

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Perkembangan dunia pekerjaan pada abad ke 21 sangat pesat dan menakjubkan, mulai dari perkembangan arah bisnis dan tren yang dengan cepat berubah-ubah hingga karakter karyawan yang sejalan dengan perubahan-perubahan tersebut. Untuk saat ini setiap perusahaan, institusi maupun perorangan dipaksa untuk mampu mengikuti perubahan yang sangat cepat dan sulit untuk diprediksi kemana arahnya. Sama halnya dengan perusahaan dan lini bisnis yang digerakkan oleh swasta, institusi yang mengurus pelayanan untuk masyarakat dan dikelola oleh pemerintah juga bisa saja terkena dampak dari perkembangan dan perubahan yang sangat cepat saat ini. Institusi pemerintah sekalipun harus terus ikut berkembang, justru peranan institusi pemerintah seharusnya memiliki tanggung jawab lebih dari unit bisnis milik swasta.

Sebagai lembaga yang melayani masyarakat, tugas dan tanggung jawab institusi pemerintah lebih berat daripada unit bisnis atau perusahaan yang dikelola swasta. Tidak hanya itu, kemampuan institusi pemerintah dalam melayani juga sangat berpengaruh pada keberhasilan suatu pemerintahan sebuah negara. Institusi yang dikelola langsung oleh pemerintah seharusnya bisa menjadi contoh untuk institusi yang dikelola oleh swasta.

Daerah Istimewa Yogyakarta yang kaya akan keunggulan komparatif, diantaranya adalah sudah lama dikenal sebagai kota pendidikan yang ditandai

dengan banyaknya pilihan pendidikan berkualitas pada semua jenjang, jalur maupun jenis pendidikan. Kondisi ini tidak terlepas dari pengaruh budaya, sosial serta komitmen segenap komponen daerah untuk mengunggulkan dunia pendidikan. Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga adalah Dinas yang mengurus tentang masalah pendidikan, pemuda dan olahraga. Institusi ini mengurus sumber daya manusia yang begitu kompleks sehingga sangat mengandalkan kemampuan pegawainya dalam menjalankan roda pemerintahan baik tugas dan tanggung jawab pada institusi terkait

Pegawai merupakan aset yang sangat berharga baik dalam perusahaan maupun institusi pemerintahan. Pegawai merupakan penggerak dasar dari keberhasilan sebuah institusi maupun perusahaan. Pegawai yang memiliki kinerja baik akan memberikan kontribusi baik dan diikuti dengan kinerja perusahaan dan institusi yang baik pula. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja dari pegawai, salah satunya adalah seberapa nyaman pegawai dengan pekerjaan yang dijalannya. Pegawai yang nyaman dan merasakan kesenangan terhadap apa yang dikerjakan akan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Hal inilah yang kemudian menjadi pemicu pegawai memiliki kinerja yang baik

Pada saat ini di Kantor Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga DIY memiliki 155 pegawai tetap yang berstatus sebagai pegawai negeri sipil (PNS), dan 40 pegawai berstatus kontrak. Banyak perbedaan yang ada pada kedua status pegawai ini, dimulai dari beban kerja pegawai kontrak yang lebih banyak daripada pegawai tetap, hingga perbedaan kompensasi yang diterima oleh pegawai tetap dan pegawai kontrak .

Pegawai tetap mendapatkan kompensasi lebih banyak daripada pegawai kontrak karena pegawai tetap mendapatkan tunjangan lain seperti asuransi kesehatan, tunjangan komunikasi, tunjangan transportasi dan tunjangan tempat tinggal, sedangkan pegawai kontrak tidak mendapatkan tunjangan yang sama. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia pada tahun 2019 memutuskan bahwa pegawai non PNS tidak mendapatkan Tunjangan Hari Raya. Ini artinya pegawai kontrak tidak mendapatkan Tunjangan Hari Raya seperti yang didapatkan oleh pegawai tetap. Gambaran perbedaan hak antara pegawai tetap dan pegawai kontrak ini tidak sejalan dengan firman Allah dalam surat An-Nahl ayat 90 yang berbunyi:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ
يَعْظُمُ لِعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ

Yang artinya: “Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.”

Tjahjono & Riniarti, (2015) mengatakan teori keadilan distributif merupakan bagian dari teori motivasi yang disebut dengan *equity theory* di mana orang mengevaluasi kontribusi yang diberikan pada organisasi dan apa yang mereka peroleh dari organisasi, kemudian dibandingkan dengan karyawan lain yang dinilai dapat diperbandingkan. Keadilan prosedural merupakan keadilan atas mekanisme munculnya alokasi keadilan distributif. Terkait

dengan keadilan, maka dapat diartikan bahwa keadilan kompensasi adalah persepsi pegawai mengenai adil atau tidaknya pembayaran yang mereka terima dibandingkan dengan prestasi kerja. Edy, (2014) menambahkan bahwa keadilan distributif bersifat transaksional dan berpengaruh pada kesejahteraan karyawan.

