

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran pokok pada setiap aktivitas perusahaan. Masalah SDM tengah menjadi atensi, serta menjadi dasar untuk kelangsungan hidup perusahaan di masa globalisasi. Meski begitu, adanya sarana serta prasarana akan mendukung sumber dana yang berlebihan, namun tanpa sokongan SDM yang profesional, permasalahan perusahaan tidak akan teratasi dengan baik. Perihal ini membuktikan jika SDM adalah kunci utama yang mesti diperhatikan seluruh kebutuhannya. Selaku sumber utama, SDM akan memastikan penerapan aktivitas perusahaan mulai dari perencanaan hingga pengendalian. Dalam lingkungan bisnis yang berganti dengan cepat, desakan perusahaan untuk mendapatkan, meningkatkan serta memelihara SDM yang memiliki mutu semakin perlu selaras dengan mobilisasi dinamika lingkungan. Sebab, SDM sanggup memobilisasi tim, proses kerjanya dapat dikembangkan, serta proses SDM menjadi fokus mendasar. Pergantian serta kenaikan kedudukan SDM secara esensial dapat menunjang kesuksesan organisasi. Selaku penggerak organisasi, SDM sangat dipengaruhi oleh sikap peserta (partisipan). Partisipasi SDM dalam organisasi diatur dengan wewenang serta tanggung jawab yang wajib direalisasikan oleh karyawan sesuai dengan standar ataupun tolak ukur yang disahkan serta disetujui oleh karyawan serta pimpinan.

Karyawan memiliki peran penting dalam memastikan perkembangan perusahaan. Untuk menggapai tujuan perusahaan, karyawan wajib dapat melaksanakan tugas-tugas yang dijadwalkan, alhasil karyawan serta atasannya dapat menggapai tujuan kerja serta standar kinerja terbaik secara bersama-sama, serta menilai kinerjanya sepanjang rentang waktu tertentu. Uraian di atas membuktikan bahwa evaluasi kinerja tidak bisa dipisahkan dari organisasi. Setiap organisasi akan senantiasa berusaha guna menaikkan kemampuan karyawannya, seraya mengharapkan tujuan perusahaan bisa terlaksana. Kinerja karyawan yang baik adalah kunci kesuksesan organisasi. Untuk menggapai kinerja yang baik, tingkat keikutsertaan karyawan yang tinggi juga dibutuhkan. Karyawan yang mempunyai *engagement* yang besar akan mendukung jenis pekerjaannya serta peduli kepada pekerjaannya.

Menurut Siddhanta dan Roy (2010) keterlibatan karyawan dapat menciptakan keberhasilan perusahaan salah satunya berkaitan dengan kinerja. Baumruk serta Gorman (2006) menyatakan jika seorang karyawan merasa berhubungan dengan perusahaan, 3 perilaku umum akan bertambah, yaitu (3S) Say (berdialog mengenai organisasi secara positif), Stay (tetap di dalam organisasi) serta Strive (termotivasi bekerja secara sungguh- sungguh.). Keterikatan karyawan adalah kondisi psikologis ketika karyawan tertarik pada keberhasilan perusahaan serta termotivasi untuk menaikkan kinerja mereka ke tingkatan di luar persyaratan pekerjaan yang diperlukan (Mercer, dikutip oleh Carpenter & Wyman, 2007). Didukung oleh Mercer (dikutip oleh Carpenter &

Wyman, 2007) menunjukkan bahwa *employee engagement* diyakini membawa transformasi pada individu, tim, serta perusahaan.

Istilah "*employee engagement*" dikemukakan oleh William Khan di 1990, *engagement* adalah pemanfaatan diri anggota organisasi sebagai bentuk partisipasi pekerjaan melalui pemanfaatan fisik, kognitif, serta emosional pada saat melangsungkan peran mereka di tempat kerja. Hughes serta Rog (2008) beranggapan bahwa *employee engagement* adalah ikatan emosional serta intelktual antara pegawai serta pekerjaan mereka, organisasi, manajer, ataupun rekan kerja saling mempengaruhi usaha mereka guna meningkatkan kebijaksanaan mereka di tempat kerja. Sejalan dengan hal tersebut, Schaufeli serta Bakker (2004) menyampaikan *employee engagement* adalah perspektif positif, yakni perspektif guna menuntaskan hal-hal yang berkaitan pekerjaan, yang diisyarati melalui *vigor* (resiliensi energi serta mental dalam bertugas), *dedication* (keikutsertaasn dalam pekerjaan, serta antusiasme serta tantangan), serta *absorption* (fokus serta bahagia di dalam tugas).

