

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam sebuah organisasi, baik organisasi publik maupun swasta, Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi salah satu unsur penunjang bagi organisasi dalam mencapai tujuan. Dengan kata lain, keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi salah satunya ditentukan oleh SDM yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Disamping memiliki SDM yang berkualitas, organisasi juga harus mempunyai sistem pengelolaan SDM yang baik. Pengelolaan atau manajemen SDM yang baik menjadi sangat penting karena manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Manajemen yang baik akan memudahkan bagi terwujudnya tujuan organisasi dan pegawai secara bersama-sama dengan menggunakan kekuatan SDM yang terbentuk dari sifat dan karakter yang melekat pada masing-masing individu serta lingkungan dimana individu tersebut berada.

Badan Pusat Statistik atau biasa disingkat dengan BPS merupakan lembaga pemerintah yang mempunyai tugas pokok menyediakan data dasar yang berguna bagi perencanaan pembangunan, baik pembangunan yang dilakukan oleh pemerintah pusat maupun pemerintah daerah. Meskipun demikian, pengguna data BPS bukan hanya dari kalangan pemerintah saja tetapi juga akademisi, swasta, dan juga masyarakat umum. Hal ini sesuai dengan visi BPS, yaitu "Pelopor data statistik terpercaya untuk semua". Untuk mencapai visi tersebut BPS telah

menyusun misi organisasi dan berupaya semaksimal mungkin melaksanakan misi tersebut.

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 negara 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.

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja di dalamnya. Lingkungan kerja tersebut akan memberikan pengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap individu-individu yang terlibat dalam organisasi. Salah satu aspek lingkungan kerja adalah iklim organisasi. Iklim organisasi ini dapat mempengaruhi individu secara langsung melalui cara yang tidak terlihat. Iklim yang terbentuk dan terjadi dalam suatu organisasi merupakan salah satu masalah pokok yang dapat menentukan perilaku para pegawainya.

Apabila iklim yang ada dalam organisasi tersebut memberikan manfaat positif bagi pegawainya maka diharapkan akan dapat menumbuhkan semangat kerja yang baik. Namun sebaliknya jika iklim yang timbul bertentangan dengan tujuan dan kebutuhan pribadi bukan tidak mungkin justru iklim ini dapat menurunkan semangat kerja sehingga akan berdampak terhadap kinerja individu yang selanjutnya pasti akan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan kata lain, tingkah laku para pegawai dalam suatu organisasi ditentukan oleh interaksi antara individu dengan lingkungan organisasi yang mereka rasakan.

Selain iklim organisasi, hal penting lain yang harus dipahami dalam manajemen SDM adalah bahwa setiap individu mempunyai kebutuhan yang berbeda-beda dimana kebutuhan individu tersebut akan mempengaruhi semangat kerja masing-masing pegawai. Kebutuhan individu ini terkait dengan tujuan yang dimiliki oleh masing-masing pegawai. Oleh karena itu manajemen SDM harus

mampu menyelaraskan antara tujuan organisasi dengan pemenuhan kebutuhan individu yang menjadi tujuan kerja pegawai. Dengan terpenuhinya kebutuhan setiap pegawai maka akan menjadikan dorongan atau motivasi bagi pegawai dalam bekerja.

Pada dasarnya motivasi individu dalam bekerja dapat memacu pegawai untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja individu yang berdampak pada pencapaian tujuan organisasi. David McClelland yang merupakan pakar motivasi berpendapat bahwa kinerja seseorang sangat ditentukan oleh dorongan motivasi kebutuhan, yaitu motivasi berprestasi (*need for achievement*), motivasi berafiliasi (*need for affiliation*), dan motivasi berkuasa (*need for power*).

Motivasi berprestasi berhubungan dengan kemampuan dalam mengatasi rintangan dan memelihara semangat kerja yang tinggi, bersaing untuk meningkatkan kinerja. Sementara itu motivasi berafiliasi erat hubungannya dengan kehidupan sosial seseorang, yaitu keinginan untuk menyenangkan dan mendapatkan afeksi dari orang lain. Pada umumnya kebutuhan akan afiliasi tercermin dari keinginan untuk berada pada situasi yang bersahabat dalam berinteraksi di organisasi dimana dalam kondisi tersebut kinerja organisasi dapat ditingkatkan. Selanjutnya motivasi berkuasa lebih mengarah pada usaha untuk dapat mempengaruhi orang lain. Apabila semua motivasi yang ada dalam diri pegawai dapat dimanifestasi dengan baik maka akan sangat mempengaruhi keseharian pegawai dalam bekerja. Dengan demikian kondisi ini akan mempengaruhi produktivitas pegawai.

