

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Trend pengelolaan Manajemen SDM saat ini menjadikan kebahagiaan dan kepuasan karyawan sebagai tema sentral seperti yang dilakukan perusahaan raksasa google.com. Tema besar ini menjadi inspirasi banyak Instansi di kota pelajar yang dikelola oleh SDM terdidik untuk mengembangkan organisasi berbasis pada kebahagiaan karyawan. UMY adalah salah satu Instansi yang berkembang pesat dengan membangun kekuatan organisasional berbasis pada ikatan perasaan antara karyawan dengan perusahaan atau dikenal dengan istilah komitmen afektif. Upaya-upaya organisasional dilakukan Biro SDM UMY sebagai upaya meningkatkan komitmen afektif karyawan.

Biro SDM UMY begitu memperhatikan tentang bagaimana kebahagiaan dan kepuasan karyawan, karena bagi Biro SDM UMY karyawan adalah aset yang paling berharga yang harus tetap di tingkatkan kualitas *soft skill* maupun *hard skill* nya, karena apabila kepuasan karyawan terpenuhi maka akan berdampak positif bagi karyawan maka akan meningkatkan kualitas kerja karyawan, sehingga pelayanan yang diberikan dari karyawan kepada Mahasiswa dan Universitas menjadi lebih efektif, efisien dan berkualitas.

Kepuasan kerja karyawan akan tumbuh berawal dari kepercayaan mereka pada pimpinannya, kepercayaan dan komitmen karyawan yang kuat tersebut akan berpengaruh positif pada kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor yang sangat signifikan terhadap kualitas kerja yang diberikan karyawan pada Instansi tempat dia bekerja. Biro SDM UMY sebagai Salah satu Biro di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yang mengelola hampir seluruh karyawan tetap maupun tidak tetap di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta maka dari itu sangat dibutuhkan seorang Pemimpin yang dapat mengelola sumber daya yang ada.

Kepemimpinan Transformasional sebagai pengaruh pemimpin atau atasan terhadap bawahannya, dimana bawahan bisa merasakan kepercayaan, kebanggaan, loyalitas dan rasa hormat kepada atasan dan mereka merasa termotivasi untuk berbuat lebih dari yang diminta dari perusahaan. Kepemimpinan Transformasional pada prinsipnya memotivasi karyawan untuk berbuat lebih baik (*upgrade*) dari waktu ke waktu, dengan kata lain bisa meningkatkan kepercayaan atau keyakinan bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Dalam sebuah perusahaan, kompensasi merupakan daya tarik karyawan dalam bekerja. Dengan demikian untuk membentuk komitmen dan kepuasan kerja tidak lepas dari aspek kompensasi yang adil. Keadilan Kompensasi ini mencakup Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural. Keadilan Distributif Kompensasi terkait dengan alokasi Kompensasi yang

dianggap adil oleh karyawan. Sedangkan keadilan prosedural terkait dengan sistem alokasi Kompensasi.

Pemberian kompensasi yang memadai dan adil juga akan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, karena kebutuhan akan kelangsungan hidup atau kebutuhan fisiologis seperti makan, minum, sandang, dan papan merupakan kebutuhan dasar manusia untuk dapat bertahan hidup.

Dengan studi mengenai komitmen organisasional dan kepuasan kerja karyawan, dapat berdampak pada kesetiaan atau komitmen karyawan untuk tetap bertahan pada perusahaan tersebut. Studi tentang komitmen sudah banyak dilakukan sebelumnya. Tapi sebagian besar mengupas tentang komitmen organisasional secara keseluruhan. Padahal, sebenarnya komitmen organisasional memiliki 3 bentuk: Komitmen Normatif, Komitmen Continuance, Komitmen Afektif. Sehingga perlu adanya studi secara Multidimensional. Dan penulis akan meneliti satu bentuk komitmen dari ketiga komitmen tersebut yakni Komitmen Afektif. Komitmen Afektif banyak mendapat perhatian dari para peneliti lainnya pula karena membahas tentang perilaku organisasi, karena bentuk komitmen sangat mendasar terhadap pendekatan psikologi dan emosional, komitmen afektif lebih tepat dihubungkan dengan keadilan dan kepuasan.

