

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kementerian negara Indonesia merupakan sebuah lembaga pemerintahan Indonesia yang membidangi urusan tertentu dalam pemerintahan. Kementerian berkedudukan di ibukota negara yakni Jakarta dan berada dibawah tanggungjawab presiden. Menurut UUD NKRI Tahun 1945, Indonesia menganut sistem pemerintahan presidensial. Indonesia sebagai negara yang menganut sistem pemerintahan presidensial menempatkan Presiden sebagai kepala negara sekaligus sebagai kepala pemerintahan. Presiden sebagai kepala negara merupakan lambang negara dan presiden sebagai kepala pemerintahan merupakan penyelenggara pemerintahan negara sehari-hari. Wewenang Presiden sebagai kepala negara dan wewenang presiden sebagai kepala pemerintahan tidak dipisahkan dalam Undang-Undang Dasar sebagaimana diatur dalam Pasal 4 ayat (1) UUD NKRI 1945. Dalam menjalankan kekuasaan pemerintahan, Presiden dibantu oleh menteri-menteri negara yang diangkat dan diberhentikan oleh presiden. Menteri-menteri negara tersebut membidangi urusan tertentu dalam pemerintahan yang pembentukan, pengubahan, dan pembubaran kementeriannya diatur dalam Undang-Undang sebagaimana diatur dalam Pasal 17 ayat (4) UUD NKRI Tahun 1945.

Pengaturan mengenai kementerian negara tidak didekati melalui pemberian nama tertentu pada setiap kementerian negara. Akan tetapi, undang-undang ini melakukan pendekatan melalui urusan-urusan pemerintahan yang harus dijalankan

Presiden secara menyeluruh dalam rangka pencapaian tujuan negara. Urusan-urusan pemerintahan tersebut adalah urusan pemerintahan yang nomenklatur kementeriannya secara tegas disebutkan dalam UUD NKRI Tahun 1945, urusan pemerintahan yang ruang lingkupnya disebutkan dalam UUD NKRI Tahun 1945, dan urusan pemerintahan dalam rangka penajaman, koordinasi, dan sinkronisasi program pemerintah. Dalam melaksanakan urusan-urusan tersebut tidak berarti satu urusan dilaksanakan oleh satu kementerian negara. Akan tetapi satu kementerian negara bisa melaksanakan lebih dari satu urusan sesuai dengan tugas yang diberikan oleh Presiden. Undang-undang ini disusun dalam rangka membangun system pemerintahan presidensial yang efektif dan efisien, yang menitikberatkan pada peningkatan pelayanan publik yang prima dan melakukan reformasi birokrasi.

Tujuan dibentuknya kementerian negara Indonesia adalah untuk membantu Presiden dalam menjalankan pemerintahan negara. Dimana, setiap kementerian mempunyai bidang masing-masing yang menangani urusan tertentu dan tugas serta fungsinya yang berbeda-beda tiap bidangnya. Salah satu dari 34 kementerian negara yang ada di Indonesia yaitu Kementerian Agama Republik Indonesia yang merupakan kementerian dalam pemerintah Indonesia yang membidangi urusan agama.

Kementerian Agama Republik Indonesia menjadi salah satu kementerian yang memiliki kinerja terburuk di Indonesia. Dalam survei hasil kepuasan publik terhadap kinerja Menteri Kabinet Indonesia maju. Dalam survei ini berikut hasil lengkapnya :

Tabel 1.1
Data Hasil Survey Penilaian Kinerja Terburuk Kementerian Republik Indonesia

KEMENTERIAN REPUBLIK INDONESIA	NILAI
Kementerian Sosial	20%
Kementerian Kesehatan	17%
Kementerian Hukum dan HAM	7%
Kementerian Kelautan dan Perikanan	6%
Kementerian Agama	5%

Sumber : LSIN Batampos.co.id

Berdasarkan tabel 1.1 diatas terlihat bahwa Kementerian Agama menjadi salah satu Kementerian Republik Indonesia dengan nilai terendah yaitu 5%. Kementerian Agama diberikan rangking buruk oleh publik lantaran pegawai tidak professional dalam menyelesaikan tugas sehingga tidak tercapainnya tugas yg diberikan dan masih jauh dari standar yang di harapkan. Terutama kasus korupsi yang pernah terjadi dikementerian tersebut.

