

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumberdaya manusia mempunyai peran yang sangat penting dalam organisasi dan industri terutama di era kemajuan organisasi dan industri yang pesat sekarang ini. Allen dalam Arishanti dan Ritandiyono, 2005 mengemukakan pentingnya unsur manusia dalam menjalankan roda industri dan organisasi. Betapapun sempurnanya rencana-rencana, organisasi dan pengawasan, apabila mereka tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat dan gembira maka industri dan organisasi tidak akan mencapai hasil yang ingin dicapai.

Sumberdaya manusia atau karyawan adalah aset utama dan penting bagi kemajuan perusahaan, sehingga karyawan harus dipelihara dengan baik dan diberi kesempatan untuk berkembang di perusahaan. Dengan demikian, karyawan merasa dihargai keberadaannya di perusahaan sehingga karyawan akan memberikan kontribusi yang besar yang diinginkan oleh perusahaan.

Bagi perusahaan untuk menarik seseorang masuk, bekerja dengan sekuat tenaga, dan tetap berada dalam sistem maka perusahaan akan memberikan penghargaan yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan. Penghargaan didefinisikan sebagai segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan

atas segala sesuatu yang telah diberikan kepada perusahaan (Panggabean, 2002).

Penghargaan dikelompokkan menjadi dua kelompok yaitu instrinsik dan ekstrinsik. Penghargaan instrinsik meliputi penghargaan yang berasal dari pekerjaan itu sendiri antara lain turut mengambil keputusan, lebih bertanggung jawab, berkesempatan untuk maju, memiliki kebebasan dan keleluasaan yang lebih besar dalam bekerja, pekerjaan yang lebih menarik dan tugas-tugas yang lebih beraneka ragam. Sedangkan penghargaan ekstrinsik terdiri dari kompensasi berupa uang dan tidak berupa uang. Penghargaan berupa uang terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung (Panggabean, 2002).

Penentuan kompensasi merupakan tugas yang kompleks, sulit, dan perlu mempertimbangkan berbagai faktor, karena menyangkut kepentingan organisasi maupun karyawan. Bagi organisasi kompensasi merupakan biaya yang relatif besar, sedangkan bagi karyawan kompensasi adalah sumber penghasilan untuk mempertahankan hidup mereka.

Masalah kompensasi selain sensitif karena menjadi pendorong seseorang untuk bekerja, juga karena berpengaruh terhadap moral dan disiplin tenaga kerja. Oleh karena itu, perusahaan seharusnya dapat memberikan kompensasi yang seimbang dengan beban kerja yang dipikul tenaga kerja.

Gaji adalah kompensasi langsung atau balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan

(Rivai, 2004). Gaji merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Setiap organisasi sebaiknya berupaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya dengan memberikan program kompensasi yang adil dan layak serta kompetitif.

Program pemberian upah dan gaji harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya upah dan gaji yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan. Dengan asas adil akan tercipta suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilitas karyawan akan lebih baik (Rivai, 2004).

Setiap karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan adil dan sesuai dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar pengupahan komunitas kemungkinan besar akan menghasilkan kepuasan. Kunci yang menautkan upah dengan kepuasan, bukanlah jumlah yang mutlak tetapi yang terpenting adalah persepsi keadilan (Robbins, 1996 dalam Arishanti dan Ritandiyono, 2005).

Kepuasan kerja yang tinggi diharapkan membuat karyawan menjadi semakin setia kepada organisasi, semakin termotivasi dalam bekerja, merasa senang dalam bekerja, dan pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas. Karyawan yang tidak puas cenderung menghindar dari tugas dan tanggungjawab, yang akan mengganggu proses pencapaian tujuan organisasi.

Karyawan yang tidak puas seringkali menghindari pekerjaan dan lebih besar kemungkinan untuk mengundurkan diri.

Penelitian ini dipandang penting karena setiap perusahaan menginginkan untuk terus maju perlu melakukan sikap adil dalam pemberian gaji agar karyawan merasa puas atas kinerja yang telah dilakukan. Karena pemberian gaji yang adil dan layak akan memotivasi karyawan dalam bekerja dan merasa senang dalam bekerja sehingga akan menimbulkan kepuasan kerja karyawan dalam bekerja yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas perusahaan.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Tjahjono, 2006 dalam penelitiannya yang berjudul “Relationship between Organizational Justice in Performance Appraisal Context and Outcomes; Study on Islamic University in Yogyakarta”. Penelitian ini dilakukan pada karyawan di Universitas Islam di Yogyakarta dan hasil penelitiannya adalah. Keadilan distributif secara positif lebih kuat berpengaruh terhadap kepuasan kerja dibandingkan keadilan prosedural. Sedangkan keadilan prosedural secara positif lebih kuat berpengaruh terhadap komitmen pada perusahaan dibandingkan dengan keadilan distributif.

Penelitian sebelumnya juga pernah dilakukan oleh Arishanti dan Ritandiyono, 2005 yang menguji hubungan antara persepsi karyawan terhadap keadilan dalam pemberian upah dengan kepuasan kerja. Penelitiannya dilakukan pada karyawan tetap Yayasan Wacana Bhakti. Hasil penelitiannya adalah

terdapat hubungan yang sangat signifikan antara persepsi karyawan terhadap keadilan dalam pemberian upah dengan kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “ Pengaruh keadilan distributif dan keadilan prosedural dalam penggajian terhadap kepuasan kerja karyawan di Toserba Matahari Godean”.

B. Rumusan Masalah Penelitian

1. Apakah keadilan distributif dan keadilan prosedural dalam penggajian secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Toserba Matahari Godean?
2. Apakah keadilan distributif dalam penggajian mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Toserba Matahari Godean?
3. Apakah keadilan prosedural dalam penggajian mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Toserba Matahari Godean?

C. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh keadilan distributif dan keadilan prosedural dalam penggajian secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan di Toserba Matahari Godean.