

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja merupakan penggambaran mengenai tingkat tercapainya suatu pelaksanaan kegiatan atau kebijakan untuk mencapai terwujudnya sebuah visi, misi dan tujuan organisasi yang dimasukkan kedalam perencanaan strategis suatu organisasi, Moeheriono (2012:95). kinerja merupakan hasil atau tingkat berhasilnya seseorang dalam periode tertentu didalam melaksanakan tugas seperti standar keberhasilan kerja dan target yang telah ditentukan dan disepakati bersama, Muhammad Sandy (2015:12). Menurut Rivai (2013:604), kinerja digunakan untuk seluruh aktivitas dari organisasi dalam suatu periode yang terdiri dari biaya masa lalu dengan dasar pertanggung jawaban, akuntabilitas manajemen dan efisiensi.

Deskripsi dari kinerja menyangkut tiga komponen penting, yaitu: ukuran, tujuan dan penilaian. setiap unit organisasi memiliki tujuan. Tujuan ini merupakan strategi untuk meningkatkan kinerja. Tujuan dapat memberikan arahan dan dapat memengaruhi sifat personel dalam pencapaian tujuan yang diharapkan organisasi.

Ukuran-ukuran kinerja terdiri dari kinerja keuangan dan kinerja non keuangan. Kinerja keuangan merupakan gambaran dari pencapaian keberhasilan perusahaan dapat diartikan sebagai hasil yang telah dicapai atas berbagai aktivitas yang telah dilakukan. Dapat dijelaskan bahwa kinerja keuangan adalah suatu analisis yang dilakukan untuk melihat sejauh mana suatu perusahaan telah melaksanakan dengan menggunakan aturan-aturan pelaksanaan keuangan secara baik dan benar (Fahmi, 2012:2). ukuran kinerja keuangan berdasarkan ukuran angka dalam satuan nilai uang, sedangkan kinerja non-keuangan adalah kinerja atau keberhasilan yang dinilai tidak berdasarkan ukuran-ukuran angka dalam satuan nilai uang.

sedangkan penilaian kinerja merupakan proses standarisasi pekerjaan dan penilaian pekerjaan yang telah dilakukan dengan menggunakan parameter standar kerja yang telah ditetapkan tersebut, Budiyanto (2013:57). Dengan demikian, maka diperkukanya penilaian kinerja yang menjadi landasan untuk mendesain sistem penghargaan, agar personel menghasilkan kinerjanya yang sejalan dengan kinerja yang diharapkan oleh organisasi atau perusahaan.

Dari pengertian diatas Pentingnya untuk mengukur Penilaian kinerja karena penilaian kinerja merupakan salah satu aspek penting dalam pengelolaan pegawai dalam suatu organisasi. Pemahaman mengenai kinerja yang diharapkan menjadi starting point dalam penilaian kinerja. Seluruh pegawai harus memahami konsep kinerja yang diterapkan dan memahami apa yang diharapkan dari mereka. Kemudian, seluruh pihak yang terkait dengan penilaian kinerja. harus memahami aspek-aspek yang akan dijadikan penilaian kinerja. Melalui pemahaman ini, kesalah pahaman mengenai penilaian kinerja dapat diminimalisir.

Didalam kepolisian, pengukuran keuangan dan non keuangan sangat penting dalam pengelolaan kinerja polisi. (*Chastterton et al. 1996 and Home Office, 2004 dalam solihin and pike, 2010*) Pengukuran kinerja non-keuangan bisa digunakan sebagai indikasi pengukuran kinerja keuangan baik jangka pendek dan sebagai bahan acuan untuk kinerja jangka panjang *Lau and Sholihin (2005)* berargumen penggunaan pengukuran non-keuangan jangka panjang cenderung menghasilkan perilaku karyawan yang lebih positif dari pada yang dihasilkan oleh penggunaan pengukuran keuangan jangka pendek. Pengukuran kinerja non-finansial memiliki peran yang sangat penting bagi organisasi publik karena pengukuran kinerja tersebut dapat membantu pembuat keputusan dalam menilai bagaimana kinerja individu dalam organisasi pemerintah dapat memberikan kualitas pelayanan kepada publik.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mawarni (2015) menjelaskan Beberapa dekade terakhir penggunaan pengukuran kinerja non-finansial meningkat signifikan sehubungan dengan keterbatasan dari penggunaan pengukuran kinerja berbasis keuangan. Terutama di sektor publik yang tidak berfokus pada orientasi profit/laba penggunaan pengukuran non-finansial menjadi sangat penting, misalnya kualitas pelayanan, jasa dan sebagainya. Penelitian yang dilakukan Sholihin dan Pike (2010) menjelaskan tentang bagaimana pengaruh pengukuran kinerja, keadilan prosedural dan interpersonal dalam komitmen organisasi di kepolisian. tujuan penelitian ini difokuskan pada sektor publik khususnya di institusi kepolisian karena institusi kepolisian merupakan pelayanan publik yang bergantung dari dedikasi para anggotanya dan seringkali menjadi sorotan masyarakat.

