

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam setiap organisasi memiliki cara tersendiri dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia untuk mencapai visi organisasi. Keberhasilan dalam setiap rencana organisasi merupakan satu ukuran tersendiri didalam diri masing masing individu yang ada dalam organisasi, Hal ini akan memberikan konsekuensi bahwa setiap organisasi harus merespon dan menghadapi semua tantangan yang terkait dengan perubahan lingkungan strategis. Agar tercapainya tujuan organisasi yang baik dimasa yang akan datang maka sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting untuk diperhatikan.

Hal ini dikarenakan Sumber Daya manusia mempunyai peran yang sangat penting seperti yang diketahui bahwa kinerja organisasi dipengaruhi dengan kualitas sumber daya manusianya. Kinerja yang baik merupakan hal yang tentunya diinginkan pencapaiannya oleh setiap perusahaan atau organisasi. Oleh sebab itu Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya yaitu sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya dan merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang sesuai dengan standar yang telah ditentukan, dengan standar tersebut diharapkan kinerja seseorang dalam sebuah organisasi mampu menghasilkan mutu pekerjaan yang baik serta jumlah pekerjaan yang sesuai dengan standar (Siti Hidayah dan Haryani, 2013).

Menurut Viethzal (2004: 309) kinerja pegawai adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan pelaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuannya.

Aspek yang paling mendasar dalam pengelolaan pegawai dalam organisasi adalah berkaitan dengan pengelolaan sikap kearah yang positif, sehingga karakteristik pekerjaan dan keadilan prosedural pegawai dapat mencapai hasil yang positif pula dalam peningkatan kinerja pegawai tersebut. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah karakteristik pekerjaan. Membahas masalah karakteristik tidak lepas dari membahas rancangan pekerjaan.

Menurut Handoko (2012: 155) menjelaskan bahwa karakteristik pekerjaan sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan karakteristik pekerjaan adalah keberadaan suatu pekerjaan dalam organisasi yang disusun mulai dari design pekerjaan yaitu penetapan kegiatan-kegiatan individu atau kelompok karyawan secara organisasi. Tujuannya adalah untuk mengatur penugasan kerja untuk memenuhi kebutuhan organisasi, teknologi dan keprilakuan. Maka, karakteristik pekerjaan dalam sebuah organisasi akan mempengaruhi kinerja karena di dalam karakteristik pekerjaan dibedakan dalam sifat-sifat pekerjaan secara lebih khusus, kemudian disusun dari mulai design pekerjaan selanjutnya

berdasarkan kebutuhan dan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas yang diemban sehingga dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan akan lebih terfokus pada karakteristik pekerjaan yang ditetapkan. Artinya semakin baik karakteristik pekerjaan maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat

Selain itu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah keadilan prosedural. Hal ini dikarenakan Perlakuan adil secara prosedur telah didemonstrasikan dapat meningkatkan kinerja pegawai (Rakhmawati Hijiyan, 2013). Oleh sebab itu, keadilan dikatakan ada apabila karyawan merasa imbalan yang mereka terima sama dengan apa yang karyawan lain terima dengan kinerja dan pekerjaan yang sama. Ketidakadilan terjadi apabila imbalan yang diberikan tidak sesuai dengan apa yang karyawan lakukan, dan apa yang karyawan lakukan tidak mendapat hasil sepadan dengan apa yang karyawan lain lakukan dengan tugas dan pekerjaan yang sama yang telah berikan. Keadilan bukan berarti sama rata, tetapi sesuai antara pengorbanan dengan penghasilan. Semakin tinggi pengorbanan yang telah dilakukan semakin tinggi juga penghasilan yang diharapkan oleh karyawan.

Menurut Rakmawati Hajiyanti (2013) menyatakan bahwa keadilan prosedural adalah persepsi yang ditujukan oleh karyawan ketika melihat perusahaan dalam menjalankan aturan-aturan yang ada. Dengan demikian, apabila aturan dilaksanakan dengan baik oleh perusahaan maka pegawai merasa diperlakukan secara adil dan sebaliknya. Jadi individu dalam organisasi akan mempersepsikan adanya keadilan prosedural pada saat aturan prosedur yang ada dalam organisasi dapat dilaksanakan dengan baik oleh para pengambil kebijakan. Sebaliknya apabila prosedur tersebut dilanggar maka individu dalam organisasi

akan mempersepsikan adanya ketidak-adilan. Oleh karena itu, keputusan dibuat secara konsisten tanpa adanya pengaruh kepentingan pribadi di dalamnya.

Penelitian ini dilakukan di Badan Pusat Statistik yaitu Lembaga Pemerintah Non-Kementerian yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Sebelumnya, BPS merupakan Biro Pusat Statistik, yang dibentuk berdasarkan UU Nomor 6 Tahun 1960 tentang Sensus dan UU Nomer 7 Tahun 1960 tentang Statistik. Sebagai pengganti kedua UU tersebut ditetapkan UU Nomor 16 Tahun 1997 tentang Statistik. Berdasarkan UU ini yang ditindaklanjuti dengan peraturan perundangan dibawahnya, secara formal nama Biro Pusat Statistik diganti menjadi Badan Pusat Statistik.

