

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan hal terpenting untuk kemajuan bangsa, karena dengan peranan pendidikan mampu mengembangkan segala pengetahuan yang telah diperoleh untuk kemajuan bangsa. Keberhasilan pendidikan ini sangat ditentukan oleh kepuasan kerja tenaga pendidik dalam pekerjaannya, ketika tenaga pendidik mampu merasa puas maka kinerjanya akan semakin tinggi. Kepuasan kerja seorang guru adalah berasal dari pemuas kebutuhan yang lebih tinggi, hubungan sosial, harga diri, dan aktualisasi. Kepuasan kerja guru erat kaitannya dengan produktivitas kerja, baik kerja yang berkaitan dalam bidang akademik (pengajaran, pendidik) maupun yang berkaitan dengan bidang administratif dan layanan terhadap peserta didiknya.

Madrasah Muallimin Muhammadiyah Yogyakarta merupakan sekolah berbasis pondok pesantren, dengan system Pendidikan pondok pesantren tersebut banyak dari tenaga pendidik yang merupakan alumni dari pondok tersebut maupun dari pondok pesantren lain untuk mengajar, dengan demikian banyak tenaga kerja dari kalangan pondok pesantren dengan sifat pengabdian, selain itu Sebagian tenaga pendidik tersebut merupakan Pegawai Negeri sipil. sistem Madrasah Muallimin Muhammadiyah juga menerapkan system asrama dimana para pelajar juga belajar diluar jam formal belajar di sekolah, dengan berbagai aspek disiplin ilmu. Tenaga pendidik secara umum memiliki beberapa permasalahan, diantaranya yaitu tentang kepuasan kerja, sehingga para tenaga pendidik mempunyai kepuasan

kerja yang harus diperhatikan mengingat tenaga pendidik di Muallimin Muhammadiyah tersebut berasal dari latar belakang dan motivasi yang berbeda tersebut dapat mendapatkan kepuasan kerja tersebut.

Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia secara umum membahas hal-hal berkaitan dengan manusiawi termasuk di dalamnya adalah kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja pegawai merupakan faktor yang dianggap penting, karena dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan. Kepuasan yang dirasakan pegawai dalam bekerja merupakan suatu petunjuk bahwa pegawai memiliki perasaan senang dalam menjalankan tugas pekerjaan. Kepuasan kerja juga merupakan suatu sikap positif pegawai terhadap berbagai situasi di tempat pekerjaan. Bagi organisasi, kepuasan kerja pegawai harus mendapat perhatian dan pemenuhan hal ini terutama menjadi tugas pimpinan organisasi. Bagi karyawan, kepuasan kerja merupakan faktor individu dan sarana untuk mencapai produktivitas kerja. Jadi dalam lingkup manajemen sumber daya manusia, faktor kepuasan kerja memberikan manfaat baik bagi organisasi/perusahaan, pegawai, bahkan bagi masyarakat.

Kepuasan Kerja akan tercapai apabila adanya aspek- aspek keadilan yang terpenuhi, dalam hal ini 3 konsep keadilan yaitu Keadilan Distributif , Keadilan Prosedural dan Keadilan Interaksional merupakan hal yang sangat penting dalam tercapainya kepuasan kerja. Keadilan distributif adalah keadilan yang terkait dengan distribusi sumber daya dan kriteria yang digunakan untuk memutuskan alokasi sumber daya. Keadilan jenis ini terkait dengan persepsi individu tentang kewajaran karir yang mereka peroleh. Disisi lain, rasio yang tidak seimbang antara *input* dan *reward* telah mengarah pada

persepsi ketidakadilan (Palupi, 2013). Menurut Greenberg dan Baron (2003) keadilan prosedural didefinisikan sebagai persepsi keadilan atas pembuatan keputusan dalam organisasi dibuat. Orang-orang di dalam organisasi sangat memperhatikan dalam pembuatan keputusan secara adil, dan mereka merasa bahwa organisasi dan karyawan akan sama-sama merasa diuntungkan jika organisasi melaksanakan prosedur secara adil. Keadilan interaksional merupakan kunci terbentuknya motivasi kerja dan komitmen terhadap organisasi. Keadilan interaksional terkait dengan kombinasi antara kepercayaan seorang bawahan terhadap atasannya dengan keadilan yang nampak dalam lingkungan kerja sehari-hari (Bass, 2003).

Tenaga pendidik Madrasah Muallimin Muhammadiyah Yogyakarta dibagi menjadi dua komponen, yaitu tenaga pendidik pada lingkup sekolah dan pada lingkup asrama yang keduanya memiliki tugas berbeda, dalam hal ini menandakan bahwa pekerjaan mereka mempunyai beberapa komponen agar terciptanya tujuan Pendidikan itu sendiri. Kepuasan kerja yang didapatkan di dapat dari beberapa aspek, antara lain kompensasi, kondisi kerja, kesempatan untuk maju, komunikasi dan aspek sosial dalam pekerjaan.

Banyaknya kasus pemogokan akhir-akhir ini, terlepas dari apapun motif masing-masing individu mengisyaratkan adanya ketidakpuasan karyawan terhadap organisasi tersebut. Penelitian tentang keadilan organisasi secara konsisten menemukan keterkaitan antara keadilan distributif dan keadilan prosedural dengan sikap dan perilaku kerja (Greenberg dalam Beugre, 2002).

Penelitian ini merupakan modifikasi model dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tjahjono *et al* (2015) dengan judul "A Model of 3

Concept Justice and its Impact Toward Affective Commitment of Disable Employees in Indonesia". Dalam penelitian ini peneliti mengganti variabel Komitmen Afektif menjadi Kepuasan Karir sebagai variabel independen serta mengganti subject penelitian menjadi survey pada Tenaga Pendidik Madrasah Muallimin Muhammadiyah Yogyakarta.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah Keadilan Distributif berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja?
2. Apakah Keadilan Prosedural berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja?
3. Apakah Keadilan Interaksional berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja?

C. Tujuan Penelitian

1. Menguji pengaruh Keadilan Distributif terhadap Kepuasan Kerja.
2. Menguji pengaruh Keadilan Prosedural terhadap Kepuasan Kerja.
3. Menguji pengaruh Keadilan interaksional terhadap Kepuasan Kerja.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan pengetahuan dan wawasan bagi peneliti, memperkuat penelitian terdahulu dan diharapkan mampu memberikan hasil pada pengembangan terhadap peraturan ataupun penelitian dibidang manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Menambah wawasan peneliti tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja pada suatu organisasi. Selain itu, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kemampuan dan ketrampilan berpikir dalam hal penyelesaian masalah sehingga bisa bermanfaat dimasa depan.

b. Bagi Organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan pertimbangan yang dapat digunakan organisasi untuk mengurangi dan mengatasi masalah dalam bidang sumber daya manusia.

c. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan bagi pembaca. Selain itu, diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sumber referensi bagi penelitian selanjutnya.

kerja yang harus diperhatikan mengingat tenaga pendidik di Muallimin Muhammadiyah tersebut berasal dari latar belakang dan motivasi yang berbeda tersebut dapat mendapatkan kepuasan kerja tersebut.

Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia secara umum membahas hal-hal berkaitan dengan manusiawi termasuk di dalamnya adalah kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja pegawai merupakan faktor yang dianggap penting, karena dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan. Kepuasan yang dirasakan pegawai dalam bekerja merupakan suatu petunjuk bahwa pegawai memiliki perasaan senang dalam menjalankan tugas pekerjaan. Kepuasan kerja juga merupakan suatu sikap positif pegawai terhadap berbagai situasi di tempat pekerjaan. Bagi organisasi, kepuasan kerja pegawai harus mendapat perhatian dan pemenuhan hal ini terutama menjadi tugas pimpinan organisasi. Bagi karyawan, kepuasan kerja merupakan faktor individu dan sarana untuk mencapai produktivitas kerja. Jadi dalam lingkup manajemen sumber daya manusia, faktor kepuasan kerja memberikan manfaat baik bagi organisasi/perusahaan, pegawai, bahkan bagi masyarakat.

Kepuasan Kerja akan tercapai apabila adanya aspek- aspek keadilan yang terpenuhi, dalam hal ini 3 konsep keadilan yaitu Keadilan Distributif , Keadilan Prosedural dan Keadilan Interaksional merupakan hal yang sangat penting dalam tercapainya kepuasan kerja. Keadilan distributif adalah keadilan yang terkait dengan distribusi sumber daya dan kriteria yang digunakan untuk memutuskan alokasi sumber daya. Keadilan jenis ini terkait dengan persepsi individu tentang kewajaran karir yang mereka peroleh. Disisi lain, rasio yang tidak seimbang antara *input* dan *reward* telah mengarah pada

persepsi ketidakadilan (Palupi, 2013). Menurut Greenberg dan Baron (2003) keadilan prosedural didefinisikan sebagai persepsi keadilan atas pembuatan keputusan dalam organisasi dibuat. Orang-orang di dalam organisasi sangat memperhatikan dalam pembuatan keputusan secara adil, dan mereka merasa bahwa organisasi dan karyawan akan sama-sama merasa diuntungkan jika organisasi melaksanakan prosedur secara adil. Keadilan interaksional merupakan kunci terbentuknya motivasi kerja dan komitmen terhadap organisasi. Keadilan interaksional terkait dengan kombinasi antara kepercayaan seorang bawahan terhadap atasannya dengan keadilan yang nampak dalam lingkungan kerja sehari-hari (Bass, 2003).

Tenaga pendidik Madrasah Muallimin Muhammadiyah Yogyakarta dibagi menjadi dua komponen, yaitu tenaga pendidik pada lingkup sekolah dan pada lingkup asrama yang keduanya memiliki tugas berbeda, dalam hal ini menandakan bahwa pekerjaan mereka mempunyai beberapa komponen agar terciptanya tujuan Pendidikan itu sendiri. Kepuasan kerja yang didapatkan di dapat dari beberapa aspek, antara lain kompensasi, kondisi kerja, kesempatan untuk maju, komunikasi dan aspek sosial dalam pekerjaan.

Banyaknya kasus pemogokan akhir-akhir ini, terlepas dari apapun motif masing-masing individu mengisyaratkan adanya ketidakpuasan karyawan terhadap organisasi tersebut. Penelitian tentang keadilan organisasi secara konsisten menemukan keterkaitan antara keadilan distributif dan keadilan prosedural dengan sikap dan perilaku kerja (Greenberg dalam Beugre, 2002).

Penelitian ini merupakan modifikasi model dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tjahjono *et al* (2015) dengan judul "A Model of 3

Concept Justice and its Impact Toward Affective Commitment of Disable Employees in Indonesia". Dalam penelitian ini peneliti mengganti variabel Komitmen Afektif menjadi Kepuasan Karir sebagai variabel independen serta mengganti subject penelitian menjadi survey pada Tenaga Pendidik Madrasah Muallimin Muhammadiyah Yogyakarta.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah Keadilan Distributif berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja?
2. Apakah Keadilan Prosedural berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja?
3. Apakah Keadilan Interaksional berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja?

C. Tujuan Penelitian

1. Menguji pengaruh Keadilan Distributif terhadap Kepuasan Kerja.
2. Menguji pengaruh Keadilan Prosedural terhadap Kepuasan Kerja.
3. Menguji pengaruh Keadilan interaksional terhadap Kepuasan Kerja.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan pengetahuan dan wawasan bagi peneliti, memperkuat penelitian terdahulu dan diharapkan mampu memberikan hasil pada pengembangan terhadap peraturan ataupun penelitian dibidang manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Menambah wawasan peneliti tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja pada suatu organisasi. Selain itu, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kemampuan dan ketrampilan berpikir dalam hal penyelesaian masalah sehingga bisa bermanfaat dimasa depan.

b. Bagi Organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan pertimbangan yang dapat digunakan organisasi untuk mengurangi dan mengatasi masalah dalam bidang sumber daya manusia.

c. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan bagi pembaca. Selain itu, diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sumber referensi bagi penelitian selanjutnya.