

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Setiap organisasi membutuhkan bantuan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat penting. Perusahaan harus lebih berusaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sebagai tenaga kerja bagi perusahaannya. Tujuan organisasi akan tercapai kalau karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaannya.

Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme juga komitmen terhadap bidang yang ditekuninya. Suatu komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatan dalam suatu organisasi. Oleh karena itu komitmen organisasional akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pekerja terhadap organisasi (Tuti, 2008).

Setiap perusahaan ingin karyawannya memiliki kemampuan produktivitas yang tinggi dalam bekerja. Ini merupakan keinginan yang ideal bagi perusahaan yang berorientasi pada keuntungan semata sebab bagaimana mungkin perusahaan memperoleh keuntungan apabila di dalamnya diisi oleh orang-orang yang tidak produktif tetapi, terkadang perusahaan tidak mampu membedakan mana karyawan yang produktif dan

mana yang tidak produktif. Hal ini disebabkan perusahaan kurang memiliki *sense of business* yang menganggap karyawan sebagai investasi yang akan memberikan keuntungan. Perusahaan lebih terfokus pada upaya pencapaian target dan keinginan menjadi pemimpin pasar. Akibatnya, perusahaan menjadikan karyawan tak ubahnya seperti mesin. Ironisnya lagi mesin tersebut tidak dirawat atau diperlakukan dengan baik. Perusahaan lupa kalau karyawan adalah investasi dari *profit* itu sendiri yang perlu dipelihara agar tetap dapat berproduksi dengan baik. Jumlah tenaga kerja yang berlebih di Indonesia, membuat beberapa perusahaan tertentu merasa memiliki posisi tawar yang tinggi, sehingga manusia atau karyawan lebih dianggap sebagai alat produksi layaknya mesin-mesin, perusahaan tidak memikirkan hak-hak mereka sebagai karyawan. Sama halnya dengan nasib karyawan kontrak, karir mereka tidak jelas. Padahal mereka mempunyai beban kerja yang tidak jauh berbeda dengan karyawan tetap dan sama-sama memberikan kontribusi yang lebih untuk organisasi.

Fenomena karyawan kontrak di Indonesia sudah berlangsung cukup lama, baik dilakukan oleh perusahaan lokal atau asing, Swasta atau milik pemerintah. Sebagai bagian dari sistem ekonomi kapitalis dunia maka fenomena tenaga kerja kontrak atau dikenal dengan istilah *outsourcing* ini kian banyak dipilih sebagai alternatif mendapatkan tenaga kerja yang murah, cepat, dan beresiko lebih rendah. Seseorang yang dikontrak biasanya beban kerjanya hampir sama atau bahkan lebih berat dari pada pegawai tetap, namun dari segi gaji atau fasilitas lainnya tentu

saja sangat berbeda. Keuntungan perusahaan dari segi produktifitas misalnya, termasuk tidak adanya ketentuan pesangon yang jelas apabila perusahaan tidak lagi menggunakan jasa si tenaga kerja kontrak. Banyak perusahaan *outsorce* (penyedia tenaga kontrak) yang melihat peluang ini. Sehingga perusahaan yang membutuhkan pegawai kontrak tinggal memesan sesuai kualifikasi yang diinginkan. Namun persoalan yang ditimbulkan sistem kontrak ini seakan tak berkesudahan. Mulai dari Keadilan Kompensasi yang mereka terima, Karir yang tidak jelas, PHK sepihak, tidak adanya pesangon yang memadai, dan terlebih lagi tidak adanya perlindungan hukum bagi karyawan kontrak yang akan menuntut haknya di pengadilan. Kurangnya perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan karyawannya akan berdampak buruk bagi perusahaan. Karyawan yang merasa diperlakukan tidak adil bisa melakukan tindakan yang merugikan perusahaan. Misalnya menurunkan hasil kerjanya (kinerja), sering bolos, korupsi waktu, berkomitmen rendah, dan lain-lain. Untuk itu perusahaan harus bisa mengelola karyawan dan menjaga agar tercipta komitmen organisasi dan keadilan bagi karyawan.

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta memiliki jumlah karyawan yang sangat banyak, jumlah karyawan kontrak Universitas non edukatif sampai saat ini berjumlah 67 orang, itu merupakan jumlah karyawan kontrak Universitas belum termasuk tiap unit atau fakultas juga mempunyai karyawan kontrak yang digaji dari unit kerja yang mempekerjakan mereka. Ini membuktikan bahwa Universitas

Muhammadiyah Yogyakarta membutuhkan Sumber Daya Manusia yang tidak sedikit namun, jumlah tenaga kerja kontrak yang jumlahnya cukup banyak di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta itu sendiri sudahkan karyawan mendapatkan hak-hak yang seharusnya mereka dapatkan dan seberapa tinggikah komitmen mereka terhadap organisasi

Pengaturan kompensasi merupakan faktor yang penting untuk dapat menarik, memelihara, maupun mempertahankan tenaga kerja bagi kepentingan organisasi yang bersangkutan. Kompensasi yang wujudnya dapat bersifat *finansial* maupun *nonfinansial* pada dasarnya adalah suatu wujud penghargaan atas jasa seseorang pada organisasi yang bersangkutan. Pemberian suatu kompensasi akan dapat meningkatkan ataupun menurunkan prestasi kerja, kepuasan kerja karyawan, dan komitmen keorganisasian. Kompensasi karyawan mempengaruhi produktifitas dan tendensi mereka untuk tetap bersama organisasi atau pekerjaan lainnya (Simamora, 2004).

