

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Seiring berkembangnya zaman yang ditandai dengan semakin pesatnya perkembangan teknologi, membuat kebutuhan manusia juga semakin meningkat. Tak terkecuali kebutuhan karyawan di instansi pemerintah. Setiap instansi pemerintah dituntut untuk memberi pelayanan yang optimal kepada masyarakat guna membangun kepercayaan masyarakat terhadap instansi pemerintah tersebut. Karyawan merupakan faktor penting untuk terwujudnya hal tersebut. Terlepas dari tugas yang mereka jalankan, karyawan juga merupakan manusia yang harus terpenuhi kebutuhannya serta harus pula diberlakukan secara adil. Jika instansi lalai, maka instansi akan kehilangan karyawan-karyawan terbaiknya hanya karena tidak bisa memenuhi kebutuhan dan tidak bisa bersikap adil.

Peningkatan *employee engagement* adalah salah satu upaya pimpinan instansi agar karyawannya semangat dan merasa dibutuhkan oleh instansi. Menurut May *et al* (2004) *Employee Engagement* dalam pekerjaan dikonsepsikan sebagai anggota organisasi yang melaksanakan peran kerjanya, bekerja dan mengekspresikan dirinya secara fisik, kognitif dan emosional selama bekerja. *Engagement* juga bisa didefinisikan sebagai bentuk keterlibatan penuh karyawan dan memiliki semangat bekerja tinggi dalam pekerjaannya maupun

dalam hal-hal yang berkaitan dengan kegiatan perusahaan jangka panjang atau dengan kata lain *Employee Engagement* mengacu pada keterlibatan, kepuasan dan antusiasme karyawan dalam bekerja. Menurut Chartered Institute of Personnel and Development (2006) *Employee Engagement* juga dijelaskan sebagai interaksi dua arah antara pekerja dan pihak yang memberi pekerjaan, pekerja yang *engaged* dikarakterisasikan dengan melingkupi beberapa faktor yang diantaranya: memiliki fokus terhadap motivasi, kepuasan kerja, komitmen, menemukan arti dalam bekerja, kebanggaan serta memiliki sebuah hubungan dengan visi dan misi keseluruhan sebuah organisasi.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa *employee engagement* merupakan sikap dan keterlibatan karyawan dalam bekerja dengan mengekspresikan dirinya secara total baik secara fisik, kognitif, afektif dan emosional serta bangga menjadi bagian dari instansi tempat ia bekerja dengan kata lain totalitas dalam bekerja. Jadi, bagaimana cara meningkatkan dan menjaga *Employee Engagement* karyawan terhadap perusahaan agar perusahaan semakin maju dan berkembang?

Keadilan merupakan salah satu hal yang mungkin dibutuhkan untuk meningkatkan dan menjaga *Employee Engagement*. Biasanya seseorang akan meninjau kembali hal apa saja yang telah ia berikan pada instansi dan apa saja yang mereka terima dari instansi tersebut untuk kemudian dibandingkan dengan yang diperoleh karyawan lain yang dirasa layak dibandingkan dengan dirinya. Keadilan distributif kompensasi misalnya, keadilan distributif kompensasi dirasa sangat sensitif karena disitulah karyawan menilai diberlakukan secara adil atau tidak oleh perusahaan. Menurut Simpson dan Kaminski (2007) dalam Margaretha

dan Santosa (2012) menjelaskan bahwa keadilan distributif menunjuk pada keadilan yang diterima dalam pemberian penghargaan dalam suatu organisasi seperti pembayaran yang tepat dalam waktu maupun jumlah yang diterima serta tingkat manfaat. Karyawan juga mempertimbangkan keputusan keadilan distributif ketika menerima penghargaan finansial seperti gaji atau bonus yang diterima dari rencana pembagian keuntungan dalam pertukaran pekerjaan yang mereka lakukan, yang pada gilirannya mempengaruhi sikap mereka terhadap organisasi, Amborse dan Arnaud (2005) dalam Chi dan Han (2008). Hal tersebut diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Tjahjono (2008, 2008, 2011 dan 2014) dalam Atmojo (2016) bahwa alokasi yang diperoleh karyawan dari organisasi bersifat subjektif personal. Karyawan juga menganggap keadilan sudah diterapkan apabila hasil yang mereka dapatkan sesuai dengan yang mereka harapkan yaitu hasil yang diberikan oleh instansi tersebut.

Selain keadilan distributif kompensasi, keadilan prosedural kompensasi juga merupakan faktor yang bisa meningkatkan *Employee Engagement*. Keadilan prosedural menunjuk pada keadilan yang diterima dari prosedur yang digunakan untuk membuat keputusan-keputusan Folger dan Cropanzo (1998) dalam Margaretha dan Santosa (2012). Menurut Simpson dan Kaminski (2007) dalam Margaretha dan Santosa (2012) keadilan prosedural menunjuk pada tingkat formal proses pengambilan keputusan yang dihubungkan dengan hasil, termasuk dari beberapa keluhan karyawan atau permohonan yang berkenaan dengan konsekuensi-konsekuensi pada tahap awal pengambilan keputusan. Tjahjono (2008) menegaskan bahwa keadilan prosedural merupakan mekanisme yang adil

untuk memperoleh kesejahteraan yang diharapkan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tjahjono (2010, 2011, 2014), Palupi (2013) menjelaskan bahwa keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap kepuasan dan kinerja yang merupakan bentuk dari keterikatan kerja dan keterlibatan. Berarti karyawan sangat ingin dilibatkan dalam proses distribusi dan prosedur mengenai pengambilan keputusan yang menyangkut kompensasi yang mereka terima nantinya.

Setelah keadilan distributif kompensasi dan keadilan prosedural kompensasi, kemudian ada etika kerja Islam yang dirasa mampu meningkatkan keterikatan. Etika atau etos kerja Islam adalah cara kerja yang Islami yaitu kerja secara totalitas tetapi tetap ingat pada Allah SWT. Jika etika kerja Islam diterapkan dalam dunia kerja maka keterikatan atau keterlibatan akan meningkat karena banyak aspek-aspek positif yang terkandung didalamnya seperti kerja keras, kejujuran dan lain-lain. Menurut Tasmara (2004) etika kerja Islami bukan sekedar bergerak atau bekerja, melainkan kepribadian yang bermuatan moral dan menjadikan landasan moralnya tersebut sebagai cara mengisi dan menggapai makna hidup yang diridhai-Nya, menggapai kebahagiaan dunia dan akhirat, sehingga etika kerja berkaitan dan bersenyawa dengan semangat, kejujuran, dan kepiawaian dalam bidangnya. Al-Khayyath (2000) dalam Januarti dan Bunyaanudin (2016) menjelaskan bahwa hal-hal penting tentang etika kerja Islam yang harus diperhatikan adalah adanya keterikatan individu terhadap diri dan kerja yang menjadi tanggungjawab, berusaha dengan cara halal dalam seluruh jenis pekerjaan, dilarang memaksakan seseorang, alat-alat produksi atau binatang dalam kerja, Islam tidak mengenal pekerjaan yang mendurhakai Allah SWT,

diantara sifat pekerja adalah kuat, dapat dipercaya dan profesionalisme. Keterikatan atau keterlibatan itu sendiri sangat dipengaruhi oleh etika kerja yang memiliki peran kunci dalam mempengaruhi respon *affective* dan *continuance* di tempat kerja, Darwish (2010). Jadi, etika kerja Islam dinilai dibutuhkan dalam sistem kerja karyawan guna meningkatkan *Employee Engagement* lewat nilai-nilai positif yang terkandung didalamnya.

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Istimewa Yogyakarta yang beralamat di Jl. Kusumanegara No.9, Semaki, Umbulharjo, Kota Yogyakarta merupakan instansi pemerintahan yang bertugas untuk melaksanakan sebagian urusan rumah tangga daerah dalam bidang perindustrian dan perdagangan serta melaksanakan tugas dekonsentrasi dan pembantuan di bidang perindustrian dan perdagangan yang diberikan gubernur. Fenomena yang saya temukan disana yaitu seperti lepas tanggung-jawabnya pegawai-pegawai senior terhadap pekerjaannya. Seperti kehilangan semangat kerja dan terkesan tidak cepat merespon apa yang diperlukan masyarakat yang seharusnya dilayani sebagaimana mestinya sebagai seorang pegawai negeri sipil.

Berdasarkan penjelasan latar belakang dan hasil penelitian terdahulu yang sudah diuraikan maka peneliti akan melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Keadilan Distributif Kompensasi, Keadilan Prosedural Kompensasi dan Etika Kerja Islam terhadap *Employee Engagement*. Dengan demikian penelitian ini diharapkan bermanfaat dan berkontribusi positif terhadap peningkatan *Employee Engagement* di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Istimewa Yogyakarta.

**B. Rumusan Masalah**

1. Apakah keadilan distributif kompensasi berpengaruh terhadap *Employee Engagement*?
2. Apakah keadilan prosedural kompensasi berpengaruh terhadap *Employee Engagement*?
3. Apakah etika kerja Islam berpengaruh terhadap *Employee Engagement*?

**C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk menguji pengaruh keadilan distributif kompensasi terhadap *Employee Engagement*
2. Untuk menguji pengaruh keadilan prosedural kompensasi terhadap *Employee Engagement*
3. Untuk menguji pengaruh etika kerja Islam terhadap *Employee Engagement*

**D. Manfaat Penelitian**

1. Bagi teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi bacaan bagi semua pihak pelaku organisasi terkait sumber daya manusia.

2. Bagi Praktis

- a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang keadilan distributif kompensasi, keadilan prosedural kompensasi dan

etika kerja Islam terhadap *Employee Engagement* di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Istimewa Yogyakarta, sehingga dapat membantu perusahaan meningkatkan *Employee Engagement*.

b. Bagi Peneliti

Dengan penelitian ini, peneliti dapat menambah wawasan tentang keadilan distributif kompensasi, keadilan prosedural kompensasi dan etika kerja Islam terhadap *Employee Engagement*.