

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses untuk menangani berbagai permasalahan pada ruang lingkup karyawan dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang seluruh aktivitas organisasi atau perusahaan agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia pada dasarnya merupakan faktor utama dalam menjalankan perusahaan, dimana tanpa adanya manusia maka perusahaan tidak akan berjalan sebagaimana mestinya. Oleh karena itu, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki potensi besar serta berkontribusi penuh pada perusahaan.

Di dalam era globalisasi ini, setiap perusahaan berusaha untuk meningkatkan dan mengembangkan perusahaannya agar menjadi lebih maju dan lebih unggul dari para pesaing, salah satu caranya adalah dengan meningkatkan kinerja setiap karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut. Dengan adanya tuntutan yang diberikan perusahaan maka akan menimbulkan harapan bagi karyawan. Dalam hal ini, perusahaan harus memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan setiap karyawannya dan berusaha untuk mencukupi kebutuhan tersebut sebagai bentuk timbal balik yang diberikan. Dengan tercukupinya kebutuhan-kebutuhan karyawan maka akan menimbulkan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai hasil kinerja optimal, dimana ketika seseorang mendapatkan kepuasan dalam bekerja maka ia akan berusaha semaksimal mungkin dalam melakukan pekerjaannya. Kepuasan kerja pada dasarnya adalah seberapa besar perasaan positif atau negatif yang diperlihatkan karyawan terhadap pekerjaannya. Sehubungan dengan itu, Locke yang dikutip oleh Fred Luthans (2006, 243) “mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang”.

Dalam dunia yang kompetitif seperti saat ini, tantangan terbesar setiap perusahaan adalah bagaimana cara mempertahankan karyawan yang kompeten, berkualitas dan berkontribusi besar terhadap perusahaannya. Oleh karena itu, perusahaan harus menciptakan kepuasan sebagai salah satu faktor untuk menumbuhkan perilaku fungsional bagi karyawan. Faktor kepuasan kerja tersebut akan membawa perusahaan untuk mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan sehingga akan memberikan kepuasan dan memaksimalkan kinerja karyawan.

Menurut Cropanzano et al. yang dikutip oleh Grensing & Poppal (2007:317) “ketidakadilan menyebabkan ketidakpuasan yang apabila tidak segera diselesaikan dapat menimbulkan perilaku menyimpang di tempat kerja. Pada akhirnya ketidakadilan hanya akan menghilangkan ikatan di antara anggota organisasi, sangat menyakitkan bagi individu dan berbahaya bagi perusahaan”.

Keadilan organisasi sendiri terdiri dari tiga bagian, yaitu keadilan prosedural, keadilan distributif dan keadilan interaksional. Seperti yang dikutip oleh Hasmarini (2008:100) dimana “keadilan organisasi terdiri dari tiga bagian yaitu keadilan prosedural yang mengacu pada proses yang digunakan dalam pembuatan keputusan, keadilan distributif yang mengacu pada imbalan yang dialokasikan diantara karyawan, keadilan interaksional yang mengacu hubungan antar pribadi dalam penentuan keluaran organisasi”. Namun, penelitian ini hanya membahas dua aspek dalam keadilan organisasional, yaitu keadilan prosedural dan keadilan distributif.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Mahmud Rahmani, dkk (2015) “di sebuah universitas Asia Pasifik mendapatkan hasil bahwa keadilan distributif merupakan indikator kepuasan karyawan dari tingkat gaji mereka”. Selain itu, dalam penelitian ini dampaknya juga berkorelasi positif dengan kepuasan kerja. Dalam penelitian lain yang dilakukan oleh Tang, dkk (1996) “pada karyawan yang dipilih secara acak dari Pusat Medis Administrasi Veteran di Amerika Serikat mendapatkan hasil yang menunjukkan bahwa keadilan distributif dan prosedural sangat penting dalam memprediksi kepuasan dan komitmen pribadi karyawan terhadap organisasi”. Dari hasil penelitian tersebut maka jelas mendukung anggapan bahwa ada beberapa faktor yang berkaitan dengan persepsi karyawan tentang keadilan prosedural dan distributif yang terkait dengan berbagai aspek kepuasan.

Objek pada penelitian ini adalah PT. Muara Griya Lestari yang merupakan suatu perusahaan industri manufaktur garmen yang mengelola kain menjadi pakaian berupa celana. PT. Muara Griya Lestari ini beralamat di Jl. Raya Sukabumi KM. 10,1 No. 112 Sukabumi 43155, Jawa Barat.

