

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kelancaran dan penyelenggaraan dan pembangunan nasional sangat tergantung kepada kesempurnaan aparatur negara, guna mencapai serta mewujudkan pembangunan nasional. Pencapaian tujuan tersebut diperlukan sarana-sarana tertentu. Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah satu sarana sebagai pengembangan hak dan kewajiban yang menentukan kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan.

Sebagai unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat, PNS harus menyelenggarakan pelayanan yang secara adil dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur pemerintah diharapkan memiliki kinerja yang tinggi, agar gagasan dan otoritik dalam upaya meningkatkan tugas pokok dan fungsi dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya, untuk itu diperlukan adanya upaya pembinaan yang terarah dan terpadu dari setiap pegawai secara berjenjang dari semua tingkatan.

Secara normatif upaya peningkatan kinerja telah dilakukan pemerintah melalui berbagai produk kebijakan, yang tertuang dalam bentuk pembinaan Pegawai Negeri Sipil dengan landasan hukum yaitu Undang Undang Nomor 43 Tahun 1999. Dalam aplikasinya di tempat kerja telah pula diatur melalui mekanisme birokrasi yang didasarkan pada struktur organisasi. Pembinaan langsung pegawai dilakukan oleh pemimpin kantor atau unit kerja, baik dalam hal pelaksanaan administrasi maupun mental spiritual bahkan juga pengetahuan dan keterampilan teknis kerja.

Pada kenyataannya sumber daya manusia atau pegawai pada Dinas Sumber Daya Air Kabupaten Bantul yang ada sekarang belum menunjukkan hasil yang optimal. Pelayanan di bidang sumber daya air tersebut belum mampu menunjukkan kualitas kinerja yang baik, hal ini diantaranya dipengaruhi persepsi karyawan terhadap keadilan, masih kurangnya perhatian langsung oleh pimpinan dalam memberikan motivasi, ditambah lagi kurangnya motivasi atau dorongan dari diri masing-masing pegawai didalam melakukan pekerjaan yang baik. Karyawan juga memiliki komitmen yang masih rendah terhadap perusahaan ditunjukkan dengan tingkat absen yang tinggi.

Sumber daya manusia merupakan aspek dinamis yang berpengaruh dalam rangka optimalisasi tugas pokok dan fungsi dalam melaksanakan kegiatan survai lapangan, perencanaan DED, pengawasan pelaksanaan di lapangan agar sesuai dengan dokumen rencana, evaluasi dan laporan implementasi secara tepat dan cepat sesuai kurun waktunya. Berdasar pada data Dinas SDA Kabupaten Bantul, kondisi sumberdaya manusia (pegawai) pada posisi bulan Desember 2015, sebagai berikut :

**Tabel 1.1 Data Jumlah Pegawai dan Golongan Per Bidang
(Desember 2015)**

Bidang	Jumlah	Golongan I	Golongan II	Golongan III	Golongan IV
Sekretariat	25	-	13	10	2
Konservasi	10	-	3	5	2
Operasi dan Pemeliharaan Jaringan Irigasi	13	-	4	7	2
Rehabilitasi dan Pengembangan	8	-	-	6	2
UPT Pengamatan	46	7	32	7	-
Jumlah	112	7	52	35	3

Sumber data : Data PNS Dinas SDA Kab. Bantul 2015

**Tabel 1.2 Data Jumlah Pegawai Berdasar Tingkat Pendidikan
(Desember 2015)**

Bidang	Jumlah	SD	SLTP	SMU/SMK	D3	S1	S2	S3
Sekretariat	25	2	3	11	3	4	2	-
Konservasi	10	-	-	5	-	2	3	-
Operasi dan Pemeliharaan Jaringan Irigasi	13	-	2	7	-	1	3	-
Rehabilitasi dan Pengembangan	8	-	-	2	-	2	4	-
UPT Pengamatan	46	11	11	24	-	-	-	-
Jumlah	102	13	16	49	3	9	12	-

Sumber data : Data PNS Dinas SDA Kab. Bantul 2015

**Tabel 1.3 Data Jumlah Pegawai Berdasar Tingkat Eselon
(Desember 2015)**

Bidang	Jumlah	Eselon I	Eselon II	Eselon III	Eselon IV	Staf
Sekretariat	25	-	-	1	3	21
Konservasi SDA	10	-	-	1	3	6
Operasi dan Pemeliharaan Jaringan Irigasi	13	-	-	1	2	10
Rehabilitasi dan Pengembangan	8	-	-	1	3	4
UPT Pengamatan	46	-	-	-	1	45
Jumlah	102	-	-	4	12	86

