

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Organisasi adalah kumpulan orang-orang yang terlibat dalam aktivitas dengan tujuan tertentu. Sasaran organisasi akan disesuaikan dengan tingkat permintaan dan latar belakang organisasi didirikan. Ketika suatu organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan organisasi tersebut memenuhi standar yang direncanakan. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan kinerja yang baik di semua aspek organisasi (termasuk karyawannya). Manajemen sumber daya manusia (SDM) dibutuhkan untuk mengatur dan menjalankan tugas para karyawan dalam tiap bidang yang ada dalam organisasi. Tugas tersebut diemban oleh departemen sumber daya manusia (SDM) yang bertugas untuk mengelola dan mengatur karyawan di bidang tertentu, oleh karena itu studi kinerja terhadap sebuah organisasi diperlukan agar bisa mengevaluasi hasil kinerja sebelumnya dan mempelajarinya agar kedepannya kinerja dari para pegawai dan juga organisasi meningkat.

Dalam era moderen seperti sekarang ini, departemen sumber daya manusia berperan luas dalam hal merekrut karyawan, melatih, menempatkan, dan mempromosikan karyawan sesuai kebutuhan perusahaan. Hal ini dapat memaksimalkan pemanfaatan potensi sumber daya manusia yang ada pada setiap karyawan. Saat ini, kinerja karyawan merupakan salah satu pendorong aktivitas dalam organisasi. Hal ini penting karena setiap organisasi memiliki pesaing,

sehingga setiap organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar tidak ketinggalan pesaing.

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Demak adalah lembaga pemerintah daerah yang mempunyai misi menyelenggarakan pemerintahan daerah di bidang pendidikan (meliputi sistem pendidikan, peserta didik, sarana dan prasarana pendidikan, dan kebudayaan). Dalam rangka menjalankan tugas dan fungsinya, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Demak membutuhkan sumber daya manusia yang terampil untuk melaksanakan pekerjaannya secara kompeten, efektif dan efisien. Untuk mencapai hal tersebut memiliki para pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan memudahkan organisasi untuk mendapatkan kinerja yang baik, jika para pegawai tidak memiliki motivasi kerja yang tinggi maka kinerja mereka pun akan menurun dan akan berdampak pada kinerja organisasi.

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan merupakan sebuah elemen penting dalam proses pembangunan sumber daya manusia di suatu daerah dalam bidang pendidikan . Apabila dalam proses bekerja terhambat maka sistem pendidikan yang ada bisa terdampak, selain itu terhambatnya proses kerja dapat membuat kinerja para pegawainya menurun. Terlebih dengan kondisi sekarang ini yaitu adanya pandemic covid-19 yang membentuk sebuah budaya dan kebiasaan baru dalam tatanan masyarakat, hal ini juga berpengaruh terhadap sistem Pendidikan yang sudah ada sebelumnya. Akibat dari pandemic covid-19 membuat sebuah budaya baru dalam bidang pendidikan yaitu pembelajaran yang dilakukan secara online, hal ini mengakibatkan para guru, tenaga pengajar, dan para pegawai dinas

Pendidikan harus beradaptasi untuk mengatur sistem yang baik agar para murid bisa belajar dengan semestinya.

Para pegawai Dinas Pendidikan harus bekerja lebih ekstra agar kinerja mereka tidak menurun, mereka juga dituntut untuk lebih kreatif dan inovatif agar sistem pendidikan yang baru bisa segera teradaptasi di lingkungan sekolah yang berada dibawah naungan Dinas Pendidikan. Melihat dari kebutuhan akan kinerja yang sangat penting maka penilaian kinerja merupakan hal yang perlu dilaksanakan supaya bisa memberikan informasi tentang apakah visi dan misi dari Dinas Pendidikan telah tercapai sesuai target yang diinginkan atau tidak dan juga untuk bahan perbandingan antara kinerja sebelum dan sesudah agar bisa dijadikan pembelajaran untuk pekerjaan kedepannya. Oleh karena itu *study* kinerja di Dinas Pendidikan diperlukan agar kedepannya agar bisa berkembang kearah yang lebih baik dari sebelumnya.