Tabel 1.1

Peringkat Kinerja Institusi Kepolisian Provinsi Lampung

No	Nama institusi	Peringkat Kinerja
1	Polda Lampung	Pertama I
2	Polresta Bandar Lampung	Kedua II
3	Polres Metro	Ketiga III
4	Polres Lampung Selatan	Keempat IV
5	Polres Lampung Utara	Kelima V
6	Polres Lampung Tengah	Keenam VI
7	Polres Tanggamus	Ketujuh VII
8	Polres Tulang Bawang	Kedelapan VIII
9	Polres Lampung Barat	Kesembilan IX
10	Polres Lampung Timur	Kesepuluh X
11	Polres Tulang Bawang Barat	Kesebelas XI
12	Polres Way Kanan	Keduabelas XII
13	Polres Mesuji	Ketigabelas XIII

Sumber : Polda Lampung, 2019

Khususnya di daerah Lampung saat ini institusi kepolisian Lampung terus berusaha untuk meningkatkan kualitas kinerja pelayanan publik, hal ini dilihat dari Tabel 1.1. Dengan adanya penilaian kinerja didalam institusi kepolisian khususnya daerah Lampung diharapkan institusi kepolisian dapat lebih meningkatkan kualitas pelayanan publik khususnya pelayanan kepada masyarakat. Peringkat ini dinilai dari penilaian Evaluasi (akuntabilitas kinerja instansi pemerintah) AKIP yang dilakukan oleh Polda Lampung. Hasil penilaian AKIP merupakan representative akuntabilitas kinerja terhadap program dan anggaran yang menjadi tanggung jawab tiap institusi kepolisian. Juara pertama dengan kinerja terbaik yaitu berhasil diraih oleh Polda Lampung, juara kedua berhasil diraih oleh Polresta Bandar Lampung, sedangkan juara ketiga berhasil diraih oleh Polres Metro. Dengan adanya penilaian kinerja ini diharapkan institusi kepolisian dapat semakin meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat dan terus berusaha untuk membenahi, memperbaiki citra dimata masyarakat dengan menjadi lebih baik lagi dan terus berusaha kembali menumbuhkan kepercayaan dimata masyarakat (sumber Polda Lampung 2019).

penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mawarni (2015) pengukuran kinerja dapat memberikan pedoman yang jelas bagi para anggota organisasi untuk melakukan kegiatan pekerjaan seperti yang telah dijelaskan didalam tugas dan fungsi pada masing-masing karyawan. Sehingga setiap karyawan mempunyai tujuan dan fungsinya masing-masing. didalam penelitian Hall (2008) Hall menemukan bahwa adanya hubungan yang positif antara sistem pengukuran kinerja dengan kejelasan peran. dilihat dari kejelasan individu merupakan aspek pertama untuk mengurangi *job tension* dilihat dari kejelasan individu dari pekerjaan tersebut diatas sehingga dapat mengurangi ketidak jelasan peran. Burney dkk (2009) bahwa sistem pengukuran kinerja dapat mengurangi ketidak jelasan peran yang akhirnya dapat mengurangi *job tension*.

Tekanan kerja yang dirasakan oleh karyawan dilingkungan kerja akan mengakibatkan *job tension* seperti stress dan sebagainya yang akhirnya akan

berpengaruh pada kinerja karyawan. Mawarni (2015) menemukan bahwa pengukuran tekanan kerja dapat menurunkan kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Soesatyo (2014) tingginya tekanan kerja terhadap *job tension* akan berdampak pada kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pemahaman diatas, kami berpendapat bahwa sistem pengukuran kinerja non- finansial dapat membantu mengurangi *job tension*. Dengan berkurangnya *job tension* maka akan dapat meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana hubungan antara pengukuran kinerja non-finansial, *job tension*, dan kinerja karyawan.

