

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tanah Bumbu Provinsi Kalimantan Selatan adalah instansi pemerintah yang bertugas untuk membantu Kepala Daerah dalam menjalankan sebagian tugas pemerintahan dan pembangunan dalam bidang administrasi pencatatan kependudukan di Kabupaten Tanah Bumbu, yang senantiasa terus berupaya mengembangkan kemampuan kualitas pelayanan publik dan meningkatkan sistem manajemen dalam mengembangkan Sumber Daya Manusia guna kemajuan pengembangan organisasi untuk menuju pencapaian tujuan organisasi yaitu tertib administrasi kependudukan dengan pelayanan prima menuju penduduk berkualitas.

Untuk menuju tujuan organisasi tersebut tentu tidaklah mudah, Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tanah Bumbu melaksanakan kegiatan-kegiatan penting sesuai dengan program kerjanya dalam pencapaian tersebut, diantaranya :

1. Meningkatkan kualitas pelayanan dalam hal penyelenggaraan pencatatan, penertiban, penyimpanan dan pemeliharaan kutipan akta kelahiran, akta perkawinan, akta perceraian, akta kematian serta, akta pengakuan dan pengesahan anak.
2. Meningkatkan penyuluhan dan pengembangan kegiatan catatan sipil.
3. Penyediaan bahan dalam rangka perumusan kebijakan di bidang kependudukan / kewarganegaraan.

Dengan adanya pergantian Kepala Daerah baru menuntut perubahan Pemerintah Kabupaten Tanah Bumbu guna untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik, khususnya Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil dengan meningkatkan disiplin kerja para pegawainya. Berbagai tugas-tugas penting harus dilaksanakan oleh Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tanah Bumbu, sehingga sangat dibutuhkan kinerja yang baik dari setiap Pegawai.

Karyawan atau Pegawai yang memiliki kinerja yang baik dapat membantu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi. Karena dapat dilihat dari pengertiannya sendiri kinerja adalah akumulasi hasil akhir semua proses dan kegiatan kerja organisasi, Robbins (2008) dan Mangkunegara (2006), mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari pengertian tersebut menjelaskan bahwa kinerja karyawan atau Pegawai merupakan serangkaian tindakan mulai dari proses sampai pelaksanaan kegiatan yang dikumpulkan untuk diketahui hasilnya. Kinerja para Pegawai khususnya di lingkungan Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tanah Bumbu menjadi permasalahan yang terus menerus diperbincangkan oleh publik (masyarakat Kabupaten Tanah Bumbu). Berakar dari isu tersebut sehingga peneliti tertarik menganalisa permasalahan tersebut.

Berdasarkan pra survei peneliti dan wawancara terbuka dengan salah seorang pejabat Kepala Bidang di lingkungan Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil, mengatakan bahwa Instansi mereka sudah mempunyai banyak Pegawai yang berkompeten di bidangnya, walaupun memang sebagian masih ada beberapa Pegawai, baik staf maupun pejabat yang memang masih berkinerja rendah seperti kurangnya

pengetahuan tentang teknologi dan kurangnya pemahaman Pegawai terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Hal demikian terlihat pada saat musim penerimaan CPNS periode (2014) yang lalu, dimana sebagian Pegawai masih memiliki keterbatasan atau kendala dalam menjelaskan permasalahan yang terjadi kepada publik terkait gangguan e-KTP sehingga hal tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja Pegawai yang berujung pada kurangnya kualitas pelayanan publik.

Menggali lebih dalam dari narasumber mengatakan, adanya keputusan manajerial yang kurang tepat seperti tidak jelasnya kenaikan jabatan beberapa Pegawai yang seharusnya telah memenuhi persyaratan serta pemberian tunjangan dan gaji Pegawai honorer yang sering tidak tepat waktu, sehingga dari permasalahan tersebut akan berujung pada pemberian kompensasi yang berpengaruh terhadap kinerja Pegawai. Menganalisa keterangan dari narasumber dalam hal ini permasalahan yang terjadi peneliti melihat adanya ketidakadilan dalam hal keputusan manajerial serta pemberian kompensasi yang terjadi di Instansi tersebut.

Banyak variabel yang mempengaruhi kinerja, dalam hal penelitian ini, peneliti mengambil beberapa variabel penting yang dianggap sesuai dengan konteks permasalahan yang terjadi di lapangan. Salah satu faktor penting untuk memastikan bahwa Pegawai yang dimiliki dapat menunjang kinerja di lingkungan Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tanah Bumbu salah satunya adalah keadilan kompensasi. Keadilan kompensasi merupakan aspek yang penting untuk diperhatikan oleh perusahaan atau organisasi terkait dengan peran SDM. Keadilan kompensasi telah menjadi isu sentral yang banyak dibahas dalam berbagai *literature* SDM.

Hal ini dikarenakan masalah keadilan kompensasi akan berhubungan dengan kemampuan Pegawai untuk memenuhi segala kebutuhan hidupnya sehari-hari. Selain itu masalah keadilan kompensasi juga mengindikasikan kebijakan perusahaan atau organisasi dalam memperlakukan para karyawannya secara adil.

Menurut Tjahjono (2010) mengatakan bahwa nilai-nilai keadilan merupakan unsur yang sangat penting dalam pengambilan keputusan yang bersifat manajerial. Keputusan tersebut berupa keputusan kompensasi, kenaikan jabatan atau karir, penilaian kinerja, dan keputusan formal manajerial lainnya. Nilai keadilan distributif dan prosedural menjadi hal yang penting dalam pengambilan keputusan tersebut. Penelitian tentang keadilan distributif menunjukkan bahwa persepsi individual mengenai keadilan terhadap distribusi yang diperolehnya mempengaruhi sikap dan perilaku mereka, (Schminke et al, 1997 dalam Tjahjono, 2010). Saat teori keadilan distributif tumbuh dan berkembang secara dinamis, tepatnya di awal tahun 1980-an muncul pemikiran tentang penilaian keadilan prosedural sebagai komplemen yang dinilai tidak terpisahkan dari penilaian keadilan distributif, (Thibaut & Walker, 1975 dalam Colquitt, 2001).

