spiritual dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Rakyat Indonesia di Madura” menunjukkan bahwa

kepemimpinan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BRI Madura. Hasil ini menunjukkan bahwa betapa pentingnya kepemimpinan spiritual bagi kinerja pegawai, pegawai memiliki anggapan bahwa kepemimpinan spiritual merupakan perpaduan nilai karakter, sikap dan perilaku yang melekat pada setiap pemimpin dan pegawai. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Heru Sulistyo (2019) dengan judul “Analisis Kepemimpinan Spiritual dan Komunikasi Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Telkom Divre IV Jawa Tengah” menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Telkom Divre IV Jawa Tengah. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai-nilai spiritual yang diterapkan oleh para pimpinan di Telkom Divre IV Jawa Tengah tidak mendorong kinerja pegawai. Hal ini mungkin disebabkan pegawai Telkom telah memperoleh pelatihan ESQ, sehingga terjadi penguatan nilai spiritual dalam diri pegawai untuk bekerja dengan optimal tanpa harus tergantung pada kepemimpinan.

Hasil penelitian dari Prayogi, Lesmana dan Siregar (2019) dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan” menunjukkan bahwa variabel kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi dapat meningkatkan kinerja pegawai secara nyata dan terukur.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Islamiati, Fikri, Binangkit dan Sulistyandari (2023) dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru” menunjukkan bahwa variabel kompetensi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru. Hasil ini menunjukkan bahwa kompetensi baik yang dimiliki pegawai tidak mampu meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru.

Hasil penelitian dari Sulastri dan Onsardi (2020) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dealer Honda Astra Motor Kota Bengkulu” menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Dealer Honda Astra Motor Kota Bengkulu. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami oleh pegawai, maka kinerja mereka akan cenderung menurun. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk memperhatikan faktor-faktor penyebab stres kerja guna meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai.

Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wirya, Andiani, dan Telagawathi (2020) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. BPR Sedana Murni” menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. BPR Sedana Murni. Hasil ini menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

meskipun pegawai mungkin mengalami tekanan atau beban kerja tertentu, hal tersebut tidak berdampak nyata terhadap kualitas atau produktivitas kerja mereka. Hasil ini mengindikasikan bahwa pegawai mungkin memiliki mekanisme penyesuaian diri yang baik terhadap stres, atau faktor-faktor lain seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, atau kepuasan kerja memiliki peran yang lebih dominan dalam menentukan kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang dan *research gap* yang sudah dipaparkan sebelumnya, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Spiritual, Kompetensi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Kupang Kelas 1A”**

B. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka dalam penelitian ini permasalahan yang akan diteliti adalah:

1. Bagaimana gambaran tentang Kinerja, Kepemimpinan Spiritual, Kompetensi dan Stres Kerja pada Pengadilan Negeri Kupang Kelas 1A?
2. Apakah Kepemimpinan Spiritual berpengaruh secara Parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Kupang Kelas 1A?
3. Apakah Kompetensi berpengaruh secara Parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Kupang Kelas 1A?
4. Apakah Stres Kerja berpengaruh secara Parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Kupang Kelas 1A?

5. Apakah Kepemimpinan Spiritual, Kompetensi dan Stres Kerja berpengaruh secara Simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Kupang Kelas 1A?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dirumuskan, adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui persepsi atau tanggapan responden, gambaran tentang Kepemimpinan Spiritual, Kompetensi, Stres Kerja dan Kinerja Pegawai pada Pengadilan Negeri Kupang Kelas 1A!
2. Untuk mengetahui signifikansi dan pengaruh secara Parsial Kepemimpinan Spiritual terhadap Kinerja Pegawai pada Pengadilan Negeri Kupang Kelas 1A!
3. Untuk mengetahui signifikansi dan pengaruh secara Parsial Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Pengadilan Negeri Kupang Kelas 1A!
4. Untuk mengetahui signifikansi dan pengaruh secara Parsial Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pengadilan Negeri Kupang Kelas 1A!
5. Untuk mengetahui signifikansi dan pengaruh secara Simultan dari Kepemimpinan Spiritual, Kompetensi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pengadilan Negeri Kupang Kelas 1A!

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak diantaranya:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah teori atau wawasan mengenai Kepemimpinan Spiritual, Kompetensi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Kupang Kelas 1A.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak universitas/instansi dalam merumuskan kebijakan pada kinerja pegawai Pengadilan Negeri Kupang Kelas 1A. Mengenai Pengaruh Kepemimpinan Spiritual, Kompetensi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Kupang Kelas 1A.