Penelitian ini melihat dari penelitian Mawarni (2015) yang memberikan masukan dan kontribusi literatur mengenai penggunaan sistem pengukuran kinerja non-finansial dan dampak terhadap kinerja karyawan melalui *job tension*. Tanuwijaya dan soenhadji (2009), menyimpulkan secara bersamaan kemampuan karyawan, kesempatan berkinerja, kejelasan aturan dan penghargaan mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitan yang dilakukan oleh Lau dan Sholihin (2005) menyatakan bahwa pengukuran non-finansial mempengaruhi kepuasan kinerja karyawan, dan ukuran finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini mengacu kepada penelitian sebelumnya yang sudah dilakukan oleh Mawarni (2015) meneliti tentang sistem pengukuran kinerja non-finansial pada peningkatan kinerja anggota melalui *job tension*. Peneliti tertarik akan penelitian ini karena pembahasan tentang penelitian ini membahas tentang organisasi sektor publik khususnya insitusi kepolisian karena isntitusi kepolisian merupakan institusi yang bergerak sektor non profit atau jasa. penelitian sebelumnya melakukan penelitian di wilayah polda lampung, wilayah polresta Bandar lampung, polres metro, dan wilayah polres lampung selatan, namun penulis akan meneliti beberapa wilayah lagi seperti polres pesawaran, polres lampung selatan (kalianda) dan polres lampung tengah agar hasil yang didapatkan bisa lebih baik lagi dan cakupan penelitian bisa lebih luas lagi, berdasarkan uraian atau

penjelasan diatas maka peneliti mengambil judul penelitian ini: “ **Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja Non- Finansial Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian, *Job tension* Sebagai Faktor Mediasi**”

1.2 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini adalah bertujuan untuk menjelaskan pengaruh sistem pengukuran kinerja non-keuangan, ketegangan pekerjaan, pada kinerja dari anggota polisi. Dalam rangka mencapai tujuan penelitian, penelitian ini dilakukan di institusi kepolisian di Provinsi Lampung. penulis menggunakan *Structural Equation Model*, khususnya *SmartPLS*.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh hubungan antara sistem pengukuran kinerja non-finansial terhadap kinerja anggota kepolisian?
2. Apakah terdapat pengaruh hubungan antara sistem pengukuran kinerja non-finansial terhadap *job tension*?
3. Apakah terdapat pengaruh hubungan antara *job tension* terhadap kinerja anggota kepolisian?

1.4 Tujuan Penelitian

1. untuk membuktikan secara empiris apakah terdapat pengaruh hubungan antara sistem prngukuran non-finansial terhadap kinerja anggota kepolisian?
2. untuk membuktikan secara empiris apakah terdapat pengaruh hubungan antara sistem pengukuran kinerja non-finansial terhadap *job tension*?
3. untuk membuktikan secara empiris apakah terdapat pengaruh hubungan antara *job tension* terhadap kinerja anggota kepolisian?

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak diantaranya:

1. Untuk Institusi kepolisian

Diharapkan dapat membawa implikasi terhadap institusi kepolisian sebagai masukan bagi institusi kepolisian untuk melihat manfaat penggunaan pengukuran kinerja terhadap peningkatan kinerja anggota kepolisian.

2. Untuk Penulis

Menambah dan mengembangkan pengetahuan mengenai pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja Non-Finansial Dan Finansial Terhadap Kinerja Kepolisian, *Job tension* Sebagai Faktor Mediasi

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran yang cukup jelas tentang penelitian ini maka disusunlah suatu sistematika penulisan yang berisi mengenai informasi materi serta hal-hal yang berhubungan dengan penelitian ini. Adapun sistematika penelitian tersebut adalah sebagai berikut.

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis menguraikan latar belakang secara umum, ruang lingkup/batasan penelitian yang membatasi permasalahan, tujuan, manfaat dan sistematika penulisan yang merupakan gambaran dari keseluruhan bab.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini memuat tentang teori-teori yang mendukung penelitian yang akan dilakukan oleh penulisan.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi metode-metode pendekatan penyelesaian permasalahan yang dinyatakan dalam perumusan masalah.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini diuraikan deskripsi objek penelitian, analisis kuantitatif, interpretasi hasil serta penjelasan terkait argumentasi yang sesuai dengan hasil penelitian.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini penulis berusaha untuk menarik beberapa kesimpulan penting dari semua uraian dalam bab-bab sebelumnya dan memberikan saran-saran yang dianggap perlu untuk pihak yang terkait.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN