Perpustakaan Unika

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Bagi perusahaan yang ada di Indonesia pada umumnya, tantangan global pada kondisi ekonomi yang sedang tidak menentu, mungkin akan dirasakan sebagai pukulan yang mengejutkan. Dan itu akan berkurang bila jauh hari sebelumnya perusahaan telah mengantisipasi tantangan tersebut. Perusahaan perlu memiliki kemampuan dan visi untuk mengembangkan strategi bisnis. Oleh karena itu, tugas manajemen perusahaan adalah mempersiapkan sumber daya manusia di dalam perusahaan agar memiliki keunggulan kompetitif.

Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Pengelolan karyawan secara profesional ini harus dimulai sejak perekrutan karyawan, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan karyawan sesuai dengan analisis jabatan yang telah ditetapkan perusahaan dan untuk pengembangan karir bagi karyawan untuk masa yang akan datang.

Pada kenyataannya masih banyak karyawan yang sebenarnya secara potensi berkemampuan tinggi, tetapi tidak mampu berprestasi dalam kerja. Kemungkinan hal ini terjadi karena berbagai macam faktor, diantaranya kurangnya mendapat perhatian pimpinan perusahaan terhadap karyawan, lingkungan kerja yang kurang kondusif, penilaian prestasi kerja yang tidak

Perpustakaan Unika

berimbang yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan, dan berbagai macam faktor-faktor lainnya. Oleh karena itu, tidak dapat disangkal lagi bahwa faktor manusia merupakan modal utama yang perlu diperhatikan.

Peranan sumber daya manusia dalam rangka mencapai tujuan perusahaan sangat penting untuk diperhatikan, karena betapapun canggihnya peralatan, teknologi, maupun besarnya modal yang digunakan, tetapi jika sumber daya manusia tidak mampu ditangani secara efektif dan efisien, maka akan sia-sia. Pihak manajemen perusahaan perlu bijaksana dalam mengelola sumber daya manusia, sehingga sumber daya manusia tidak lagi menjadi beban, tetapi merupakan aset perusahaan yang mampu bekerja secara produktif.

Salah satu faktor yang penting untuk diperhatikan dalam mengelola sumber daya manusia pada organisasi adalah faktor kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan pendapat Keith Davis, Wexley, dan Yuki (A.A Mangkunegara, 2000 : 117), kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan karyawan lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi, mutu pengawasan, serta rasa keadilan yang didapat selama bekerja. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan. Karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, pegawai akan merasa tidak puas.

Perpustakaan Unika

Kepuasan kerja karyawan tidak hanya dapat diukur dari faktor pegawai (seperti kecerdasan, kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja) dan faktor pekerjaan saja (seperti enis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat, kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi kerja, interaksi sosial, dan hubungan kerja), melainkan kepuasan kerja dapat memiliki masalah yang komplek yang lebih sulit untuk diukur tidak hanya dari satu atau dua faktor saja. Dari semua faktor yang ada, ketidakpuasan kerja karyawan dapat menimbulkan perilaku yang negatif dan merugikan organisasi. Kepuasan kerja karyawan sangat berkaitan erat dengan adanya persepsi yang ada dalam diri karyawan, diantarannya adalah persepsi karyawan mengenai keadilan. Keadilan adalah suatu keadaan yang muncul dalam pikiran seseorang jika ia merasa bahwa rasio antara usaha dan imbalan adalah seimbang dengan rasio individu yang dibandingkannya (Gibson, Ivancevich, Donnelly, 1992 : 150). Sedangkan persepsi itu sendiri pada hakikatnya adalah proses kognitif yang dialami oleh setiap orang di dalam memahami informasi tentang lingkungannya, baik lewat penglihatan, pendengaran, penghayatan, perasaan, dan penciuman (Miftah Toha, 2002 : 123). Persepsi karyawan mengenai keadilan dapat berupa persepsi terhadap pemberian penghargaan, *reward*, ataupun persepsi keadilan terhadap sistem yang selama ini diterapkan oleh organisasi yang berkaitan dengan *reward*, dan prosedur yang dilaksanakan oleh organisasi tentang konsep keadilan dan lain-lain. Menurut McFarlin keadilan distributif adalah keadilan yang berhubungan dengan pemberian *reward* secara adil yang diberikan organisasi kepada para karyawan. Dan keadilan prosedural adalah keadilan berupa prosedur yang telah dilakukan oleh organisasi terhadap karyawan yang telah

