

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia merupakan aset utama dan penting bagi kelangsungan hidup organisasi, karena merupakan sumber yang melancarkan aktivitas organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Arishanti dan Ritandiyono (2005) mengemukakan pentingnya unsur manusia dalam menjalankan roda industri dan organisasi. Betapapun sempurnanya rencana-rencana organisasi dan pengawasan, apabila mereka tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat dan gembira maka industri atau organisasi tidak akan mencapai hasil yang diinginkan.

Setiap organisasi baik itu swasta maupun pemerintah akan berupaya dan berorientasi pada tujuan jangka panjang yaitu berkembangnya organisasi yang diidkasikan dengan pencapaian tujuan, sejalan pula dengan meningkatnya kesejahteraan para karyawannya. Namun dalam prakteknya untuk mencapai tujuan tersebut organisasi sering menghadapi kendala, yang salah satu faktornya adalah ketidakpuasan kerja dari para karyawannya. Sebagai akibatnya dapat berpengaruh pada kinerja karyawan maupun kinerja organisasi secara keseluruhan.

Dalam organisasi, menurut Hasibuan, (Melayu 2003) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu: balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, berat ringan pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, dan sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Madrasah Mu'allimaat Muhammadiyah Yogyakarta yang beralamat di Jl. Suronatan NG. II/653 Notoprajan Yogyakarta telah mengalami perkembangan yang pesat. Perkembangan yang pesat ini tidak terlepas dari terciptanya kepuasan kerja. Indikator kepuasan kerja pada Madrasah Mu'allimaat Muhammadiyah Yogyakarta dapat dilihat dari para guru dan karyawannya yang bekerja dengan baik taat pada peraturan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Dengan begitu, tujuan perusahaan dapat terwujud. Menurut Manajemen Madrasah Mu'allimat Muhammadiyah Yogyakarta kepuasan kerja guru dan karyawannya dipengaruhi oleh faktor fisik dan faktor sosial. Dari faktor fisik, Madrasah Mu'alliamat Muhammadiyah Yogyakarta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif yaitu terdiri dari lingkungan kerja yang nyaman, perlengkapan kerja, pengaturan ruangan dan kesehatan para karyawan. Sedangkan untuk faktor sosial, Madrasah Mu'allimaat Muhammadiyah Yogyakarta menciptakan sifat kekeluargaan dan penuh keagamaan (rekan kerja yang mendukung), rekreasi, pengabdian, kebebasan berpolitik dan hubungannya dengan masyarakat.

Dari kedua faktor tersebut, sangat berdampak pada terwujudnya prestasi kerja karyawan. Pihak manajemen Madrasah Mu'allimat Muhammadiyah Yogyakarta menyatakan bahwa gaji bukan merupakan faktor yang dominan dari kepuasan kerja. Untuk meningkatkan kepuasan kerja para guru dan karyawannya dari segi gaji yang akan berdampak pada kinerja, Madrasah Mu'allimaat Muhammadiyah Yogyakarta memberikan reward kepada guru atau karyawan yang mempunyai kinerja baik. Reward tersebut berupa penghargaan dengan mengikutkan dalam kepanitiaan, bingkisan, seragam, dan parcel.

Suhartini (2005) berpendapat bahwa Keadilan diperlukan dalam sistem kompensasi, apabila terjadi ketidakadilan maka akan berdampak pada menurunnya daya tarik pekerjaan, yang pada akhirnya akan mengakibatkan meningkatnya perputaran karyawan, ketidakpuasan karyawan, ketidakpuasan terhadap pekerjaan maupun absensi.

Dari uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kesediaan karyawan untuk bekerja di sebuah organisasi sebenarnya mengharapkan adanya keadilan imbalan secara distributif maupun prosedur dari pihak perusahaan agar dapat memuaskan kebutuhannya, yang selanjutnya juga akan berdampak terhadap kepuasan kerja.

Kepuasan kerja yang tinggi diharapkan membuat karyawan menjadi semakin setia kepada organisasi, semakin termotivasi dalam bekerja, merasa senang dalam bekerja, dan pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas. Karyawan yang tidak puas cenderung

menghindar dari tugas dan tanggung jawab, yang akan mengganggu proses pencapaian tujuan organisasi. Karyawan yang tidak puas seringkali menghindari pekerjaan dan lebih besar kemungkinan mengundurkan diri.

Penelitian ini penting karena setiap perusahaan menginginkan untuk terus maju perlu melakukan sikap adil dalam pemberian gaji agar karyawan merasa puas akan kinerja yang telah dilakukan. Karena pemberian gaji yang adil dan layak akan memotivasi karyawan dalam bekerja dan merasa senang dalam bekerja sehingga akan menimbulkan kepuasan kerja karyawan dalam bekerja yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berhubungan dengan keadilan internal dalam penggajian yang berjudul “Pengaruh keadilan distributif dan keadilan prosedural dalam penggajian terhadap kepuasan kerja guru dan karyawan Madrasah Mu'allimaat Muhammadiyah Yogyakarta”.

## **B. Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah keadilan distributif dan keadilan prosedural dalam penggajian secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan

terhadap kepuasan kerja guru dan karyawan Madrasah Mu'allimaat Muhammadiyah Yogyakarta?

2. Apakah keadilan distributif dalam penggajian mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru dan karyawan Madrasah Mu'allimaat Muhammadiyah Yogyakarta?
3. Apakah keadilan prosedural dalam penggajian mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru dan karyawan Madrasah Mu'allimaat Muhammadiyah Yogyakarta?

### **C. Tujuan Penelitian**

Melalui penelitian ini, tujuan yang hendak dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh keadilan distributif dan keadilan prosedural dalam penggajian secara simultan terhadap kepuasan kerja guru dan karyawan Madrasah Mu'allimaat Muhammadiyah Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh keadilan distributif dalam penggajian terhadap kepuasan kerja guru dan karyawan Madrasah Mu'allimaat Muhammadiyah Yogyakarta.

3. Untuk mengetahui pengaruh keadilan prosedural dalam penggajian terhadap kepuasan kerja guru dan karyawan Madrasah Mu'allimaat Muhammadiyah Yogyakarta.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan akan memperoleh beberapa manfaat, antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan penjelasan dan bukti empiris tentang keadilan distributif dan keadilan prosedural dalam penggajian dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja di sebuah organisasi. Selain itu juga dapat dijadikan sebagai dasar pemikiran untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kepuasan kerja.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi yang berguna kepada semua pihak yang terlibat khususnya manager sumber daya manusia di Madrasah Mu'allimaat Muhammadiyah Yogyakarta untuk selalu mengevaluasi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam rangka peningkatan kinerjanya, sehingga dengan kepuasan kerja tersebut diharapkan pencapaian tujuan organisasi akan menjadi lebih baik.

### 3. Manfaat Untuk Penelitian Mendatang

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi yang berguna bagi mereka yang ingin mengetahui lebih mendalam mengenai pengaruh keadilan distributif dan keadilan prosedural dalam penggajian di sebuah organisasi/perusahaan, serta dapat melakukan penelitian lanjutan dengan cara menambahkan indikator dari variabel yang telah dibahas dalam penelitian ini dan variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Kompensasi**

Kompensasi diartikan sebagai suatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Keith Davis dan Werter W.B., 1996 dalam Mangkuprawira, 2001).

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi SDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian (Rivai, 2004).

Kompensasi finansial terdiri dari (Rivai, 2004):

- a. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus atau komisi.
- b. Kompensasi tidak langsung atau benefit terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial