

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2008:10). Masalah sumber daya manusia yang kelihatannya merupakan masalah internal organisasi, sesungguhnya mempunyai hubungan yang erat dengan peradaban perikehidupan manusia dan masyarakat yang telah menimbulkan berbagai konsepsi sumber daya manusia dan statusnya dalam masyarakat dimana organisasi itu berada.

Manusia merupakan sumberdaya terpenting dalam suatu organisasi, karena manusia memiliki peranan yang dominan pada sebagian besar kegiatan operasional seperti merencanakan, mengkoordinasikan, mengatur, menjalankan dan mengawasi praktik kerja. Hal itu nantinya akan membantu pencapaian tujuan yang telah ditentukan organisasi sebelumnya. Pegawai merupakan aset organisasi yang dapat dikelola dan dikembangkan kemampuannya untuk menghadapi tantangan yang terjadi dalam dunia kerja.

BPS Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta adalah salah satu lembaga pemerintah non departemen yang bergerak dalam penyedia statistik yang memiliki sumber daya manusia yang bervariasi untuk mendukung ketercapaian tujuan dari organisasi. Pada saat ini mempunyai pegawai sebanyak 81 orang yang sebagian besar berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) terdistribusi kedalam enam

bidang, yaitu bagian Tata Usaha, bidang Statistik Sosial, bidang Statistik Produksi, bidang Statistik Distribusi, bidang Neraca Wilayah dan Analisis Statistik, dan bidang Integrasi Pengolahan dan Diseminasi Statistik.

Dalam rangka mendukung tugas-tugas dan fungsi BPS, maka BPS menetapkan Visi dan Misi BPS sebagai berikut:

Visi BPS : Pelopor data statistik terpercaya untuk semua.

Misi BPS :

1. Memperkuat landasan konstitusional dan operasional lembaga statistik untuk penyelenggaraan statistik yang efektif dan efisien.
2. Menciptakan insan statistik yang kompeten dan profesional, didukung pemanfaatan teknologi informasi mutakhir untuk kemajuan perstatistikan Indonesia.
3. Meningkatkan penerapan standar klasifikasi, konsep dan definisi, pengukuran, dan kode etik statistik yang bersifat universal dalam setiap penyelenggaraan statistik.
4. Meningkatkan kualitas pelayanan informasi statistik bagi semua pihak.
5. Meningkatkan koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi kegiatan statistik yang diselenggarakan pemerintah dan swasta, dalam kerangka Sistem Statistik Nasional (SSN) yang efektif dan efisien.

Pencapaian kinerja dari BPS khususnya terkait dengan Visi dan Misi sebagaimana disebutkan harus diukur melalui suatu proses evaluasi yang mengemban fungsi pengawasan serta fungsi pembinaan dan pemberdayaan. Pengawasan dan pembinaan sebagai bagian dari manajemen harus dijalankan secara seimbang dengan fungsi manajemen lainnya agar dapat dicapai peningkatan kinerja BPS secara optimal. Hal ini mendorong adanya pelaksanaan proses perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi yang lebih profesional, objektif, jujur, dan transparan sebagai rangkaian dari pengawasan, pembinaan dan pemberdayaan BPS dalam rangka peningkatan dalam penyedia jasa statistik.

Di BPS Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta yang sebagian besar pegawainya adalah PNS, diharapkan perjalanan kariernya selalu meningkat.

Peningkatan tersebut seiring dengan perjalanan waktu masa kerja seorang pegawai tersebut. Peningkatan karier ini akan tercapai apabila kinerja pegawai negeri sipil diasumsikan dalam keadaan tetap (konstan) yang bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya dan dapat menyelesaikan pekerjaan pegawai sesuai dengan yang ditargetkan oleh pimpinannya.

Berkaitan dengan hal tersebut, menurut Martoyo (1994:79) faktor yang mempengaruhi dalam proses perjalanan karier seorang Pegawai Negeri Sipil baik faktor eksternal maupun internal, antara lain : (1) Perencanaan SDM institusi itu sendiri; (2) Perencanaan dan Pengembangan Karier; (3) Penilaian Prestasi Kerja; (4) Kompensasi Pegawai; (5) Kepuasan Kerja dalam Organisasi; (6) Motivasi Pegawai; Kepemimpinan Organisasi; (7) Konflik dalam Organisasi; (8) Pengawasan dan Pengendalian Pegawai dalam Organisasi.

Dalam rangka perencanaan dan pengembangan karier pegawai, organisasi perlu memberikan aturan yang jelas berkaitan dengan karier pegawai. Disamping itu juga organisasi perlu memberikan kesempatan kepada seluruh pegawai untuk dapat mengetahui berkenaan dengan tugas dan wewenang semua bidang yang berkaitan dengan organisasi, hal ini dapat dilakukan dengan cara memberikan rotasi jabatan pada seluruh pegawai. Rotasi jabatan adalah proses perpindahan posisi secara horizontal dengan tujuan untuk mengatasi kejenuhan dalam bekerja, dan meningkatkan pengetahuan.