Dalam mencapai afinitas untuk karyawan, salah satu aspek yang mempengaruhi adalah persepsi karyawan pada keadilan organisasional (*organizational justice*). Seperti pada temuan dalam penelitian yang dilakukan oleh Meily Margaretha dan T. Elisabeth Cintya Santosa (2012) yang mengemukakan bahwa keadilan prosedural serta keadilan distributif adalah perkiraan *employee engagement*. Dengan kata lain, pada saat pegawai mempunyai pemikiran mengenai keadilan yang besar dalam organisasi, mereka tentu akan merasa bertanggung jawab ataupun dituntut untuk memainkan

perannya dengan cara adil, dengan menyerahkan lebih banyak dari tingkatan *engagement*-nya. Di lain sisi, rendahnya pemahaman keadilan bisa menjadi sebab karyawan mengakhiri serta meninggalkan peran pekerjaan mereka. Keadilan juga adalah syarat kerja dengan bentuk *engagement*. Robbins dan Judge (2008) berpendapat bahwa *organizational justice* adalah suatu teori mengenai kepuasan seseorang terkait pada apakah orang tersebut meyakini adanya keadilan (*fairness*) ataupun ketidakadilan (*unfairness*) dalam kondisi yang dirasakannya. Sehingga peran *organizational justice* sebagai prediktor *employee engagement* dimediasi oleh kepuasan kerja kemudian kepuasan kerja akan memberikan pengaruh kepada *employee engagement*. Perihal ini sependapat dengan hasil penelitian Sylvia Leonardo dan Roy Setiawan (2017) dimana temuan penelitian tersebut mengungkapkan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi secara signifikan terhadap *employee engagement*. Kepuasan kerja adalah wujud respon pegawai kepada profesi serta bermacam sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung serta menambah nilai setiap pegawai. Robbins dan Judge (2008) berasumsi, kepuasan kerja adalah perasaan positif mengenai profesi seseorang serta menggambarkan hasil penilaian karakteristiknya..

Kepuasan kerja karyawan dianggap sebagai aspek yang amat berarti karena mempengaruhi operasional seluruh organisasi. Kepuasan karyawan dalam bertugas membuktikan bahwasanya karyawan juga mempunyai rasa senang dalam melakukan tugas profesinya. Kepuasan kerja juga adalah tindakan positif seorang karyawan kepada bermacam situasi di tempat kerja.

Kepuasan kerja karyawan wajib dinilai oleh organisasi, yang merupakan kewajiban atasan organisasi. Kepuasan kerja karyawan adalah faktor pribadi serta alat untuk mencapai daya produksi kerja. Oleh sebab itu, dalam lingkup manajemen SDM, faktor kepuasan kerja membagikan manfaat yang positif untuk organisasi atau perusahaan, pegawai, bahkan masyarakat. Oleh sebab itu, kepuasan kerja amat berarti untuk melindungi kestabilan organisasi. Perihal ini disebabkan oleh kepuasan kerja, karyawan akan lebih aktif dalam melaksanakan tugasnya, dapat menambah daya produksi, menaikkan hasil kerja, menaati ketentuan serta disiplin kerja, dan menjalankan ikatan emosional serta intelektual yang kokoh dengan organisasi.

Tuntutan kualitas perguruan tinggi dewasa ini menuntut perguruan tinggi untuk senantiasa berkinerja baik. Supaya universitas menjadi universitas kategori utama, universitas butuh menata kurikulum dengan bermacam metode untuk menaikkan kinerja pegawai. Dalam proses pencapaian tujuan organisasi amat dibutuhkan peran SDM, sebab manajemen SDM yang bagus akan membawa kinerja pegawai yang bagus pula. SDM adalah salah satu aspek penting yang perlu dikelola oleh suatu organisasi untuk menaikkan kinerja serta produktivitasnya. SDM juga menjadi aspek determinan dalam menggapai tujuan organisasi. Hal ini sebab penggerak utama organisasi adalah orang ataupun orang-orang yang ikut serta.

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta merupakan sekolah yang menyelenggarakan pendidikan tinggi yang memiliki tujuan umum didirikannya Universitas Muhammadiyah Yogyakarta adalah untuk mencetak sarjana-

sarjana mukmin yang bermoral mulia, cakap, percaya diri serta sanggup meningkatkan ilmu pengetahuan serta teknologi, dan bermanfaat bagi umat, negeri, serta masyarakat. SDM pada suatu instansi memegang andil yang penting. Salah satu mutu alumnus ditentukan oleh mutu SDM. Mengingat peran penting SDM, pimpinan instansi bertanggung jawab untuk menata SDM untuk mengaplikasikan sistem manajemen, alhasil mereka dapat secara efektif serta efisien meraih tujuan yang sudah ditetapkan bersama.

Dalam mengembangkan instansi pendidikan, selain peran dosen dimana tugas utamanya adalah melaksanakan tridharma perguruan tinggi, tenaga pendukung pendidikan juga turut berperan serta dalam menentukan tumbuh kembangnya instansi pendidikan. Berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan UMY mengemukakan bahwa keterikatan karyawan di UMY cenderung belum optimal. Beberapa karyawan di UMY enggan memberikan kinerjanya secara lebih terhadap organisasi. Berdasarkan pengamatan secara tidak terstruktur, peneliti menjumpai banyak karyawan yang mengemukakan berpikir untuk mencari pekerjaan lain. Dengan demikian, menunjukkan *engagement* pada karyawan di UMY cenderung belum tercapai secara optimal.

Di sisi lain keadilan organisasi, antara lain adanya perilaku yang kurang kooperatif seperti pada data absensi, proses rekrutmen, hingga perbandingan antara input atau kontribusi oleh karyawan terhadap organisasi dan output terkait *reward* dan hal lainnya yang diperoleh karyawan. Melalui permasalahan tersebut, menunjukkan bahwa UMY belum secara maksimal memperhatikan keadilan pada setiap karyawannya. Tentunya perihal ini akan berakibat pada

kepuasan kerja pegawai, dan keterikatan karyawan UMY sebagaimana seperti yang disampaikan pada penelitian oleh Ali beserta Farooqi (2014), bahwa kepuasan kerja mempengaruhi secara signifikan kepada keterikatan karyawan.

Berdasarkan pemaparan di atas, peneliti tertarik untuk menguji serta menganalisa mengenai **“Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Keterikatan Karyawan Temporary Universitas Muhammadiyah Yogyakarta”**

B. Rumusan Masalah

Bersumber pada penjelasan latar belakang di atas, maka permasalahan yang perlu dikaji adalah :

1. Apakah *organizational justice* mempengaruhi *employee engagement* pada karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta?
2. Apakah *organizational justice* mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta?
3. Apakah Kepuasan Kerja mempengaruhi *employee engagement* pada karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta?
4. Apakah *organizational justice* yang dimediasi oleh kepuasan kerja mempengaruhi *employee engagement* pada karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang hendak dicapai pada penelitian ini, yaitu:

1. Mengetahui pengaruh *organizational justice* terhadap *employee engagement* pada karyawan Univeristas Muhammadiyah Yogyakarta.
2. Mengetahui pengaruh *organizational justice* terhadap kepuasan kerja pada karyawan Univeristas Muhammadiyah Yogyakarta.
3. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *employee engagement* pada karyawan Univeristas Muhammadiyah Yogyakarta.
4. Mengetahui pengaruh *organizational justice* yang dimediasi oleh kepuasan kerja terhadap *employee engagement* di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan menjadi informasi yang berguna, sebagai investasi perusahaan, pertimbangan *organizational justice* serta kepuasan kerja pegawai, alhasil meningkatkan *employee engagement*.

2. Bagi Penulis

Sebagai informasi serta wawasan yang dapat menambah pemahaman tentang *organizational justice*, kepuasan kerja serta *employee engagement* yang dapat digunakan sebagai perbandingan teori yang diperoleh di bangku kuliah melalui realita di lapangan, serta melatih peneliti untuk berpikir kritis.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan bisa membagikan wawasan serta informasi untuk pihak- pihak yang bersangkutan selaku referensi untuk penelitian berikutnya, khususnya penelitian yang berhubungan dengan permasalahan *organizational justice*, kepuasan kerja, dan *employee engagement*.