

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu sumber yang berpengaruh penting bagi organisasi, karena SDM dapat menentukan tercapai atau tidaknya tujuan organisasi. Menurut Blaga (2020), investasi SDM dalam sebuah perusahaan merupakan salah satu cara yang efektif untuk mendorong kinerja perusahaan. Oleh karena itu, pentingnya SDM perlu disadari oleh setiap perusahaan maupun organisasi dengan cara memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi perilaku karyawan agar dapat meningkatkan efektivitas organisasi serta menghindari pemicu yang bisa menghambat hal tersebut.

Salah satu isu sensitif yang perlu mendapat perhatian adalah keadilan gaji, karena kondisi yang dirasakan tidak adil bisa mempengaruhi kinerja seseorang. Dalam pemberitaan yang dilakukan oleh tvonenews.com pada tanggal 18 Juli 2022, telah terjadi aksi mogok kerja karyawan PDAM Tirta Bulian. Aksi ini didasari oleh ketidakadilan gaji yang dirasakan oleh karyawan. Terjadi kesenjangan besar antara gaji karyawan dengan pimpinan yang membuat karyawan merasa terdholimi.

Aksi serupa juga dilakukan oleh para guru honorer. Peneliti merangkum beberapa pemberitaan yang menginformasikan adanya protes yang dilakukan para guru honorer terkait keadilan gaji. Misalnya di Banten, pada tanggal 24 Juni 2022 terjadi aksi demo guru-guru honorer yang merasakan ketidakadilan gaji yang

mereka terima. Di Dompus, Nusa Tenggara Barat, pada tanggal 7 November 2022 terjadi aksi protes dan mogok guru honorer karena gaji yang mereka terima lebih rendah dari yang seharusnya. Dan di Sintang, Kalimantan Barat, juga terjadi aksi unjuk rasa guru-guru honorer pada tanggal 21 November 2022.

Dari peristiwa-peristiwa di atas, Peneliti mengidentifikasi bahwa keadilan distributif gaji menjadi isu penting. Konsep keadilan dalam organisasi menjadi hal yang menarik untuk dikaji, karena mempertimbangkan pentingnya perlakuan organisasi yang diterima oleh pegawai dalam mendorong sikap dan perilaku mereka di tempat kerja. Keadilan distributif berkaitan dengan hasil yang diperoleh karyawan dari organisasi yang berkaitan dengan distribusi keadaan dan barang yang akan berpengaruh terhadap kesejahteraan individu (Sunyoto dan Kalijaga, 2022).

Ketika merasakan ketidakadilan, karyawan akan akan mengurangi semangat kerjanya, bahkan sampai memilih untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya. Robbins, Judge dan Vohra (2018) mengatakan keadilan distributif mempengaruhi kinerja. Pengaruh ini dibuktikan oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Prananda, Sulatri dan Syahrizal (2019), Kalay (2016), Rogers dan Kuloba (2022). Hasil-hasil penelitian mereka menegaskan bahwa keadilan distributif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Peneliti mengidentifikasi adanya research gap terkait pengaruh keadilan distributif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut peneliti rangkum dalam tabel 1.1 di bawah ini

Tabel 1.1. Gap Riset Keadilan Distributif Terhadap Kinerja

Peneliti, tahun	Judul	Hasil	GAP
Prananda <i>et al.</i> , (2019)	Pengaruh Keadilan Prosedural, Distributif dan Interaksional Terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi: Studi Pada BPR Pembangunan Kerinci	Keadilan distributif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	Terdapat ketidak konsistenan pengaruh Keadilan Distributif terhadap Kinerja Karyawan
Faryandi (2017)	Analisis Pengaruh Keadilan Organisasional (Distributif, Prosedural dan Interaksional) terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening” di Bento Group	Keadilan distributif tidak pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.	
Kalay (2016)	Dampak Keadilan Organisasi pada Kinerja Karyawan: Sebuah Survei di Turki dan Konteks Turki	Keadilan distributif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	
Rogers dan Kuloba, (2022)	<i>Effect of Organizational Justice on Employee Performance in Public Health Facilities in Turbo Sub-County, Kenya.</i>	Keadilan distributif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	
Sulaefi (2017)	Pengaruh Keadilan Distributif dan Prosedural Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Perawat di RSUD DR. H. RM.	Keadilan distributif dan keadilan prosedural kompensasi perawat tidak	

Peneliti, tahun	Judul	Hasil	GAP
	SOESELO, di Slawi Kabupaten Tegal Jawa Tengah	berpengaruh positif terhadap kinerja.	
Rivai <i>et al.</i> , (2019)	<i>Distributive Justice, Job Satisfaction and Organizational Commitment as Antecedents of Employee Performance: A Study in Indonesia National Health Insurance Workers</i>	keadilan distributif tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan.	

Selain persepsi karyawan terkait keadilan distributif gaji, peneliti juga mengidentifikasi adanya isu terkait persepsi dukungan organisasi. Dari fenomena-fenomena yang peneliti paparkan di awal, peneliti menangkap pandangan negatif dari guru-guru honorer terhadap kebijakan pemberian gaji. Sessa dan Bowling (2020) menyatakan bahwa pandangan karyawan (negatif atau positif) terkait perilaku organisasi terhadap mereka atau sejauh mana organisasi menyukai mereka atau tidak disebut dengan *Percived Organizational Support* atau POS. Konsep ini mengacu pada definisi POS oleh Eisenberger et al. (1986, hal. 501) yaitu “keyakinan karyawan tentang sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli tentang kesejahteraan mereka. Dalam kata lain, persepsi ini adalah penilaian kepedulian perusahaan dari perspektif karyawan terhadap kesejahteraan karyawannya.

Sama halnya dengan keadilan distributif, persepsi dukungan organisasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan yang merasa terdukung oleh organisasi dalam arti merasa dihargai dalam bekerja akan memicu keinginan karyawan melakukan hal positif yaitu bekerja dengan lebih baik sebagai wujud balas budi bagi organisasi. Bukti-bukti empiris menunjukkan bahwa persepsi seorang karyawan atas apa yang organisasi berikan kepadanya berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan tersebut (Marbun, 2022; Nabila dan Ratnawati, 2020).

Namun, peneliti juga menjumpai ketidakkonsistenan pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja. Misalnya, Soeprijadi dan Sudibjo (2021) dan Wahyudi (2019) menyatakan persepsi dukungan organisasi tidak menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja. Hasil pendapat ini terangkum dalam Tabel 1.2.

Tabel 1.2. Gap Riset Persepsi Dukungan Organisasional Terhadap Kinerja

Peneliti, tahun	Judul	Hasil	GAP
Saraswati dan Ratnawati, (2021)	Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasional terhadap Kinerja Karyawan dengan Keterikatan Karyawan sebagai Variabel Mediasi pada PT. Taspen (Persero) KCU Semarang	persepsi dukungan organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.	

Peneliti, tahun	Judul	Hasil	GAP
Marbun (2022)	Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara	Dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.	Terdapat ketidak konsistenan Persepsi Dukungan Organisasional terhadap Kinerja Karyawan
Nabila dan Ratnawati, (2020)	Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterikatan Karyawan dan Perilaku Kerja Proaktif Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IV Semarang)	Persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	
Soeprijadi dan Sudibjo, (2021)	Persepsi Kinerja Guru, Ditinjau Dari Persepsi Dukungan Organisasi, <i>Person Organization Fit</i> , Dan <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	Persesi dukungan organisasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja guru.	
Wahyuni (2019)	<i>Perceived Organizational Support</i> dan <i>Talent Management</i> Terhadap Kinerja Karyawan Melalui <i>Employee Engagement</i>	Persesi dukungan organisasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	

Selain faktor organisasional, kedisiplinan juga merupakan salah satu faktor yang membuat seorang karyawan akan menjadi lebih baik di dalam melaksanakan pekerjaan (Harahap dan Tirtayasa, 2020). Kedisiplinan seseorang dapat muncul ketika seorang karyawan dapat menghargai peraturan. Tujuan dari

disiplin ini sendiri adalah untuk dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kedisiplinan juga membuat karyawan jauh lebih percaya diri dan merubah kinerja karyawan lebih meningkat. Akan tetapi apabila kedisiplinan seseorang karyawan kurang maka secara otomatis kinerja karyawan pun ikut menurun. Pada dasarnya kedisiplinan terhadap karyawan adalah salah satu faktor yang membuat perubahan baik sendiri maupun khalayak banyak (Harahap dan Tirtayasa, 2020).

Terkait pengaruh kedisiplinan seorang karyawan terhadap kinerjanya ternyata juga belum mendapat bukti-bukti empiris yang konsisten. Jufrizen (2018), Wahyudi (2019), Juliani (2017) dan Zandrah, Adi dan Jusri (2021) menyatakan bahwa kedisiplinan kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Namun pendapat tersebut dibantah oleh Farisi, Irnawati dan Fahmi (2021), Muna dan Isnowati, (2022), serta Permana dan Pracoyo (2021) yang menyatakan sebaliknya, bahwa pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja seorang karyawan tidak signifikan. Tabel 1.3 memaparkan perbedaan hasil penelitian sebelumnya:

Tabel 1.3. Gap Riset Disiplin Terhadap Kinerja

Peneliti, tahun	Judul	Hasil	GAP
Zandrah <i>et al.</i> , (2021)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid – 19 Studi Kasus Pt Telekomunikasi Selular (Grapari) Kota Makassar)	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.	Terdapat ketidak konsistenan pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan
Muna dan Isnowati, (2022)	Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada PT LKM Demak Sejahterah)	Disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan	
Wahyudi (2019)	Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	
Farisi <i>et al.</i> ,(2021)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja	Motivasi dan disiplin berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.	

Peneliti, tahun	Judul	Hasil	GAP
Juliani (2017)	<i>Analysis of Incentive, Work Discipline, and Education Levels that Influence Employee Performance</i>	Disiplin kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	
Permana dan Pracoyo, (2021)	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan	Disiplin kerja tidak memberikan efek signifikan terhadap kinerja karyawan.	

Berdasarkan perbedaan penelitian sebelumnya, Penulis melakukan penelitian terkait dengan pengaruh Keadilan Distributif, Persepsi Dukungan Organisaional dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan. Objek penelitian adalah SD Muhammadiyah Sokonandi dengan subjek penelitian adalah Karyawan dan Guru. SD Muhammadiyah Sukonandi menjadi objek karena saya ingin mengetahui apakah ada perbedaan kesejahteraan antar guru dan karyawan di SD Muhammadiyah Sukonandi dengan guru dan karyawan sekolah swasta lainnya seperti yang diberitakan oleh *Jogjatribunnews.com* di Yogyakarta, pada 9 Januari 2022 pihak KSPSI DIY yang mengeluhkan kesejahteraan pekerja dan guru honorer serta menyebutkan bahwa UMP bagi guru dan karyawan di sekolah swasta sangat rendah di mana setiap bulan hanya Rp 200 ribu – Rp 300 ribu Kesejahteraan Pekerja dan Guru Honorer. Maka dari itu peneliti ingin menjadikan SD Muhammadiyah Sukonandi sebagai objek penelitian saya dan diharapkan dapat mengetahui apakah sudah terjadi

keadilan distributif, persepsi dukungan organisasi, serta disiplin yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di SD Muhammadiyah Sukonandi.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Apakah Keadilan Distributif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan Guru pada karyawan SD Muhammadiyah Sokonandi Kota Yogyakarta?
2. Apakah Persepsi Dukungan Organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan Guru SD Muhammadiyah Sokonandi Kota Yogyakarta?
3. Apakah Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan Guru SD Muhammadiyah Sokonandi Kota Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis dan mengetahui pengaruh keadilan distributif terhadap kinerja karyawan dan Guru SD Muhammadiyah Sokonandi.
2. Menganalisis dan mengetahui pengaruh persepsi dukungan organisasional terhadap kinerja karyawan dan Guru SD Muhammadiyah Sukonandi.
3. Menganalisis dan mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan dan Guru SD Muhammadiyah Sukonandi.

D. Manfaat Penelitian

Selain tujuan yang ingin dicapai, penulis juga mengharapkan hasil akan bermanfaat bagi kalangan akademis dan juga kalangan praktisi. Adapun manfaat yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Dapat dijadikan sebagai pengambilan keputusan bagi perusahaan terkait untuk meningkatkan kinerja karyawan.

b. Bagi Peneliti

Dapat dijadikan sebagai bahan referensi dan data perbandingan terkait dengan penelitian yang sejenis yang tengah dilakukan.

c. Bagi Penulis

Untuk meningkatkan pengetahuan yang sudah ada dan membantu memperjelas teori yang diajarkan di perkuliahan dengan fenomena yang nyata.

2. Manfaat Akademis

Sebagai referensi untuk penelitian penelitian selanjutnya khususnya yang berhubungan dengan topik kinerja karyawan serta dapat memberikan motivasi dan gambaran kepada akademisi untuk menentukan judul penelitian.