Perpustakaan Unika

memenuhi konsep keadilan (Muchinati : 2002). Oleh sebab itu, persepsi keadilan sangat erat kaitannya dengan kepuasan kerja karyawan. Apabila karyawan telah mempersepsikan bahwa *reward* yang diberikan kepada karyawan sudah cukup terpenuhi pihak organisasi, maka kepuasan kerja sudah baik atau kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Dan juga sebaliknya, apabila karyawan mempersepsikan bahwa *reward* yang diberikan belum cukup terpenuhi, maka kepuasan kerja akan menurun. Hal tersebut telah dibuktikan melalui penelitian yang dilakukan oleh McFarlin dan Sweney (Muchinati : 2002), bahwa ada pengaruh keadilan distributif dan keadilan prosedural terhadap kepuasan kerja.

Universitas Katolik (Unika) Soegijapranata adalah suatu lembaga pendidikan tinggi yang berada di kota Semarang. Unika merupakan lembaga pendidikan tinggi swasta yang mencoba untuk bersaing dengan lembaga pendidikan swasta lain yang ada di Semarang. Hal tersebut merupakan usaha yang dilakukan Unika dalam menghadapi permasalahan eksternal. Oleh karena itu, Unika selalu berusaha untuk memberikan pelayanan yang terbaik bagi para konsumennya, yaitu mahasiswa yang mengikuti perkuliahan. Tidak hanya memberikan pelayanan kepada mahasiswa, tetapi sudah menjadi kewajiban lembaga pendidikan tinggi lainnya untuk dapat selalu memberikan pelayanan kepada masyarakat yang ditujukan antara lain mengadakan penelitian, kerja sama dengan pemerintah daerah, organisasi kemasyarakatan atau pihak swasta, dan menghasilkan sarjana yang kompeten dibidangnya masing-masing serta yang berwawasan luas. Dalam hal ini Unika berusaha untuk dapat mewujudkan keunggulan dalam pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat serta menciptakan sarjana-sarjana yang dapat diandalkan nantinya bagi kepentingan masyarakat luas. Selain itu, Unika selalu berusaha untuk mendorong

Perpustakaan Unika

pengembangan intelektual dan profesi secara berkesinambungan bagi komunitas akademik. Semua itu adalah usaha yang dilakukan Unika dalam menghadapi pesaingan dengan lembaga pendidikan swasta lainnya di Semarang.

Dalam menghadapi masalah eksternal tersebut, Unika harus mampu mengembangkan sumber daya manusia yang ada di dalam Unika itu sendiri. Hal itu harus disiapkan para karyawan yang mempunyai kemampuan yang kompeten, dan mampu bekerja sama di dalam semua lini dalam organisasi, serta mampu bekerja secara efisien dan efektif, baik itu yang digolongkan ke dalam bagian lini atas, menengah maupun bawah. Jika Unika tidak mampu mengembangkan sumber daya manusianya dengan baik, berarti ada permasalahan yang harus diselesaikan secara internal. Biasanya menyangkut kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh para karyawan, dan yang harus diperhatikan adalah masalah-masalah yang timbul dari setiap lini kepegawaian. Masalah-masalah yang muncul dalam kepegawaian mungkin akan timbul dalam bentuk yang berbagai macam. Seperti masalah kepuasan kerja karyawan, keadilan, motivasi dan lain-lain. Dan masalah tersebut juga mungkin akan muncul baik dari lini atas, yang mungkin juga berhubungan dengan lini menengah, atau bahkan mungkin saja terjadi pada lini bawah. Masalah-masalah internal yang muncul tadi, harus segera ditanggapi oleh pihak manajemen Unika, karena Unika merupakan organisasi dibidang jasa, dan permasalahan yang muncul tentu saja akan berdampak negatif pada pelayanan yang diberikan kepada konsumen, yaitu mahasiswa itu sendiri. Dan jika masalah internal tersebut terus dibiarkan akan berdampak negatif bagi pengembangan kualitas lembaga pendidikan swasta yang terbesar di Semarang ini.

Mengingat Unika adalah lembaga pendidikan swasta yang memberikan output berupa jasa atau pelayanan, tuntutan peningkatan kualitas jasa atau

Perpustakaan Unika

pelayanan itu sendiri sangat diharapkan sekali oleh para konsumennya. Maka karyawan dituntut agar dapat melakukan peran sesuai dengan tugas yang telah ditentukan dalam uraian jabatan atau deskripsi jabatan. Peran yang diberikan karyawan tidak hanya sekedar peran formal terhadap organisasi, tetapi juga peran terhadap pelayanan konsumen yang baik dan memuaskan. Semua peran ini dapat muncul jika karyawan sudah merasakan kepuasan kerja. Dan kepuasan kerja ini dapat tercapai selama karyawan mempersepsikan bahwa organisasi telah berlaku adil, baik itu berupa pemberian *reward* (keadilan distributif) maupun prosedur yang telah dilaksanakan oleh organisasi (keadilan prosedural). Karena, sesuai dengan apa yang telah dijelaskan sebelumnya, bahwa keadilan distributif dan keadilan prosedural sangat erat kaitannya terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga jika karyawan mempersepsikan organisasi telah bersikap adil, maka karyawan akan merasakan puas dan itu akan akan berpengaruh secara langsung terhadap kualitas pelayanan yang akan diberikan karyawan terhadap konsumen.

Bertitik tolak pada latar belakang tersebut, peneliti ingin mengetahui pengaruh keadilan distributif dan keadilan prosedural terhadap kepuasan kerja karyawan. Oleh sebab itu, penelitian ini akan menguji "Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Non Edukatif Universitas Katolik Soegijapranata Semarang)"

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang dapat dirumuskan adalah : Apakah ada pengaruh positif keadilan distributif dan

Perpustakaan Unika

keadilan prosedural terhadap kepuasan kerja karyawan non edukatif Universitas Katolik Soegijapranata Semarang, baik secara parsial maupun secara bersama-sama.

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh positif keadilan distributif dan keadilan prosedural terhadap kepuasan kerja karyawan non edukatif pada Universitas Katolik Soegijapranata Semarang, baik secara parsial maupun secara bersama-sama.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan bagi manajemen organisasi untuk dipertimbangkan pada pengambilan keputusan dan menentukan kebijaksanaan organisasi di bidang sumber daya manusia, dimana manusia merupakan faktor terpenting bagi organisasi.
2. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi penelitian sejenis.

1.5. Sistematika Penulisan

Agar pembaca lebih mudah dalam memahami isi yang terkandung dalam penelitian ini, maka disusun sistematika sebagai berikut :

Perpustakaan Unika

BAB I : Pendahuluan

Bab ini berisi tentang Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian dan Sistematika Penulisan

BAB II : Landasan Teori

Bab ini berisi tentang Landasan Teori yang terdiri dari Pengertian Keadilan Distributif, Pengertian Keadilan Prosedural, Pengertian Kepuasan Kerja, Hubungan Keadilan Distributif Terhadap Kepuasan Kerja, Hubungan Keadilan Prosedural Terhadap Kepuasan Kerja dan Hubungan Antara Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural Terhadap Kepuasan Kerja,

BAB III : Metode Penelitian

Bab ini berisi tentang Lokasi Penelitian dan Objek Penelitian, Populasi dan Sampel, Jenis Data, Teknik Pengumpulan Data, Uji Validitas dan Reliabilitas, dan Analisis Data.

BAB IV : Hasil dan Pembahasan

Bab ini berisi tentang Gambaran Umum Organisasi dan pengungkapan hasil penelitian.

BAB V : Penutup

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari analisis data pada bab sebelumnya serta saran-saran.