

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Penelitian

Dalam dunia kerja terdapat suatu kendala juga masalah yang dihadapi oleh setiap karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil yang bisa dicapai dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya secara kualitas dan kuantitas. Dengan standar yang telah ditentukan, juga sesuai dengan harapan karyawan bisa bekerja secara bersungguh-sungguh dan bertanggung jawab. Perusahaan maupun instansi dapat menentukan suatu keberhasilan jika, bisa mengelola sumber daya manusia dalam kinerja karyawan dengan cara memperhatikan kebutuhan karyawan dalam membanun semangat kerja.

Secara efektif untuk bisa meningkatkan kinerja pegawai perlu menyesuaikan tugas yang diberikan kepada mereka sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki, juga diberikan kenaikan Gaji, Pemberian tanda jasa,

*Reward and Punishment* diberikan kepada karyawan yang memenuhi syarat dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Lazear (2018) menjelaskan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang bisa bekerja secara lebih baik, cepat, efisien dan tepat waktu. Relatif sedikit karyawan maupun pegawai yang mencoba untuk menghubungkan budaya organisasi dalam kinerja mereka, sumberdaya manusia paling penting terutama dalam kinerja para karyawan (Widiastuti, 2016).

Penelitian ini membahas mengenai variabel-variabel independen yang mempengaruhi kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, dimana para karyawan dalam bekerja mengalami penurunan dan kurangnya efektifitas dalam menjalankan prosedur yang dibutuhkan untuk memajukan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Di dalam dunia kerja dan bisnis merupakan suatu tantangan bagi para karyawan dan pemimpin untuk bisa menunjukkan bahwa Universitas tersebut merupakan Universitas unggul dari Universitas lainnya. Dalam hal tersebut perlu dipahami bahwa kinerja karyawan perlu diperhatikan karena sangat penting untuk bisa memajukan Universitas tersebut. Banyak Universitas lain yang mengalami berbagai tantangan untuk bisa merubah kinerja karyawan yang mereka miliki demi kemajuan Universitas mereka. Kinerja karyawan mempengaruhi banyaknya Mahasiswa/mahasiswi yang merasa senang dan nyaman dalam pelayanan-pelayanan karyawan. Sehubungan dengan hal itu Universitas harus bisa memberikan suatu dorongan kepada para karyawan agar bisa melayani Mahasiswa dengan baik. Terutama pegawai tetap dan kontrak pada setiap fakultas harus bisa melayani Mahasiswa/mahasiswi dengan baik, karena kemajuan Universitas dipengaruhi oleh banyaknya jumlah Mahasiswa yang merasa nyaman dengan pelayanan setiap karyawan. Adapun yang harus dilakukan oleh Lembaga Universitas Muhammadiyah Yogyakarta untuk bisa meningkatkan kinerja karyawannya dengan memberikan suatu insentif yang dapat mendorong semangat dalam bekerja, karena hal tersebut berpengaruh terhadap kemajuan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Lembaga Universitas Muhammadiyah Yogyakarta perlu memperhatikan apa penyebab menurunnya kinerja karyawan. Dengan begitu, perusahaan maupun instansi perlu memperhatikan masalah kinerja karyawan mengenai, Remunerasi, Stres Kerja, Pengaruh Insentif dan Keadilan Distributif. Hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan jika perusahaan maupun instansi tidak bisa mengelola masalah tersebut. Perdana (2014) menjelaskan tujuan diberikannya Remunerasi terhadap karyawan bertujuan untuk bisa membantu memenuhi kebutuhan ekonominya. Remunerasi merupakan imbalan maupun jasa yang diberikan kepada karyawan saat bekerja dengan menghasilkan prestasi yang bisa membuat perusahaan ataupun instansi semakin berkembang. Dengan diberikan Remunerasi pada karyawan yang berprestasi dapat meningkatkan kinerja mereka. Mustika (2014) menjelaskan Remunerasi diberikan kepada karyawan berdasarkan pada hasil kerja mereka. Remunerasi diberikan dengan adil dan terbuka agar tercipta suasana kerja yang kondusif sehingga para karyawan bisa bekerja dengan baik dan meningkatkan kinerja mereka.

