

BAB I

PENDAHULUAN

Pada bab ini akan diuraikan tentang latar belakang yang mendasari penelitian tentang pengaruh keadilan distributif dan keadilan prosedural terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai pada SMA Negeri 1 Depok Sleman dan SMK Negeri 1 Depok Sleman. Selain itu, pada bab ini juga akan diuraikan rumusan masalah, tujuan penelitian serta menjelaskan manfaat yang diperoleh dari hasil penelitian baik secara praktis maupun secara teoritis.

A. Latar Belakang

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar siswa secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara. Pendidikan merupakan kebutuhan manusia, kebutuhan pribadi seseorang, kebutuhan yang tidak dapat diganti dengan yang lain. Karena pendidikan pribadi merupakan kebutuhan setiap individu untuk mengembangkan kualitas, potensi dan bakat diri. Pendidikan membentuk manusia dari tidak mengetahui menjadi tahu, dari kebodohan menjadi pintar, dari kurang paham menjadi paham.

Pendidikan bahkan merupakan sarana paling efektif untuk meningkatkan kualitas hidup dan derajat kesejahteraan masyarakat, serta yang dapat mengantarkan bangsa Indonesia mencapai kemakmuran. Untuk itu, pemerintah tetap menjadikan bidang pendidikan sebagai agenda penting dalam pembangunan nasional sekaligus menjadi prioritas utama dalam rencana kerja pemerintah. Bahkan selain itu pendidikan menjadi salah satu dasar bagi seseorang untuk tujuan masa depannya. Sekarang ini pendidikan menjadi salah satu syarat utama bagi para pencari kerja. Meskipun dalam kenyataannya bukan merupakan suatu ukuran yang menentukan tetapi memiliki pengalaman tanpa pendidikan juga menjadikan tanda tanya besar bagi suatu perusahaan. Sehingga saat ini pendidikan menjadi faktor penentu kualitas sumber daya manusia. Sebagai contohnya Sumber Daya Manusia di bidang pendidikan saat ini. Banyak sekali kita jumpai tenaga pendidik dalam suatu institusi kurang menguasai tanggungjawabnya serta tugas-tugasnya bahkan kurang mumpuni dalam pekerjaannya. Sehingga pemerintah dalam hal ini mulai melakukan pembenahan. Bukan hanya pemerintah saja bahkan perusahaan-perusahaan dalam melakukan perekrutan tenaga kerja juga mulai menaikkan standarnya.

Dalam rangka mewujudkan cita-cita pendidikan nasional, sampai saat ini Pemerintah masih dihadapkan dengan berbagai permasalahan, baik permasalahan yang bersifat internal maupun eksternal, seperti tingkat kualitas pendidik yang belum memenuhi standar mutu, sarana dan prasarana sekolah yang masih kurang

memadai serta terbatasnya anggaran pendidikan yang disediakan oleh pemerintah, selain faktor internal tantangan yang paling berat bagi bangsa Indonesia pada era globalisasi pada abad ke-21 ini adalah bagaimana menyiapkan Sumber Daya Manusia yang cerdas, unggul dan berdaya saing. Hanya dengan bermodalkan manusia yang cerdas, unggul dan berdaya saing suatu bangsa akan mampu bermitra dan berkompetisi pada tataran global.

Gambaran umum mutu Sumber Daya Manusia Indonesia sebagaimana dilaporkan oleh UNDP setiap tahun menunjukkan bahwa tingkat pembangunan Sumber Daya Manusia Indonesia ternyata masih memprihatinkan, demikian juga peringkat Indeks Pertumbuhan Daya saing Indonesia masih sangat rendah belum sesuai yang diharapkan. Upaya pemerintah dalam rangka peningkatan mutu pendidikan di Indonesia telah ditempuh melalui berbagai strategi, akan tetapi hasil pembangunan pendidikan Indonesia sampai saat ini masih menjadi catatan merah. Indikator berdasarkan indeks kinerja Pembangunan Manusia masih cukup memprihatinkan, terpuruknya kondisi *Human Development Index* (HDI) atau Indeks Pembangunan Manusia pada tahun 2011 menempati peringkat 124 dari 187 negara. Hal ini berarti bahwa Indonesia tertinggal jauh dibawah negara ASEAN lainnya seperti Negara Malaysia peringkat 61, Negara Thailand peringkat 103 dan Negara Filipina peringkat 112 (UNDP, 2011). Sehingga perlu diadakan peningkatan mutu pendidikan dimulai dari standar para tenaga pendidik. Peningkatan kinerja dari para tenaga pendidik harus mulai diperhatikan dan di

