

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Krisis ekonomi yang berkepanjangan menyusul krisis multidimensi seakan membuat masyarakat Indonesia semakin terpuruk. Masalah ekonomi belum tuntas muncul lagi permasalahan lain seperti; politik, sosial, budaya, agama, suku, ras dan masih banyak lagi masalah lain. Belum lagi tuntutan era globalisasi yang salah satunya ditandai dengan tingginya tingkat *uncertainty* mau tidak mau manusia harus mempersiapkan diri untuk bisa terus hidup dan berkembang mengikuti pola perkembangan yang sangat cepat dan serba *instant*. Oleh karena itu, masyarakat semakin dituntut untuk bisa menjadi sumber daya manusia yang memiliki potensi cukup tinggi agar mampu menghadapi, menata, dan memperbaiki keadaan ekonomi.

Dalam rangka memperbaiki keadaan ekonomi berbagai perusahaan telah mempersiapkan dan mengadakan program-program yang menarik untuk mempertahankan karyawan yang kompeten. Suatu organisasi menarik dan mempertahankan karyawan hanya dengan satu tujuan yaitu mencapai tujuan organisasi melalui prestasi kerja para karyawan tersebut. Karyawan termasuk *stakeholder* (pihak yang berkepentingan) dalam organisasi. Karyawan akan merasa bangga dan dihargai ketika pihak manajemen memberi penghargaan/imbalan atas pekerjaannya. Namun, Tidak jarang ada organisasi yang tidak memperhatikan karyawan. Bahkan, karyawan hanya dianggap sebagai sumber tenaga saja. Oleh karena itu sistem penghargaan seperti kompensasi harus

didesain untuk menghargai perilaku karyawan yang memberi kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Salah satu program manajemen imbalan/penghargaan terhadap kerja karyawan. Imbalan yang cukup adil akan membantu perusahaan dalam mempertahankan karyawan.

Setiap orang mempunyai persepsi yang berbeda mengenai keadilan, karena hal ini berkaitan dengan sudut pandang seseorang mengenai persepsi adil. Ketika seorang menerima gaji dia berfikir bahwa apakah gaji yang diterima sudah sesuai dengan input yang dimiliki, sesuai dengan nilai pekerjaan yang dijalani. Tidak jarang dari mereka berfikir dan membandingkan dengan gaji ditempat lain yang sejenis tentunya dengan nilai pekerjaan yang sama. Untuk memahami persepsi keadilan tersebut dalam manajemen kompensasi persepsi keadilan dikategorikan tiga macam keadilan yaitu keadilan individual, keadilan internal dan keadilan eksternal. Ketiga macam keadilan tersebut perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk mendesain dan menerapkan struktur kompensasi yang efektif dan tingkat kompensasi yang efektif yang tepat.

Masalah kompensasi selalu mendapat perhatian yang besar dari setiap karyawan hal ini disebabkan karena kompensasi merupakan sumber pendapatan, merupakan sumber penerimaan yang diperoleh karena pendidikan dan ketrampilan yang dimilikinya, menunjukkan kontribusi kerja mereka, dan merupakan elemen salah satu elemen kepuasan kerja. Kepuasan terhadap kompensasi yang diterima dari seorang karyawan merupakan elemen utama terciptanya kepuasan kerja karyawan tersebut. Artinya, semakin puas seorang karyawan terhadap kompensasi yang diterimanya, maka akan semakin puas

karyawan tersebut terhadap pekerjaannya, begitupula sebaliknya. Elemen utama yang akan mempengaruhi kepuasan karyawan terhadap kompensasi yang diterimanya adalah keadilan yang dirasakannya terhadap kompensasi yang diterimanya tersebut.

