

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan bagi keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan, baik pada organisasi publik maupun private. Pencapaian sasaran dan tujuan strategis organisasi, dibutuhkan individu atau sumber sumber daya manusia yang kompeten, handal, dan visioner. Kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki harus sejalan dengan arah visi dan misi organisasi. Oleh karenanya, harus ada kesesuaian antara kompetensi individu dengan kompetensi inti organisasi. Di lingkungan pegawai negeri dalam rangka menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas pekerjaan, telah di buat suatu ketentuan peraturan disiplin pegawai negeri sipil, sebagai suatu peraturan yang memuat keharusan, larangan, dan sanksi apabila keharusan tidak dilaksanakan atau larangan dilanggar.

Salah satu tolak ukur dari kedisiplinan ini adalah kehadiran dan kepulangan pegawai tepat waktu sesuai dengan jadwal yang ditentukan. Pada Kementerian Agama Kabupaten Bangkalan sudah menggunakan alat modern berupa alat absensi dengan sidik jari yang tidak dapat diwakilkan kepada orang lain. Namun hal ini juga masih saja ada pegawai yang masih telat dalam hal kedatangan di kantor, sehingga ada karyawan yang tidak mengikuti acara apel pagi yang telah diprogramkan di dalam Kementerian Agama Kabupaten Bangkalan. Seorang pegawai yang memiliki kualitas sumber daya manusia tinggi akan menunjukkan perilaku yang

mencerminkan adanya kedisiplinan, kesungguhan, motivasi maupun etos kerja yang tinggi dalam menghadapi dan mengerjakan tugas-tugasnya, terutama dalam penggunaan waktu yang ada pada saat bekerja.

Penggunaan waktu yang ada dapat dikatakan ideal apabila menunjukkan adanya efisiensi waktu dalam kinerjanya ketika dihadapkan pada tugas-tugasnya. Seorang pegawai yang bekerja efisien akan menunjukkan perilaku seperti bekerja menurut rencana, menyusun rangkaian pekerjaan menurut urutan yang tepat, membiasakan diri untuk memulai dan menyelesaikan pekerjaan dengan seketika, tidak melakukan pekerjaan yang semacam, serta merubah pekerjaan rutin atau pekerjaan yang memakai otak menjadi pekerjaan otomatis, yang semuanya itu menunjukkan adanya perilaku menghargai waktu. Dari hasil observasi yang dilakukan menunjukkan bahwa hampir setengah dari minggu kerja merupakan waktu yang hilang bagi instansi. Jam-jam istirahat resmi diperpanjang sendiri oleh para pekerjanya. Para pegawai juga mengambil “istirahat” sendiri yang tidak resmi, misalnya dengan membaca koran atau berbincang-bincang dengan rekan kerjanya. Berdasarkan hasil observasi ini mencerminkan bahwa tidak sedikit pegawai yang kurang dapat memanfaatkan waktu yang tersedia untuk benar-benar bekerja.

Seringkali memang dalam dunia kerja terdengar suatu kenyataan bahwa pegawai dalam menghadapi tugas dan kewajibannya terbersit keengganan dan ataupun perasaan malas untuk mengerjakannya. Perasaan enggan yang diikuti dengan penundaan untuk mengerjakan tugas ini bersumber dari kondisi psikologis dalam diri individu, yang mendorongnya untuk menghindari tugas-tugas yang seharusnya dikerjakannya, hal itu dinamakan

dengan istilah prokrastinasi. Prokrastinasi memang dapat terjadi dalam segala aspek kehidupan dan siapa saja dapat mengalaminya, tidak mengenal umur, ras, jenis kelamin, suku dan agama. Setiap individu, dari yang muda sampai tua, pintar ataupun bodoh, dan dari yang pengangguran sampai para pekerja yang telah sukses secara profesional sekalipun, dapat menjadi seorang prokrastinator, yaitu individu yang mengetahui apa yang ingin dilakukannya dan sadar dapat melakukannya tetapi tidak juga segera memulainya ketika menghadapi suatu tugas, baik disengaja maupun tidak disengaja, serta merasa tidak dapat menghentikannya.

