

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen merupakan ilmu atau seni yang mengatur tentang proses untuk mencapai suatu tujuan (Hasibuan,2000). Manajemen akan melibatkan koordinasi dan pengawasan terhadap pekerjaan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif dan efisien. Pada saat ini setiap organisasi atau lembaga instansi dituntut untuk mampu melakukan perubahan. Perubahan yang dilakukan berupa peningkatan kinerja yang dilakukan oleh tenaga kerja. Peran utama dalam sebuah kegiatan organisasi akan dipegang oleh sumber daya manusia yang merupakan tenaga kerja dari sebuah organisasi.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat menentukan bagi keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan. Sumber daya manusia yang unggul akan mempengaruhi keberhasilan satu organisasi dalam menyusun rencana, melaksanakan kegiatan operasionalnya dan mengendalikan jalannya organisasi guna mencapai tujuan. Tujuan tersebut akan tercapai apabila pegawai mempunyai kinerja yang tinggi. Kinerja yang tinggi dari karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti lingkungan kerja yang mendukung dan penerimaan keadilan kompensasi yang diterima oleh pegawai.

Perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi (Rivai,2004). Kunci keberhasilan atau efektifitas terhadap organisasi adalah kinerja. Organisasi yang berhasil dan efektif akan ada individu didalamnya yang akan ditopang dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas. Hal yang mendorong seorang pegawai untuk mempunyai kinerja yang baik akan didukung dengan adanya kemampuan dan motivasi yang dimiliki oleh seorang pegawai. Selain kedua faktor tersebut terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu lingkungan kerja yang mendukung dan adanya keadilan kompensasi terhadap pegawai. Seorang pegawai yang mempunyai lingkungan kerja yang aman dan nyaman ditempat kerja akan cenderung kinerjanya meningkat. Begitu juga sistem pembagian kompensasi yang adil terhadap pegawai cenderung juga dapat mendorong pegawai mempunyai kinerja yang lebih baik.

Sedarmayanti (2001) mendefinisikan lingkungan kerja adalah alat atau perkakas dan bahan yang dihadapi oleh seorang pegawai yang bekerja, metode kerjanya baik perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja yang baik apabila manusia melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman (Suharto,2010). Lingkungan kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai akan berpengaruh langsung dengan kinerja seseorang tersebut. Apabila lingkungan kerja tersebut memberikan rasa aman dan nyaman terhadap pegawai memungkinkan pegawai berkinerja lebih optimal. Permasalahan di Balai Latihan

Pendidikan Teknik (BLPT) bahwa beberapa pegawai merasa kurang nyaman terhadap lingkungan kerjanya sebab adanya ruangan tertentu dialih fungsikan menjadi ruangan kerja, dan masih terdapat beberapa fasilitas yang kurang mendukung pegawai dalam bekerja.

Menurut Rivai (2004) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka untuk perusahaan. Kompensasi menjadi alasan seseorang mencari pekerjaan. Tentunya kompensasi yang diharapkan oleh seorang pegawai adalah kompensasi yang adil. Keadilan menurut Sheppard, dkk (dalam Hidayah dan Haryani, 2013) bahwa terdapat dua prinsip yaitu keadilan memerlukan sebuah penilaian atas keseimbangan dan kebenaran yang mengacu pada aspek konsistensi, akurasi, kejelasan, kecermatan prosedural serta kesesuaian dengan moral dan nilai dari waktu. Gaji merupakan salah satu faktor strategis karena sangat berpengaruh pada sikap dan perilaku pekerja, dan kompensasi yang diterima pegawai merupakan biaya yang signifikan sehingga butuh perencanaan dan pemikiran yang matang (Tjahjono,2009). Teori keadilan menurut Tjahjono (2009) membagi teori keadilan menjadi dua yaitu keadilan distributif dan keadilan prosedural. Keadilan distributif kompensasi menurut Tjahjono (2009) bahwa keadilan distributif kompensasi adalah persepsi pegawai terhadap keadilan alokasi gaji yang mereka terima. Fenomena yang terdapat di Balai Latihan Pendidikan Teknik (BLPT) adalah pegawai merasa alokasi gaji yang diterima pegawai kurang adil,

sebab pegawai yang mempunyai beban pekerjaan banyak dengan pegawai yang mempunyai beban yang sedikit mendapatkan gaji yang sama. Adanya fenomena tersebut, maka keadilan distributif kompensasi menarik untuk diteliti lebih lanjut.