benahi. Sumber Daya Manusia utama dalam dunia pendidikan adalah enaga pendidik itu sendiri sehingga apabila kinerja para tenaga pendidik tidak di maksimalkan, maka hasilnya nanti juga tidak akan maksimal.

Menurut Setiyawan dan Waridin (2006) dalam Reza (2010) kinerja pegawai merupakan hasil atau prestasi kerja pegawai yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang di tentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting. Tenaga kerja harus memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output yang optimal.

Kinerja pegawai yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Apabila dalam melaksanakan tanggungjawabnya seorang pegawai produktif maka keberlangsungan organisasinya akan semakin baik. Tetapi dalam kenyataannya sekarang kinerja pegawai tidaklah seproduktif yang dibayangkan. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki pegawai, diharapkan tujuan organisasi

dapat tercapai. Sebaliknya, tujuan organisasi susah atau bahkan tidak dapat tercapai bila pegawai tidak memiliki kinerja yang baik. Pada proses ini fungsi pemimpin mempunyai peran yang sangat erat menentukan dalam pelaksanaan organisasi perusahaan. Fungsi pemimpin tidak hanya sekedar membimbing dan mengarahkan pegawai, namun yang terpenting adalah bagaimana pemimpin mampu memberikan visi dan misi atau arah yang jelas kemana organisasi akan dibawa.

Pegawai adalah manusia biasa yang memiliki berbagai keinginan tertentu yang diharapkan akan dipenuhi oleh perusahaan tempat mereka bekerja. Pihak perusahaan juga menginginkan pegawainya untuk melakukan jenis perilaku tertentu. Peranan pimpinan untuk memotivasi kerja pegawai menjadi kewajiban yang harus dilakukan oleh pimpinan perusahaan. Pekerja harus mampu menangkap berbagai dorongan yang diberikan oleh perusahaan sehingga dapat memacu motivasi kerjanya disamping juga meningkatkan kemampuan kerjanya.

Salah satu perhatian yang diberikan perusahaan adalah dengan cara pemberian kompensasi kepada setiap karyawan. Pemberian kompensasi didasarkan kepada setiap kegiatan atau usaha yang dilakukan manusia dalam suatu perusahaan tidak terlepas dari motif pribadi untuk memenuhi kebutuhannya. Melalui kerja manusia berharap dapat memperoleh imbalan atau kompensasi yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya tersebut. Kebutuhan manusia bermacam-macam dan berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Hal ini dapat diartikan bila

kebutuhan karyawan dalam suatu perusahaan dapat dipenuhi, mereka akan mendukung dan patuh menjalankan perintah pimpinannya.

Pemberian kompensasi, juga dihubungkan dengan keadilan distributif dan keadilan prosedural. Ketika karyawan diberikan kompensasi, timbul sebuah pertanyaan apakah karyawan merasakan adanya keadilan distributif dan keadilan prosedural dalam menerima kompensasi tersebut.

Keadilan distributif mengacu pada kewajaran terhadap *outcomes* (beban kerja, penghasilan, dan lain-lain) yang diterima oleh pekerja (Gilliland, 1993, dalam Yenti, 2003 dalam Tulus, 2014). Dalam hal ini penghasilan yang diterima adalah termasuk adanya pemberian kompensasi. Sedangkan menurut Yenti (2003) dalam Tulus (2014) keadilan prosedural berkaitan dengan apakah karyawan percaya atau menganggap prosedur yang dilakukan oleh organisasi telah dilaksanakan secara adil.