Konsep keadilan prosedural menjelaskan bahwa individu tidak hanya melakukan evaluasi terhadap alokasi atau distribusi *outcomes*, namun juga mengevaluasi terhadap keadilan prosedur untuk menentukan alokasi tersebut, (Tjahjono, 2010). Seperti yang dikemukakan oleh Joseph J. Gerakos, dkk (2012), bahwa kompensasi memiliki hubungan signifikan terhadap upah atau gaji. Apabila upah yang diberikan perusahaan pada karyawan tinggi, dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat. Sehingga kompensasi sebagai salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja.

Penelitian tentang keadilan kompensasi menunjukkan bahwa individu akan menampilkan tingkat kinerja dan tingkat komitmen yang lebih tinggi, peningkatan kerja dan kepuasan, peningkatan tingkat kepercayaan dan sikap anggota organisasi ketika mereka merasa bahwa proses pengambilan keputusan adil dan mereka diperlakukan dengan adil, (Rupp dan Cropanzano dalam Byrne et al, 2001). Individu yang merasakan suatu ketidakadilan akan melakukan tindakan negatif sebagai respon atas perlakuan organisasinya. Apabila tindakan tersebut tidak mengembalikan perlakuan adil dari perusahaan maka karyawan akan cenderung mengambil tindakan untuk mengundurkan diri.

Selain variabel keadilan kompensasi tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mempengaruhi kinerja, karena dalam pengertiannya sendiri kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang, (Luthans, 2006). Organisasi yang karyawannya mendapatkan kepuasan di tempat kerja maka cenderung lebih efektif dari pada organisasi yang karyawannya kurang mendapatkan kepuasan kerja, (Robbins, 2008 dalam Mahesa, 2010). Lebih terfokus lagi pengaruh kepuasan kerja dan kinerja karyawan adalah sebagai konsep praktis yang sangat penting, karena merupakan dampak dari keefektifan untuk kesuksesan dalam bekerja, sementara kepuasan yang rendah pada organisasi adalah sebagai rangkaian penurunan moral organisasi dan meningkatnya absensi karyawan, (Muhadi, 2007).

Seperti yang dikemukakan oleh Muhadi (2007), fenomena yang masih terjadi ialah masih kurangnya tingkat kesadaran akan absensi para Pegawai yang terlihat pada, masih banyaknya Pegawai yang berkeliaran pada saat jam kerja, serta terlebih dalam masalah fenomena cuti bersama, telah menjadi kebiasaan para Pegawai memperpanjang

sendiri masa cuti bersama, pada saat telah habis masa cuti bersama. Ketidakhadiran Pegawai tanpa keterangan yang jelas akan berdampak terhambatnya pekerjaan yang akan dikerjakan, mengingat Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil adalah Instansi yang bergerak dalam pelayanan publik yang setiap saat berhadapan langsung dengan pelayanan masyarakat sehingga ketidakhadiran yang terjadi akan berpengaruh langsung terhadap kinerja yang dihasilkan yang berujung pula pada kurangnya kualitas pelayanan publik.

Berdasarkan uraian di atas penelitian ini mencoba mengkonfirmasi dan menguji ulang penelitian sebelumnya dengan mencoba memasukkan variabel kinerja ke dalam variabel keadilan kompensasi, dan kepuasan kerja (*job satisfaction*) guna mengetahui pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap organisasi khususnya di lingkungan Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tanah Bumbu.

1.2 RUMUSAN MASALAH

Adapun rumusan masalah yang muncul pada penelitian ini adalah :

1. Apakah keadilan distributif kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah keadilan prosedural kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja?
4. Apakah keadilan distributif kompensasi berpengaruh terhadap kinerja?
5. Apakah keadilan prosedural kompensasi berpengaruh terhadap kinerja?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Tujuan pada penelitian ini adalah untuk melanjutkan penelitian yang sudah pernah dilakukan dengan tujuan memecahkan permasalahan yang didapatkan dari *research gap* dan *research problem* yang terjadi dalam organisasi, antara lain yaitu :

1. Untuk menganalisis pengaruh keadilan distributif kompensasi terhadap kepuasan kerja.
2. Untuk menganalisis pengaruh keadilan prosedural kompensasi terhadap kepuasan kerja.
3. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja.
4. Untuk menganalisis pengaruh keadilan distributif kompensasi terhadap kinerja.
5. Untuk menganalisis pengaruh keadilan prosedural kompensasi terhadap kinerja.

1.4 MANFAAT PENELITIAN

1. Manfaat Teoritis

Temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pengembang ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dan keorganisasian, menjadi bahan kajian dan sumber referensi bagi penelitian selanjutnya khususnya dalam mengembangkan penelitian tentang hubungan antara variabel-variabel keadilan kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan menjadi sumber informasi yang bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan tentang pengelolaan anggota organisasi dan Sumber Daya Manusia, khususnya bagi Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tanah Bumbu.

Selain itu diharapkan penelitian ini mempunyai implikasi sebagai bahan pertimbangan kebijakan (*policy*) dalam menghadapi dan memahami masalah yang dapat mempengaruhi efektifitas organisasi khususnya bagi pemberdayaan sumber daya manusia. Sedangkan bagi peneliti lain, diharapkan penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan *literature* penelitian empirik di bidang perilaku organisasi.