Perasaan senang pada pegawai yang ditimbulkan dari adanya keadilan ini bisa disebut sebagai kepuasan kerja. Stephen Robbins & Judge T.A, (2016) Mendefinisikan kepuasan kerja atau *job satisfaction* sebagai sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan, yang dihasilkan dari pertimbangan karakteristik-karakteristiknya. Pegawai yang merasa telah mendapatkan keadilan atas kompensasi yang telah didapatkannya akan merasa senang dengan pekerjaannya. Hal ini karena pegawai menilai kompensasi yang ia terima sesuai dengan pekerjaan yang dia lakukan di tempat kerja. Perasaan senang inilah yang memicu adanya kepuasan kerja terhadap pegawai.

Sulaefi, (2017) mengatakan keadilan distributif kompensasi perawat berpengaruh positif pada kepuasan kompensasi perawat. Sejalan dengan itu Juliawan, (2015) juga mengatakan keadilan distributif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

Tidak hanya keadilan distributif kompensasi yang dapat memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja, ketidakamanan kerja atau *job insecurity* yang dirasakan oleh pegawai juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Ashford, Lee, & Bobko, (1989) mengatakan *job insecurity* adalah sebuah tingkatan yang menunjukkan bahwa individu merasakan adanya ancaman

terhadap pekerjaan mereka, dan mereka merasa tidak berdaya untuk melakukan tindakan yang dapat mengatasi kondisi tersebut. Lebih jauhnya ketidakamanan kerja adalah kondisi di mana pegawai atau seseorang merasakan adanya ancaman terhadap pekerjaan yang sedang mereka jalani, akan tetapi mereka tidak berdaya untuk melakukan sesuatu yang dapat mengatasi kondisi tersebut.

Telah dijelaskan di atas bahwa pada Kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY terdapat dua status pegawai yang berbeda yaitu pegawai tetap dan pegawai kontrak. Tingkat *job insecurity* pada kedua pegawai berbeda karena pada pegawai kontrak terdapat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PWKT) yang mengatur berapa lama karyawan dapat bekerja. Jadi karyawan kontrak merasakan akan kehilangan pekerjaannya lebih cepat dibandingkan dengan karyawan tetap yang dapat bekerja hingga memasuki masa pensiun.

Bukan hanya masalah kehilangan pekerjaan, *job insecurity* juga membahas tingkat ancaman yang diterima oleh karyawan contohnya adalah ancaman pemberhentian kerja, kehilangan jabatan karena rotasi atau bahkan tempat kerja yang tidak nyaman. Beberapa faktor ini tidak hanya terjadi terhadap pegawai kontrak saja, faktor ini juga dapat terjadi terhadap pegawai tetap. Tetapi tingkat *job insecurity* yang dirasakan oleh pegawai kontrak lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai tetap, karena jika terjadi ancaman negatif terhadap pekerjaan pegawai kontrak tidak bisa leluasa bertindak dan mengambil keputusan. Hal ini terjadi karena pegawai kontrak tidak memiliki jabatan atau wewenang dalam mengambil keputusan, berbeda dengan pegawai tetap yang memiliki jabatan

sehingga dalam mengatasi ancaman negatif terhadap pekerjaan pegawai tetap dapat bertindak lebih leluasa.

(Agustina, 2017) mengatakan semakin tinggi ancaman ketidakamanan kerja maka, akan menurunkan kepuasan kerja karyawan kontrak, dan sebaliknya semakin rendah ancaman ketidakamanan kerja yang terjadi pada karyawan kontrak semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan kontrak. Ini terjadi karena pegawai selalu memikirkan bagaimana kelanjutan dari pekerjaannya, tidak hanya itu ancaman seperti pemberhentian kerja dan juga rotasi pekerjaan memberikan tekanan terhadap pegawai, sehingga pegawai merasa tidak puas dan senang dengan apa yang dikerjakannya.

Penelitian terdahulu yang meneliti pengaruh *job insecurity* terhadap kepuasan kerja adalah penelitian yang dilakukan oleh (Yasadiputra & Putra, 2014) menunjukkan bahwa *job insecurity* memiliki hubungan yang negatif dan signifikan terhadap *job satisfaction* karyawan. Penelitian lain yang mendukung dugaan ini adalah penelitian yang dilakukan (Agustina, 2017) terhadap karyawan kontrak di PT. Ramayana Lestari Sentosa yang menyebutkan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berbeda dengan penelitian di atas (Shi, 2017) dengan penelitiannya yang berjudul *An exploratory study of job insecurity in relation to household registration, employment contract, and job satisfaction in Chinese state owned enterprises* menemukan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dari hasil ketiga penelitian tersebut, maka penelitian ini masih layak untuk diteliti ulang karena terdapat perbedaan hasil.

