

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Adanya undang –undang nomor 43 tahun 1999 yang menerangkan tentang profesionalisme dalam penyelenggaraan tugas, fungsi dan kewajiban kepegawaian yang meliputi perencanaan, pengadaan, dan pengembangan kualitas kerja, promosi, penggajian, kesejahteraan, dan pemberhentian dalam lembaga pemerintahan menuntut semua lembaga pemerintahan untuk menerapkan undang-undang tersebut.

Sekolah Tinggi Multi Media Yogyakarta yang merupakan salah satu lembaga pendidikan yang dikelola langsung oleh pemerintah (Kementrian Komunikasi dan Informatika) juga dituntut untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja pegawai yang professional sehingga visi dan misi dari lembaga pendidikan tersebut dapat tercapai.

Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan atau instansi pendidikan adalah salah satu faktor penentu dari pencapaian visi misi dari perusahaan. Tingkat pencapaian tersebut dapat terlihat dari beberapa faktor. Salah satunya adalah kinerja yang baik dari karyawan dalam suatu instansi atau perusahaan.

Setiap perusahaan dan institusi pastinya menginginkan adanya peningkatan kinerja dari karyawannya demi tercapainya tujuan dari perusahaan maupun institusi tersebut. Konteks kinerja dapat merupakan tingkat pencapaian hasil atas terlaksananya tugas tertentu yang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal. Beberapa hal yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah merupakan faktor individu seperti keterampilan, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi dari karyawan tersebut. Disamping faktor individu terdapat pula faktor psikologis yang mencakup persepsi, peran, sikap kerja, motivasi dan kepuasan kerja dari karyawan. Terakhir adalah faktor organisasi yang mencakup

kepemimpinan, struktur organisasi, keadilan organisasi, dan sistem penghargaan terhadap karyawan (Gibson, 2009)

Berangkat dari kinerja, kepuasan kerja dari karyawan merupakan salah satu dari faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Seorang karyawan akan dapat menghasilkan suatu pekerjaan yang sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan apabila karyawan tersebut merasa puas dengan pekerjaannya. Banyak faktor yang memegang peranan penting dalam mempengaruhi kepuasan dari karyawan, faktor tersebut antara lain adalah keadilan dalam organisasi.

Keadilan merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan, baik itu perusahaan laba maupun nirlaba sama halnya dengan institusi yang bergerak di bidang pendidikan. Penelitian tentang keadilan organisasional mengalami perkembangan pesat pada beberapa dekade terakhir. Keadilan prosedural dan distributif mulai dipandang sebagai komponen utama sebagai pembangun keadilan organisasional yang pada akhirnya dikaitkan dengan hasil dari suatu pekerjaan, sebagai contoh adalah perilaku suatu kelompok dan sikap kerja dari karyawan dalam perusahaan

atau institusi. (Cropanzano, Byrne, Bobocel dan Rupp, 2001). Banyak dari peneliti terdahulu yang menyebutkan bahwa perilaku adil dalam pekerjaan berhubungan erat dengan perilaku kerja dari karyawan dan output pekerjaan yang lebih tinggi. Salah satu peneliti menerangkan bahwa persepsi keadilan sudah lama menjadi *variable explanatory* dalam penelitian suatu organisasi diantaranya adalah (Adams, 1965; Deutsch 1975; Leventhal, 1976 dalam Lam, Schaubroek, dan Aryee, 2002). Namun secara spesifik Fold dan Cropanzano menegaskan bahwa keadilan organisasional menjadi pondasi penting dalam suatu pekerjaan untuk membangun sebuah motivasi dalam bekerja. Jika karyawan merasa diperlakukan tidak adil dalam pekerjaan maka semangat dan moral bekerja mereka akan turun. Hal ini tentunya sangat berdampak nantinya kepada output yang dihasilkan oleh perusahaan.