Untuk mencapai sebuah kinerja yang maksimal diperlukan beberapa hal, diantaranya adalah keadilan distributif dan motivasi kerja. Menurut Mathis & Jackson (2006) mengungkapkan pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dengan penuh rasa tanggung jawab. Agar pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan mencapai standar kinerja diberikan maka diperlukan iklim kerja yang sehat dan adil yang menjamin para pegawai mendapatkan hak sesuai porsi mereka masing-masing sehingga mereka mampu bekerja dengan baik. Dari perspektif sumber daya manusia, apabila iklim yang ada di dalam organisasi berada dalam kondisi yang sehat dan adil maka dalam

iklim keadilan terjadi sesuatu maka akan berdampak pada semua aspek yang ada di dalam organisasi. Salah satu keadilan yang berpengaruh terhadap kinerja adalah keadilan distributif, karena itu merupakan sebuah keadilan yang berfokus pada penerimaan *output* bagi para pegawai yang berasal dari organisasi tempat mereka bekerja yang disesuaikan dengan fungsi dan peran individu masing-masing.

Keadilan Distributif adalah penilaian keadilan tim / kelompok atas hasil yang diterima oleh karyawan berdasarkan kontribusinya terhadap organisasi. Tujuan keadilan distributif adalah kesejahteraan yang meliputi aspek fisik, psikologis, sosial dan ekonomi, sehingga harta yang dibagikan biasanya berkaitan dengan sumber daya, penghargaan atau keuntungan. Di dalam sebuah institusi pemerintahan terdapat dua golongan pegawai, yaitu pegawai negeri sipil (PNS) dan pegawai non-pns (honorar). Perbandingan gaji tentu merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, dalam hal ini terdapat perbedaan antara mereka yang bekerja dengan satus PNS dan mereka yang masih berstatus sebagai tenaga honorar. Dan tentu saja perbedaan ini bisa berpengaruh terhadap iklim yang terbentuk di dalam sebuah instansi dan ini dapat mempengaruhi kinerja para pegawai secara umum .keadilan distributif yang adil terhadap semua individu dalam organisasi maka secara tidak langsung para pegawai akan mendapatkan semangat kerja karena mereka semua tahu mereka diperlakukan secara setara dan adil, maka dari itu secara tidak langsung hal itu akan berpengaruh terhadap dengan kinerja para pegawai.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Faryandi (2017) dengan judul pengaruh Analisis Pengaruh Keadilan Organisasional (Prosedural, Distributif dan

Interaksional) terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Karyawan sebagai Variabel Intervening. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa keadilan distributif berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini didukung oleh penelitian Shan (2015) dan Sulaefi (2017) tentang pengaruh keadilan distributif terhadap kinerja yang menyatakan bahwa keadilan distributif berpengaruh positif terhadap kinerja.

Selain iklim yang sehat dan adil, motivasi para pegawai juga akan berpengaruh pada hasil kinerja para pegawai yang ada. Motivasi ternyata memiliki hubungan positif dengan kinerja, hal ini dibuktikan oleh Hidayat (2015) yang meneliti tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada PT. Keramik Diamond Industries kepada 100 orang responden. Namun dalam penelitian lain yang dilakukan oleh Surjosuseno (2015) ternyata terdapat ketidak konsistenan pada variabel motivasi kerja terhadap kinerja, karena motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Oleh sebab itu terjadi perbedaan hasil dalam penelitian tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja, sehingga diperlukan penelitian kembali terhadap masalah tersebut. Hal ini yang mendorong penulis untuk melakukan penelitian tentang pengaruh dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis merumuskan beberapa masalah sebagai berikut :

1. Apakah keadilan distributif berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh keadilan distributif terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Secara teoritis, penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan dan pengetahuan dalam bidang manajemen khususnya untuk bidang sumber daya manusia.
2. Secara praktis, penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi yang berguna bagi pihak yang membutuhkan. Hasil penelitian ulang yang diperoleh dapat berguna sebagai referensi atau bahan pembandingan bagi peneliti-peneliti lain yang ingin mengkaji masalah yang sama-sama berkaitan dengan keadilan distributif, motivasi kerja dan kinerja pegawai.

Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan tambahan atau memberikan informasi dan bahan bagi pengambil keputusan untuk mempertimbangkan kebijakan terkait dengan pengembangan kinerja pegawai.