

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam perkembangan teknologi yang semakin maju, tentunya dibutuhkan sumber daya manusia yang handal untuk menciptakan suatu sinergi yang baik dalam sebuah institusi. Untuk itu suatu institusi diharapkan untuk memberikan kinerja terbaik kepada masyarakat agar menghasilkan penilaian yang baik dari masyarakat. Untuk mendapat penilaian yang baik dari masyarakat maka dari itu sebuah institusi harus memiliki Standar Operasional Prosedur guna mengarahkan dan memberikan aturan tertulis kepada setiap pegawai dalam menjalankan setiap tugas sesuai tupoksi masing-masing, sehingga hal tersebut dapat menghasilkan kinerja yang maksimal. Kinerja yang maksimal dan profesional akan berpengaruh pada hasil akhir untuk itu perlu adanya kerjasama yang baik antar pegawai di lingkungan Kejaksaan Negeri Kota Probolinggo.

Kinerja dapat diartikan sebagai suatu hasil yang telah dicapai oleh seseorang dalam dunia kerja yang mana bisa kita dapat melalui tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Pada dasarnya suatu perusahaan bukan saja mengharapkan seorang trainee yang memiliki kecakapan yang baik dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kinerja pula dapat diartikan sebagai sebuah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan Sumber Daya Manusia (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi (Abdullah 2014: 3).

Kejaksaan Negeri Kota Probolinggo merupakan salah satu institusi yang bergerak dalam bidang penegakan hukum yang memberikan kontribusi dalam

penegakan hukum di wilayah Kota Probolinggo. Berbagai bentuk pelayanan hukum yang terdapat pada Kejaksaan Negeri Kota Probolinggo seperti : Pelayanan hukum secara gratis, pelayanan pengambilan tilang, pelayanan pengambilan barang bukti, dsb. Dalam memberikan pelayanan terkait penegakan hukum yang maksimal kepada masyarakat tentu saja ada kebijakan Standar Operasional Prosedur yang harus dijadikan landasan untuk pegawai kejaksaan negeri kota probolinggo dalam setiap menjalankan tugasnya. Untuk itu perlu dilakukan upaya maksimal kepada setiap individu pegawai Kejaksaan Negeri Kota Probolinggo agar dapat menjalankan Standar Operasional Prosedur dengan baik dan benar sesuai aturan yang ada. Tentu saja setiap pegawai yang telah berkontribusi maksimal dan bekerja sesuai dengan yang telah ada akan mendapatkan suatu penghargaan (*reward*) dari pimpinan berupa kenaikan gaji, tunjangan dll.

Menurut Rivai dalam Romli (2019:28) “bahwa bentuk-bentuk penghargaan atau kompensasi dapat dibedakan atas : Gaji, Upah, Insentif, dan Kompensasi Tidak Langsung (*Fringe Benefit*)”. Untuk itu suatu penghargaan akan didapat jika pegawai memiliki sebuah *passion* dalam bekerja. Menurut Covey dalam Monica (2015:2) “mengatakan bahwa *passion* adalah keinginan yang membara keyakinan kuat dan dorongan yang membuat orang disiplin untuk mencapai visinya”. Pertula dalam Monica (2015:2) merumuskan 5 dimensi konstruk *passion*. Kelima dimensi itu adalah keterkaitan bermakna (*meaningfull connection*), dorongan internal (*internal*

drive), larut dalam pekerjaan (*work ansorption*), rasa riang (*joy*), dan perasaan memiliki energi (*subjective vitality*).

Passion sendiri meliputi semangat kerja, motivasi kerja dll. Jika kedua unsur tersebut baik *reward* ataupun *passion* saling berpengaruh maka akan berdampak kepada peningkatan kinerja pegawai pada kejaksaan negeri kota probolinggo. Hubungan antara kebijakan SOP tentang *Passion* terhadap kinerja pegawai. Sigmundsson dalam Halim (2019: 604) menyatakan bahwa “*passion* adalah perasaan kuat terhadap pentingnya nilai pribadi yang mendorong perilaku seseorang untuk mengespresikan nilai pribadi tersebut.

Pengetahuan tentang *passion* terhadap kinerja pegawai perlu untuk diketahui guna memberi informasi tentang *passion* yang ada dalam pekerjaan untuk kemudian dimaksimalkan agar tercapainya kinerja yang baik. Dalam penelitian terdahulu yang berjudul. Pengaruh *Passion* dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Mahasiswa Dalam Menjalankan Bisnis. Oleh Halim, Stefanus Alvian. 2019. Menunjukkan bahwa *Passion* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mahasiswa. Hubungan antara Reward terhadap Kinerja Pegawai menurut Rahim dan Daud dalam Putu, dkk (2019:43) “mendefinisikan bahwa *reward* adalah salah satu tindakan timbal balik yang diberikan oleh suatu organisasi atau pimpinan kepada karyawan ketika telah dianggap mampu melakukan tindakan atau tugas yang diberikan organisasi secara tepat dan tepat”. Menurut Rivai dalam Romli (2019:28) “bahwa bentuk-bentuk penghargaan atau kompensasi dapat dibedakan atas : Gaji, Upah, Insentif, dan Kompensasi Tidak Langsung (*Fringe Benefit*)”.

