

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Perusahaan dalam menjalankan bisnisnya membutuhkan berbagai sumber daya, seperti modal, material dan mesin. Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia, yaitu para karyawan. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting dan sangat menentukan, karena tanpa sumber daya manusia yang baik maka perusahaan itu tidak akan berjalan dengan baik pula. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki akal, bakat, tenaga, keinginan, pengetahuan, perasaan, dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan (Mangkunegara, 2013).

Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta merupakan lembaga pemerintah dengan jumlah pegawai 72 orang, mempunyai tugas pokok untuk menyediakan data dasar yang berguna bagi perencanaan pembangunan. Sesuai dengan visi BPS yaitu “Pelopor Data Statistik Terpercaya untuk Semua “ maka BPS berusaha untuk semaksimal mungkin menghasilkan data statistik yang berkualitas. Untuk menghasilkan data yang berkualitas, BPS harus didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang tinggi.

Salah satu aspek yang penting untuk diperhatikan oleh perusahaan atau organisasi terkait dengan peran sumber daya manusia adalah masalah keadilan

kompensasi. Karyawan tentu saja mengharapkan adanya timbal balik yang berupa penghargaan atas kontribusi yang dilakukan karyawan terhadap perusahaan. Bentuk penghargaan yang diharapkan karyawan tersebut dalam bentuk program kompensasi yang sesuai, misalnya yang langsung berupa upah, gaji, komisi, dan bonus serta kompensasi tidak langsung berupa asuransi, pensiun, cuti, pendidikan dan lain sebagainya.

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/karier, penilaian kinerja dan keputusan formal manajerial lainnya. Nilai keadilan distributif dan prosedural menjadi hal yang penting dalam pengambilan keputusan tersebut. Persepsi keadilan distributif merupakan perbandingan dengan yang lain (Marshall, et al., 2001 dalam Nugraheni, 2009), sedangkan persepsi individu akan keadilan prosedural dalam organisasi adalah saat aturan prosedural yang ada dalam organisasi dipenuhi oleh para pengambil kebijakan. Sebaliknya apabila prosedur dalam organisasi itu dilanggar maka individu akan mempersepsikan adanya ketidakadilan (Sabbagh, 2003 dalam Nugraheni, 2009).

Teori keadilan merupakan teori motivasi dimana orang menilai kinerja dan sikap mereka dengan membandingkan kontribusi mereka pada pekerjaan dan keuntungan yang mereka peroleh dengan kontribusi dan keuntungan orang lain yang sebanding. Terkait dengan keadilan, maka dapat diartikan bahwa keadilan kompensasi adalah persepsi karyawan mengenai adil atau tidaknya pembayaran yang mereka terima dibandingkan dengan prestasi kerja. Ghiseli &

Brown (1995 dalam Simarmata, 2012) mengatakan bahwa kompensasi yang diberikan secara adil akan meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan perusahaan maupun kebutuhan karyawan akan tercapai secara bersama.

Pegawai BPS Provinsi D.I.Yogyakarta selain menerima gaji, juga menerima Tunjangan Kinerja (TK). Bagi pegawai BPS Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta TK merupakan tunjangan yang sangat berarti dibanding tunjangan yang lain, karena mempunyai andil besar dalam mencukupi kebutuhan hidup pegawai BPS Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Hal ini disebabkan besaran nilai TK yang jauh lebih besar dibanding tunjangan yang lain. TK di BPS Provinsi D.I. Yogyakarta diberikan berdasarkan *grade* yang sudah ditentukan pemerintah. *Grade* untuk pejabat struktural ditentukan berdasarkan eselon, sedangkan *grade* pejabat fungsional ditentukan oleh pangkat dalam jabatan fungsional. *Grade* untuk pejabat struktural eselon 4 sama dengan *grade* pejabat fungsional statistisi muda yaitu *grade* 8. Sedangkan bila dilihat dari beban tanggungjawab yang diberikan, pejabat struktural dibebani tanggungjawab jauh lebih besar dibanding pejabat fungsional statistisi muda. Selain itu, antar pejabat struktural eselon 3 juga diberikan *grade* yang tidak sama, 2 orang pejabat struktural eselon 3 diberikan *grade* yang lebih tinggi dibanding 4 orang pejabat struktural eselon 3 yang lain. Hal ini dapat menimbulkan perasaan tidak adil dan bila tidak ditangani dengan benar dapat menyebabkan penurunan kinerja pegawai di BPS Provinsi D.I.Yogyakarta.

Bertitik tolak dari masalah di atas, maka dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai akan dapat meningkat apabila terdapat keadilan kompensasi yang mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin. Kompensasi pada penelitian ini dibatasi pada Tunjangan Kinerja, bukan pada kompensasi yang lain. Hal ini disebabkan Tunjangan Kinerja merupakan unsur kompensasi paling mempengaruhi kinerja pegawai BPS Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Demikian juga dengan kepuasan kerja, dalam penelitian ini juga dibatasi kepuasan kerja yang terkait tunjangan kinerja.

Berdasarkan penjelasan tersebut diatas peneliti tertarik mengkaji kinerja pegawai dengan mengambil judul: **“Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening”**.

B. Perumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh keadilan distributif tunjangan kinerja terhadap kepuasan kerja pegawai di BPS Provinsi D.I. Yogyakarta?
2. Bagaimana pengaruh keadilan prosedural tunjangan kinerja terhadap kepuasan kerja pegawai di BPS Provinsi D.I. Yogyakarta?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di BPS Provinsi D.I. Yogyakarta?

4. Bagaimana pengaruh keadilan distributif tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai di BPS Provinsi D.I. Yogyakarta?
5. Bagaimana pengaruh keadilan prosedural tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai di BPS Provinsi D.I. Yogyakarta?
6. Bagaimana pengaruh keadilan distributif tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja di BPS Provinsi D.I. Yogyakarta?
7. Bagaimana pengaruh keadilan prosedural tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja di BPS Provinsi D.I. Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh keadilan distributif tunjangan kinerja terhadap kepuasan kerja pegawai di BPS Provinsi D.I. Yogyakarta.
2. Menganalisis pengaruh keadilan prosedural tunjangan kinerja terhadap kepuasan kerja pegawai di BPS Provinsi D.I. Yogyakarta.
3. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di BPS Provinsi D.I. Yogyakarta.
4. Menganalisis pengaruh keadilan distributif tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai di BPS Provinsi D.I. Yogyakarta.
5. Menganalisis pengaruh keadilan prosedural tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai di BPS Provinsi D.I. Yogyakarta.
6. Menganalisis pengaruh keadilan distributif tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja di BPS Provinsi D.I. Yogyakarta.

7. Menganalisis pengaruh keadilan prosedural tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja di BPS Provinsi D.I.Yogyakarta

D. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini, diharapkan tersusun sebuah hasil penelitian yang dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Praktis

Dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan untuk menentukan langkah-langkah selanjutnya dalam memperbaiki dan mengembangkan strategi pengembangan sumber daya manusia, yang berdampak pada kinerja pegawai di BPS Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

2. Teoritis

- a. Mengembangkan kajian studi dan referensi ilmu sumber daya manusia (SDM) tentang keadilan kompensasi (khususnya keadilan distributif dan keadilan prosedural tunjangan kinerja) dan kepuasan kerja serta kinerja pegawai.
- b. Memberikan referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan kajian mengenai keadilan kompensasi (khususnya keadilan distributif dan keadilan prosedural tunjangan kinerja) dan kepuasan kerja serta kinerja pegawai.