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 diatas dapat ditarik kesimpulan, bahwa kesediaan karyawan untuk bekerja di perusahaan sebenarnya mengharapkan adanya imbalan dari pihak perusahaan yang dapat memuaskan kebutuhannya,

yang selanjutnya juga akan memberikan dampak terhadap komitmen afektif. Maka keadilan keadilan kompensasi mempengaruhi komitmen afektif.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Edityas Nur Hutami (2010), mengenai Pengaruh Keadilan Kompensasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen keorganisasian DI PT INKA (PT INDUSTRI KERETA API). Penelitian tersebut menjelaskan bahwa keadilan distributif dan keadilan prosedural berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan komitmen keorganisasian Hutami (2010). Penelitian yang selanjutnya penulis akan menambah variabel dalam keadilan kompensasi yaitu keadilan kompensasi terdiri dari keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interpersonal, dan keadilan informasional dimana variabel Keadilan Interpersonal dan Keadilan Informasional adalah variabel pengembangan dari Tjahjono (2010). Hubungan antara keempat faktor keadilan dengan *outcomes*, baik berupa *personal outcomes* dan *organizational outcomes* dapat dilihat pada disain matrik yang dibuat oleh Tjahjono (2010) sebagai berikut :

Tabel 1.1

Matrik Empat Faktor Keadilan - Tjahjono (2010)

MATRIK EMPAT FAKTOR KEADILAN	Aspek Struktural Keadilan	Aspek Sosial Keadilan
<i>Personal Outcomes</i> Proksi: Kepuasan	Keadilan Distributif	Keadilan Interpersonal
<i>Organizational Outcomes</i> (Keoranisasian) Proksi: Komitmen Afektif	Keadilan Prosedural	Keadilan Informasional

Penelitian ini bertujuan mengetahui keadilan dalam sistem kompensasi yang diterima karyawan khususnya karyawan kontrak non edukatif yang bekerja di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta baik keadilan sistem kompensasi disributif, keadilan prosedural, keadilan interpersonal, keadilan informasional.

Dari uraian diatas maka penulis tertarik untuk meneliti apakah keadilan dalam sistem kompensasi yang diberikan oleh organisasi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta tersebut berpengaruh pada sikap dan reaksi akaryawan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul :

”PENGARUH KEADILAN KOMPENSASI TERHADAP KOMITMEN AFEKTIF PADA KARYAWAN KONTRAK DI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA”.

B. Batasan Masalah Penelitian

Batasan penelitian digunakan sebagai acuan pelaksanaan penelitian sehingga tidak keluar dari lingkungannya. Adapun lingkup penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada organisasi UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA.
2. Penelitian ini memfokuskan pada pengaruh keadilan kompensasi distributif, keadilan prosedural, Keadilan interpersonal dan keadilan informasional terhadap komitmen Afektif pada karyawan kontrak UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA.
3. Responden yang diteliti hanya karyawan kontrak non edukatif yang bekerja di UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA.

C. Rumusan Masalah Penelitian

Pentingnya perumusan masalah adalah untuk mempertegas agar penelitian yang dilakukan terhadap suatu masalah tidak melenceng dari topik dan mengenai pada apa yang dimaksud sehingga akan memudahkan dalam melakukan penelitian. Masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah keadilan distributif dalam kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif?
2. Apakah keadilan prosedural dalam kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif?

3. Apakah keadilan interpersonal dalam kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif?
4. Apakah keadilan informasional dalam kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dimaksudkan untuk mengetahui arah dan gerak dari apa yang diinginkan dan dicapai dalam penelitian ini. Adapun dari tujuan yang ingin dicapai oleh penulis dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh keadilan distributif dalam kompensasi terhadap komitmen afektif.
2. Untuk menganalisis pengaruh keadilan prosedural dalam kompensasi terhadap komitmen afektif.
3. Untuk menganalisis pengaruh keadilan interpersonal dalam kompensasi terhadap komitmen afektif.
4. Untuk menganalisis pengaruh keadilan informasional dalam kompensasi terhadap komitmen afektif.

E. Manfaat penelitian

Dengan tercapainya tujuan-tujuan tersebut, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan sebagai bahan pertimbangan manajemen dalam pengambilan keputusan dan kebijakan-kebijakan dalam usaha meningkatkan dan mengembangkan kinerja karyawan

2. Manfaat bagi peneliti

Penelitian ini merupakan kesempatan yang sangat bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan pengalaman yang berharga dalam menerapkan teori-teori yang didapat dibangku perkuliahan khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia ke dalam dunia praktek yang sebenarnya.

3. Manfaat bagi pihak lain

Diharapkan penelitian ini bisa dijadikan acuan atau referensi bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Keadilan dalam Kompensasi

Newman & Milkovich (2004) dalam Ulupui (2005) berpendapat Keadilan adalah suatu fundamental dari sistem kompensasi. Pernyataan seperti “perlakuan yang adil untuk semua pegawai” merefleksikan sebuah perhatian terhadap keadilan. Tujuan keadilan berusaha untuk menjamin keadilan kompensasi untuk semua individu dalam hubungan ketenagakerjaan. Tujuan keadilan fokus kepada pembuatan sistem kompensasi yang mengenali baik kontribusi pekerja (semakin tinggi kinerja atau pengalaman atau training maka semakin tinggi pula kompensasi yang diberikan) dan kebutuhan pekerja (memberikan upah minimum, atau asuransi kesehatan). Menurut Simamora (2004), keadilan kompensasi terbagi menjadi tiga, yaitu:

a. Keadilan Eksternal

Tarif upah yang pantas dengan gaji yang berlaku untuk pekerjaan-pekerjaan yang serupa di pasar tenaga kerja eksternal. Keadilan eksternal dinilai dengan membandingkan pekerjaan yang serupa di antara organisasi-organisasi yang terbandingkan. Dua kondisi harus dipenuhi (1). pekerjaan yang sedang diperbandingkan