Perlu untuk diketahui bahwa hubungan antara *reward* terhadap kinerja pegawai karena hal tersebut bisa dimaksimalkan dan demi tercapainya kinerja yang baik. Dalam penelitian terdahulu yang berjudul “Pengaruh Pemberian Penghargaan Terhadap Kinerja Pada Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Yayasan Khairul Huda Kota Serang Banten” oleh Ombi Romli (2019) menunjukkan bahwa *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan.

Kinerja yang baik diharapkan mampu memberikan hasil yang maksimal baik bagi individu ataupun institusi tempat bekerja. Menurut Kasmir dalam Halim (2019: 604-605) berpendapat bahwa “kinerja ialah hasil kerja dan juga perilakunya dalam penyelesaian tanggung jawab yang diberikan pada waktu yang ditentukan”.

Berdasarkan observasi di Kantor Kejaksaan Negeri Kota Probolinggo, dalam memberikan hasil yang maksimal saat bekerja tentu memerlukan *passion* untuk mendapat beberapa penghargaan yang diberikan oleh Pemerintah salah satunya adalah sertifikasi WBK (Wilayah Bebas Korupsi) pada tahun 2020. Penghargaan WBK diperuntukkan bagi instansi yang terbebas dari korupsi. Tentu penghargaan tersebut tidak mudah untuk di dapat perlu konsistensi dalam menerapkan kebijakan SOP (Standar Operasional Prosedur) demi terciptanya *passion* dalam bekerja dan dari hal tersebut akan menghasilkan penghargaan (*reward*) terhadap kinerja pegawai di Kejaksaan Negeri Kota Probolinggo

Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang berjudul Pengaruh Sistem Penghargaan (*Reward*) Terhadap Kinerja Trainee Di Hotel Holiday In Resort Baruna Bali oleh Putu Panca Adi Pratiwi Indah, dkk, 2019. Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa, Hotel Holiday Inn Resort Baruna Bali memberikan *reward* berupa sertifikat atau penghargaan kepada *trainee* atas kesuksesan kerja yang dicapai.

Maka dari itu peneliti tertarik ingin melakukan suatu penelitian yang ada di Kejaksaan Negeri Kota Probolinggo tentang **“Analisis Pengaruh *Passion* dan *Reward* Terhadap Kinerja Pegawai di Kejaksaan Negeri Kota Probolinggo”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh signifikan antara *Passion* dan *Reward* secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di Kejaksaan Negeri Kota Probolinggo ?
2. Adakah pengaruh signifikan *Passion* dan *Reward* secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Kejaksaan Negeri Kota Probolinggo?
3. Variabel manakah diantara *Passion* dan *Reward* berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai di Kejaksaan Negeri Kota Probolinggo ?

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka peneliti perlu mengadakan pembatasan masalah agar mengarah pada tujuan yang akan dicapai sehingga peneliti hanya membatasi permasalahan penelitian tersebut sebagai berikut :

1. Peneliti hanya membatasi permasalahan penelitian ini hanya pada Analisis Pengaruh *Passion* dan *Reward* dalam Kinerja Pegawai di Kejaksaan Negeri Kota Probolinggo
2. Responden yang diteliti adalah pegawai di Kejaksaan Negeri Kota Probolinggo baik ASN (Aparatur Sipil Negara) dan PPNP (Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri)
3. Hasil penelitian adalah hasil penyebaran kuesioner dari responden.
4. Penelitian ini berkaitan dengan *Passion* dan *Reward* di Kejaksaan Negeri Kota Probolinggo

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan tersebut, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Pengaruh *Passion* dan *Reward* secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di Kejaksaan Negeri Kota Probolinggo.
2. Untuk mengetahui *Passion* dan *Reward* secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Pada Kejaksaan Negeri Kota Probolinggo

3. Menganalisis diantara variabel *Passion* dan *Reward* yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai di Kejaksaan Negeri Kota Probolinggo

1.4.2 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Akademisi

Dalam melakukan penelitian ini, diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan agar dijadikan referensi untuk Universitas Panca Marga Probolinggo mengenai *Passion* dan *Reward* terhadap Kinerja Pegawai di Kejaksaan Negeri Kota Probolinggo

2. Bagi Praktisi

Sebagai bahan referensi dan wawasan baru mengenai penelitian serta dapat dijadikan pengalaman untuk menjalankan penelitian yang lain .

1.5 Asumsi Penelitian

Menurut Sugiyono (2016: 54) “Asumsi merupakan pernyataan diterima kebenarannya tanpa pembuktian”. Dalam penelitian ini peneliti mengemukakan beberapa asumsi yang dapat dijadikan suatu pendapat yang dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya. Adapun asumsi dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Kejaksaan Negeri Kota Probolinggo memiliki *Passion* maupun *Reward* yang berbeda dengan instansi lain

2. Para Pegawai Kejaksaan Negeri Kota Probolinggo memiliki *Passion* yang berbeda dalam pelaksanaan tugas dengan instansi lain
3. Kinerja pada masing-masing pegawai di Kejaksaan Negeri Kota Probolinggo berbeda anantara satu dengan lainnya.

