

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia didalam organisasi merupakan aspek yang sangat penting untuk menentukan keefektifan suatu organisasi. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka perlu dilakukan pembinaan seorang karyawan untuk meningkatkan kualitas dari karyawan tersebut. Agar mempunyai sikap dan perilaku yang memiliki kejujuran, pengabdian, tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan kepuasan kerja tersendiri bagi karyawan tersebut.

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 po-fit, keadilan, dan kepuasan.

Disini peneliti berkeinginan meneliti tentang keadilan sistem dari kompensasi dan *person-organization fit* di 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 dikalkulasikan di awal bulan berupa transfer bagi pegawai tetap melalui Biro Keuangan UMY dan uang cash jika pegawai honorer/training.

Sudah semestinya UMY memberikan kompensasi yang sesuai 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 *person-organization fit* 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 afektif yang kuat dimana seseorang dengan perasaan cinta pada suatu organisasi yang memunculkan kemauan untuk tetap tinggal dan membina hubungan sosial dengan organisasi tersebut.

Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan diorganisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji upah, bonus, insentif, dan tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain (Hariandja 2005:244). Keadilan kompensasi melalui kepuasan kerja dapat membangun komitmen organisasional dan memperkecil tingkat perputaran karyawan (Robert Coulson dalam Rahayu, 2012).

Kristof (1996) dalam Dahri & Tjahjono mengatakan bahwa pemenuhan kebutuhan karyawan oleh organisasi, seperti kompensasi, lingkungan fisik kerja dan kesempatan untuk maju sangat diperlukan oleh karyawan. Di lain pihak, organisasi membutuhkan kontribusi karyawan dalam bentuk komitmen, keahlian dan kemauan mereka.

Kepuasan kerja merupakan situasi emosional yang terkait dengan penilaian positif dan negatif karyawan terhadap situasi kerja yang di perusahaan. Secara umum kepuasan kerja dapat diamati dalam kegiatan kerja karyawan seperti kepuasan terhadap atasan, kepuasan kepada kompensasi, dan kepuasan terhadap kondisi kerja. Setiap faktor penentu kepuasan kerja inilah yang akan memberikan rasa kepuasan dan ketidakpuasan karyawan terhadap kondisi kerja perusahaan. Kepuasan kerja secara keseluruhan bagi seseorang adalah jumlah dari kepuasan kerja (dari setiap aspek pekerjaan) dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu tersebut. Menurut Locke, seseorang individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya merupakan sesuatu

yang bersifat pribadi, yaitu tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dengan hasil keluarannya (yang didapatnya).

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

B. Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi perumusan masalah dalam penulisan ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh *person-organization fit* terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah ada pengaruh *person-organization fit* terhadap komitmen afektif?
3. Apakah ada pengaruh keadilan prosedural kompensasi terhadap kepuasan kerja?
4. Apakah ada pengaruh keadilan prosedural kompensasi terhadap komitmen afektif?

5. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen afektif?
6. Apakah ada *person-organization fit* berpengaruh terhadap komitmen afektif dengan kepuasan sebagai variabel *intervening*?
7. Apakah ada keadilan prosedural kompensasi berpengaruh terhadap komitmen afektif dengan kepuasan sebagai variabel *intervening*?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penulisan penelitian ini adalah:

1. Ingin mengetahui apakah *person-organization fit* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Ingin mengetahui apakah *person-organization fit* berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif.
3. Ingin mengetahui apakah keadilan prosedural kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
4. Ingin mengetahui apakah keadilan prosedural kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif.
5. Ingin mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif.
6. Ingin mengetahui apakah *person-organization fit* berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif dengan kepuasan sebagai variabel *intervening*.
7. Ingin mengetahui apakah keadilan prosedural kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif dengan kepuasan sebagai variabel *intervening*.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penulisan penelitian ini adalah:

1. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada universitas sebagai sumbangan pemikiran dan sebagai bahan pertimbangan dalam mengatasi permasalahan yang berhubungan dengan kepuasan kerja.

2. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat mengetahui kenyataan yang terjadi dan mengamati permasalahan yang dihadapi perusahaan, setelah itu penulis mencoba untuk memberikan alternative pemecahannya sesuai dengan teori yang telah diperoleh.

3. Bagi Akademis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai acuan dalam penelitian serupa di masa yang akan datang, di dalam lingkungan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.