Ketidakpuasan terhadap kompensasi akan berdampak pada menurunnya daya tarik pekerjaan. Menurunnya daya tarik pekerjaan ini akan mengakibatkan perputaran karyawan, ketidakpuasan terhadap pekerjaan dan meningkatnya absensi. Selanjutnya ketidakpuasan terhadap pekerjaan ini, pada akhirnya akan berakibat pada timbulnya stres karyawan (Lawer 1971: 233). Berdasarkan teori keadilan, seorang karyawan akan menentukan keadilan dari kompensasi yang diterimanya dengan membandingkan kompensasi yang diterimanya dengan input yang dimilikinya, dimana rasio kompensasi dengan input ini sifatnya relatif untuk setiap karyawan. Jika rasio tersebut dari seorang karyawan dengan karyawan lainnya adalah sama (setara), maka karyawan tersebut merasa mendapatkan keadilan. Ketika seorang karyawan merasa bahwa rasio antara kompensasi yang diterimanya dengan input yang dimilikinya tidak sama (setara) dengan rasio antara kompensasi yang diterima dengan input yang dimiliki dari karyawan lainnya, maka karyawan tersebut akan merasakan adanya ketidakadilan.

Universitas Islam Indonesia Yogyakarta merupakan perguruan tinggi swasta tertua di Indonesia tentu mempunyai banyak sejarah sampai menjadi seperti sekarang ini. Administrasi sebagai salah satu bagian penting dalam organisasi. Administrasi biasanya ditangani oleh orang-orang yang ahli dalam hal ilmu administrasi. Karyawan administrasi dalam sehari-hari mereka bertugas

mengatur dan menjalankan proses administrasi lembaga secara baik dan efisien. Tidak semua orang mempunyai keahlian dalam hal administrasi karena diperlukan ketelitian dan kesabaran. Sudah semestinya pihak pimpinan memperhatikan mereka, sebagai contoh perhatian manajemen bisa berupa sistem imbalan (*reward*) yang diberikan. Contoh yang lebih spesifik adalah kompensasi. Sejauh ini penulis ingin mengetahui dari mereka mengenai pengaruh keadilan kompensasi terhadap kepuasan pegawai administratif yang ada di lingkungan Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.

Melihat latar belakang dengan permasalahan yang ada, maka penulis ingin mengadakan penelitian untuk menulis skripsi dengan mengangkat judul “PENGARUH KEADILAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN PEGAWAI ADMINISTRATIF DI LINGKUNGAN UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA YOGYAKARTA”.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Setelah melihat latar belakang masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah keadilan individual, keadilan internal, dan keadilan eksternal secara bersama-sama mempengaruhi kepuasan pegawai administratif di lingkungan Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta ?
2. Keadilan manakah diantara (keadilan individual, keadilan internal, keadilan eksternal) yang paling mempengaruhi kepuasan pegawai administratif di lingkungan Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta ?

3. Apakah ada perbedaan kepuasan antara pegawai administratif struktural dan pegawai administrasi non struktural di lingkungan Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan diatas, tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah keadilan individual, keadilan internal, dan keadilan eksternal secara bersama-sama mempengaruhi kepuasan pegawai administratif di lingkungan Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui apakah keadilan individual, keadilan internal ataukah keadilan eksternal yang paling mempengaruhi kepuasan pegawai administratif di lingkungan Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.
3. Untuk mengetahui apakah ada perbedaan kepuasan antara pegawai administratif struktural dan pegawai administratif non struktural di lingkungan Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.

1.4 Manfaat Penelitian

Disamping memiliki tujuan, penelitian ini memiliki manfaat juga bagi pihak-pihak yang berkepentingan, antara lain sebagai berikut :

1. Bagi Lembaga
 - a. Mengetahui arti penting keadilan kompensasi terhadap kepuasan karyawan.

- b. Memacu untuk memberikan kompensasi yang adil, karena akan memudahkan perusahaan untuk mencapai tujuan berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Penulis

Menambah ilmu pengetahuan, wawasan, pengalaman, dan informasi yang diperoleh tentang pemecahan masalah dengan metode ilmiah yang diperoleh selama di bangku kuliah.

3. Bagi Peneliti selanjutnya

Dapat dijadikan acuan daftar pustaka atau pedoman bagi peneliti selanjutnya.