Berdasarkan latar belakang beserta fenomena yang telah diuraikan tersebut peneliti memiliki ketertarikan untuk menguji hubungan antara variabel tersebut, yaitu hubungan antara keadilan distributif kompensasi, *job insecurity*, dan kepuasan kerja pegawai yang ada pada Kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY. Peneliti juga tertarik untuk menguji perbedaan hubungan antar variabel antara pegawai tetap dan pegawai kontrak. Judul penelitian yang akan digunakan adalah “Analisis Pengaruh Keadilan Distributif Kompensasi dan *Job insecurity* Terhadap Kepuasan Kerja Berdasarkan Status Kepegawaian Pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY”

Penelitian ini mengacu kepada jurnal utama yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Komang Aris Yasadiputra dan Made Surya Putra, 2014) dengan judul penelitian pengaruh *organizational justice* serta *job insecurity* terhadap *job satisfaction* pegawai kontrak PT. Wico Interna, Singaraja-Bali. Penelitian ini juga melakukan modifikasi dengan mengubah variabel *organizational justice* menjadi keadilan distributif kompensasi, dan juga menambah pengujian regresi linier berganda menggunakan variabel *dummy* status kepegawaian untuk mengerahui perbedaan tingkat pengaruh antara kedua variabel independen terhadap satu variabel dependen

B. Rumusan Masalah Penelitian

Kepuasan kerja karyawan merupakan tingkat senang atau tidaknya karyawan terhadap pekerjaan yang dijalankannya, salah satu penyebab adanya

kepuasan itu adalah adil atau tidaknya kompensasi yang diterima pegawai berdasarkan hasil kerjanya. Karyawan yang mendapatkan keadilan kompensasi atas apa yang dikerjakannya akan merasa puas dengan pekerjaannya, sebaliknya karyawan yang tidak mendapatkan keadilan kompensasi atas hasil kerjanya akan merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Jadi rumusan masalah yang pertama yaitu apakah keadilan distributif kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja ?

Tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan akan dipengaruhi oleh status kepegawaiannya, keadilan atas hasil yang diterima bisa berbeda antara pegawai kontrak dengan pegawai tetap. Pegawai kontrak tidak mendapatkan tunjangan lain diluar dari gaji pokok, sedangkan pegawai tetap mendapatkan banyak tunjangan seperti jaminan kesehatan, transportasi dan tempat tinggal. Perbedaan kompensasi ini akan memberikan pengaruh berbeda terhadap kepuasan kerja antara pegawai tetap dan pegawai kontrak. Rumusan masalah kedua pada penelitian ini yaitu apakah terdapat perbedaan pengaruh keadilan distributif kompensasi terhadap kepuasan kerja antara pegawai kontrak dan pegawai tetap ?

Tidak hanya keadilan distributif yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, beberapa penelitian juga mengaitkan bahwa *job insecurity* dapat memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja seorang pegawai. Pegawai yang merasa tidak aman seperti takut kehilangan pekerjaan atau tidak berdaya dalam menghadapi ancaman akan merasa tidak senang dalam bekerja karena ada tekanan, tekanan ini menciptakan rasa tidak puas

pegawai terhadap pekerjaannya. Rumusan masalah ketiga pada penelitian ini yaitu apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap kepuasan kerja ?

Tingkat *job insecurity* pada pegawai kontrak akan berbeda dengan pegawai tetap, begitu juga dengan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. Pegawai kontrak akan merasakan *job insecurity* lebih tinggi karena adanya kontrak durasi masa kerja sehingga resiko kehilangan pekerjaan lebih tinggi daripada pegawai tetap, tetapi ketidakamanan lain seperti resiko pemberhentian kerja dan rotasi pekerjaan juga dapat dirasakan oleh pegawai tetap. Perbedaannya adalah ketidakamanan pada pegawai tetap tidak setinggi pegawai kontrak, karena pegawai kontrak memiliki jabatan dan kekuasaan yang lebih tinggi dalam mengatasi ancaman tersebut. Jadi rumusan masalah keempat atau terakhir pada penelitian ini yaitu apakah terdapat perbedaan pengaruh *job insecurity* terhadap kepuasan kerja antara pegawai kontrak dan pegawai tetap?

C. Tujuan Penelitian

1. Mengidentifikasi hubungan keadilan distributif kompensasi terhadap kepuasan kerja
2. Mengidentifikasi adanya perbedaan hubungan keadilan distributif kompensasi terhadap kepuasan kerja antara pegawai kontrak dan pegawai tetap
3. Mengidentifikasi hubungan *job insecurity* terhadap kepuasan kerja

4. Mengidentifikasi adanya perbedaan hubungan *job insecurity* terhadap kepuasan kerja antara pegawai kontrak dan pegawai tetap

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini dapat menjadi landasan dan pengembangan oleh perusahaan dalam mengelola keadilan distributif kompensasi, *job insecurity* dan kepuasan kerja pada karyawan di Kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY

1. Bagi peneliti, penelitian bermanfaat dalam memenuhi kebutuhan pengetahuan penulis sekaligus untuk memenuhi kebutuhan perkuliahan
2. Bagi dinas terkait, hasil penelitian diharapkan dapat membantu dinas pendidikan pemuda dan olahraga Yogyakarta untuk berkembang lebih baik dalam memberdayakan karyawan, khususnya tentang keadilan distributif kompensasi, *job insecurity* dan kepuasan kerja
3. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian diharapkan mampu menjadi landasan untuk pengembangan dalam penelitian selanjutnya yang membahas tentang keadilan distributif kompensasi, *job insecurity* dan kepuasan kerja.