Sumber data : Data PNS Dinas SDA Kab. Bantul 2015

**Tabel 1.4 Data Jumlah Pegawai Berdasar Jenis Kelamin
(Desember 2015)**

Bidang	Jumlah	Laki-Laki	Wanita
Sekretariat	25	17	8
Konservasi	10	9	1
Operasi dan Pemeliharaan Jaringan Irigasi	13	12	5
Rehabilitasi dan Pengembangan	8	8	1
UPT Pengamatan	36	16	25
Jumlah	102	62	40

Sumber data : Data PNS Dinas SDA Kab. Bantul 2015

Kinerja Pelayanan Masa Kini (menurut pencapaian terhadap SPM dan IKU) berdasar pada Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah kedua kalinya dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4844) Pasal 11 ayat 4 menyatakan bahwa penyelenggaraan urusan pemerintahan yang bersifat wajib berpedoman pada standar pelayanan minimal dilaksanakan secara bertahap dan ditetapkan oleh Pemerintah.

Standar Pelayanan Minimal yang digunakan oleh Dinas Sumber Daya Air Kabupaten Bantul berpedoman pada Peraturan Menteri Pekerjaan Umum No. 14/PRT/M/2010 tentang SPM Bidang Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang beserta lampirannya. Target

pencapaian SPM Bidang Irigasi yang ditetapkan dalam Peraturan Menteri tersebut adalah sebesar 70 % (kinerja baik) pada tahun 2014. Sedangkan target pencapaian SPM pada Dinas Sumber Daya Air Kabupaten Bantul dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.5 Pencapaian SPM Tersedianya Air Irigasi untuk Pertanian Rakyat pada Sistem Irigasi yang Sudah Ada

DI yang terlayani air irigasi	Target Capaian Tahun 2015	
	%	Ha
Rencana	70	7.511,58
Realisasi	67,63	7.465,97

Keterangan : Luas daerah irigasi kewenangan kabupaten : 8,634.00 ha

Selain target pencapaian SPM, Dinas Sumber Daya Air wajib mencapai target IKU (Indikator Kinerja Utama). Target IKU sesuai dengan Peraturan Bupati Bantul No 74 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Bupati Bantul Nomor 16B tahun 2011 Tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU) Kabupaten bantul Tahun 2011-2015. Indikator Kinerja Utama yang menjadi tanggung jawab Dinas Sumber Daya Air terdiri dari 2 (dua) sasaran strategis:

Terlayaninya Kebutuhan Irigasi

Upaya mewujudkan sasaran ini adalah untuk mewujudkan visi renstra Dinas Sumber Daya Air Kabupaten Bantul periode tahun

2011-2015 melalui misi pertama yaitu memberikan pelayanan irigasi melalui peningkatan, pengembangan, pemeliharaan, pelestarian jaringan irigasi dan pengoptimalisasian fungsi sarana bangunan pengairan. Ada dua indikator untuk mengetahui keberhasilan dalam mencapai sasaran ini yaitu saluran dalam kondisi baik dan prosentase luasan DI yang terlayani air irigasi.

1. Saluran Dalam Kondisi Baik

Tabel 1.6 Target, Realisasi Indikator dan Kinerja Saluran dalam Kondisi Baik Tahun 2011-2015

Tahun	Saluran irigasi (Primer dan Sekunder) dalam kondisi baik				Kinerja
	%	Rencana (m)	%	Realisasi (m)	
2011	81,5	169.966,29	80	153.094,50	98,16
2012	82,5	172.051,76	80,95	149.246,65	98.12
2013	83	179.350,93	81,38	164.314,36	98,05
2014	84	181.436,40	82,49	174.543,76	98.20
2015	85	183.521,88	83,55	185.754,37	98,29

2. Prosentase luasan DI yang terlayani air irigasi

Tabel 1.7 Target, Realisasi Indikator dan Kinerja Prosentase Luasan DI yang Terlayani Air Irigasi (%) Tahun 2011-2015

Tahun	Luas Daerah Irigasi Kewenangan Kabupaten Bantul Yang Terairi Dengan Baik				Kinerja
	%	Rencana (Ha)	%	Realisasi (Ha)	
2011	78,0	5.380,44	78,00	5.380,44	100.00
2012	78,0	5.656,36	78,00	5.656,36	100.00
2013	80,0	5.794,32	78,02	5.502,64	97.52
2014	81,0	7.425,24	80,67	7.422,16	98.76
2015	81,0	7.511,58	80,93	7.565,97	99.91

