

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Kinerja dalam suatu organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah sangat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan/instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000:67), “kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya”.

“Suatu organisasi yang professional tidak akan mampu mewujudkan suatu manajemen kinerja yang baik tanpa ada dukungan yang kuat dari seluruh komponen manajemen perusahaan dan juga tentunya para pemegang saham. Karena dalam konteks manajemen modern suatu kinerja yang sinergis tidak akan bisa berlangsung secara maksimal jika pihak pemegang saham atau para komisaris perusahaan hanya bertugas untuk menerima keuntungan tanpa memedulikan berbagai persoalan internal dan eksternal yang terjadi di perusahaan tersebut” (Fahmi 2018 dalam Manajemen Kinerja).

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2001 :78) “menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negative dari suatu kebijakan operasional”.

“Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi”.

“Berdasarkan definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi”.

Menurut Mangkunegara (2009:67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

David C. Mc Clelland tahun 1997 seperti dikutip Mangkunegara (2001:68), berpendapat bahwa, “ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kerja”. Motif berprestasi dengan pencapaian kerja. Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji. Selanjutnya David C. Mc Clelland, mengemukakan 6 karakteristik dari seseorang yang memiliki motif yang tinggi, yaitu :

1. Memiliki tanggung jawab yang tinggi
2. Berani mengambil resiko
3. Memiliki tujuan yang realistis
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan

5. Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan.

Menurut Bambang Wahyudi (2002:101), penilaian kinerja adalah suatu evaluasi yang dilakukan secara periodik dan sistematis tentang prestasi kerja/jabatan seorang tenaga kerja, termasuk potensi pengembangannya.

Untuk mewujudkan tujuan suatu perusahaan/instansi agar bisa menerapkan konsep manajemen kinerja yang berkualitas dan profesional maka perlu kita pahami apa yang menjadi tujuan menyeluruh dan spesifik dari manajemen kinerja. Dalam hal ini tujuan menyeluruh manajemen kinerja adalah untuk menumbuhkan suatu budaya dimana individu dan kelompok bertanggung jawab atas kelanjutan peningkatan proses bisnis dan peningkatan keterampilan dan kontribusi mereka sendiri.

Artinya peningkatan manajemen kinerja bukan hanya berpengaruh pada peningkatan hasil diperusahaan saja, namun lebih jauh dari itu yaitu mampu menjadi nilai tambah bagi para karyawan. Seorang karyawan pada saat diterapkannya konsep manajemen kinerja maka kemampuan dan kualitas dalam bekerja juga menjadi lebih baik, karena ia terbiasa bekerja sesuai dengan konsep tujuan dan elemen manajemen kinerja.

Kinerja seorang karyawan juga berpengaruh terhadap manajemen waktu. Manajemen waktu merupakan kemampuan seseorang untuk mengalokasikan waktu serta sumber daya yang terbatas agar dapat mencapai target atau tujuan yang diharapkan. Tak semua orang bisa melakukan manajemen waktu dengan baik. Hal ini karena porsi dan kemampuan mereka untuk bisa benar-benar mengalokasikan waktu terkadang terhalangi oleh sifat malas dan

Gangguan lainnya. Padahal, bagi kinerja karyawan, manajemen waktu adalah hal yang sangat penting untuk menunjang pekerjaan.

Hal yang terkait dengan pentingnya manajemen waktu untuk karyawan adalah untuk membuat perencanaan, mengatur dan menjadwalkan pekerjaan, sehingga segala pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dapat selesai sesuai dengan jadwal dan tujuan yang diinginkan. Dengan kata lain, pentingnya manajemen waktu adalah untuk meningkatkan produktivitas dalam pekerjaan. Selain itu, manajemen waktu dapat memperbaiki hubungan antara satu karyawan dengan karyawan yang lain sehingga terbangun rasa semangat dan kebersamaan yang tinggi. Untuk manfaat manajemen waktu yaitu dapat menghindari rasa cemas apabila ternyata pekerjaan atau tanggung jawab seorang karyawan tidak

sesuai dengan waktu yang diperkirakan. Rasa cemas inilah yang nantinya akan mempengaruhi pengambilan keputusan yang tidak jernih selama bekerja. Dan hal penting dari melakukan manajemen waktu yang baik adalah produktivitas lebih sehat.

Penelitian ini dilakukan di Pengadilan Negeri Metro Kelas 1B yang merupakan pengadilan yang terletak di jalan Sutan Syahrir, Mulyojati, Metro Barat Kota Metro Lampung. Pengadilan ini awalnya sebelum berdiri sendiri bergabung dengan Pengadilan Negeri Kelas 1A Tanjung Karang, sebelum tahun 1964, setelah itu pada tahun 1964 kantor Pengadilan Negeri Metro Lampung Tengah ini berdiri sendiri dengan berdasarkan surat keputusan Menteri Kehakiman Republik Indonesia No.JK.2/33/10, merupakan pengadilan negeri kelas 1B, Pengadilan ini memberikan Pelayanan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP), yang digagas oleh Mahkamah Agung (MA) untuk peradilan yang agung.

