

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Suatu Perguruan Tinggi dalam melaksanakan kegiatannya, baik Perguruan Tinggi swasta maupun negeri akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Satu hal yang harus diperhatikan bersama yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas di perguruan tinggi dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan, jadi manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu karena di tangan manusialah segala inovasi akan direalisasikan dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan.

Dari permasalahan SDM di atas maka komitmen pada organisasi sangatlah penting. Komitmen organisasional dipandang oleh Fink (dalam Sutanto, 1999) sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya. Meyer dan Allen (1991 dalam Kristanto 2013) membedakan komitmen organisasional menjadi tiga bentuk, yaitu: afektif, normatif, dan berkelanjutan. Komitmen afektif mencerminkan perasaan terikat, teridentifikasi dengan, dan terlibat di dalam organisasi.

Komitmen normatif dialami sebagai kewajiban untuk tetap tinggal dalam organisasi, dan komitmen berkelanjutan mencerminkan biaya yang harus ditanggung bila meninggalkan organisasi.

Karyawan yang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap perguruan tinggi akan cenderung menjadi seorang karyawan yang memperlihatkan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, dia akan melakukan pekerjaannya dengan tepat waktu tanpa ada pikiran untuk pindah dari organisasi. Karyawan akan bekerja sebaik mungkin demi kepentingan organisasi serta memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi terhadap nilai nilai dan tujuan perguruan tinggi. Ketika komitmen terhadap perguruan tinggi sudah terbentuk maka karyawan akan memberikan kinerja yang baik dan para karyawan akan menikmati pekerjaan mereka sehingga merasa puas, dengan begitu tujuan perguruan tinggi yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Komitmen yang tinggi akan meningkatkan produktivitas perguruan tinggi, dan mengurangi tingkat seorang karyawan akan berpindah dari perguruan tinggi tersebut, serta memantapkan manajemen perguruan tinggi.

Penyebab yang mempengaruhi komitmen organisasi karyawan yang berbeda yaitu ada karyawan yang memutuskan untuk berkomitmen pada suatu perguruan tinggi karena merasa insentif yang diterima dari perguruan tinggi dapat mencukupi kebutuhan hidupnya, ada karyawan yang memutuskan komitmennya pada satu perguruan tinggi karena merasa kewajiban untuk tetap berada dalam

perguruan tinggi tersebut karena ia dibutuhkan, dan ada pula karyawan yang berkomitmen pada perguruan tinggi karena antara nilai dan tujuan yang ia miliki sesuai dengan nilai dan tujuan yang diberikan oleh perguruan tinggi.

Karyawan yang komitmen dengan pekerjaannya maka karyawan tersebut akan menjalankan tugasnya dengan baik sehingga dalam melakukan pekerjaannya karyawan tersebut akan merasa senang dan puas pada organisasi. Kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Indikator kepuasan yang dikembangkan oleh Brayfield dan Rothe (1951 dalam Kristanto 2013), yaitu kepuasan kerja mempunyai arti antusias terhadap pekerjaan, menikmati pekerjaan, dan kegembiraan dalam bekerja. Robbins & Judge (2011 dalam Kristanto 2013) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan, yang merupakan dampak atau hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja merupakan penilaian dan sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja.

Kepuasan kerja atau *job satisfaction* dapat disimpulkan sebagai apa yang membuat seseorang menyenangi pekerjaan yang dilakukan karena mereka merasa senang dalam melakukan pekerjaannya. Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh fungsi dan kedudukan karyawan dalam organisasi di mana karyawan yang berkedudukan lebih tinggi merasa lebih puas karena mereka mempunyai pangkat

yang lebih tinggi, pekerjaannya lebih bervariasi dan memiliki kebebasan dalam melakukan penilaian pada karyawan level bawah. Karyawan yang bekerja di level bawah merasa pekerjaannya kurang menantang atau kurang cocok dengan keahlian yang dimilikinya.

Seorang karyawan yang melakukan pekerjaannya dengan rasa senang atau menikmati pekerjaannya disebabkan di dalam organisasi, karyawan tersebut menemukan keadilan dalam pekerjaannya, keadilan yang dimaksud dapat berupa diberikannya tambahan gaji atau naiknya pangkat seorang karyawan, karena pekerjaannya dipandang baik oleh pimpinanya.