Keterangan : Luas daerah irigasi kewenangan kabupaten :
8,634.00 ha

Setiap pegawai yang bekerja, harus mempunyai komitmen yang tinggi dalam bekerja, karena apabila pegawai tidak mempunyai komitmen yang tinggi dalam bekerja maka visi dan misi dari suatu SKPD tidak akan tercapai. Namun terkadang komitmen ini kurang diperhatikan oleh pimpinan terhadap para pegawai, sehingga berdampak pada penurunan kinerja pegawai dan loyalitas yang dimiliki oleh pegawai berkurang. Indikasi yang paling jelas dapat dilihat dari rendahnya komitmen organisasi secara praktis adalah tingginya jumlah pegawai yang mangkir. Kreitner dan Kinicki (2010) menggambarkan adanya tiga komponen komitmen organisasional, bersumber dari pendapat John Meyer dan Natalie Allen, yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*. Komitmen organisasional menurut Kreitner dan Kinicki (2010) adalah mencerminkan tingkatan keadaan di mana mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat pada tujuannya. Sebagai definisi yang umum, (Meyer & Allen, 1991) mengartikan komitmen organisasi merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses yang berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka pada kesuksesan dan kebaikan perusahaan. Penelitian yang dilakukan Hwei dan Santoso (2012)

menyimpulkan keadilan prosedural dan keadilan distributif, sebagai dimensi dari keadilan organisasional, merupakan penentu signifikan dalam komitmen organisasi. Mengingat sedemikian luasnya cakupan dari komitmen organisasi, maka dalam penelitian ini proksi yang digunakan untuk mengukur komitmen organisasi tersebut berdasarkan nilai komitmen afektif (*affective commitment*) yaitu keterlibatan emosional para pegawai Dinas Sumber Daya Air Kabupaten Bantul,

Faktor lain yang mempengaruhi komitmen adalah motivasi. Penelitian Jae (2000) dan Burton et al (2002) menyimpulkan bahwa motivasi karyawan berhubungan positif dengan komitmen organisasional, dimana semakin tinggi motivasi kerja seseorang akan berdampak terhadap meningkatnya komitmen seseorang untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik dari pada tanpa adanya motivasi. Motivasi kerja pegawai sangat diperlukan dalam rangka membangun semangat kerja, sehingga hati akan merasa ringan dan pekerjaan akan selesai dengan lancer. Gibson dkk (2009) mengatakan bahwa motivasi merupakan daya dorong dari dalam diri seseorang yang mengacu dan mengarah pada perilaku. Herzberg dalam Gibson (2009) menjelaskan ada dua faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri

dari ketidakpuasan. Dua faktor itu disebutnya faktor hygiene (faktor ekstrinsik) dan faktor motivator (faktor intrinsik). Faktor hygiene memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, termasuk didalamnya adalah hubungan antar manusia, imbalan, kondisi lingkungan, dan sebagainya, sedang faktor motivator memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan yang didalamnya adalah achievement, pengakuan, kemajuan tingkat kehidupan, dan sebagainya (faktor intrinsik). Dan ketika karyawan termotivasi dalam pekerjaannya, maka kinerjanya juga akan meningkat. Penelitian yang dilakukan Harshanty (2011) menyimpulkan adanya hubungan motivasi kerja yang terdiri dari motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja karyawan Badan Perijinan Terpadu (BPT) Sragen.

Kepuasan kerja tentunya juga akan mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Sumber Daya Air Kabupaten Bantul. Ketika pegawai merasa puas dalam pekerjaannya, maka akan berimbas positif terhadap kinerjanya. Wirawan (2009) mengatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh perilaku individu, dan diantaranya adalah kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja pegawai dapat tumbuh berawal dari keadilan dalam sebuah organisasi. Keadilan organisasi yang dimaksud disini mencakup tiga bentuk keadilan, yaitu keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional (Koopman, 2003). Penilaian keadilan dalam organisasi mempunyai dampak pada sikap dan reaksi para karyawan. Para karyawan menghendaki perlakuan adil baik dari sisi distribusi dan prosedur atau disebut sebagai keadilan distributif dan keadilan prosedural (Tjahjono, 2008).

Keadilan distributif merupakan salah satu dimensi organisasi yang dianggap sangat penting karena dimensi ini berkaitan langsung dengan kontribusi atau partisipasi para karyawan secara langsung pada perusahaan.

Sedangkan keadilan prosedural adalah keadilan organisasi yang berhubungan dengan prosedur pengambilan keputusan oleh organisasi yang ditujukan kepada anggotanya (Alotabi, 2001). Keadilan prosedural adalah keadilan yang dirasakan dari proses dan prosedur yang digunakan untuk mengalokasikan keputusan (Kreitner dan Kinicki, 2001). Apabila pekerjaan karyawan diatur dengan mekanisme yang jelas, maka kemungkinan besar hal ini akan berdampak pada hasil kerja yang telah dilakukan. Penelitian yang dilakukan Hidayah dan Haryani (2013) menyimpulkan bahwa

keadilan distributif dan keadilan prosedural terbukti secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari berbagai kejadian dan fenomena yang terjadi, hal ini mendorong penelitian untuk melakukan penelitian tentang Pengaruh Keadilan Prosedural Karir, Keadilan Distributif Karir dan Motivasi terhadap Kinerja dengan Komitmen Afektif sebagai Variabel Intervening pada Dinas Sumber Daya Air Kabupaten Bantul.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka permasalahan yang diangkat pada penelitian ini adalah:

1. Apakah keadilan distributif karir berpengaruh terhadap komitmen afektif pegawai Dinas Sumber Daya Air Kabupaten Bantul?
2. Apakah keadilan prosedural karir berpengaruh terhadap komitmen afektif pegawai Dinas Sumber Daya Air Kabupaten Bantul?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap komitmen pegawai Dinas Sumber Daya Air Kabupaten Bantul?
4. Apakah keadilan distributif karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Sumber Daya Air Kabupaten Bantul?

5. Apakah keadilan prosedural karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Sumber Daya Air Kabupaten Bantul?
6. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja kerja pegawai Dinas Sumber Daya Air Kabupaten Bantul?
7. Apakah komitmen afektif berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Sumber Daya Air Kabupaten Bantul?
8. Apakah keadilan distributif karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Sumber Daya Air Kabupaten Bantul melalui komitmen afektif?
9. Apakah keadilan prosedural karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Sumber Daya Air Kabupaten Bantul melalui komitmen afektif?
10. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Sumber Daya Air Kabupaten Bantul melalui komitmen afektif?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk memperoleh bukti empiris pengaruh keadilan distributif karir terhadap komitmen afektif pegawai Dinas Sumber Daya Air Kabupaten Bantul.

2. Untuk memperoleh bukti empiris pengaruh keadilan prosedural karir terhadap komitmen afektif pegawai Dinas Sumber Daya Air Kabupaten Bantul.
3. Untuk memperoleh bukti empiris pengaruh motivasi terhadap komitmen afektif pegawai Dinas Sumber Daya Air Kabupaten Bantul.
4. Untuk memperoleh bukti empiris pengaruh keadilan distributif karir terhadap kinerja pegawai Dinas Sumber Daya Air Kabupaten Bantul.
5. Untuk memperoleh bukti empiris pengaruh keadilan prosedural karir terhadap kinerja pegawai Dinas Sumber Daya Air Kabupaten Bantul.
6. Untuk memperoleh bukti empiris pengaruh motivasi terhadap kinerja kerja pegawai Dinas Sumber Daya Air Kabupaten Bantul.
7. Untuk memperoleh bukti empiris pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja pegawai Dinas Sumber Daya Air Kabupaten Bantul.
8. Untuk memperoleh bukti empiris pengaruh keadilan distributif karir terhadap kinerja pegawai Dinas Sumber Daya Air Kabupaten Bantul melalui komitmen afektif.

9. Untuk memperoleh bukti empiris pengaruh keadilan prosedural karir terhadap kinerja pegawai Dinas Sumber Daya Air Kabupaten Bantul melalui komitmen afektif.
10. Untuk memperoleh bukti empiris pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Sumber Daya Air Kabupaten Bantul melalui komitmen afektif.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Dengan penelitian ini diharapkan penulis dapat menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama ini dan juga dijadikan untuk pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya terhadap sumber daya manusia.

2. Bagi Dinas/Kantor

Dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan saran serta pemikiran yang bermanfaat bagi Kepala Dinas Sumber Daya Air Kabupaten Bantul, dalam mengambil kebijakan untuk memberikan keadilan karir, meningkatkan motivasi, komitmen dan kinerja pegawai menjadi lebih baik.