

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Amal Usaha Muhammadiyah (AUM) pada masa sekarang ini sudah mengalami banyak sekali peningkatan dari mulai segi banyaknya, kualitasnya, hingga penyebarannya yang sampai ke pelosok bahkan ke luar Indonesia. Banyak dari kita belum mengetahui apa sebenarnya AUM itu? Dan bagaimana sih cara kerjanya? Disini peneliti akan mencoba sedikit menjelaskan apa itu AUM. Amal Usaha Muhammadiyah (AUM) menurut (Susilo, 2016) adalah salah satu usaha yang dibangun oleh persyarikatan untuk mencapai maksud dan tujuan tertentu.

Amal Usaha Muhammadiyah bergerak dalam berbagai bidang antara lain 1) bidang keagamaan, 2) bidang kemasyarakatan, 3) bidang politik kenegaraan, 4) bidang pendidikan (Kompasiana.com, 2020). Itu tadi sedikit pengertian dari Amal Usaha Muhammadiyah dan beberapa bidang yang dimiliki. Kemudian dalam penelitian ini, penulis akan memfokuskan mengenai hal yang berkaitan dengan AUM yang bergerak di bidang pendidikan. Untuk bidang pendidikan sendiri, Muhammadiyah bisa dikatakan lebih unggul dari ormas lainnya di Indonesia.

Hal ini bisa kita buktikan melalui banyaknya sekolah-sekolah mulai dari TK/TPQ, SD/MI, SMP/MTs sampai SMA/SMK milik Muhammadiyah yang tersebar di Indonesia. Tidak hanya sampai SMA/SMK, Muhammadiyah juga mendirikan Universitas atau Perguruan Tinggi yang

tersebar di seluruh penjuru Indonesia dengan jumlah yang tidak sedikit. Hal ini menunjukkan keseriusan Muhammadiyah dalam mengembangkan mutu pendidikan di Indonesia. Sesuai data yang didapatkan dari (Website Resmi Majelis Dikdasmen PP Muhammadiyah, 2021) bahwasannya Muhammadiyah sampai saat ini telah memiliki 27.808 amal usaha yang bergerak di bidang pendidikan mulai dari TK/TPQ sampai perguruan tinggi.

Namun demikian, dalam sebuah perjuangan pasti ada banyak sekali kendala yang dihadapi. Muhammadiyah dalam hal ini terus berusaha dan berjuang agar memiliki mutu pendidikan yang . Hal yang paling diperhatikan adalah terkait guru honorer yang bekerja di sekolah yang dinaungi oleh Muhammadiyah. Karena tanpa adanya guru tentu sekolah tidak akan berjalan sebagaimana mestinya.

Dalam penelitian ini akan membahas tentang guru honorer di Kabupaten Magelang terutama di SMK/SMA Muhammadiyah di Kabupaten Magelang. Hal ini masih berkaitan dengan Amal Usaha Muhammadiyah yang ada di Kabupaten Magelang mengenai bagaimana kondisi AUM di Kabupaten Magelang. Di Kabupaten Magelang sendiri terdapat sejumlah AUM yang berkecimpung di bidang pendidikan dari mulai TK, SD/MI, SMP/MTs, hingga SMK/SMA. Untuk tingkat SMK/SMA Muhammadiyah sendiri Kabupaten Magelang memiliki 23 Sekolah yang saat ini masih aktif (*Dikdasmen Kabupaten Magelang, 2021*). Sekolah menengah di Kabupaten Magelang telah mengalami banyak sekali perkembangan dari tahun ke tahun. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya

minat peserta didik yang masuk di sekolah menengah milik Muhammadiyah. Dari segi prestasi sekolah maupun peserta didik, sekolah Muhammadiyah juga bisa bersaing dengan sekolah-sekolah lainnya yang ada di Kabupaten Magelang.

Namun sekolah Muhammadiyah juga punya berbagai kekurangan dan kendala yang dihadapi selama ini terutama di Kabupaten Magelang. Dari sekian banyak permasalahan yang ada, hal yang paling mencolok yaitu mengenai guru honorer yang terdapat di sekolah Muhammadiyah di Kabupaten Magelang. Guru honorer saat ini mempunyai dampak yang cukup signifikan di lingkungan sekolah dan sekolah merasa terbantu dengan adanya guru honorer. Namun saat ini di Kabupaten Magelang sedikit susah untuk mencari dan menemui guru honorer yang mau untuk mengajar di sekolah milik Muhammadiyah.

Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya gaji yang tidak sesuai, pekerjaan yang cukup berat, belum resiko dikeluarkan jika kinerja tidak bagus. Dari fenomena yang saya dapat, seorang guru honorer hanya menerima upah atau gaji sebesar Rp 400.000 s.d 800.000 dalam setiap bulannya. Dalam sebuah berita dari (Kompas, 2019) disebutkan bahwa seorang guru honorer tidak akan bergaji Rp 300.000 lagi. Sejak tahun 2017 pemerintah daerah berjuang agar guru honorer bergaji sesuai upah minimum regional (UMR). Namun pada berita lain yang dimuat oleh (RADARSEMARANG.ID, 2021) dijelaskan bahwa seorang guru honorer selalu diberi janji saja soal gaji mereka yang setara dengan UMR. Kenyataan

yang terjadi para guru honorer masih banyak yang mendapatkan gaji dibawah Rp 500.000. Untuk zaman sekarang ini uang sejumlah tersebut hanya pas untuk hidup, bahkan bisa dikatakan kurang untuk seorang yang sudah berkeluarga dan mempunyai anak.

Gaji sebesar tersebut sangat tidak sebanding dengan pekerjaan guru honorer yang sangat banyak dan menguras tenaga. Hal ini sangat berdampak kepada kinerja guru honorer yang ada. Terkadang guru honorer tidak maksimal dalam bekerja karena mereka tidak mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Ini bisa diperparah dengan keadaan dimana para guru lebih memilih keluar karena merasa tidak mendapat keadilan kompensasi yang diinginkan.

Bagi (Ambrose, 2002) karyawan akan jadi bergairah oleh keadilan pada saat mereka datang di tempat kerja. Dalam hal ini juga dapat diartikan bahwa karyawan akan semakin semangat dalam bekerja, ketika mereka memperoleh keadilan dari perusahaan. Ada 3 dimensi didalam sebuah keadilan organisasi yaitu: keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional (Inoue *et al.*, 2010). Lewis dalam (Dewi & Sudibya, 2016) berkata jika Keadilan distributif sendiri merupakan keadilan yang lebih menggambarkan mengenai pemberian upah ataupun kompensasi kepada karyawan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan ini sangat berdampak kepada tingkat kepuasan yang didapatkan oleh karyawan. Kepuasan kerja sebagai salah satu perilaku karyawan yang banyak jadi bahan riset yang dihubungkan dengan keadilan organisasional (Dewi & Sudibya, 2016). Karena ketidakpuasan karyawan dalam bekerja, bisa

memunculkan sifat tidak komitmen karyawan dalam sebuah perusahaan. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Riana and Puspitawati, 2014) menerangkan jika karyawan bakal mempunyai komitmen yang besar pada saat mereka pula memperoleh kepuasan dalam bekerja. Dengan kata lain jika karyawan memperoleh rasa puas dalam bekerja, sehingga mereka bakal terus menjadi berkomitmen terhadap instansi.

Komitmen organisasi dimaksudkan sebagai keberpihakan karyawan dalam mengikuti segala tujuan-tujuan organisasi dan menjaga stabilitas karirnya di dalam organisasi (Darmawati and Hidayati, 2013). Ada 3 komponen didalam komitmen yaitu: komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif (Allen and Meyer, 1990). Lebih lanjut dijelaskan pada penelitian yang dilakukan oleh Greenberg dan Baron dalam jurnal milik (Hasmarini and Yuniawan, 2008) komitmen afektif adalah keinginan dari seseorang untuk tetap bekerja pada suatu perusahaan karena mereka sepeham dengan nilai dan tujuan pokok perusahaan. Komitmen afektif pada karyawan bisa terwujud apabila perusahaan sudah menerapkan keadilan sesuai dengan peraturan yang telah dibuat (Abiworo and Triwijayanti, 2016). Komitmen Afektif diambil dalam penelitian ini karena sering munculnya sifat sifat karyawan yang tidak berkomitmen terhadap instansi dikarenakan ketidakpuasan kerja dan juga faktor keadilan kompensasi yang tidak sesuai. Oleh karena itu penulis mengambil judul “Pengaruh Keadilan Distributif Kompensasi terhadap Komitmen Afektif

dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Guru Honorer SMK/SMA Muhammadiyah di Kabupaten Magelang)”.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah Keadilan Distributif Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja?
2. Apakah Keadilan Distributif Kompensasi berpengaruh terhadap Komitmen Afektif?
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Afektif?
4. Apakah Keadilan Distributif Kompensasi berpengaruh terhadap Komitmen Afektif dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis apakah Keadilan Distributif Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja
2. Untuk menganalisis apakah Keadilan Distributif Kompensasi berpengaruh terhadap Komitmen Afektif
3. Untuk menganalisis apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Afektif
4. Untuk menganalisis apakah Keadilan Distributif Kompensasi berpengaruh terhadap Komitmen Afektif dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening

D. Manfaat Penelitian

1. Bidang Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat gambaran dalam pengambilan keputusan khususnya pada variable Keadilan Distributif Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Afektif pada penelitian serupa selanjutnya.

2. Bidang Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan organisasi dalam meningkatkan keadilan kepada karyawan sehingga terwujud komitmen pada karyawan.