Kantor Wilayah Kementerian Agama Kabupaten Bandung adalah salah satu lembaga pemerintah yang melayani masyarakat dalam segala aspek yang berhubungan dengan sosial yang yang berhubungan dengan elemen masyarakat serta yang berkaitan dengan keyakinan agama yang masyarakat yakini, tidak bisa dipungkiri dalam hal ini kementerian agama kabupaten bandung sangat bergesekan sekali dengan kehidupan masyarakat dan segala aktivitas yang berhubungan dengan kebiasaan masyarakat yang berpedoman pada keyakinan atau agama mereka masing-masing, ini salah satu tugas kantor kementerian agama kabupaten bandung dimana lembaga pemerintah ini dibentuk untuk menjadi lembaga yang mampu melayani kebutuhan masyarakat dalam bertoleransi serta menjadi tempat

masyarakat untuk mengadu tentang berbagai permasalahan hidup yang didasari oleh agama serta bagaimana kantor kementerian agama kabupaten bandung ini mampu menjadi salah satu stabilitas negara agar tidak terjadi konflik antar agama terjadi di Indonesia khususnya di kabupaten bandung. Pekerjaan dan tugas lembaga pemerintah kantor kementerian agama kabupaten bandung baik dan buruknya tidak luput bergantung kepada komitmen organisasi.

Dalam urusannya dengan masyarakat Indonesia Kementerian Agama mempunyai kewajiban untuk mengatur kehidupan bermasyarakat antar agama di Indonesia dari multikulturalisme yang berbeda-beda, tidak bisa dipungkiri dalam hal ini kementerian agama kabupaten bandung sangat bergesekan sekali dengan kehidupan masyarakat dan segala aktivitas yang berhubungan dengan kebiasaan masyarakat yang berpedoman pada keyakinan atau agama mereka masing-masing, ini salah satu tugas kantor kementerian agama kabupaten bandung dimana lembaga pemerintah ini dibentuk untuk menjadi lembaga yang mampu melayani kebutuhan masyarakat dalam bertoleransi serta menjadi tempat masyarakat untuk mengadu tentang berbagai permasalahan hidup yang didasari oleh agama serta bagaimana kantor kementerian agama kabupaten bandung ini mampu menjadi salah satu stabilitas negara agar tidak terjadi konflik antar agama terjadi di Indonesia khususnya di kabupaten bandung. Pekerjaan dan tugas lembaga pemerintah kantor kementerian agama kabupaten bandung baik dan buruknya tidak luput bergantung kepada komitmen organisasi dan kinerja pegawai.

Mengingat pentingnya peran Kementerian Agama dalam mengatur kehidupan bermasyarakat antar umat beragama dari multukultularisme yang berbeda-beda

sehingga dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompetensi. Peran pegawai menjadi hal yang sangat penting karena pegawai pada Kementerian Agama berperan besar terhadap kepercayaan masyarakat. Oleh karena itu, motivasi dan budaya organisasi perlu ditingkatkan, mengingat motivasi dan budaya organisasi dapat memberikan dampak baik terhadap komitmen organisasi. Semakin kuat motivasi dan budaya organisasi yang tercermin dalam perilaku dan sikap pegawai sehari-hari selama mereka berada dalam organisasi, memberikan mereka komitmen organisasi bagi mereka dalam bekerja. Komitmen sangatlah penting dalam suatu organisasi demi menunjang tercapainya tujuan dari organisasi tersebut.

