

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Sumber Daya manusia menjadi unsur utama dalam menentukan keberhasilan ataupun kegagalan pada suatu organisasi dalam menyelenggarakan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi tidak lepas dari dukungan kinerja para pegawai atau hasil kerja pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pada dasarnya berfokus pada perencanaan, implementasi dan juga dari hasil yang diperoleh setelah melakukan pekerjaan. Pada prinsipnya setiap instansi memiliki barometer untuk menilai apakah roda organisasi berjalan dengan baik atau terdapat hambatan dan tantangan dalam mencapai tujuan. Setiap pegawai memiliki peranan yang sama dalam memajukan dan menjalankan roda organisasi tersebut. Berdasarkan pasal 21 ayat (2) Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman disebutkan bahwa ketentuan mengenai organisasi, administrasi dan finansial badan peradilan sebagaimana dimaksud ayat (1) untuk masing-masing lingkungan peradilan diatur dalam undang-undang sesuai dengan kekhususan lingkungan peradilan masing-masing. Sebagai lembaga peradilan, Pengadilan Negeri Jombang sebagai kawal depan Mahkamah Agung Republik Indonesia bertugas dan berwenang menerima, memeriksa, memutus dan menyelesaikan perkara yang masuk di tingkat pertama. Pengadilan Negeri Jombang sebagai

kawal depan Mahkamah Agung Republik Indonesia bertugas dan berwenang menerima, memeriksa, memutus dan menyelesaikan perkara yang masuk di tingkat pertama. Pemilihan lokasi ini sebagai objek dalam penelitian ini adalah Pengadilan Negeri Jombang kelas IB karena banyaknya kasus atau perkara yang masuk dalam pengadilan ini dan keberhasilannya dalam menyelesaikan banyak kasus-kasus tersebut.

Menurut Mangkunegara (2009:18) kinerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Ini menunjukkan bahwa instansi harus dapat memberi tanggung jawab kepada karyawannya sesuai dengan kemampuan atau keahlian dalam pekerjaan. Kinerja pegawai dapat dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang telah ditentukan.

Kinerja merupakan salah satu fokus utama yang harus diperhatikan. Untuk mengukur kinerja pegawai, Pengadilan Negeri Jombang melakukan penilaian kinerja. Penilaian kinerja di Pengadilan Negeri Jombang dilakukan dengan dua cara, yaitu penilaian capaian sasaran kerja pegawai dan penilaian perilaku kerja pegawai. Penilaian capaian kerja Pegawai Pengadilan Negeri Jombang dilakukan berdasarkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Penilaian kinerja pegawai di Pengadilan Negeri Jombang menggunakan pengelompokan nilai berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 tahun 2011, Pasal 15 tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan dinyatakan dengan sebutan dan angka yaitu:

sangat baik ( $\geq 91$ ), baik (76 - 90), cukup (61 - 75), kurang (51 -60), dan buruk ( $\leq 50$ ).

Tabel 1.1  
Data penilaian capaian kerja pegawai Pengadilan Negeri Jombang

Tahun	Rata-Rata Penilaian Kinerja	Keterangan
2018	88,01	Baik
2019	87,64	Baik

*Sumber: Data Sub Bagian Kepegawaian dan Tata Laksana*

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa rata-rata nilai sasaran kerja pegawai Pengadilan Negeri Jombang mulai dari tahun 2018 sampai tahun 2019 berada pada predikat baik. Capain kerja tersebut belum optimal karena Pada tahun 2018 rata-rata penilaian kinerja pada Pengadilan Negeri Jombang sebesar 88,01 sedangkan pada tahun 2019 rata-rata penilaian kinerja sebesar 87,64 mengalami penurunan sebesar 0,37.

Pengadilan Negeri Jombang dituntut untuk memiliki kinerja yang baik dan profesional, karena mempunyai tugas dan fungsi untuk melaksanakan sebagian urusan pelayanan pemerintahan oleh karena itu harus memberikan kinerja yang optimal kepada masyarakat. Akan tetapi masih terdapat beberapa pegawai yang tidak mematuhi peraturan yang berlaku dikantor. Hal ini didukung dengan hasil observasi dilapangan dan wawancara dengan Kasubag Kepegawaian dan Tata Laksana Pengadilan Negeri Jombang bahwa masih ada beberapa pegawai setelah jam istirahat terlambat kembali ke kantor, banyak pekerjaan yang tertunda atau tidak selesai sesuai jadwal, beberapa pegawai terlambat datang ke kantor.