Whisenant dan Smucker (2006 dalam Kristanto 2013) melakukan riset hubungan keadilan organisasional dengan dimensi-dimensi kepuasan kerja, seperti pekerjaan itu sendiri, supervisi, rekan sekerja, penghasilan, promosi, dan pekerjaan secara umum, dengan obyek penelitian para pelatih tim olah raga wanita di Amerika Serikat. Hasilnya, terdapat hubungan positif dan signifikan antara keadilan distributif, prosedural, dan interaksional dengan dua aspek kepuasan kerja (supervisi dan promosi), dan pekerjaan secara umum. Menurut Colquitt (2001 dalam Kristanto 2013) perilaku keadilan distributif diukur menggunakan item item yang meliputi : P1 (*Pay for person*), P2 (*Pay for position*), P3 (*Pay for performance*), sedangkan keadilan prosedural diukur menggunakan item item kendali keputusan, konsistensi, etika dan moral, selanjutnya keadilan interaksional diukur menggunakan item item kejujuran, kesopanan, dan tepat waktu.

Adams (1963 dalam Kristanto, 2013) menyatakan keadilan organisasi yaitu membandingkan rasio antara hasil dari pekerjaan yang mereka lakukan, misalnya imbalan dan promosi, dengan input yang mereka berikan dibandingkan rasio yang sama dari orang lain. Karyawan yang diperlakukan secara adil oleh organisasi, yaitu dengan cara memberikan kepercayaan pada setiap karyawannya untuk ikut membantu dalam kegiatan organisasi agar berjalan dengan baik, maka karyawan tersebut akan komitmen dengan organisasi tersebut karena menganggap permasalahan yang ada di organisasi menjadi masalahnya. Baldwin (1996 dalam Sri Runing 2011) menyatakan bahwa bila karyawan dapat dijamin dengan perlakuan prosedural yang adil, mereka cenderung menjadi lebih loyal, yang merupakan tanda dari komitmen. Bila keadilan prosedural terwujud, maka lebih sulit untuk mempertanyakan *outcome* (keadilan distributif). Penelitian mereka menemukan bahwa keadilan distributif dan prosedural merupakan prediktor penting bagi komitmen.

Kepuasan kerja dapat menjadi mediator yang menghubungkan dengan variabel-variabel kepribadian dan perilaku menyimpang di tempat kerja. Apabila dalam lingkungan kerja seorang karyawan tidak mendapatkan apa yang diharapkan diantaranya peluang promosi yang adil, pendapatan yang baik, rekan kerja dan atasan yang menyenangkan serta kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri maka dapat dipastikan kinerja karyawan akan buruk. Jadi jika seseorang diperlakukan oleh atasannya dengan baik dan adil maka karyawan tersebut akan senang dalam melakukan pekerjaannya sehingga dalam melakukan pekerjaannya

karyawan tersebut akan komitmen, karena karyawan tersebut dianggap menjadi bagian pada organisasi tersebut.

Penelitian ini akan dilakukan di Perguruan Tinggi Swasta Universitas Ahmad Dahlan yang berada di Yogyakarta. Hal yang mendasari penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini karena ingin mengetahui dan memperkuat pembuktian tentang pengaruh keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening, khususnya pada tenaga kependidikan perguruan tinggi Universitas Ahmad Dahlan. Penelitian ini terinspirasi dari penelitian yang dilakukan oleh Sentot Kristanto (2013), dengan sampel para karyawan PT Indonesia Power UBP Bali dari jenjang pelaksanaan sampai penyula atas sebanyak 230 responden. Hasil keadilan organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi serta komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap intensi keluar.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian di atas, maka masalah yang diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah keadilan organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja ?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi ?
3. Apakah keadilan organisasi berpengaruh secara langsung terhadap komitmen organisasi ?

4. Apakah kepuasan kerja dapat memediasi antar keadilan organisasi dan komitmen organisasi ?

C. TUJUAN

1. Menganalisis pengaruh keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja.
2. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.
3. Menganalisis pengaruh keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi.
4. Menganalisis pengaruh keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

D. MANFAAT PENELITIAN

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dan praktis, sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis :
 - a. Untuk memperkuat penelitian-penelitian sebelumnya yang menguji pengaruh Keadilan organisasional terhadap Komitmen organisasi melalui Kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
 - b. Untuk memberikan bukti empirik pengaruh Keadilan organisasional terhadap Komitmen organisasi melalui Kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
 - c. Untuk memberikan kontribusi bagi pengembangan teori selanjutnya tentang pengaruh Keadilan organisasional terhadap

Komitmen organisasi melalui Kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

2. Manfaat praktis :

- a. Untuk memberi gambaran kepada perguruan tinggi tentang bagaimana keadilan organisasional berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui Kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
- b. Untuk memberi masukan kepada perguruan tinggi pentingnya mempromosikan keadilan organisasional untuk meningkatkan Komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.