**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang Masalah**

Secara umumnya seseorang yang akan bergabung dan berkecimpung dalam manajemen sumberdaya manusia sependapat bahwa prestasi kerja para pegawai merupakan bagian penting dari seluruh proses pekerjaan pegawai yang bersangkutan. Pentingnya prestasi kerja yang rasional dan diterapkan secara objektif terlihat paling sedikit dua kepentingan, yaitu kepentingan pegawai yang bersangkutan sendiri dan kepentingan organisasi.

Bagi para pegawai, prestasi kerja tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan kariernya. Bagi organisasi, prestasi kerja para pegawai sangat penting arti dan perananya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, system imbalan dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen sumberdaya manusia secara efektif.

Salah satu cara untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya adalah capaian prestasi kerja. Prestasi kerja itu sendiri harus benar agar informasi yang diperoleh juga benar sehingga memberikan kepuasan bagi yang dinilai.

1

Prestasi kerja pegawai yang baik adalah suatu hal yang diinginkan setiap institusi, karena dengan prestasi kerja yang baik, institusi akan mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Kantor Pelayanan dan Perbendaharaan Negara (KPPN) Rantauprapat menuntut seluruh pegawai agar meningkatkan prestasi kerja yang ditampilkan sesuai dengan perannya. Prestasi kerja pegawai pada Kantor Pelayanan dan Perbendaharaan Negara (KPPN) Rantauprapat dapat dilihat dari hasil pekerjaan yang dikehendaki perusahaan, dalam arti apakah hasil pekerjaan yang dicapai tersebut optimal.

Usaha mencapai prestasi kerja melalui karakteristik pekerjaa bukanlah hal yang mudah, karena menyangkut sikap, mental, perubahan dan perilaku. Peningkatan prestasi kerja pegawai tidak hanya diselesaikan dengan peningkatan keterampilan fisik dan sebagainya. Faktor lain yang menentukan peningkatan prestasi kerja pegawai adalah keadilan prosedural. Konsep keadilan yang dimaksud dalam hubungannya meningkatkan kinerja adalah keadilan organisasi yang mencakup tiga bentuk keadilan, yaitu keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional.

Kantor Pelayanan dan Perbendaharaan Negara (KPPN) merupakan instansi vertikal Direktorat Jenderal Perbendaharaan, Kementerian Keuangan, yang bertanggung jawab kepada Kantor Wilayah Ditjen Perbendaharaan Rantauprapat mempunyai tugas melaksanakan kewenangan perbendaharaan dan bendahara umum negara, penyaluran pembiayaan atas beban anggaran, serta penatausahaan penerimaan dan pengeluaran anggaran melalui dan dari kas negara berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Hingga saat ini permasalahan prestasi kerja pegawai Kantor Pelayanan dan Perbendaharaan Negara (KPPN) mengalami stagnan dalam beberapa periode. Stagnannya prestasi kerja mengindikasikan perkembangan prestasi kerja secara efektif dan efisien belum mencapai kondisi yang diingginkan. Pentingnya prestasi kerja dapat dijadikan indikasi peningkatan atau penurunan prestasi kerja yang dihasilkan pegawai melalui karakteristik pekerjaan dan keadilan prosedural  tersebut dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu dalam hal ini peneliti mengambil judul : ANALISIS KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN KEADILAN PROSEDURAL TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI KANTOR PELAYANAN DAN PEMBENDAHARAAN NEGARA (KPPN) RANTAUPRAPAT.

1. **Batasan dan Rumusan Masalah**
2. **Batasan Masalah**

Pembatasan masalah pada penelitian ini bertujuan agar penelitian dapat fokus dan tidak meluas serta melebar, maka dari itu penelitian ini hanya akan membahas mengenai variabel karakteristik pekerjaan dan keadilan prosedural terhadap prestasi kerja.

1. **Rumusan Masalah**

Adapun perumusan yang dapat disusun dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Sejauhmana pengaruh karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja?
2. Sejauhmana pengaruh keadilan prosedural berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja ?
3. Sejauhmana pengaruh karakteristik pekerjaan dan keadilan prosedural berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja ?
4. **Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian yang ingin dicapai :

1. Untuk mengetahui sejauhmana pengaruh karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja
2. Untuk mengetahui sejauhmana pengaruh keadilan prosedural berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja
3. Untuk mengetahui sejauhmana pengaruh karakteristik pekerjaan dan keadilan prosedural berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.
4. **Manfaat Penelitian**

Manfaat dari pelaksanaan penelitian ini antara lain :

1. Bagi Kantor Pelayanan dan Perbendaharaan Negara (KPPN)

Harapannya mampu memberikan informasi yang penting bagi instansi dalam pengambilan keputusan mengenai variabel-variabel yang diteliti.

1. Bagi STIE Labuhanbatu

Memberikan sumbangan pemikiran dalam bentuk karya ilmiah pada perpustakaan STIE Labuhanbatu.

1. Bagi Penulis

Sebagai bentuk untuk memberikan kesempatan dalam diri melakukan pengembangan dan wawasan dalam diri penulis.

1. Bagi Penulis lain

Memberikan alternatif-alternatif variabel penelitian yang sedang diteliti dan menjadi referensi bagi peneliti di masa akan datang.