Perilaku yang belum mencerminkan kinerja yang belum optimal tersebut diduga disebabkan oleh beberapa aspek yaitu: beban kerja dan komitmen pegawai

Iskandar (2012:26) berpendapat bahwa beban kerja merupakan faktor ekstrinsik individu yang menjadi sumber munculnya tekanan, karena beban kerja yang dihadapinya terlalu banyak. Usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai salah satunya adalah memperhatikan beban kerja pegawai. Beban kerja adalah salah satu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Beban kerja merupakan rangkaian kegiatan yang harus dilakukan dan diselesaikan oleh unit organisasi dalam waktu yang telah ditentukan. Banyaknya tugas dan tanggung jawab yang harus diemban oleh pegawai merupakan penyebab dari hasil kerja yang tidak maksimal.

Berdasarkan Rencana Strategis (Renstra) Pengadilan Negeri Jombang Tahun 2020-2024 menyebutkan yang menjadi kelemahan Pengadilan Negeri Jombang terletak pada aspek sumber daya aparatur peradilan yang menegaskan kurangnya pegawai pada Pengadilan Negeri Jombang, karena sejak tahun 2017 banyak pegawai yang mendapatkan promosi dan mutasi ke Pengadilan lain, juga ada yang pensiun dan meninggal dunia, dan sampai sekarang belum ada penggantinya. Didukung dengan hasil wawancara Kasubag Kepegawaian dan Tata Laksana Pengadilan Negeri Jombang menyatakan bahwa banyaknya jumlah perkara yang masuk setiap harinya tidak sesuai dengan jumlah pegawai di Pengadilan Negeri Jombang. Jumlah pegawai Pengadilan Negeri Jombang sebanyak 9 pejabat struktural, 10 panitera pengganti, 1 juru sita, 6 juru sita

pengganti, 6 staff pelaksana dibantu honorer sebanyak 15 orang. Untuk mencapai jumlah ideal Pengadilan Negeri Jombang masih memerlukan sekitar 8 orang terutama di Staff Kesekretarian, Panitera Pengganti, Juru Sita dan Wakil Ketua. Hasil wawancara dan berdasarkan Renstra 2020-2024 menyatakan Keterbatasan jumlah pegawai memberikan dampak pada tingginya beban kerja pegawai mengakibatkan sisa perkara yang meningkat seiring dengan meningkatnya jumlah perkara yang harus diselesaikan.

Tabel 1.2.  
Keadaan Perkara di Pengadilan Negeri Jombang Tahun 2017-2019

<b>Tahun</b>	<b>Sisa Tahun Lalu</b>	<b>Masuk</b>	<b>Putus</b>	<b>Sisa</b>
2017	47	26.499	26.496	50
2018	50	28.099	28.106	43
2019	43	63.567	63.465	145

*Sumber: SIPP Pengadilan Negeri Jombang*

Tabel 1.2 di atas menunjukkan keadaan perkara pada Pengadilan Negeri Jombang pada Tahun 2017-2019 bahwa terdapat perkara yang belum diputus pada tahun yang bersangkutan. Banyaknya jumlah perkara yang masuk ditambah dengan sisa perkara yang belum diputus pada tahun sebelumnya membuat pekerjaan pegawai semakin banyak.

Hasil wawancara dengan kasubag kepegawaian dan beberapa pegawai Pengadilan Negeri Jombang yang tersebar di berbagai sub bagian mengatakan bahwa beban kerja sehari-hari berlebih. Ketika jam kerja usai beberapa pegawai masih tetap berada dikantor sampai malam hari karena masih ada pekerjaan yang

belum terselesaikan. Banyaknya pekerjaan dan jumlah sumber daya manusia yang kurang membuat pegawai sering lembur.