Mengenai Kementerian Agama yang menjadi salah satu Kementerian yang mendapatkan nilai terendah dikarenakan kinerja pegawai yang tidak maksimal dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab. Menunjukkan bahwa kualitas pelayanan aparatur Kementerian Agama kepada masyarakat yang tidak transparan dan tidak professional dalam melayani masyarakat menyebabkan kurangnya kepercayaan masyarakat kepada Kementerian Agama. Dapat dilihat dari banyaknya aduan masyarakat kepada itjen Kementerian Agama mengenai perilaku pegawai Kementerian agama seperti pelanggaran disiplin ASN, penyalahgunaan wewenang, dugaan korupsi, serta dugaan pungutan liar (pungli). Maka Kementerian Agama harus lebih memperhatikan cara mengembangkan sumber daya manusia yang ada terutama kualitas pelayanan pegawai kepada masyarakat. Oleh karena itu, kinerja pegawai Kementerian Agama mengalami penurunan dapat dilihat dari tabel 1.2 sebagai berikut :

Tabel 1.2
Pencapaian Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Bandung
Tahun 2019-2022 Periode Januari – Desember

No	Tahun	Nilai	Keterangan
1	2019	78%	Baik
2	2020	72%	Cukup
3	2021	66%	Cukup
4	2022	61%	Cukup

Sumber : Rekapitulasi Kinerja Pegawai Kemenag Kab.Bandung

Keterangan :

1. 91 – 100 = Sangat Baik
2. 76 – 90 = Baik
3. 61 – 75 = Cukup
4. 51 – 60 = Kurang
5. <50 = Sangat Kurang

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa pencapaian kinerja yang ada pada Kementerian Agama Kabupaten Bandung selama 4 tahun cenderung mengalami penurunan nilai kinerja pegawainya. Pada tahun 2019 kinerja pegawai mendapatkan jumlah nilai sebesar 78% dengan kategori baik, sedangkan pada tahun 2020 kinerja pegawai menurun dari tahun sebelumnya menjadi 72% dengan kategori cukup, kemudian pada tahun 2021 mendapatkan jumlah nilai 66% dan pada tahun 2022 mendapatkan jumlah nilai 61% terjadi penurunan kembali selama 2 tahun berturut-turut dengan kategori cukup. Kondisi tersebut menunjukkan menurunnya kinerja pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Bandung. Tentunya hal ini masih jauh dari yang diharapkan oleh organisasi ingin pegawainya memiliki kinerja yang baik dan konsisten. Sehingga hal tersebut yang menjadidi

perhatian besar peneliti untuk melakukan penelitian di Kementerian Agama Kabupaten Bandung.

Peneliti juga melakukan wawancara dengan kepala subbag tatausaha dari Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bandung mengatakan bahwa penurunan kinerja pegawai yaitu masih ada beberapa pegawai yang kemampuannya tidak sesuai dengan tugas yang diberikan, hal itu menyebabkan pekerjaan belum mencapai standar hasil yang diharapkan, pegawai belum bisa menyelesaikan tugas dengan tepat dan cepat sesuai waktu yang di tentukan, serta kurangnya mempunyai komitmen terhadap organisasi dalam membangun loyalitas untuk mencapai tujuan dari Kementerian Agama Kabupaten Bandung.

Oleh karena itu Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bandung sangat membutuhkan pegawai yang memiliki integritas dan kualitas yang sangat baik, sebab tugas dan kewajiban yang perlu dipertanggungjawabkan oleh Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bandung bukan suatu perkara yang mudah. Setiap organisasi selalu berusaha meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan. Kinerja masih merupakan permasalahan yang selalu dihadapi oleh pihak manajemen, sehingga manajemen perlu mengetahui faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Indikator yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah komitmen organisasi. Pegawai dengan komitmen yang tinggi diharapkan mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Ketika seorang bergabung dalam organisasi, maka dituntut memiliki komitmen dalam dirinya. Luthan dalam Renita, A, (2021) mengartikan "komitmen organisasional merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan seseorang dalam