Simamora (1997:161) menyatakan tujuan rotasi supaya memungkinkan mempelajari sesuatu dari setiap posisi dan apa tujuan dan fungsi dari berbagai unit organisasi. Organisasi diuntungkan karena para karyawan menjadi kompeten

dalam beberapa pekerjaan yang akan membantu citra diri karyawan, menggairahkan pertumbuhan pribadi, dan meningkatkan nilai karyawan bagi organisasi. Rotasi dapat membantu manajer dalam menghadapi terjadinya ketidakhadiran dan perputaran karyawan sehingga pada saat hal itu terjadi maka manajer dapat dengan cepat mengisi kekosongan posisi karena setiap karyawan dapat melakukan beberapa pekerjaan. Dalam pemberlakuan rotasi bagi para pegawai harus menerapkan prinsip keadilan, sehingga setiap orang akan merasa puas dalam suatu situasi, terutama situasi kerja. Dan dapat meminimalisir dampak negatif bagi organisasi, seperti ketidakpuasan, tingkat kemangkiran yang tinggi, sering terjadinya kecelakaan dalam penyelesaian tugas, seringnya para pegawai berbuat kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan masing-masing, pemogokan atau bahkan perpindahan pegawai ke organisasi lain.

Selain memberikan kesempatan rotasi kepada seluruh pegawai, dalam usaha organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawainya adalah dengan pemberian kompensasi. Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa baik finansial maupun non finansial yang adil dan layak yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan dan kontinuitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan, baik dalam jangka waktu tertentu atau sewaktu-waktu yang sangat berpengaruh terhadap kinerja. Dalam pemberian kompensasi inipun juga harus menerapkan prinsip keadilan.

Pemberian kompensasi sangat penting bagi pegawai, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan, maka apabila

sistem kompensasi yang diberikan organisasi cukup adil untuk pegawai, akan mendorong pegawai untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan organisasi. Sehingga tujuan keadilan kompensasi dilakukan organisasi antara lain untuk menghargai prestasi pegawai, menjamin keadilan diantara pegawai, mempertahankan pegawai, memperoleh pegawai yang lebih bermutu, dan sistem kompensasi haruslah dapat memotivasi para pegawai agar dapat bekerja lebih produktif dan berkualitas.

Dalam organisasi, keadilan kompensasi merupakan hal yang sangat penting dan akan berpengaruh terhadap profesionalisme kinerja pegawai atau staf, dengan kompensasi kepuasan akan tercapai. Kompensasi finansial dan non finansial seperti penghargaan yang berupa pujian, kenyamanan dalam bekerja dan sebagainya akan mempengaruhi motivasi kerja pegawai, produktivitas dan kepuasan (Rivai, 2005: 357), sejalan dengan apa yang dikemukakan Dale Yoder dalam Hasibuan (2007: 118): "*The poyment made to member of work teams for their participation*, artinya balas jasa membuat anggota-anggota tim kerja dapat bekerja sama dan berprestasi".

Pada kenyataannya pengaruh pemberian keadilan kompensasi memang sangat memberikan gairah yang cukup besar bagi peningkatan kinerja para pegawai. Dengan pemberian kompensasi yang adil kepada para pegawai maka dengan begitu kontribusi yang diberikan oleh para pegawai pun akan semakin optimal, dan apabila pemberian kompensasi kurang adil maka akan terjadi hal yang sebaliknya yaitu adanya penurunan kontribusi dalam bekerja.

Kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna, tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain. Kemampuan tersebut oleh Daniel Goleman disebut dengan *Emotional Intelligence* atau kecerdasan emosi. Goleman (2000:46) melalui penelitiannya mengatakan bahwa kecerdasan emosi menyumbang 80 % dari faktor penentu kesuksesan seseorang, sedangkan 20 % yang lain ditentukan oleh *IQ (Intelligence Quotient)*.

Bertitik tolak dari masalah di atas maka dapat terlihat jelas bahwa kinerja pegawai akan dapat meningkat apabila diberikan keadilan rotasi dan keadilan kompensasi oleh organisasi serta kecerdasan emosional pegawai yang bersangkutan. Hal ini dikarenakan dengan adanya keadilan rotasi maka tidak terjadi kebosanan atau kejenuhan dalam bekerja karena adanya suasana dan lingkungan kerja yang baru, adanya keadilan kompensasi akan berpengaruh pada motivasi dan kepuasan kerja, serta dimilikinya kecerdasan emosional yang baik akan dimilikinya kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain. Oleh karena itu penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dan mengkaji permasalahan tersebut dengan mengambil judul: **"Pengaruh persepsi keadilan kompensasi, keadilan rotasi, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta"**.

## **B. Perumusan masalah**

1. Bagaimana pengaruh persepsi keadilan kompensasi terhadap kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta?
2. Bagaimana pengaruh persepsi keadilan rotasi terhadap kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta?
3. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Menganalisis pengaruh persepsi keadilan kompensasi terhadap kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.
2. Menganalisis pengaruh persepsi keadilan rotasi terhadap kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.
3. Menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

## **D. Manfaat Penelitian**

Dalam penelitian yang dilakukan ini diharapkan agar memberikan manfaat:

1. Praktis

Memberikan masukan secara teoritis kepada kantor BPS Provinsi DIY dalam mencapai kinerja yang lebih baik, serta memberikan gambaran

secara jelas tentang pengaruh keadilan rotasi dan keadilan kompensasi terhadap kinerja pegawai.

2. Teoritis

- a. Mengembangkan kajian studi dan referensi ilmu sumber daya manusia (SDM) tentang keadilan rotasi, keadilan kompensasi dan kinerja.
- b. Memberikan referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan kajian mengenai keadilan rotasi, keadilan kompensasi dan kinerja.