Berikut merupakan data absensi pegawai Pengadilan Negeri Metro Kelas 1B yang diringkaskan menjadi lebih sederhana pada tahun 2018.

Tabel 1.1 Data Absensi Pegawai Pengadilan Negeri Metro Kelas 1b Th. 2019.

NO	BULAN	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Pegawai (Orang)	Jumlah Absensi (Bulan)	Total Hari Kerja	Tingkat Absensi (%)
		1	2	3	(1x2)	
1	Januari	22	39	1569	858	91,4%
2	Febuari	19	39	1346	741	90,8%
3	Maret	21	40	1557	840	92,6%
4	April	20	40	1509	800	89,8%
5	Mei	20	40	1433	800	89,5%
6	Juni	19	40	865	760	56,9%
7	Juli	22	40	1589	880	90,2%
8	Agustus	21	40	1569	840	93,3%
9	September	19	41	1429	779	91,7%
10	Oktober	23	38	1682	874	96,6%
11	November	21	38	1540	798	96,4%
12	Desember	20	38	1285	760	84,5%
Rata-rata Tingkat Absensi						82,6%

Sumber: Pengadilan Negeri Metro Kelas 1B,2019

Tabel 1.1 menggambarkan tingkat absensi dari 76 pegawai-pegawai di Pengadilan Negeri Metro Kelas 1B pada tahun 2018, terlihat bahwa tingkat absensi menunjukkan angka yang berfluktuasi. Tingkat absensi tertinggi pegawai di Pengadilan Negeri Metro Kelas 1B pada bulan oktober sebesar 96,6% dengan jumlah absensi sebanyak 1682. Tingkat absensi terendah pegawai di Pengadilan Negeri Metro Kelas 1B pada bulan juni sebesar 56,9% dengan jumlah absensi sebanyak 865. Secara keseluruhan terlihat bahwa rata-rata dari tingkat absensi pegawai Pengadilan Negeri Metro Kelas 1B sebanyak 82,6%.

Peneliti telah melakukan wawancara terhadap beberapa pegawai di Pengadilan Negeri Metro Kelas 1B. Hasil wawancara tersebut membuktikan bahwa permasalahan peran yang mereka alami ketika mereka berangkat bekerja adalah tergesa-gesa saat ingin ke kantor, tidak bisa dipungkiri, pegawai Pengadilan bukan hanya dari Kota Metro dan sekitarnya, ada juga yang bertempat tinggal di Kota Bandar Lampung dan saat pagi keramaian lalu lintas kadang mengganggu perjalanan mereka dan itu terkadang membuat mereka terlambat masuk ke kantor, apalagi sekarang absensi sudah menggunakan

Fingerprint 10 jari dan apabila mereka tidak masuk bekerja dengan alasan yang tidak jelas, maka akan berdampak pada karir dan kinerja mereka.

Berdasarkan latar belakang penelitian, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Hubungan Kinerja Karyawan Dengan Manajemen Waktu Pada Pengadilan Negeri Kelas 1B Kota Metro**”

B. Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

a. Identifikasi Masalah

Dari beberapa uraian yang dikemukakan, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut :

1. Laporan Absensi yang tidak dicek setiap hari, melainkan seminggu sekali, hal ini menyulitkan bagian pegawai absensi atas ketidakcocokan absen dalam seminggu.
2. Kemampuan pegawai terhadap absen *Finger print*, yang dapat menetapkan waktu datangan dan saat pulang dari bekerja.

b. Perumusan Masalah

Berdasarkan Latar belakang di atas maka dapat dirumuskan masalah-masalah sebagai berikut :

- Apakah kinerja mampu memberi pengaruh pada manajemen waktu pada karyawan Pengadilan Negeri Metro Kelas 1B?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian adalah beriku :

1. Untuk mengetahui apakah kinerja karyawan berpengaruh terhadap manajemen waktu pribadi.

D. Kegunaan Penelitian

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pembelajaran terhadap kinerja seorang pegawai diswasta ataupun negeri, yakni dapat menambah referensi penelitian dibidang manajemen kinerja dan manajemen waktu.

2. Bagi penulis penelitian ini diharapkan akan memperluas wawasan dan menambah pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia khususnya tentang Pengaruh Kinerja Karyawan Pegadilan Negeri Metro Kelas 1B Terhadap Memanajemen Waktu.
3. Penelitian ini berguna bagi acuan untuk peneliti selanjutnya yang berniat melakukan penelitian serta megembangkan penelitian ini.

E. Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisikan tentang latar belakang penelitian, identifikasi dan perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II : KAJIAN TEORITIK

Berisikan deskripsi teori, hasil penelitian relavan, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian.

BAB III : METODOLOGIPENELITIAN

Berisikan tentang jenis penelitian, obyek dan lokasi penelitian, metode penelitian, operasional variabel, populasi dan sample, teknik pengumpulan data, teknik analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran tentang Pengadilan Negeri Metro Kelas 1B, hasil penelitian, deskripsi, pembahasan.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab penutup yang berisikan kesimpulan penulisan laporan dan dilengkapi dengan rekomendasi (saran).

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN