

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Salah satu upaya yang dilakukan pemerintah untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*Good Governance*) dengan melaksanakan reformasi birokrasi dengan tujuan untuk mengambil langkah strategis untuk membangun aparatur negara agar lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam mengemban tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional.

Reformasi birokrasi merupakan upaya untuk melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek-aspek kelembagaan (organisasi), ketatalaksanaan (*business proses*) dan sumber daya manusia/aparatur. Reformasi Birokrasi untuk menciptakan birokrasi pemerintah yang profesional dengan karakteristik adaptif, berintegrasi, berkinerja tinggi, bebas dan bersih KKN, mampu melayani publik, netral, sejahtera, berdedikasi, dan memegang teguh nilai-nilai dasar dan kode etik aparatur negara.

Reformasi birokrasi diterapkan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) sebagai Lembaga Pemerintah Non Departemen yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Penerapan reformasi birokrasi di BPS berlaku dari tingkat pusat BPS-RI sampai ke daerah BPS Provinsi dan BPS Kabupaten/Kota sesuai struktur organisasi masing-masing.

Reformasi Birokrasi BPS bertujuan untuk membangun profil dan perilaku aparatur BPS yang PROFESIONAL, mempunyai INTEGRITAS tinggi, dan mengemban AMANAH dalam memberikan pelayanan prima atas hasil data dan informasi statistik yang berkualitas. BPS harus mampu melakukan penyesuaian agar tercapai kinerja yang lebih baik, terutama penyesuaian terhadap kemajuan teknologi, globalisasi dan orientasi, sejalan dengan kebutuhan masyarakat yang semakin meningkat dan beragam. Bagi BPS, tuntutan terhadap penyediaan data statistik yang lebih cepat (*faster*), lebih murah (*cheaper*), lebih mudah diperoleh (*easier*), dan lebih berkualitas (*better*) dirasakan semakin meningkat. Tuntutan ini tak bisa dianggap remeh apalagi bila dikaitkan dengan visi menjadi pelopor data statistik terpercaya untuk semua, dan terasakan bahwa masih terdapat celah (*gap*) antara kondisi saat ini dengan kondisi masa mendatang yang diinginkan.

Data statistik yang dipublikasi oleh BPS sering mendapat perhatian dan kritikan dari masyarakat, organisasi kemasyarakatan maupun akademik, dan pemerintahan. Statistik yang mendapat perhatian dan kritikan seperti angka kemiskinan. Angka kemiskinan ini sangat dibutuhkan oleh pemerintah Daerah setempat untuk merencanakan program-program dalam rangka mengurangi tingkat kemiskinan seperti penyaluran beras untuk rakyat miskin (*raskin*), jaminan kesehatan, jaminan pendidikan dan lain-lain sesuai program dari pemerintah setempat. Beberapa data/statistik lain yang mendapat perhatian adalah Indeks Harga Konsumen sebagai salah satu komponen penghitungan inflasi. Kemudian data produk domestik bruto (PDB) maupun produk domestik regional bruto (PDRB) yang merupakan salah satu indikator penting untuk mengetahui kondisi

ekonomi dan pertumbuhan ekonomi secara riil di suatu daerah dalam suatu periode tertentu. Inflasi dan PDB/PDRB menjadi salah satu tolok ukur keberhasilan program pemerintah di bidang perekonomian.

Berdasarkan Undang-Undang nomor 16 Tahun 1997 tentang Statistik, BPS mempunyai tugas yang harus dijalankan yaitu:

1. Menyediakan kebutuhan data bagi pemerintah dan masyarakat.
2. Membantu kegiatan statistik di departemen, lembaga pemerintah atau institusi lainnya, dalam membangun sistem perstatistikan nasional.
3. Mengembangkan dan mempromosikan standar teknik dan metodologi statistik, dan menyediakan pelayanan pada bidang pendidikan dan pelatihan statistik.
4. Membangun kerjasama dengan institusi internasional dan negara lain untuk kepentingan perkembangan statistik Indonesia.

Untuk mengumpulkan data di berbagai bidang, BPS menyelenggarakan sensus, survei, kompilasi produk administrasi, dan cara-cara lain yang sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Penyelenggaraan kegiatan tersebut dilakukan secara berkala, terus menerus, atau sewaktu-waktu yang periode pelaksanaannya ditetapkan oleh Kepala BPS dengan memperhatikan kebutuhan data yang dibutuhkan oleh pemerintah maupun masyarakat secara luas.

Berdasarkan undang-undang tersebut, BPS bertugas untuk menyediakan data yang akurat, dan *up to date* sebagai pelopor data statistik terpercaya untuk

semua. Untuk mengemban amanah tersebut, tidak terlepas peran serta seluruh pegawai BPS untuk mencapai visinya yaitu “Pelopor data statistik terpercaya untuk semua”. Pegawai dengan tugas masing-masing saling bersinergi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh BPS. Misi BPS yang telah ditetapkan untuk mencapai visi tersebut adalah:

1. Menyediakan data statistik berkualitas melalui kegiatan statistik yang terintegrasi dan berstandar nasional maupun internasional;
2. Memperkuat Sistem Statistik Nasional yang berkesinambungan melalui pembinaan dan koordinasi di bidang statistik;
3. Membangun insan statistik yang profesional, berintegritas dan amanah untuk kemajuan perstatistikan.

Dalam rangka melaksanakan misi demi menghasilkan data statistik yang berkualitas, BPS harus didukung oleh SDM yang juga mempunyai kualitas dan komitmen yang tinggi dalam menjalankan tugasnya. Dalam hal ini SDM yang dimiliki oleh BPS merupakan pegawai negeri sipil yang dalam perekrutannya telah memenuhi syarat dan standar kompetensi yang telah ditetapkan sesuai dengan kebutuhan. Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah pegawai yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri atau disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Penetapan syarat dan standar kompetensi tersebut bertujuan untuk menjaring SDM yang mampu mendukung BPS mencapai tujuan organisasi.

Dengan standar kompetensi yang dimiliki oleh insan BPS diharapkan setiap pegawai mampu memberikan kinerja yang baik dan mampu mendukung BPS dalam mencapai tujuannya. Namun demikian dalam pelaksanaannya, kompetensi saja tidak cukup untuk menentukan kinerja seorang pegawai. Oleh karena itu, peran manajemen SDM menjadi sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Melalui manajemen SDM aspek produktivitas dapat lebih diarahkan secara efektif dan efisien khususnya berkaitan dengan tujuan organisasi. Suatu organisasi akan mencapai produktivitas yang diharapkan jika organisasi tersebut mampu menciptakan suasana kerja yang dapat memotivasi individu-individu dalam organisasi, menumbuhkan kreativitas dan inisiatif. Suasana kerja yang demikian akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi tercapainya tujuan organisasi.

BPS memperhatikan kebutuhan pegawai terhadap kualitas kehidupan kerja yang menjamin kesehatan, keselamatan, dan keamanan. Kualitas kehidupan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja di dalamnya, karena akan memberikan pengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap individu-individu yang terlibat dalam organisasi. Kualitas kehidupan kerja merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi. Hal ini merujuk pada pemikiran bahwa kualitas kehidupan kerja dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta dan sumbangan para anggota atau karyawan terhadap organisasi. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan (Chib, 2012). Adanya kualitas kehidupan kerja juga

menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi. Penelitian juga menunjukkan adanya hubungan positif antara praktek kualitas kehidupan kerja dengan kinerja karyawan (Hosmani dan Shambhushankar, 2014).

Berbagai kebijakan telah dilakukan BPS dengan pembenahan-pembenahan untuk memenuhi kualitas kehidupan kerja karyawan. Pemenuhan kualitas kehidupan kerja di BPS selama ini sudah dilakukan, di antaranya dengan program *one man one PC*, sejak tahun 2009 untuk mendukung peningkatan kinerja dan komitmen organisasinya. Dengan program satu komputer untuk satu karyawan, diharapkan setiap karyawan bisa melakukan kegiatan perstatistikan dengan maksimal dan cepat. Penataan tata ruang kantor selalu dievaluasi untuk mendukung kenyamanan para karyawannya.

Upaya yang dilakukan BPS dalam pengembangan sumber daya manusia yang ada adalah dengan mendorong semangat dan gairah kerja pegawai sehingga dapat bekerja lebih produktif, seperti pemberian kompensasi yang sesuai, memperhatikan kebutuhan rohani, suasana kerja yang harmonis, menempatkan pegawai pada posisi yang tepat, dan memberi kesempatan pegawai untuk maju dan berkembang. Semua upaya tersebut untuk merespon kebutuhan pegawai agar kepuasan kerja tercapai. Kepuasan kerja merupakan gambaran dari sikap pegawai terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang berhubungan dengan lingkungan kerjanya.

BPS juga memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Namun penawaran beasiswa

pendidikan baik S2 dan S3 ini, hanya 1 (satu) orang yang akan dikirim dari setiap propinsi untuk setiap universitas. Hal ini yang menyebabkan seorang pegawai harus bersabar menunggu antrian. Semakin lama antrian tersebut juga menimbulkan turunnya minat dan semangat. Kekecewaan ini akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja merupakan wujud dari persepsi karyawan yang tercermin dalam sikap dan terfokus pada perilaku terhadap pekerjaan. Kepuasan juga merupakan suatu bentuk interaksi manusia dengan lingkungan pekerjaannya. Kepuasan kerja yang tinggi merupakan tanda bahwa organisasi telah melakukan manajemen perilaku yang efektif (Hasibuan, 2012; Siagian, 2009). Ketika karyawan memperoleh kepuasan dalam bekerja maka karyawan akan berusaha semaksimal mungkin dengan segala kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya (Arifin, 2012). Vecchio dalam Ismail et. al., (2009) menyatakan bahwa ketidakpuasan dapat menyebabkan perilaku menyimpang. Kepuasan kerja juga akan berpengaruh terhadap perilaku karyawan, antara lain produktifitas, ketidakhadiran, kecelakaan kerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan, turnover, dan pengunduran diri (Judge, et. al., 2001; Kartika dan Maarif, 2011).

Applebaum, et. al., (2010) menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor yang erat kaitannya dengan lingkungan kerja seperti kebijakan organisasi, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, imbalan, kualitas atasan langsung, dan kondisi lingkungan kerja. Menurut Hariandja (2005), kepuasan kerja karyawan dapat berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan dan

organisasi, tingkat *turnover* dan absensi. Umumnya produktivitas kerja karyawan dapat meningkat bila karyawan merasa puas dan adanya dukungan pihak manajemen serta lingkungan kerja.

BPS menuntut loyalitas atau komitmen dari karyawannya untuk memberikan yang terbaik. Karyawan dengan kepuasan kerja akan menunjukkan kinerja yang baik, prestasi kerja meningkat, absensi rendah, dan tetap setia terhadap organisasi. Kepuasan kerja yang tinggi sangat mempengaruhi kondisi kerja yang positif dan dinamis sehingga mampu memberikan keuntungan nyata, tidak hanya bagi perusahaan atau organisasi tetapi juga keuntungan bagi tenaga kerja itu sendiri. Kondisi inilah yang sangat didambakan oleh BPS.

B. Lingkup Penelitian

Bertitik tolak dari asumsi bahwa variabel karakteristik pekerjaan dan kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh pada kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kemudian variabel-variabel tersebut saling berkaitan dan merupakan faktor penting karena sangat berpengaruh pada perilaku setiap individu dalam suatu organisasi, maka penelitian ini akan menganalisis secara empiris pengaruh karakteristik pekerjaan dan kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

C. Rumusan Masalah Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dengan menggunakan variabel karakteristik pekerjaan dan kualitas kehidupan kerja untuk menganalisis pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

Selain itu, penelitian ini juga menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel mediator untuk menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasar uraian diatas, maka masalah yang diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di BPS Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta?
2. Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di BPS Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta?
3. Apakah kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di BPS Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta?
4. Apakah kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di BPS Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di BPS Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta?

D. Tujuan Penelitian

Berdasar perumusan masalah diatas, tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pegawai BPS Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

2. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.
3. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai BPS Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.
4. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.
5. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja kerja pegawai BPS Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bukti empiris, khususnya menyangkut hubungan karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan implikasinya pada kinerja karyawan. Demikian pula penelitian ini diharapkan menambah pengetahuan pembaca terutama yang berhubungan antara karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersamaan terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi BPS Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan dalam merumuskan dan menerapkan kebijakan untuk

meningkatkan kinerja terkait dengan karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja pegawai.

- b. Bagi penulis, penelitian ini merupakan sarana dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama menjalani pendidikan di Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta serta dapat menjadi acuan dalam bekerja yang lebih baik di BPS Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.