Badan Pusat Statistik memiliki visi, misi dan tujuan yang harus dicapai oleh setiap pegawainya. Dalam pencapaian visi, misis dan tujuan maka, dibutukan kinerja dari pegawai. Hal ini perlu dilihat dari sisi karakteristik pekerjaan dan keadilan prosedural agar dapat mencapai hasil maksimal.

Berikut adalah data mengenai absensi pegawai Badan Pusat Statistik Kota Kupang yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.1
Data Absensi Pegawai Badan Pusat Statistik Kota Kupang
Bulan Januari – Desember Tahun 2019

Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja Seluruh Pegawai	Alasan Ketidakhadiran			Jumlah Hari Tidak Hadir	Jumlah Hari Kerja Nyata	Persentasi Ketidakhadiran (%)
				S	I	A			
Januari	30	22	660	5	5	2	12	648	1.85
Februari	30	20	600	2	4	5	11	589	1.87
Maret	30	21	630	2	5	2	9	621	1.45
April	30	21	630	4	3	2	9	621	1.45
Mei	30	17	510	4	1	4	9	501	1.80
Juni	30	21	630	6	3	4	13	617	2.11
Juli	30	21	630	3	6	5	14	616	2.27
Agustus	30	19	570	1	4	7	12	558	2.15
September	30	22	660	2	3	3	8	652	1.23
Oktober	30	21	630	5	2	3	10	620	1.61
November	30	22	660	1	3	1	5	655	0.76
Desember	30	22	660	5	2	3	10	650	1.54

Sumber : Badan Pusat Statistik 2021

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa data absen pegawai Badan Pusat Statistik Kota Kupang Bulan Januari – Desember 2020 mengalami naik turun ketidak hadiran. Pegawai yang paling banyak tidak hadir yaitu berada pada bulan Juli dengan tingkat ketidak hadiran pegawai sebanyak 14 orang atau (2,27%) dan yang paling sedikit tingkat ketidak hadiran ada pada bulan november yaitu sebanyak 5 orang atau (0,76%). Hal ini dapat mengganggu kinerja dari pegawai Badan Pusat Statistik Kota Kupang. Oleh karena itu perlu diadakan

perhatian oleh pihak pimpinan Badan Pusat Statistik Kota Kupang agar lebih tegas.

Penelitian terdahulu dilakukan oleh Mardi Astutik dan Seger Priantono (2020). Dengan judul yaitu Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja Dengan Variabel Moderator Budaya Kerja Pada Badan Keswadayaan Masyarakat (BKM) di Kota Probolinggo. Hasil penelitian disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BKM di Kota Probolinggo.

Selanjutnya dilakukan oleh H. Asep Qustolani (2017). Dengan judul yaitu Pengaruh Kepuasan Kerja, Keadilan Prosedural Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Industri Rotan Sekecamatan Leuwimunding Majalengka). Hasil penelitian disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Keadilan prosedural terhadap kinerja karyawan pada Industri Rotan Sekecamatan Leuwimunding dengan kategori baik. oleh sebab itu Keadilan prosedural ini perlu di pertahankan dan di tingkatkan lagi sehingga kepuasan kerja karyawan pun akan meningkat. Salah satu cara yang dapat di lakukan oleh perusahaan yaitu dengan memperhatikan hak-hak karyawan untuk mendapatkan keadilan yang layak dan merata.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul, **“Analisis Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Keadilan Prosedural Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kota Kupang”**.

1.2 Rumusan Penelitian

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dapat dirumuskan bahwa permasalahan yang akan diteliti adalah **“Analisis Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Keadilan Prosedural Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kota Kupang”**

1.3 Persoalan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah disebutkan diatas, maka persoalan penelitian adalah :

1. Bagaimana Karakteristik Pekerjaan Badan Pusat Statistik Kota Kupang?
2. Bagaimana Keadilan Prosedural Badan Pusat Statistik Kota Kupang?
3. Bagaimana Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kota Kupang?
4. Apakah Karakteristik Pekerjaan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kota Kupang?
5. Apakah Keadilan Prosedural berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kota Kupang?

1.4 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian:

Tujuan dalam penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kota Kupang.
- b. Untuk mengetahui pengaruh Keadilan Prosedural terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kota Kupang.

1.4.2 Manfaat Penelitian:

Hasil dari penelitian yang dilakukan, manfaat yang dapat di ambil dari hasil penelitian ini adalah :

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan tambahan referensi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia tentang Analisis Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Keadilan Prosedural Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kota Kupang.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada Badan Pusat Statistik Kota Kupang berkaitan dengan Analisis Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Keadilan Prosedural Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kota Kupang.