Peneliti melakukan mini survey sebagai survey pendahuluan terhadap 8 orang karyawan bagian produksi di PT. Muara Griya Lestari yang dipilih secara acak. Mini survey yang dilakukan berupa mini kuisisioner dengan mengajukan beberapa pernyataan dimana peneliti menyediakan tiga jawaban yaitu S (Setuju), RR (Ragu-ragu) dan TS (Tidak Setuju). Adapun beberapa pernyataan yang diajukan dalam mini kuisisioner tersebut adalah:

Tabel 1.1
Mini Kuisisioner

No	Pernyataan	Jawaban
X1 (Keadilan Distributif)		
1	Saya merasa jadwal kerja saya cukup adil	5 dari 8 orang menjawab tidak setuju sedangkan 3 orang lainnya menjawab ragu-ragu
2	Saya merasa beban pekerjaan saya cukup adil	8 orang menjawab tidak setuju
3	Saya merasa imbalan yang saya dapatkan sesuai dengan apa yang saya kerjakan	8 orang menjawab tidak setuju
4	Saya merasa tanggung jawab pekerjaan saya sesuai dengan yang saya dapatkan	8 orang menjawab tidak setuju
X2 (Keadilan Prosedural)		
1	Prosedur-prosedur kompensasi di tempat saya bekerja tidak mengandung kepentingan pihak tertentu	6 dari 8 orang menjawab tidak setuju sedangkan 2 orang lainnya menjawab ragu-ragu
2	Untuk membuat keputusan pekerjaan, pimpinan saya mengumpulkan informasi yang akurat dan lengkap	8 orang menjawab ragu-ragu

3	Karyawan diperbolehkan untuk tidak sependapat dengan keputusan pekerjaan yang dibuat oleh pimpinan	8 orang menjawab tidak setuju
4	Prosedur kompensasi di tempat saya bekerja sesuai dengan etika dan standar moral	8 orang menjawab tidak setuju
Y (Kepuasan Kerja)		
1	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya saat ini	6 dari 8 orang menjawab setuju sedangkan 2 orang lainnya menjawab ragu-ragu
2	Perusahaan saya memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mendapatkan promosi	7 dari 8 orang menjawab tidak setuju sedangkan 1 orang lainnya menjawab ragu-ragu
3	Saya merasa puas dengan tim kerja saya saat ini	8 orang menjawab setuju
4	Kebersihan, penerangan dan sirkulasi udara di ruangan kerja saya sudah cukup baik	5 dari 8 orang menjawab tidak setuju sedangkan 3 orang lainnya menjawab ragu-ragu

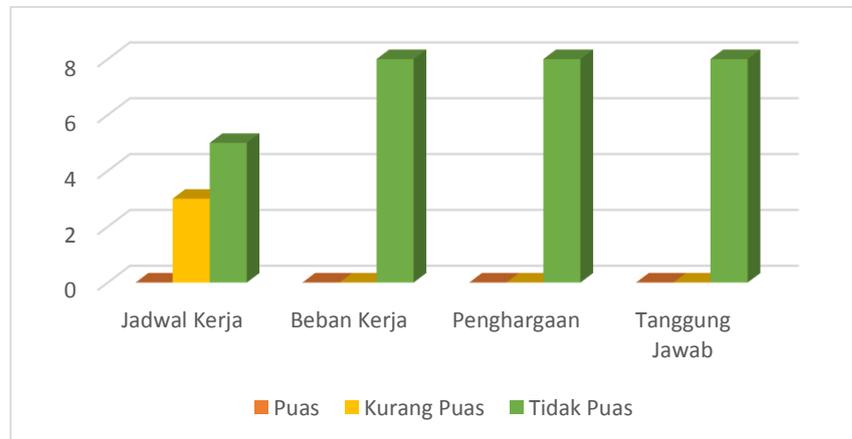
Sumber: Diolah oleh Peneliti 2018

Dari jawaban karyawan dalam kuisioner yang diberikan, terlihat bahwa masih terdapat beberapa karyawan yang merasakan adanya ketidakadilan antara input yang diberikan dengan outcome yang diterima sehingga membuat karyawan merasakan ketidakpuasan dalam bekerja. Berikut adalah gambar mengenai tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan yang bekerja di PT. Muara Griya Lestari.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