Keadilan prosedural kompensasi merupakan persepsi karyawan tentang proses atau mekanisme alokasi yang diterima oleh karyawan (Tjahjono,2009). Teori yang digunakan pada penelitian Budiarto dan Wardani (2005), diungkapkan bahwa keadilan prosedural merupakan persepsi keadilan terhadap prosedur yang digunakan organisasi dalam membuat keputusan, sehingga setiap anggota organisasi merasa terlibat didalamnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keadilan prosedural kompensasi merupakan sebuah persepsi pegawai tentang mekanisme atau prosedur yang digunakan untuk membuat keputusan dalam organisasi. Kompensasi biasa diterima pegawai setelah pegawai tersebut melakukan sesuatu terhadap pekerjaannya. Seseorang yang bekerja dalam suatu organisasi tentunya akan mengharapkan imbalan karena seseorang tersebut telah mengarahkan seluruh tenaga dan pikirannya. Kompensasi yang adil akan membantu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi, memelihara pegawai, dan menjaga pegawai. Apabila kompensasi yang diterima seseorang tidak adil maka akan berdampak pada kinerja pegawai, mogok kerja, serta munculnya tindakan fisik pegawai seperti meningkatnya ketidakhadiran pegawai. Di Balai Latihan Pendidikan Teknik (BLPT) Daerah Istimewa Yogyakarta tidak terdapat fenomena yang berhubungan

dengan adanya keadilan prosedural kompensasi. Namun, dalam jurnal yang dikaji penulis dalam terdapat perbedaan hasil yaitu jurnal yang berjudul “Pengaruh Keadilan Distributif dan Prosedural Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Paramedis di Rumah Sakit” yang ditulis oleh Atmojo dan Tjahjono (2016) menunjukkan bahwa aspek keadilan distributif kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Paramedis di Rumah Sakit dan keadilan prosedural kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Paramedis di Rumah Sakit. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Hidayah dan Haryani (2013) dengan judul penelitian “Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural Terhadap Kinerja Karyawan BMT Hudatama Semarang” menunjukkan bahwa keadilan distributif kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai BMT Hudatama Semarang dan keadilan prosedural kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai BMT Hudatama Semarang. Kedua penelitian tersebut memiliki hasil yang berbeda, sehingga variabel keadilan distributif kompensasi dan keadilan prosedural kompensasi menarik untuk diteliti.

BLPT singkatan dari Balai Latihan Pendidikan Teknik. BLPT merupakan Balai Pelatihan dan Pendidikan di Bidang Teknologi Industri sebagai Unit Kerja Satuan Perangkat Daerah (UK SKPD) Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta senantiasa harus selalu meningkatkan kompetensi dan kinerja guna meningkatkan mutu pelayanan untuk meningkatkan mutu kualitas lulusan.

Kegiatan pelatihan akan berjalan dengan baik apabila didukung dengan adanya tenaga yang memadai seperti tenaga administrasi yang membantu secara administrasi pelaksanaan pelatihan. Adapun bidang tenaga administrasi yang mendukung pelaksanaan pelatihan adalah akuntansi, SDM atau kepegawaian, barang dan jasa serta persuratan, kearsipan dan program dan evaluasi. Bidang lain selain bidang administrasi adalah bidang praktek keteknikan. Adapun bidang praktek teknik yang ada di BLPT meliputi bidang teknik otomotif, bidang teknik mesin, bidang teknik sipil dan furniture, dan bidang teknik elektro.

Pada era saat ini banyak pegawai non PNS yang bekerja di lembaga instansi pemerintah. Pegawai akan dituntut untuk bekerja dengan target yang ditetapkan oleh pemerintah. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan di BLPT bahwa kinerja yang dilakukan oleh pegawai selama 2 tahun terakhir menurut, alasan tersebut juga didukung dengan ketidak sampainya target yang harus dicapai oleh pegawai BLPT. Hal ini dipengaruhi oleh tugas pokok dan fungsi yang kurang sesuai dengan ijazah atau lulusan. Pemicu lain adanya kinerja yang kurang baik adalah adanya lingkungan kerja yang dirasa kurang nyaman hal ini ditandai oleh adanya ruangan tertentu dialih fungsikan menjadi ruangan kerja, dan masih terdapat beberapa fasilitas yang kurang mendukung pegawai dalam bekerja, dan kompensasi yang diterima oleh pegawai non PNS kurang terdistribusi dengan baik artinya tidak adanya pangkat dan golongan untuk pegawai non PNS.

Banyak terdapat penelitian terdahulu yang telah meneliti tentang lingkungan kerja, keadilan distributif kompensasi, keadilan prosedural kompensasi, serta kinerja yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh Suharto (2010) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang. Penelitian yang dilakukan Hidayah dan Haryani (2013) memberikan hasil bahwa keadilan distributif kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai BMT Hudatama Semarang dan keadilan prosedural kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Hudatama Semarang. Atmojo dan Tjahjono (2016) dalam penelitiannya memberikan hasil bahwa keadilan distributif kompensasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Paramedis di Rumah Sakit dan keadilan prosedural kompensasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Paramedis di Rumah Sakit.

Berdasarkan latar belakang diatas penulis memberi judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja, Keadilan Distributif Kompensasi dan Keadilan Prosedural Kompensasi Terhadap Kinerja Studi Pada Balai Latihan Pendidikan Teknik (BLPT) Dinas Pemuda dan Olahraga Daerah Istimewa Ygyakarta”. Judul penelitian ini adalah modifikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Hidayah dan Haryani (2010) dengan judul penelitian “Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural Terhadap Kinerja Karyawan BMT Hudatama Semarang”. Dari penelitian

sebelumnya disarankan untuk menambah variabel lain. Beda penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penulis menambahkan variabel independen lingkungan kerja serta objek penelitian yang dilakukan di Balai Latihan Pendidikan Teknik (BLPT) Dinas Pemuda dan Olahraga DIY.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas maka rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BLPT?
2. Apakah ada pengaruh keadilan distributif kompensasi terhadap kinerja pegawai BLPT?
3. Apakah ada pengaruh keadilan prosedural kompensasi terhadap kinerja pegawai BLPT?

C. Tujuan

1. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BLPT.
2. Menganalisis pengaruh keadilan distributif kompensasi terhadap kinerja pegawai BLPT.
3. Menganalisis pengaruh keadilan prosedural kompensasi terhadap kinerja pegawai BLPT.

D. Manfaat

Adapun manfaat yang diharapkan terhadap penelitian ini sebagai berikut:

1. Teoritis.

Penulisan pada penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan bidang manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia pada lingkungan kerja, keadilan distributif kompensasi, keadilan prosedural kompensasi dan kinerja.

2. Praktis

a. Bagi penulis.

Penulis berharap hasil penulisan ini dapat menambah pengetahuan serta mampu membuat perbandingan antara ilmu yang didapat selama perkuliahan dengan penerapan yang terjadi dilapangan.

b. Bagi Organisasi.

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan mengenai lingkungan kerja dan keadilan kompensasi dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai di BLPT.

c. Bagi Kampus dan Rekan-rekan mahasiswa.

Penulis berharap hasil penelitian ini dijadikan sebagai bahan bacaan dan menambah wawasan pemikiran serta sebagai bahan pertimbangan atau masukan dan perbandingan untuk penelusuran selanjutnya.