

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Didalam suatu perusahaan terdapat sumber daya manusia yang bekerja sebagai sub sistem dari sistem yang ada didalam perusahaan tersebut. Seluruh sumber daya manusia yang ada wajib dikoordinasikan oleh pihak manajemen sedemikian rupa agar semua kegiatan yang akan dilakukan mengarah pada pencapaian tujuan perusahaan. Apabila faktor manusia diabaikan, maka kelangsungan operasional perusahaan akan terancam.

Salah satu contoh gejala yang meyakinkan dari rusaknya suatu kondisi perusahaan adalah menurunnya tingkat produktifitas kerja karyawan. Dalam bentuk yang nyata terlihat adanya gejala yang dapat menimbulkan kualitas kerja yang menurun, tingkat kualitas kerja yang rendah, kerapihan dan kecepatan dalam menjalankan tugas berkurang.

Dalam pemberian kompensasi kepada karyawan harus dapat menciptakan kepuasan didalam hati semua karyawan, oleh karena kompensasi adalah suatu elemen untuk menciptakan kepuasan, maka perusahaan harus dapat menciptakan prinsip keadilan dalam pemberian kompensasi. Ketidakpuasan dalam pemberian kompensasi akan menyebabkan pada menurunnya daya tarik pekerjaan yang akan mengakibatkan perputaran karyawan lebih tinggi, karena masalah ketidakpuasan tersebut. Selanjutnya akan menimbulkan stress dan pada akhirnya karyawan tersebut tidak akan mampu memberikan segala kemampuan yang dimilikinya

untuk dapat diberikan kepada perusahaan dalam rangka pencapaian tujuan bersama.

Menurut Edwin B. Flippo (Heidjrahman dan Suad Husnan, 1986, hal 138) yang dimaksud dengan upah adalah harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan oleh seseorang kepada orang lain. Sedangkan Dewan Penelitian Pengupahan Nasional (Heidjrahman dan Suad Husnan, 1986, hal 138) Upah yaitu:

“Suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberian kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan sesuai dengan persetujuan, undang-undang dan peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja”

Dalam melakukan penerapan dan pengembangan sistem imbalan yang dilakukan perusahaan, salah satu prinsip yang dianut adalah prinsip keadilan. Menurut Sondang P.S (2003, hal 262) yang dimaksud dengan prinsip keadilan ialah imbalan yang diterima oleh seorang karyawan didasarkan pada perhitungan yang berlandaskan paling sedikit tiga hal, yaitu :

- 1). Keadilan Internal adalah para karyawan melakukan tugas yang sejenis, dalam arti faktor-faktor kritikalnya relatif sama, memperoleh imbalan yang sama pula.
- 2). Keadilan Eksternal adalah para karyawan dalam suatu organisasi menerima imbalan yang sama dengan para pegawai lain dalam organisasi lain yang terlibat dalam kegiatan sejenis dalam suatu wilayah kerja yang sama.

- 3). Keadilan Individu adalah imbalan yang diterima oleh para karyawan berada dalam jumlah dan tingkat yang wajar, dalam arti berada dalam taraf hidup yang layak bagi diri sendiri dan orang yang menjadi tanggungannya.

Faktor pendorong utama yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Aktifitas dalam bekerja mengandung unsur suatu kegiatan sosial, menghasilkan sesuatu dan pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan, sehingga manusia bekerja untuk memenuhi paling sedikit dua kepentingan. Pertama, pemenuhan kebutuhan hidup pribadi dan keluarga yang berupa pendapatan atas kerja yang tentu saja merupakan tujuan dari setiap tenaga kerja sebagai pemberi jasa. Kedua, yaitu pemenuhan kebutuhan yang menjadi tujuan organisasi yang berwujud sebagai kebutuhan bagi manajemen atau pemilik untuk dapat mengembangkan usaha lebih lanjut.