mengekspresikan perhatiannya untuk kesuksesan organisasi. Rendahnya komitmen menimbulkan persoalan bagi pihak organisasi, karena komitmen adalah “komoditas” mahal yang menentukan keberhasilan organisasi tersebut. Komitmen yang rendah mencerminkan kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya”. Kenyamanan para pegawai dalam menjalankan pekerjaannya di dalam organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerjanya agar pegawai memiliki rasa kekeluargaan didalam organisasi sehingga pegawai memiliki rasa tanggung jawab dan komitmen kepada organisasi yang berpengaruh terhadap kinerja para pegawai. Kinerja pegawai pada kenyatannya sebuah tolak ukur yang sering kali menjadi acuan untuk melihat keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah di tetapkan berdasarkan visi dan misi organisasi, kinerja yang baik dan buruk juga sangat ditentukan oleh komitmen organisasi. maka dari itu pegawai harus memiliki komitmen yang tinggi dalam menjalankan tugasnya, dituntut professional, inovatif serta bertanggungjawab dalam melakukan tugasnya. . Pekerjaan dan tugas lembaga pemerintah kantor kementerian agama kabupaten bandung baik dan buruknya tidak luput bergantung kepada komitmen organisasi. Kementerian Agama Kabupaten Bandung dipilih menjadi lokasi penelitian tentu tidak terlepas dari berbagai alasan. Alasannya yaitu ditemukannya beberapa masalah yang dianggap berkaitan dengan indikasi-indikasi mengenai buruknya komitmen organisasi.

Penulis melakukan pra survey penelitian kepada 30 pegawai mengenai variabel komitmen organisasi pada Kementerian Agama Kabupaten Bandung dan hasil yang didapat sebagai berikut :

Tabel 1.3
Hasil kuesioner Pra-survei Variabel Komitmen Organisasi di Kantor
Kementerian Agama Kabupaten Bandung

No	Dimensi	Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Total Skor	Rata - Rata
			STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1	Komitmen Afektif	Saya merasa nyaman didalam organisasi ini	4	12	9	3	2	77	2.57
2		Saya merasa bangga menjadi bagian organisasi ini.	0	5	14	11	0	96	3.20
3		Saya merasa organisasi ini adalah keluarga bagi saya.	4	6	11	9	0	85	2.83
4	Komitmen berkelanjutan	Saya berkeinginan tetap tinggal karena kebutuhan gaji	0	6	11	9	4	101	3.37
5		Saya sulit mendapatkan pekerjaan lain ketika saya keluar	1	8	9	10	2	94	3.13
6	Komitmen normative	Saya sadar bahwa komitmen adalah hal yang harus saya lakukan	5	3	13	7	2	88	2.93

No	Dimensi	Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Total Skor	Rata - Rata
			STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
7		Saya mempunyai tanggung jawab ketika keluar dari organisasi	2	3	13	10	1	92	3.07
8		Saya ingin menghabiskan sisa karier saya diorganisasi ini	0	6	9	15	0	99	3.30
Skor Rata-Rata									3.05
<p>Jumlah Skor = Nilai x Frekuensi</p> <p>Rata-rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden (30)</p> <p>Skor Rata-rata = Jumlah Rata-rata : Jumlah Kuesioner</p>									

Sumber : hasil olah data kuesioner pra-survei 2023

Berdasarkan Tabel 1.3 hasil kuesioner pra-survei untuk variabel komitmen organisasi dengan skor rata-rata yang diperoleh yaitu 3,05. Hal ini dapat dikatakan kurang baik dikarenakan kurangnya kenyamanan dengan skor terendah 2.57 serta kurangnya rasa kekeluargaan dengan skor 2.83 saat bekerja yang menyebabkan kurangnya rasa tanggungjawab kepada komitmen organisasi dengan skor 2.93. Hal ini dapat merugikan organisasi atau menjadi penyebab rendahnya komitmen organisasi pada pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bandung.

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dilihat terdapat 2 (dua) aspek nilai paling rendah didalam dimensi komitmen afektif. Komitmen organisasi bisa berpengaruh disebabkan oleh rendahnya motivasi kerja para pegawai saat berada didalam organisasi serta Ketidakadaan hubungan yang baik antara pegawai dengan

organisasinya diakibatkan oleh budaya organisasi para pegawai yang tidak mempunyai interaksi lebih untuk membuat suasana organisasi lebih solid lagi.