Para pegawai dalam melaksanakan tugas mengenai membuat laporan rutin sebagian besar tidak terdapat masalah dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut, akan tetapi ketika mendapat pekerjaan atau tugas yang agak sulit yang diberikan oleh atasan, hal itu cenderung telat dari jadwal yang telah diperkirakan. Hal ini berarti kurangnya kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan atasan kepada pegawainya, atau berarti bisa juga pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan kriteria skill dan kemampuan pegawai terhadap pekerjaan tersebut. Dan dampaknya akan berakibat terhadap kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang melakukan prokrastinasi akan menjadi berkurang rasa tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya. Hal ini mengakibatkan dirinya kurang optimal dalam mengerjakan tugas-tugas yang harus dikerjakannya dan banyak waktu yang terbuang sia-sia. Tidaklah mengherankan apabila produktivitas kerja seorang pegawai menurun sebagai akibat dari prokrastinasi yang telah dilakukannya. Selain itu, apabila kondisi yang demikian ini terus berkelanjutan maka dimungkinkan dapat memunculkan konflik antara dirinya

dengan atasan maupun rekan sekerjanya, hilangnya kesempatan promosi yang hendak diberikan terhadap dirinya, turunnya peringkat atau jabatan yang selama ini dipercayakan kepadanya dan lebih parah lagi.

Mengingat begitu besarnya dampak negatif yang dapat ditimbulkan oleh disiplin kerja dan prokrastinasi terhadap kinerja seorang pegawai, maka hendaknya segera diatasi secara bijaksana demi kepentingan berbagai pihak, baik itu bagi pegawai, instansi, dan orang-orang di sekitar.

Dari alasan inilah yang mendorong untuk dilakukan penelitian yang berjudul ***“Pengaruh Disiplin Kerja dan Prokrastinasi kerja terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama di Kabupaten Bangkalan”***.

1.2 Rumusan Masalah

Penelitian ini bermaksud mengetahui pengaruh Disiplin kerja dan Prokrastinasi kerja terhadap Kinerja pada Kementerian Agama di Kabupaten Bangkalan. Maka permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Disiplin kerja akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama di Kabupaten Bangkalan?
2. Apakah Prokrastinasi akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama di Kabupaten Bangkalan?
3. Manakah yang berpengaruh dominan dari kedua variabel tersebut terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama di Kabupaten Bangkalan?
4. Apakah disiplin kerja dan prokrastinasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama di Kabupaten Bangkalan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang diuraikan diatas, maka dapat diambil tujuan dari penelitian ini, yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama di Kabupaten Bangkalan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Prokrastinasi terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama di Kabupaten Bangkalan
3. Untuk mengetahui pengaruh mana yang lebih besar antara Disiplin kerja dan Prokrastinasi kerja terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama di Kabupaten Bangkalan.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan prokrastinasi secara simultan terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama di Kabupaten Bangkalan.

1.4 Manfaat penelitian

Dari pelaksanaan penelitian ini dapat kiranya memberikan dua buah manfaat yaitu :

1. Bagi kalangan akademis atau masyarakat
Dapat menambah wacana pengetahuan tentang pengelolaan sumber daya manusia, sehingga pada gilirannya dapat memberikan sumbangan saran dalam pengelolaan sumber daya manusia khususnya di kantor Kementerian Agama Kaupaten Bangkalan dan Organisasi lain pada umumnya.

2. Bagi Kementerian Agama Kabupaten Bangkalan.

Dapat memberikan sumbang saran bagi kantor Kementerian Agama Kabupaten Bangkalan, mengenai pengaruh disiplin kerja dan prokrastinasi kerja terhadap kinerja, dapat menambah dan memperluas wawasan, dan juga dapat memberikan sumbang saran bagi pembaca yang mungkin berminat untuk penelitian lebih lanjut dan lebih mendalam.

3. Bagi peneliti

Diharapkan berguna untuk menambah dan memperdalam pengetahuan yang telah didapat pada masa kuliah yang berkaitan dengan teori Pengaruh Disiplin kerja dan Prokrastinasi kerja terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama di Kabupaten Bangkalan.