Moh As'ad berpendapat (2004, hal 47) kerja adalah "aktifitas manusia baik fisik maupun mental yang dasarnya adalah bawaan dan mempunyai tujuan yaitu mendapatkan kepuasan" . Menurut Hani Handoko (2001, hal 193), kepuasan kerja adalah "kondisi emosional yang menyenangkan ataupun tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya"

Kepuasan kerja merupakan suatu masalah yang kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan dari setiap individu didalam lingkungan kerja berbeda satu dengan yang lain. Individu didalam bekerja tidak hanya ingin gaji atau upah semata, ia juga membutuhkan rasa aman, dapat

mengadakan hubungan sosial dengan teman sekerja maupun atasannya dan bawahannya, membutuhkan sesuatu penghargaan sebagai orang maupun penghargaan pekerjaan dan kemampuan yang dimilikinya. Dengan demikian seorang pimpinan perusahaan harus bisa memberi rangsangan kepada diri sendiri, atasan dan bawahannya untuk mempunyai rasa puas pada pekerjaannya, disamping penerimaan gaji dan upah yang layak, jaminan sosial dan bantuan jasa lainnya.

Herzberg (Siagian, 2003, hal 290) mengungkapkan bahwa, "kepuasan kerja terdiri atas dua faktor, pertama faktor motivasional yang merupakan faktor pendorong berprestasi yang bersifat intrinsik, yang kedua adalah faktor higien atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang bersifat ekstrinsik".

Didalam bisnis otomotif di kota Yogyakarta ini khususnya sepeda motor paling tidak terbagi dalam dua karakter. Pertama adalah sepeda motor baru dimana segala sesuatunya merupakan *display* dari pabrik-pabrik motor baik dari Jepang, Korea, Cina dan lain-lain. Kedua adalah sepeda motor bekas dimana jenis motor yang berada di toko tersebut adalah dari berbagai pabrik motor dan dengan segala kondisi yang ada.

Untuk menunjang kegiatan operasional toko maka para pemilik toko memerlukan beberapa karyawan yang diberi tugas dalam melakukan pekerjaan yang dibutuhkan oleh toko tersebut. Pekerjaan tersebut meliputi pemasaran, administrasi, keuangan, bengkel dan penjagaan. Sering kali para karyawan tersebut dalam memasang harga kepada konsumennya diatas harga minimal yang seharusnya ditentukan oleh pemilik toko, sehingga terjadi *mark up* harga yang

dilakukan oleh para karyawan dan para konsumen atau pemilik motor sering kali dirugikan. Oleh karenanya penurunan penjualan yang dialami oleh suatu *show room* sering terjadi disamping faktor yang normal, juga disebabkan karena kecurangan dari para karyawan tersebut. Kemungkinan hal itu terjadi karena faktor sistem imbalan yang diterima oleh para karyawan dirasa kurang mencukupi bagi diri mereka pribadi.

Dengan uraian latar belakang tersebut penulis tertarik untuk menulis judul skripsi ini yaitu “ANALISA PENGARUH PERSEPSI KEADILAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PARA KARYAWAN *SHOW ROOM* MOTOR-MOTOR BEKAS DI KOTA YOGYAKARTA”

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh persepsi keadilan terhadap kepuasan kerja karyawan *show room* motor-motor bekas yang ada di kota Yogyakarta.
2. Persepsi keadilan manakah yang mempunyai pengaruh paling dominan dalam kepuasan kerja karyawan *show room* motor-motor bekas di kota Yogyakarta.

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah persepsi keadilan berpengaruh terhadap kepuasan kerja para karyawan *show room* motor-motor bekas di kota Yogyakarta.

2. Untuk mengetahui unsur persepsi keadilan manakah yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja karyawan *show room* motomotor bekas di kota Yogyakarta.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti.

Merupakan tugas akhir yang harus dilaksanakan untuk meraih gelar kesarjanaan dimana selama ini penulis belajar.

2. Bagi Pemilik Show Room.

Penelitian ini memberikan dan menambah pengetahuan serta pengalaman yang sesungguhnya dibidang Sumber Daya Manusia, dan merupakan sarana evaluasi untuk peningkatan dan pengembangan perusahaan.

3. Bagi Pihak Lain.

Sebagai tambahan pustaka bagi ilmu pengetahuan dan bagi mereka yang ingin mempelajari dan meneliti lebih mendalam lagi dengan masalah ini.