Beugre (1998) dalam Hidayah dan Haryani (2013) berpendapat bahawa pimpinan seharusnya menghindari penggunaan prosedur yang berubah-ubah dan sewenang-wenang dalam mengalokasikan sumber daya kerja yang ada. Pimpinan harus mengembangkan aturan atau prosedur yang berkaitan dengan pekerjaannya secara jelas. Apabila hal tersebut dilakukan maka kemungkinan besar, hal ini akan berdampak pada hasil kerja yang telah dilakukan. Oleh karena itu, keadilan distributif dan keadilan prosedural dapat berpengaruh terhadap hasil kerja atau kinerja seseorang.

Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan oleh Maier sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan (Moh As'ad, 2003). Mangkunegara (2006) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja juga sering dihubungkan dengan efisiensi, efektivitas dan produktivitas.

Unsur lain yang senantiasa diciptakan dilingkungan perusahaan adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Hal ini tidaklah mudah karena kepuasan kerja dapat tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhinya yaitu motivasi kerja dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan.

Menurut Sutrisna dan Rahyuda (2014) keadilan organisasi yaitu keadilan distributif dan keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, artinya adalah kondisi keadilan dalam sebuah instansi dibutuhkan bagi seluruh karyawan dalam hal menumbuhkan rasa kepuasan dalam bekerja

Berdasarkan uraian diatas, peneliti merasa perlu untuk melakukan penelitian tentang pengaruh keadilan distributif dan keadilan prosedural terhadap kepuasan kerja dan kinerja pada SMA Negeri 1 Depok Sleman dan SMK Negeri 1 Depok Sleman.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka rumusan masalah yang diajukan adalah sebagai berikut :

1. Apakah keadilan distributif berpengaruh terhadap kepuasan kerja terhadap pegawai SMA Negeri 1 Depok Sleman dan SMK Negeri 1 Depok Sleman?
2. Apakah keadilan prosedural berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai SMA Negeri 1 Depok Sleman dan SMK Negeri 1 Depok Sleman?
3. Apakah keadilan distributif berpengaruh terhadap kinerja pegawai SMA Negeri 1 Depok Sleman dan SMK Negeri 1 Depok Sleman?
4. Apakah keadilan prosedural berpengaruh terhadap kinerja pegawai SMA Negeri 1 Depok Sleman dan SMK Negeri 1 Depok Sleman?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai SMA Negeri 1 Depok Sleman dan SMK Negeri 1 Depok Sleman?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh keadilan distributif terhadap kepuasan kerja pegawai SMA Negeri 1 Depok Sleman dan SMK Negeri 1 Depok Sleman.
2. Untuk menganalisis pengaruh keadilan prosedural terhadap kepuasan kerja pegawai SMA Negeri 1 Depok Sleman dan SMK Negeri 1 Depok Sleman.
3. Untuk menganalisis pengaruh keadilan distributif terhadap pegawai SMA Negeri 1 Depok Sleman dan SMK Negeri 1 Depok Sleman.
4. Untuk menganalisis pengaruh keadilan prosedural terhadap kinerja pegawai SMA Negeri 1 Depok Sleman dan SMK Negeri 1 Depok Sleman.
5. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai SMA Negeri 1 Depok Sleman dan SMK Negeri 1 Depok Sleman.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah

1. Manfaat praktis
 - a. Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan bagi perusahaan atau instansi dalam mengelola sumber daya manusia yang ada untuk memberikan pelayanan dan meningkatkan kinerja karyawan.

b. Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman peneliti mengenai teori manajemen sumber daya manusia yang di peroleh di bangku kuliah dibandingkan dengan relita yang terjadi dalam dunia nyata.

2. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan, memberikan kontribusi dalam pengembangan teori sumber daya manusia serta sebagai bahan acuan penelitian yang akan dilakukan di masa yang akan datang.