Gambar 1.1

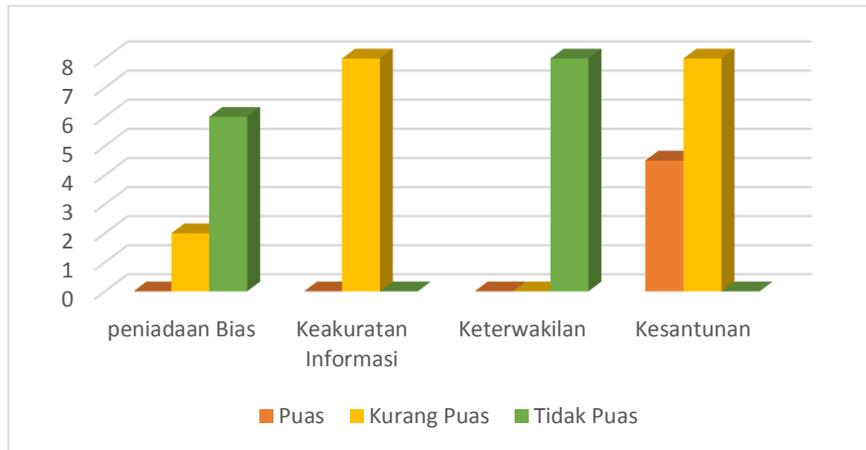
Tingkat Kepuasan Karyawan mengenai Keadilan Distributif



Sumber: Diolah oleh Peneliti 2018

Dari gambar diatas terlihat bahwa secara umum karyawan masih merasakan ketidakpuasan dalam bekerja, seperti yang dikatakan oleh Bapak Putra salah satu karyawan PT. Muara Griya Lestari bagian *Finishing Packing*, melalui wawancara yang dilakukan peneliti beliau menuturkan bahwa terdapat beberapa hal yang menyebabkan ketidakpuasan diantaranya mengenai jadwal kerja karyawan yang dapat berubah secara tiba-tiba, beban pekerjaan mereka tidak sesuai dengan gaji yang diterima bahkan karyawan tidak mendapatkan uang bonus atau tambahan ketika mereka lembur, kemudian tidak adanya penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang berhasil mencapai target perusahaan, dan yang terakhir adalah tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada masing-masing karyawan tidak adil karena kepala bagian yang memiliki tanggung jawab lebih besar dibanding karyawan lain mendapatkan gaji yang sama.

Gambar 1.2
Tingkat Kepuasan Karyawan mengenai Keadilan Prosedural



Sumber: Diolah oleh Peneliti 2018

Gambar diatas menunjukkan adanya ketidakpuasan yang dirasakan karyawan mengenai keadilan prosedural, seperti yang dikemukakan Ibu Vika selaku karyawan PT. Muara Griya Lestari bagian *sewing* dimana adanya bias atau kepentingan pihak tertentu mengenai prosedur-prosedur dalam kompensasi seperti gaji karyawan yang selalu telat dibayarkan bahkan ditunggak selama beberapa bulan oleh atasan. Tidak adanya keterwakilan dimana karyawan tidak diperbolehkan untuk tidak sependapat dengan keputusan atasan.

Berdasarkan permasalahan dan beberapa teori serta adanya penelitian terdahulu, terlihat jelas bahwa keadilan distributif dan keadilan prosedural sangat erat kaitannya dengan kepuasan kerja karyawan. Maka dari itu peneliti merasa perlu melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Muara Griya Lestari)”**.

B. Identifikasi Masalah

1. Adanya ketidakpuasan yang dirasakan para karyawan terkait gaji yang diterima dibandingkan dengan beban pekerjaan.
2. Karyawan merasakan ketidakadilan terkait gaji yang diberikan kepada setiap karyawan di departemen yang berbeda.
3. Tidak adanya penghargaan atas prestasi karyawan dalam mencapai target perusahaan.
4. Adanya ketidak konsistenan mengenai jadwal kerja yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya.

C. Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh keadilan distributif terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Muara Griya Lestari?
2. Apakah terdapat pengaruh keadilan prosedural terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Muara Griya Lestari?
3. Seberapa besar pengaruh keadilan distributif dan keadilan prosedural secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Muara Griya Lestari?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh keadilan distributif terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Muara Griya Lestari.
2. Untuk mengetahui pengaruh keadilan prosedural terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Muara Griya Lestari.

3. Untuk mengetahui besarnya keadilan distributif dan prosedural berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Muara Griya Lestari.

E. Kegunaan Penelitian

Adapun penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat atau kegunaan, antara lain:

1. Bagi Peneliti

Dengan penelitian ini penulis dapat membandingkan antara teori yang di dapat di bangku perkuliahan dengan parktik yang diterapkan di lapangan. Penelitian ini juga diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman praktis mengenai keadilan distributif dan keadilan prosedural terhadap kepuasan kerja pegawai.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan pemikiran bagi instansi dalam mengambil kebijakan yang berkaitan dengan upaya meningkatkan kinerja pegawai.

3. Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan mengenai keadilan distributif dan keadilan prosedural terhadap kepuasan kerja pegawai serta dapat menjadi bahan masukan bagi pihak yang akan melakukan penelitian.