Stres kerja (*Stress works a lot*) secara kondisi terkait pekerjaan dapat menimbulkan stres diantara karyawan, tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan yang terlalu banyak hingga menimbulkan stress dalam bekerja yang mengakibatkan pekerjaan menjadi tidak efisien. Stress kerja ada yang menguntungkan maupun merugikan instansi (Wijayati, 2014).

Stres kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan artinya terdapat hubungan yang searah antara stress dan kinerja karyawan. Jadi jika stress kerja tinggi maka kinerja karyawan akan tinggi (Wijayanti, 2014). Pada taraf tertentu dalam masalah pengendalian stress yang menguntungkan instansi diharapkan dapat memacu para karyawan untuk bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Pengaruh insentif yang diberikan kepada karyawan dapat mendorong semangat kinerja karyawan, insentif sendiri sebagai literatur yang banyak terlihat pada kebajikan, peneliti telah menunjukkan insentif merupakan suatu cara sebagai pembentuk perilaku, meskipun sedikit yang memahami atau utilitas saja. Pemberian insentif bertujuan untuk dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka, (Sembiring, 2017). Insentif merupakan metode yang paling banyak dipakai oleh setiap perusahaan sebagai peningkat kepuasan karyawan dalam bekerja, karyawan yang merasakan pemberian Insentif cukup akan menunjukkan kinerja yang baik sedangkan jika karyawan merasa tidak cukup dan tidak puas akan menunjukkan kinerja yang tidak baik, (Wibowo, 2015). Keadilan distributif merupakan keadilan yang perolehan hasilnya bisa dirasakan oleh para karyawan dalam melibatkan gaji, promosi dan tunjangan dengan kontribusi yang diberikan instansi, keadilan yang diberikan kepada karyawan apabila dirasakan keadilan distributifnya rendah dapat mengakibatkan terjadinya masalah yang dialami para karyawan untuk meninggalkan instansi tersebut (Kusuma, 2017).

Aspek struktur dari keadilan organisasi merupakan keadilan distributif yang dapat dicapai dengan memenuhi aturan dan norma (*Equality dan Equity*), yang paling sering dipakai adalah hak dan menurut kewajaran atau keadilan (Gunawan, 2017). Keadilan organisasi yang berhubungan dengan prosedur pengambilan keputusan yang ditujukan kepada para karyawan, keadilan secara prosedur sudah didemonstrasikan dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan dengan baik (Widiastuti, 2016). Peradilan distributif yang dirasakan sejauh mana imbalan yang telah dialokasikan dengan cara adil yaitu “sebuah akhir”, keadilan interactional mengacu pada pertukaran sosial antara karyawan dan meneger (Hanum, 2016). Sangat penting bagi perusahaan untuk bisa memperhatikan mengenai sikap yang adil dalam hal input maupun outcomes, keadilan yang diberikan kepada karyawan akan membuat mereka merasa dihargai dan disegani oleh perusahaan maupun Universitas.

Penelitian ini mereplikasi dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sembiring (2017), kinerja karyawan merupakan hasil dari kinerja yang secara kualitas ataupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan suatu kemampuan yang dimiliki karyawan dalam menemukan suatu keterampilan tertentu, karena dengan kinerja ini dapat diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan kepada mereka (Meswantri, 2018).

Kinerja karyawan (*job performance*) sejauh mana seorang karyawan dapat melaksanakan tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dengan catatan hasil atau keluaran (*outcomes*) yang dihasilkan dari suatu fungsi pekerjaan lebih baik dari periode waktu sebelumnya.