Banyak sekali faktor – faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi pegawai, menurut hasil jurnal penelitian terdahulu diantaranya yaitu budaya organisasi, motivasi kerja, komunikasi kerja, kepuasan kerja, kompensasi, persepsi dukungan organisasi, kompetensi kerja, dan kepemimpinan. Selain hasil penelitian terdahulu peneliti juga melakukan Pra-survei terhadap pegawai-pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bandung. Kuesioner tersebut dibagikan kepada 30 responden dengan menggunakan 8 variabel bebas yang memengaruhi komitmen organisasi. Alasan penulis melakukan pra-survei yaitu untuk mengetahui masalah-masalah apa saja yang dapat memengaruhi komitmen organisasi di Kementerian Agama Kabupaten Bandung . Data yang didapatkan penulis adalah sebagai berikut:

Tabel 1.4
Rekapitulasi Hasil Pra-Survei Kondisi Faktor-Faktor Yang Mungkin Mempengaruhi Komitmen Organisasi di Kementerian Agama Kabupaten Bandung

No	Variabel	Rata-Rata
1	Motivasi Kerja	3.12
2	Komunikasi Kerja	3.73
3	Budaya Organisasi	3.23
4	Kepuasan Kerja	3.43
5	Kompensasi	3.87
6	Persepsi Dukungan Organisasi	3.97
7	Kompetensi Kerja	4.43
8	Kepemimpinan	3.79

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei 2023

Berdasarkan Tabel 1.4 diatas, dapat diketahui tanggapan pegawai mengenai 8 variabel bebas yang mempengaruhi komitmen organisasi di Kementerian Agama Kabupaten Bandung yang mendapatkan nilai rata – rata terendah yaitu variabel Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi.

Permasalahan dalam motivasi kerja adalah kurangnya atasan memberikan motivasi, bimbingan dan pengarahan terhadap pegawai, kurangnya penghargaan yang diberikan kepada pegawai, kurangnya peluang promosi kerja terhadap pegawai, kurangnya Pendidikan dan pelatihan yang diterapkan atasan kepada pegawai, terlihat dari kurangnya produktivitas para pegawai untuk bekerja secara professional dalam menjalankan tugas yang diberikan, misalnya suasana kantor yang kurang nyaman untuk menunjang produktivitas pekerjaan, terkadang perbedaan pendapat antar pegawai hingga adanya “kelompok” tertentu memunculkan hubungan yang kurang harmonis sesama pegawai. Jika pegawai mempunyai motivasi yang kuat dan baik ataupun pegawai diberikan motivasi yang baik, maka komitmen organisasi dan kinerja pegawai yang ada akan semakin baik untuk keberlangsungan organisasi.

Berikut disajikan tabel mengenai Motivasi Kerja pada Kementerian Agama Kabupaten Bandung, penelitian ini dilakukan dengan obyek pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Bandung, alasan pengambilan obyek ini karena adanya gejala berdasarkan hasil kuesioner yang dilakukan oleh peneliti. Hasil pra-survey yang didapatkan adalah sebagai berikut :

Tabel 1.5
Hasil kuesioner Pra-survei Variabel Motivasi Kerja di Kementerian Agama
Kabupaten Bandung

No	Motivasi Kerja	Frekuensi					Total Skor	Rata-rata
	Dimensi	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Saya termotivasi dalam bekerja untuk memenuhi kebutuhan makan sehari-hari.	5	10	9	6		104	3,47
2	Saya termotivasi dalam bekerja untuk memenuhi kebutuhan tempat tinggal.	1	11	15	3		100	3,33
3	Saya termotivasi dalam bekerja karena instansi memberikan jaminan keamanan dalam bekerja.	1	10	13	3	2	92	3,07
4	Saya termotivasi dalam bekerja karena instansi memberikan jaminan kesehatan.	4	9	11	6		101	3,37
5	Saya termotivasi apabila atasan memberikan bimbingan atau pengarahan kepada saya	2	4	9	11	4	79	2,63
6	Saya merasa termotivasi karena hubungan baik dan saling mendukung sesama rekan kerja	2	11	12	5		100	3,33
7	Saya lebih termotivasi dalam bekerja karena penghargaan yang saya terima dari instansi		12	9	6	3	90	3,00
8	Saya termotivasi bahwa promosi kerja dilakukan berdasarkan kemampuan dan prestasi kerja pegawai	2	6	11	9	2	87	2,90
9	Saya termotivasi bekerja untuk mendapatkan kesempatan pendidikan dan pelatihan tambahan untuk meningkatkan kemampuan saya dalam bekerja.		10	10	7	3	87	2,90