Disini peneliti meneliti tentang keadilan sistem dari kompensasi dan Kepemimpinan di Biro SDM UMY di mana sistem kompensasi memiliki aturan tersendiri sesuai dengan aturan yang berlaku. Kompensasi

terdiri dari: Gaji pokok, tunjangan makan dan uang absen tepat waktu. Gaji pokok dan Tunjangan Absensi di kalkulasikan di awal bulan berupa uang cash jika pegawai honorer/training dan transfer bagi pegawai tetap melalui Biro Keuangan UMY.

Teori mengenai aspek kepuasan bahwa individu dapat dipuaskan dengan suatu aspek khusus dari pekerjaan mereka, misalnya pembayaran, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, promosi pekerjaan, kepemimpinan dan lain sebagainya. Dikemukakan bahwa kepemimpinan dan kompensasi secara positif berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan komitmen karyawan. Yang penting ialah sejauh mana kompensasi yang diberikan dirasakan adil oleh para karyawan dan bagaimana seorang pemimpin itu bersikap dan bekerja bersama karyawan.

Sudah semestinya semua kepala biro maupun fakultas menerapkan kepemimpinan yang baik kepada bawahannya dan Biro SDM UMY pun pasti sudah berupaya dengan baik untuk memberikan kompensasi yang layak dan adil kepada karyawan. Hal ini dimaksudkan untuk lebih meningkatkan motivasi kerja, selanjutnya akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasionalnya terhadap Instansi, sehingga kinerja yang diberikan kepada Instansi lebih efektif, efisien dan berkualitas. Hanya saja apakah Kepemimpinan Transformasional dan pemberlakuan sistem kompensasi tersebut sudah dinilai adil dan baik oleh karyawan UMY baik dilihat dari hasil atau distribusi yang diterima oleh karyawan dan dilihat dari segi proses pemberian kompensasi atau prosedur

pengkajian sehingga dapat memberikan kepuasan dalam bekerja dan timbul komitmen organisasional yang kuat.

Peningkatan kinerja merupakan suatu hal mutlak yang dilakukan oleh Manajer perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan, dan menjaga kelangsungan hidup beserta mempertahankan eksistensi perusahaan dalam hal persaingan yang sangat ketat sekarang ini. Berdasarkan latar belakang tersebut diatas maka peneliti mengadakan penelitian dengan mengambil judul: **PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KEADILAN DISTRIBUTIF DAN PROSEDURAL KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DAN KOMITMEN AFEKTIF** (Studi pada Karyawan Temporer Universitas Muhammadiyah Yogyakarta)

B. Rumusan masalah

1. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan temporer Universitas Muhammadiyah Yogyakarta?
2. Apakah Keadilan Distributif Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan temporer Universitas Muhammadiyah Yogyakarta?
3. Apakah Keadilan Prosedural Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan temporer Universitas Muhammadiyah Yogyakarta?

4. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Afektif karyawan temporer Universitas Muhammadiyah Yogyakarta?
5. Apakah Kemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Komitmen Afektif karyawan temporer Universitas Muhammadiyah Yogyakarta?
6. Apakah Keadilan Distributif Kompensasi berpengaruh terhadap Komitmen Afektif karyawan temporer Universitas Muhammadiyah Yogyakarta?
7. Apakah Keadilan Prosedural Kompensasi berpengaruh terhadap Komitmen Afektif karyawan temporer Universitas Muhammadiyah Yogyakarta?

C. Tujuan penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja karyawan temporer Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
2. Untuk menganalisis pengaruh Keadilan Ditributif Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan temporer Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
3. Untuk menganalisis pengaruh Keadilan Prosedural Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan temporer Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
4. Untuk menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Afektif karyawan temporer Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

5. Untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Afektif karyawan temporer Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
6. Untuk menganalisis pengaruh Keadilan Distributif Kompensasi terhadap Komitmen Afektif karyawan temporer Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
7. Untuk menganalisis pengaruh Keadilan Prosedural Kompensasi terhadap Komitmen Afektif karyawan temporer Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

Dengan melakukan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Manfaat Praktik

Sebagai sarana menerapkan teori yang didapat dalam praktik yang sebenarnya, serta dapat menambah referensi peneliti dibidang manajemen sumber daya manusia.

b. Manfaat Teoritis

Bisa memberikan kontribusi dalam praktek SDM seperti kepemimpinan transformasional dan terutama pengambilan kebijakan yang berkaitan dengan keadilan distributif dan prosedural kompensasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen afektif secara lebih tepat.