Penelitian yang dilakukan saat ini oleh penulis membahas tentang beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti Remunerasi, Stres Kerja, Insentif dan Keadilan Distributif yang dimana dapat membuat kinerja karyawan akan naik atau turun dalam melaksanakan tugasnya. Hasil dari beberapa pengetahuan yang di dapat oleh penulis menyimpulkan bahwa ke empat variabel tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan saat mereka bekerja. Seperti pemberian remunerasi sebagai kompensasi yang diterima karyawan sebagai balas jasa atau penghargaan berbentuk *fresh money* dari hasil kinerja yang mereka lakukan dengan baik.

Stres Kerja, kebanyakan karyawan mengalami stres kerja yang tidak menentu diluar pekerjaan, akan tetapi stres juga bisa membuat karyawan bisa menyelesaikan pekerjaan, seperti perusahaan perlu mengetahui bagaimana tingkat masalah pada stres karyawan jika perusahaan bisa mengontrol stres tersebut yaitu dengan cara memberikan beban kerja sesuai dengan kemampuan karyawan dan sedikit dorongan dalam memberikan luang pada jam kerja yang menghasilkan pekerjaan tersebut tepat waktu.

Insentif sangat penting karena dalam pemberian insentif dapat memotivasi semangat kerja karyawan, insentif sendiri di berikan kepada karyawan jika mereka bisa bekerja tepat waktu, efisien dan tepat dalam produktifitas kerja yang melebihi target yang diberikan perusahaan.

Keadilan Distributif yaitu adil dalam memberikan hukuman, sanksi maupun imbalan yang diberikan. Keadilan Distributif menyangkut banyak hal yang dapat membuat karyawan semakin senang dalam menjalankan tugas mereka karena Keadilan dalam perusahaan sangat diperlukan. Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan/ti, pegawai tetap dan kontrak yang bekerja kurang lebih 3 tahun di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Metode penelitian yang digunakan adalah metode *purposive sample* yang digunakan untuk mengambil subjek bukan secara strata, random maupun daerah tetapi digunakan atas dasar tujuan yang tertentu. Tujuan pemakaian *purpose sampling* digunakan untuk mempermudah peneliti dalam memecahan masalah agar sampel yang diambil sesuai dengan tujuan penelitian.

## B. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini variabel yang diteliti hanya Sistem Remunerasi, Stres Kerja, Insentif dan Keadilan Distributif. Penelitian ini hanya dilakukan terhadap karyawan pegawai tetap dan kontrak bukan dosen bekerja kurang lebih 3 tahun bekerja pada Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

## C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalahnya yaitu:

- 1) Apakah Sistem Remunerasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
- 2) Apakah Stres Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
- 3) Apakah Insentif dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
- 4) Apakah Keadilan Distributif dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?

#### D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitiannya adalah:

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui Sistem Remunerasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- 2) Untuk mengetahui Stres Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- 3) Untuk mengetahui dengan diberlakukanya Insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- 4) Untuk mengetahui Keadilan Distributif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat sebagai berikut:

### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan mengenai masalah pekerjaan di dalam sistem Remunerasi, Stres Kerja, Insentif dan Keadilan Distributif yang sangat berpengaruh bagi kinerja karyawan. Dalam mengetahui masalah yang didapat pada variabel tersebut dapat menemukan manfaat yang cukup besar bagi kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta untuk pengembangan dalam bisnis yang sedang di ampu.

### 2. Manfaat Praktisi

Penelitian ini diharapkan dapat membantu dan menambah pengetahuan pembaca untuk mengetahui pentingnya Remunerasi, Stres Kerja, Insentif dan Keadilan Distributif yang diberikan kepada karyawan, karena bisa membangkitkan semangat kerja karyawan. Tujuan juga sebagai penambah pengetahuan bagi pembaca untuk serius dalam bekerja dan dapat meningkatkan kualitas kinerja bagi para responden yang ingin bekerja lebih baik lagi, juga membantu referensi untuk penelitian selanjutnya.