Disamping keadilan organisasional terdapat faktor penting yang juga berpengaruh besar terhadap kinerja dari seorang karyawan. Faktor tersebut adalah motivasi kerja dari karyawan. Motivasi adalah konsep untuk menggambarkan

dorongan– dorongan yang timbul dalam seorang individu untuk menggerakkan dan mengarahkan perilaku (Gibson, 2009). Menurut Handoko (2004), motivasi diartikan sebagai suatu energi, kekuatan, dan yang mengarahkan dan mengarahkan perilaku seseorang. Sedangkan motif merupakan suatu alasan seseorang untuk berbuat suatu tindakan tertentu. Motivasi dapat bersumber dari dalam dan dari luar karyawan itu sendiri.

Menurut Herzberg dalam Gibson (2009) motivasi dapat dibagi menjadi dua bagian yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang. Unsur-unsur dari dalam diri seseorang dapat berupa kemampuan dan kemauan seseorang dalam melaksanakan tugas. sedangkan motivasi ekstrinsik merupakan pengaruh dari luar diri seseorang dalam melakukan sesuatu. Unsur-unsur yang termasuk dalam motivasi ekstrinsik antara lain tempat kerja, kompensasi, dan keadaan struktural dari tempat bekerja. Oleh sebab itu perusahaan harus berupaya untuk menjaga motivasi kerja

karyawannya tetap di level tertinggi dalam menjalankan tugas dari perusahaan.

Terkait dengan pemaparan di atas, setelah peneliti melakukan survei dan pengamatan langsung pada Sekolah Tinggi Multi Media Yogyakarta, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berfokus pada keadilan distributif kompensasi dan keadilan prosedural kompensasi, serta pengaruh motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kompensasi merupakan faktor penting dalam proses afiliasi karyawan terhadap perusahaan dalam jangka panjang disamping itu kompensasi juga merupakan langkah nyata pentingnya sumberdaya manusia untuk mengembangkan produktivitas dan kreatifitas karyawan. Demikian halnya dengan motivasi. Motivasi yang kuat terhadap pekerjaan dan perusahaan akan mendorong peningkatan kinerja karyawan, demikian pula sebaliknya, karyawan dengan tingkat motivasi yang rendah terhadap pekerjaan akan membuat kualitas kerja dari karyawan akan menurun yang pada akhirnya akan mempengaruhi output

yang dihasilkan perusahaan. untuk itu penelitian ini akan mengangkat judul:

**“Pengaruh Keadilan Distributif Kompensasi, Keadilan Prosedural Kompensasi, dan Motivasi Intrinsik terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Sekolah Tinggi Multi Media Yogyakarta”**

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, beberapa masalah dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh keadilan distributif kompensasi terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh keadilan distributif terhadap kepuasan kerja karyawan
3. Bagaimana pengaruh keadilan prosedural kompensasi terhadap kinerja karyawan?
4. Bagaimana pengaruh keadilan prosedural kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

5. Adakah pengaruh yang ditimbulkan oleh motivasi intrinsik karyawan terhadap kinerja karyawan?
6. Adakah pengaruh yang ditimbulkan oleh motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja karyawan?
7. Adakah pengaruh tidak langsung dari keadilan distributif kompensasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi?
8. Adakah pengaruh tidak langsung dari keadilan prosedural kompensasi terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi?
9. Adakah pengaruh tidak langsung antara motivasi intrinsik terhadap kinerja dengan kepuasan sebagai variabel mediasi?
10. Adakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, ada beberapa tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti yaitu sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh keadilan distributif kompensasi karyawan terhadap kinerja.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh keadilan distributif kompensasi karyawan terhadap kepuasan kerja
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh keadilan prosedural kompensasi terhadap kinerja karyawan
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh keadilan prosedural kompensasi karyawan terhadap kepuasan kerja.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan.
6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja karyawan.
7. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh keadilan distributif kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi

8. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh keadilan prosedural kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.
9. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.
10. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

#### **D. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Peneliti

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah untuk menerapkan ilmu yang sudah di dapat selama menempuh pendidikan magister di perguruan tinggi.

2. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan mampu digunakan sebagai bahan pertimbangan atau masukan untuk instansi dalam mengatur kinerja karyawan melalui keadilan organisasional

### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan dan tambahan informasi untuk penelitian selanjutnya di masa datang khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.