

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sebagai lembaga layanan pendidikan, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY) merupakan lembaga yang berada dalam naungan organisasi pergerakan islam Muhammadiyah yang memiliki tujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa serta menciptakan generasi muslim yang terdidik dalam menjawab tantangan zaman. Hal itu tentunya menuntut setiap elemen, baik itu tenaga pendidik maupun administrasi yang berada dalam UMY untuk dapat bekerja secara efektif dan efisien. Oleh karena itu di butuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang mampu bekerja dengan optimal, sebab SDM merupakan faktor yang *fundamental* dalam menjalankan roda kependidikan. Fungsi SDM juga merupakan poros bagi organisasi untuk mencapai tujuan-tujuan nya, karena SDM yang baik dapat memaksimalkan kinerja, fasilitas serta dana yang ada dengan sangat efektif dan efisien.

Sikap yang menjadi perhatian utama dalam bekerja adalah kepuasan kerja, sehingga meningkatkan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja merupakan upaya dari manajemen, Kincky & Fugate,2013 dalam (Tjahjono & Riniarti, 2015). Berdasarkan hal tersebut dapat dikatakan bahwa, SDM yang bekerja dengat baik tentunya lahir dari karyawan yang memiliki kepuasan dalam bekerja.

Kepuasan kerja pada karyawan juga dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman bagi karyawan, sehingga menciptakan rasa senang pada karyawan, dan hal tersebut membuat karyawan dapat bekerja dengan ikhlas. Sebab (Sunarta, 2019) mengemukakan bahwa suatu organisasi yang dilanda perasaan tidak puas yang ditunjukkan oleh para pegawainya dalam bekerja dapat membawa dampak negatif sehingga dapat merugikan organisasi tersebut. Kerugian yang nyata dan langsung dirasakan adalah terjadinya penurunan moral kerja dan terganggunya layanan organisasi, baik kepada pihak internal maupun eksternal.

Sukses ataupun tidaknya sebuah organisasi ataupun perusahaan, ditentukan dari kinerja yang dihasilkan karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan. Dan oleh karena itu perlunya sebuah organisasi dalam meningkatkan kinerja bagi tiap anggota yang dimiliki agar mampu mewujudkan tujuannya. Seperti yang diungkapkan (Jufrizen & Hadi, 2021) Kinerja suatu organisasi tergantung pada kerja karyawannya. Namun atasan dapat berperan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan suatu organisasi. Dalam hal ini, atasan harus mempunyai peran yang penting dalam usahanya untuk memotivasi dan mengelola karyawannya

Sebagai lembaga pendidikan, UMY tentunya telah melakukan upaya dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja bagi setiap pegawainya, khusus

nya dalam aspek tunjangan. Secara konseptual, kompensasi yang berhubungan erat dengan kinerja merupakan bagian dari tunjangan kerja .

Tunjangan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap meningkatnya kepuasan dan kinerja karyawan, sebab tidak dapat dipungkiri bahwa kebutuhan ekonomi yang bergerak naik bersamaan dengan berkembangnya zaman, membuat setiap orang berharap memiliki kesejahteraan yang layak dari apa yang di kerjakan nya. Seperti yang diungkapkan (Tjahjono & Riniarti, 2015) untuk meningkatkan motivasi, kepuasan dan kinerja karyawan merupakan tujuan diterapkan tunjangan kinerja.

Tunjangan kerja yang baik tentunya dipraktikkan berdasarkan nilai-nilai keadilan, agar tujuan untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan dapat terpenuhi dengan baik.

Menurut (Tjahjono & Riniarti, 2015) penilaian teori keadilan dapat dilihat dari dua sisi, yaitu teori keadilan distributif yang merupakan bagian dari teori motivasi yang kerap kali disebut dengan *equity theory* di mana mengevaluasi kontribusi yang orang berikan pada organisasi dan apa yang mereka peroleh dari organisasi, lalu dibandingkan dengan karyawan lain yang dinilai setara ataupun memiliki tanggung jawab yang sama. Lalu keadilan prosedural yaitu keadilan atas bagaimana munculnya alokasi keadilan distributif. Terkait dengan keadilan, maka dapat diartikan bahwa keadilan kompensasi adalah cara pandang karyawan mengenai adil atau tidaknya tunjangan yang mereka terima dibandingkan dengan prestasi kerja.

Dengan kata lain, apabila praktik tunjangan kerja di lakukan secara tidak adil, dapat berdampak pada kesenjangan antara sesama karyawan bahkan antara karyawan dan pemimpin perusahaan atau organisasi. Hal itu pula dapat menurunkan kepuasan dan kinerja karyawan , dan justru sebaliknya, jika praktik tunjangan kerja dilakukan dengan adil, dapat meningkatkan kenyamanan, dan motivasi dalam bekerja, sehingga meningkatkan kepuasan dan kinerja yang dimiliki oleh para karyawan.

Berdasarkan semua penjelasan di atas, dapat kita simpulkan bahwa pentingnya menjaga kepuasan karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan, melalui tunjangan kerja.

Fenomena yang terjadi pada karyawan UMY yang kerap kali berpendapat bahwa pekerjaan yang mereka emban merupakan bentuk dari dedikasi mereka pada organisasi Muhamadiyah, khusus nya dalam bidang pendidikan, dan juga karyawan tentunya sering di hadapkan pada hal-hal yang baru, baik dari perkembangan teknologi, ekonomi, serta metode pendidikan, yang kerap berubah dan berkembang, hal itu tentunya membuat mereka masuk pada situasi-situasi yang menuntut mereka beradaptasi untuk memenuhi hak dan kewajibannya dalam bersikap dan bekerja. Tentunya hal itu juga menjadi tantangan tersendiri bagi pimpinan dan karyawan dalam menjalankan tugasnya dengan berbasiskan nilai-nilai keadilan.

Banyak studi yang dilakukan terkait evaluasi keadilan praktik tunjangan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja, namun kebanyakan merujuk

pada organisasi yang bergerak pada bisnis konvensional, serta lembaga pemerintahan, sementara untuk lembaga pendidikan masih terbilang cukup sedikit, hal itu mendorong penulis melakukan penelitian.

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti ingin mereplikasi penelitian dengan judul “Evaluasi Keadilan Praktik Tunjangan Kinerja Pada Kepuasan dan Kinerja Karyawan pada Universitas Muhammadiyah Yogyakarta”

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana peran keadilan distributif tunjangan kinerja terhadap kepuasan dari tunjangan kinerja yang diterima karyawan UMY?
2. Bagaimana peran keadilan distributif tunjangan kinerja terhadap kinerja karyawan UMY?
3. Bagaimana pengaruh keadilan prosedural tunjangan kinerja terhadap kepuasan dari tunjangan kinerja yang diterima karyawan UMY?
4. Bagaimana pengaruh keadilan prosedural tunjangan kinerja terhadap kinerja karyawan UMY?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan dari tunjangan kinerja yang diterima terhadap kinerja karyawan UMY?
6. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja menjadi mediasi dalam hubungan pengaruh keadilan distributive kompensasi terhadap kinerja?
7. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja menjadi mediasi dalam hubungan pengaruh keadilan prosedural kompensasi terhadap kinerja?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk menganalisis peran keadilan distributif tunjangan kinerja pada kepuasan dari tunjangan kinerja yang diterima karyawan UMY
2. Untuk menganalisis peran keadilan distributif tunjangan kinerja terhadap kinerja karyawan UMY.
3. Untuk menganalisis peran keadilan prosedural tunjangan kinerja terhadap kepuasan dari tunjangan kinerja yang diterima karyawan UMY.
4. Untuk menganalisis peran keadilan prosedural tunjangan kinerja terhadap kinerja karyawan UMY
5. Untuk menganalisis peran kepuasan dari tunjangan kinerja yang diterima terhadap kinerja karyawan UMY.
6. Untuk menganalisis peran kepuasan kerja menjadi mediasi dalam hubungan pengaruh keadilan distributive kompensasi terhadap kinerja.
7. Untuk menganalisis peran kepuasan kerja menjadi mediasi dalam hubungan pengaruh keadilan prosedural kompensasi terhadap kinerja.

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmu dan pengetahuan dan dapat digunakan sebagai media mengembangkan kajian serta berguna sebagai penelitian selanjutnya sebagai bahan rujukan.

## 2. Kegunaan Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan bagi lembaga pemerintah dalam menguji dan menganalisis pengaruh keadilan distributif dan keadilan prosedural tunjangan kinerja pada kepuasan dan kinerja karyawan.