Faktor yang tidak kalah penting yang mempengaruhi kinerja selain beban kerja adalah Komitmen yang dimiliki oleh pegawai tersebut terutama dalam hal komitmen afektif. Komitmen afektif merupakan bagian dari Komitmen organisasional yang mengacu kepada sisi emosional yang melekat pada diri seorang pegawai terkait keterlibatannya dalam sebuah organisasi. Pada Pengadilan Negeri Jombang Penilaian perilaku kerja dilakukan guna mengukur kualitas kerja pegawai penilaian melibatkan aspek orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan. Adapun hasil penilaian perilaku kerja pegawai Pengadilan Negeri Jombang sebagai berikut:

**Tabel 1.3**  
**Data Penilaian Perilaku Kerja Pengadilan Negeri Jombang**

No	Tahun	Indikator						Hasil
		Orientasi pelayanan	Integritas	Komitmen	Disiplin	Kerjasama	Kepemimpinan	
1	2018	87	86	86	84	87	85	86
2	2019	86	86	82	83	84	86	84

*Sumber: Sub Bagian Kepegawaian Dan Tata Laksana Pengadilan Negeri Jombang*

Dilihat dari tabel 1.3 diatas dari ke lima aspek penilaian yang dilakukan pada Pengadilan Negeri Jombang menunjukkan nilai komitmen pada tahun 2019 memiliki nilai paling rendah dibandingkan dengan nilai aspek yang lainnya.

Komitmen afektif merupakan satu dari beberapa faktor yang yang mempengaruhi kinerja pegawai Pengadilan Negeri Jombang. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara Kasubag Pengadilan Negeri Jombang menyatakan

pegawai kurang memiliki keterlibatan aktivitas sesama rekan kerja yang mengakibatkan kurangnya kekompakan dalam suatu ruangan kerja. Menurut Allen dan Mayer 1990 Kondisi tersebut disebabkan oleh faktor kedekatan sesama anggota organisasi sehingga kurangnya komitmen afektif akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan. Adanya komitmen afektif dalam pekerjaan akan dilakukan seefektif mungkin. Bilamana komitmen afektif tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Menurut Boon (2006), menyatakan bahwa komitmen afektif dinilai lebih tinggi daripada komitmen normatif dan kontinuan, sedangkan komitmen normative dinilai lebih tinggi daripada komitmen kontinuan (komitmen rasional). komitmen afektif merupakan komponen yang dianggap paling penting, karena merupakan inti dari komitmen organisasi (Mercurio, 2015). Hal yang serupa dijelaskan dalam penelitian Amir dan Ayesha (2011) yang menyatakan rendahnya komitmen afektif memberikan dampak pada kinerja karyawan dalam bekerja, *turnover*, dan tingkat absensi karyawan. Oleh karena itu, dalam konteks penelitian ini dapat dikatakan bahwa pegawai yang mempunyai komitmen afektif akan lebih bernilai bagi organisasi dibandingkan kedua tipe komitmen yang lain karena sudah melibatkan faktor emosional sehingga pegawai dengan komitmen afektif akan bekerja dengan perasaan senang dan menikmati peranannya dalam organisasi.

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Paramitadewi (2017) yang meneliti tentang Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja

Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Sutoyo (2016) yang meneliti tentang Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah bahwa terdapat pengaruh negatif antara beban kerja terhadap kinerja pegawai

Menurut penelitian Sri dan Fatmawati (2017) yang meneliti tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pertanahan Nasional Kota Medan menemukan bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen afektif, kaomitmen normative, dan komitmen continuous terhadap kinerja keryawan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penelitian ini berjudul **Pengaruh Beban Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawi Pengadilan Negeri Jombang.**

### **1.2.Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja pegawai Pengadilan Negeri Jombang?
2. Bagaimana pengaruh Komitmen Afektif terhadap Kinerja pegawai Pengadilan Negeri Jombang?

### **1.3. Tujuan Penelitian**



Berkaitan dengan perumusan masalah yang disebutkan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi mengenai:

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja pegawai Pengadilan Negeri Jombang.
2. Pengaruh Komitmen Afektif terhadap Kinerja pegawai Pengadilan Negeri Jombang.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

##### **1. Bagi Penulis**

Sebagai alat untuk mempraktikkan teori-teori yang telah diperoleh selama perkuliahan sehingga penulis dapat menambah pengetahuan secara praktis mengenai masalah-masalah yang dihadapi oleh perusahaan dan organisasi.

##### **2. Bagi Instansi**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi instansi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

##### **3. Bagi Pihak Akademis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan khususnya terhadap ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya mengenai tema yang sama.

### **1.5.Batasan Masalah**

Agar Penelitian lebih terarah dan karena keterbatasan peneliti maka penelitian ini dibatasi hanya Pengaruh Beban Kerja Dan Komitmen Afektif Terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Jombang.