

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Di era globalisasi yang menjadi faktor penting di dalam perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu kunci utama yang dimiliki perusahaan agar perusahaan tersebut dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya. Sumber daya manusia sebagai suatu yang mempunyai nilai strategis khusus bagi organisasi. Sumber daya manusia menjadi kompetensi inti dengan menarik dan menjaga karyawan dengan kemampuan profesional sehingga dapat memberi kontribusi terhadap keunggulan kompetitif organisasi (Sedarmayanti, 2011).

Semakin meningkatnya kepuasan kerja karyawan, akan mendorong para karyawan untuk menciptakan inovasi baru dan meningkatkan kinerja perusahaan (Krisnayanti & Riana, 2015). Kepuasan kerja dapat menjadi aset bagi suatu organisasi. Jadi, perusahaan harus mampu menghadapi tantangan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya.

Salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah keadilan organisasional (Lotfi & Pour, 2013). Keadilan organisasi sebagai suatu konsep keseimbangan dalam memperlakukan pegawai diharapkan mampu diterapkan oleh organisasi dengan tujuan memicu tumbuhnya suatu rasa kepuasan dalam diri pegawai.

Colquitt (2001) mengaitkan keadilan dalam tiga hal yaitu keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional. Keadilan distributif (*distributive justice*) melihat keadilan dari kacamata bahwa keadilan dipandang atas penilaian yang dibayarkan oleh perusahaan pada karyawan seimbang setelah usaha yang mereka berikan terhadap perusahaan (Crow, dkk., 2012). Keadilan prosedural (*procedural justice*), teori keadilan prosedural mempersepsikan suatu aturan dan prosedur yang digunakan dalam mengalokasikan hasil perlu mendapat penilaian keadilan (Chon, dkk., 2000). Keadilan interaksional (*interactional*

justice) mengacu pada sejauh mana suatu otoritas yang diberikan terhadap karyawan mampu dikomunikasikan dengan baik (Jawad, dkk., 2012). Secara umum keadilan interaksional menampilkan suatu kondisi kegiatan yang tidak bersinggungan dengan pekerjaan, namun lebih pada aspek interaksi baik secara informasi maupun antar personal (Yaghoubi, dkk., 2011). Maka dapat disimpulkan bahwa keadilan organisasi telah menjadi suatu pertimbangan strategis dalam menentukan suatu rasa kepuasan dalam bekerja serta menumbuhkan rasa berkomitmen pada diri setiap pegawai. Adanya keadilan organisasi merupakan isu penting bagi keberhasilan sebuah organisasi. Ini memiliki hubungan langsung dengan kinerja para pegawainya.

Keadilan organisasi telah dipandang sebagai variabel penting yang berperan besar dalam meningkatkan kinerja pegawai suatu organisasi. Berbagai penelitian telah menunjukkan, jika karyawan tidak diperlakukan secara adil, hasilnya akan mengurangi *output* dari karyawan sebagai respons alami terhadap perlakuan tidak adil (Iqbal, dkk., 2017).

Pengaruh dari keadilan organisasi yang ada di suatu perusahaan akan membuat tinggi rendahnya kepuasan kerja pada setiap pegawai. Ketika kepuasan kerja pegawai rendah maka akan menyebabkan pegawai bekerja dengan kurang produktif. Kepuasan kerja karyawan dalam suatu organisasi sangat penting peranannya dalam rangka menciptakan performa yang baik. Karyawan yang memiliki kepuasan yang tinggi dalam pekerjaannya akan memiliki performa yang lebih baik dalam menjalankan tugasnya dari pada mereka yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya akan memiliki kemungkinan yang lebih kecil untuk mangkir dan berhenti pada pekerjaannya (Robbins & Judge, 2008).

Teori kesenjangan (*Discrepancy Theory*) Dicetuskan oleh Locke (1976). Locke menyebutkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan terhadap aspek pekerjaan tergantung pada kesenjangan (*discrepancy*) antara persepsi karyawan mengenai apa yang ia peroleh dengan apa yang dia inginkan. Teori ini mengukur kepuasan kerja individu dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang didapatkan. Sehingga untuk membagi tugasnya sebaiknya

perusahaan memberikan keadilan terhadap karyawan-karyawannya agar semua karyawan mampu bekerja semaksimal mungkin. Keadilan yang diberikan dapat berupa persamaan imbalan, peraturan- peraturan perusahaan yang harus dipatuhi oleh semua karyawan serta mudah dan terbukanya untuk berinteraksi dengan atasan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nurmaladita dan Warsindah (2015), pada Bank BNI Kantor Cabang Utama Margonda, Depok, Jawa Barat. Hasil dari pengujian statistik deskriptif keadilan organisasi memiliki rata-rata sebesar 3.4531 yang menunjukkan bahwa rata-rata karyawan menyatakan bahwa keadilan organisasi di Bank BNI KCU Margonda sudah baik, sementara itu hasil statistik deskriptif kepuasan kerja memiliki rata-rata sebesar 3.473 yang menunjukkan bahwa rata-rata karyawan menyatakan bahwa kepuasan kerja di Bank BNI KCU Margonda sudah baik. Melalui hasil penelitian yang dilakukan, hasil dari analisis yang di dapat bahwa ada nya pengaruh dari keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja pada Bank BNI Kantor Cabang Utama Margonda.

Kemudian, ada pun penelitian yang pernah dilakukan oleh Fahmi dan Batubara (2016), melakukan penelitian untuk melihat pengaruh keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai tetap dan honorer. Pada penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 60 orang dan penelitian ini menemukan bahwa keadilan organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja pada seluruh pegawai.

Terdapat beberapa permasalahan yang terjadi di PT. Aneka Bintang Sejati Labelindo, salah satunya adalah menurunnya kinerja karyawan perusahaan dari tahun ke tahun. Masalah ini dilihat dari hasil pekerjaan para karyawan. Menurut beberapa karyawan PT. Aneka Bintang Sejati Labelindo, disebabkan akibat dari perlakuan yang tidak adil dari kepala perusahaan. Menyadari pentingnya pemahaman keadilan organisasional (*organization justice*) sebagai landasan pemahaman tentang efektivitas organisasi dan perilaku individu, maka kami melakukan peneliti untuk menguji pengaruh keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Aneka Bintang Sejati Labelindo. PT.Aneka

Bintang Sejati Labelindo merupakan perusahaan yang bekerja dalam bidang *Manufacturing Label* dan berpusat di kota Medan.

Adapun hipotesis penelitian ini adalah adanya pengaruh antara keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Aneka Bintang Sejati Labelindo.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas, adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh antara keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Aneka Bintang Sejati Labelindo di kota Medan?
2. Bagaimana keadilan organisasi dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Aneka Bintang Sejati Labelindo di kota Medan?

C. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan mengetahui pengaruh antara keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Aneka Bintang Sejati Labelindo di kota Medan. Sementara manfaat teoritis, hasil penelitian diharapkan dapat memperluas wawasan dan pengetahuan serta bukti empiris mengenai pengaruh antara keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Aneka Bintang Sejati Labelindo di kota Medan.

Manfaat praktis dari penelitian ini untuk PT. Aneka Bintang Sejati Labelindo yaitu diharapkan dapat membantu perusahaan mencapai organisasi yang sesuai dengan visi dan misi perusahaan serta juga diharapkan dapat membantu perusahaan dalam menyelesaikan masalah yang ada terkait keadilan organisasi dan kepuasan kerja.