10	Pujian untuk pengembangan dan pertumbuhan pribadi pegawai, sehingga saya termotivasi dalam bekerja.	2	8	13	7		95	3,17
Skor Rata – Rata								3,12
<p>Jumlah Skor = Nilai x Frekuensi</p> <p>Rata-rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden (30)</p> <p>Skor Rata-rata = Jumlah Rata-rata : Jumlah Kuesioner</p>								

Sumber : hasil olah data kuesioner pra-survei 2023

Berdasarkan tabel 1.5 motivasi kerja memiliki jumlah nilai rata-rata sebesar 3,12. Hal tersebut mengindikasikan bahwa motivasi kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bandung ini rendah dan menjadi faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi.

Budaya organisasi tentunya saling berkaitan dengan motivasi kerja. Berdasarkan pengamatan penulis saat melakukan pra-survei di Kementerian Agama Kabupaten Bandung, pegawai kurang bersemangat dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi, hal tersebut disebabkan karena masalah yang berkaitan dengan motivasi kerja dan komitmen organisasi .

Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Komitmen organisasi yang menjadi hal penting dalam semua organisasi sangat berkaitan dengan aspek keberlanjutan dari organisasi-organisasi. Oleh karena itu dalam rangka untuk terlibat komitmen organisasi, manajemen harus melakukan beberapa hal untuk mendukung kondisi tersebut, seperti membentuk budaya organisasi yang mendukung terciptanya motivasi kerja yang tinggi. Berikut

hasil kuesioner pra survey budaya organisasi pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bandung :

Tabel 1.6
Hasil kuesioner Pra-survei Variabel Budaya Organisasi di Kementerian Agama Kabupaten Bandung

No	Budaya Organisasi	Frekuensi					Total Skor	Rata-rata
	Dimensi	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Semua pegawai berinisiatif dalam mengerjakan tugas pekerjaan	5	10	6	5	4	97	3,23
2	Semua pegawai menciptakan ide-ide yang inovatif dalam bekerja	3	5	12	8	2	89	2,97
3	Semua pegawai dituntut untuk menyelesaikan tugas dengan tepat dan akurat	5	12	5	5	3	101	3,37
4	Atasan menyampaikan tujuan instansi secara detail kepada seluruh pegawai	2	10	9	6	3	92	3,07
5	Semua pegawai bekerja dengan menekankan hasil yang optimal	4	11	10	5		104	3,47
6	Seluruh pegawai berusaha meningkatkan efektivitas cara bekerja guna memperoleh hasil yang optimal	7	8	10	5		107	3,57
7	Seluruh pegawai senang menyelesaikan pekerjaan dengan kerja sama tim	5	10	6	6	3	98	3,27
8	Seluruh pegawai menolong sesama rekan kerja apabila mengalami kesulitan	5	9	8	4	4	97	3,23
9	Semua pegawai dituntut untuk bekerja giat dalam melaksanakan pekerjaan	4	7	12	2	5	93	3,10

10	Seluruh pegawai dituntut untuk mematuhi peraturan-peraturan yang ada	6	10	9		5	102	3,40
Skor Rata – Rata								3,23
<p>Jumlah Skor = Nilai x Frekuensi</p> <p>Rata-rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden (30)</p> <p>Skor Rata-rata = Jumlah Rata-rata : Jumlah Kuesioner</p>								

Sumber : hasil olah data kuesioner pra-survei 2023

Berdasarkan tabel 1.6 budaya organisasi memiliki jumlah nilai rata-rata sebesar 3,23. Hal ini mengidentifikasi bahwa budaya organisasi di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bandung ini masih rendah dan mempengaruhi komitmen organisasi.