Aspek lain yang perlu mendapat perhatian dari pihak manajemen SDM dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai adalah kompensasi. Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh organisasi atas hasil kerja pegawai. Setiap pegawai bisa membandingkan kompensasi yang diperoleh masing-masing individu baik dalam organisasi yang sama maupun di luar organisasi. Jika pegawai merasa kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan hasil kerjanya atau tidak sama dengan pegawai lain dengan beban kerja yang sama maka akan menimbulkan kecemburuan. Oleh karena itu penting bagi organisasi untuk menciptakan keadilan kompensasi sehingga akan memberikan rasa penghargaan yang sama bagi setiap pegawai. Dengan adanya prinsip keadilan kompensasi diharapkan mampu mendorong kinerja pegawai semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan yang dimiliki pegawai dan sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Dengan latar belakang yang telah diuraikan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta jika dikaitkan dengan iklim organisasi, motivasi, dan keadilan kompensasi.

1.2. Batasan Masalah

Dalam melakukan penelitian ini penulis melakukan pembatasan agar penelitian dapat lebih terarah dengan menentukan subyek dan obyek penelitian. Subyek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi DIY yang berjumlah 81 orang. Sementara itu obyek dalam penelitian ini

akan dibatasi pada pengaruh faktor iklim organisasi, kebutuhan berprestasi (*need for achievement*), kebutuhan berafiliasi (*need for affiliation*), kebutuhan berkuasa (*need for power*), dan keadilan kompensasi terhadap pencapaian kinerja pegawai BPS Provinsi DIY.

1.3. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah iklim organisasi mempengaruhi kinerja pegawai BPS Provinsi DIY?
- b. Apakah motivasi berprestasi (*need for achievement*) mempengaruhi kinerja pegawai BPS Provinsi DIY?
- c. Apakah motivasi berafiliasi (*need for affiliation*) mempengaruhi kinerja pegawai BPS Provinsi DIY?
- d. Apakah motivasi kekuasaan (*need for power*) mempengaruhi kinerja pegawai BPS Provinsi DIY?
- e. Apakah keadilan kompensasi mempengaruhi kinerja pegawai BPS Provinsi DIY?
- f. Apakah iklim organisasi, *need for achievement*, *need for affiliation*, *need for power*, dan keadilan kompensasi secara serempak mempengaruhi kinerja pegawai BPS Provinsi DIY?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi DIY.
- b. Untuk mengetahui pengaruh *need for achievement* terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi DIY.
- c. Untuk mengetahui pengaruh *need for affiliation* terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi DIY.
- d. Untuk mengetahui pengaruh *need for power* terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi DIY.
- e. Untuk mengetahui pengaruh keadilan kompensasi terhadap pegawai BPS Provinsi DIY.
- f. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi, *need for achievement*, *need for affiliation*, *need for power*, dan keadilan kompensasi terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi DIY.

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

- a. Manfaat di bidang teoritis

Penelitian ini diharapkan akan memberikan sumbangan pengetahuan dan referensi mengenai iklim organisasi, *need for achievement*, *need for affiliation*, *need for power*, keadilan kompensasi, dan kinerja. Selain itu dapat menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan kajian mengenai iklim organisasi, *need for achievement*, *need for affiliation*, *need for power*, keadilan kompensasi, dan kinerja.

b. Manfaat di bidang praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi terhadap pencapaian kinerja pegawai BPS Provinsi DIY. Dengan mengetahui pengaruh iklim organisasi, *need for achievement*, *need for affiliation*, *need for power*, dan keadilan kompensasi terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi DIY maka dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan dalam proses pengambilan keputusan dalam rangka peningkatan kinerja pegawai. Selanjutnya hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan untuk menetapkan kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan manajemen SDM.