Motivasi kerja dapat meningkatkan potensi dan pengembangan diri pegawai dalam mencapai hasil kerja yang optimal, dan budaya organisasi yang akan menunjukkan bagaimana kemauan seorang pegawai dalam melanjutkan pekerjaannya, setia kepada organisasinya, mengerahkan usaha ekstra untuk pencapaian tujuan dan pengeidentifikasian pegawai, dan memenuhi tujuan organisasi.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan menjadikan fenomena tersebut sebagai topik penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Bandung”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang, maka disimpulkan identifikasi dan rumusan masalah penelitian sebagai berikut :

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian yang telah dibahas, dapat diidentifikasi masalah-masalah yang muncul pada penelitian yang sedang dilakukan di Kementerian Agama Kabupaten Bandung dimana membantu peneliti dalam merumuskan identifikasi masalah yang dijadikan bahan penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja
 - a. Kurangnya atasan memberikan motivasi, bimbingan dan pengarahan terhadap pegawai
 - b. Kurangnya penghargaan untuk memotivasi para pegawai
 - c. Kurangnya peluang untuk promosi kerja terhadap pegawai
 - d. Kurangnya pendidikan dan pelatihan yang diterapkan atasan kepada pegawai
2. Budaya Organisasi
 - a. Kurangnya inisiatif pegawai dalam mengerjakan tugas pekerjaannya
 - b. Kurangnya pegawai dalam menciptakan ide-ide yang inovatif dalam bekerja
 - c. Kurangnya atasan dalam menyampaikan tujuan instansi secara detail kepada pegawai
 - d. Kurangnya rasa tolong menolong sesama rekan kerja saat mengalami kesulitan
 - e. Kurang giatnya pegawai dalam mengerjakan pekerjaan yang telah diberikan

3. Komitmen Organisasi

- a. Kurangnya kenyamanan para pegawai dalam melakukan pekerjaan
- b. Kurangnya memelihara hubungan kekeluargaan antar pegawai dan organisasi
- c. Kurangnya rasa tanggung jawab dan komitmen para pegawai terhadap organisasi dan pekerjaannya

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian diatas maka rumusan permasalahan yang akan diteliti adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Motivasi Kerja di Kementerian Agama Kabupaten Bandung
2. Bagaimana Budaya Organisasi di Kementerian Agama Kabupaten Bandung
3. Bagaimana Komitmen Organisasi di Kementerian Agama Kabupaten Bandung
4. Seberapa besar Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi di Kementerian Agama Kabupaten Bandung

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa :

1. Motivasi Kerja di Kementerian Agama Kabupaten Bandung
2. Budaya Organisasi di Kementerian Agama Kabupaten Bandung
3. Komitmen Organisasi di Kementerian Agama Kabupaten Bandung
4. Besarnya pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Bandung

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan akan menambah ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang Sumber Daya Manusia, selain itu penulis berharap dengan melakukan penelitian ini dapat memberikan hasil yang bermanfaat, sejalan dengan tujuan penelitian diatas. Berdasarkan uraian latar belakang, permasalahan, serta tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, maka kegunaannya adalah sebagai berikut:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia mengenai pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pegawai.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan memahami permasalahan mengenai motivasi kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi, serta mengetahui fenomena masalah pada Kementerian Agama Kabupaten Bandung.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan mengenai motivasi kerja dan budaya organisasi serta pengaruhnya terhadap komitmen organisasi pegawai Kementerian Agama Kabupaten Bandung.

3. Bagi karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pegawai untuk lebih meningkatkan komitmen organisasi dalam melaksanakan tugas dengan baik.

4. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi instansi lain yang mengalami permasalahan yang serupa.