F. Kerangka Pemikiran

Setiap karyawan tentu menginginkan kepuasan dalam bekerja, dengan kepuasan karyawan akan dengan mudah meningkatkan kinerja mereka untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Salah satu faktor kepuasan tersebut adalah keadilan distributif dan prosedural. Banyak para peneliti terdahulu yang menguji pengaruh keadilan distributif dan keadilan prosedural terhadap kepuasan kerja dimana dalam penelitian terdahulu menghasilkan bahwa keadilan distributif maupun keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Tabel 1.2
Penelitian Terdahulu

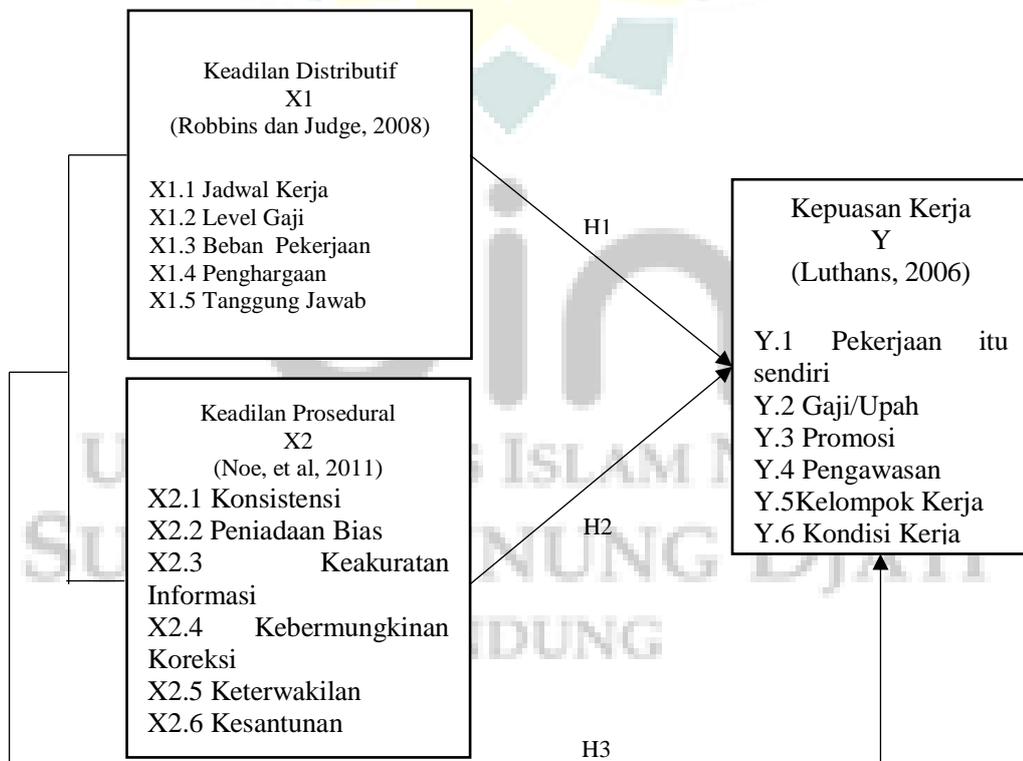
No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Gunardi (2006)	Jurnal yang berjudul Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Aryudya	menunjukkan bahwa variabel-variabel keadilan berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.
2	Jawad, etc (2012)	<i>Role of Organizational Justice in Organizational Commitment with moderating effect of employee work attitudes</i>	Hasil analisis data tersebut yaitu keadilan organisasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional dengan diperkuat adanya perilaku kerja karyawan.
3	Dehkkordi, Mohamadi, Yektayar (2013)	<i>Relationship of organizational justice and organizational commitment of the staff in general directorate of youth</i>	Hasil analisis yaitu keadilan organisasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional di kementerian pemuda dan olahraga di Provinsi Bakhtiari, Iran.

		<i>and sports in Chahar Mahal Va Bakhtiari Province, Iran</i>	
4	Muhammad Arief Ulumuddin (2014)	Pengaruh Keadilan Organisasional terhadap Turnover Intention (Studi pada Santri Karya Daarut Tauhiid Bandung)	Menunjukkan bahwa keadilan distributif berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention, dan keadilan prosedural tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Turnover Intention
5	Sutrisna dan Rahyuda (2014)	Pengaruh keadilan distributif, prosedural dan interaksional terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi di Rumah Sakit Tk II Udayana Denpasar	Keadilan distributif, Prosedural, dan Interaksional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan komitmen. Apabila memiliki komitmen yang tinggi maka akan meningkatnya kepuasan kerja pegawai.
6	Husen Umar Abdullah (2014)	Pengaruh Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural dan Keadilan Interaksional terhadap Kinerja Karyawan PT. Berkah Pikiran Rakyat Tasikmalaya (HU. Kabar Priangan) Group Pikiran Rakyat Bandung	Menunjukkan bahwa keadilan distributif berpengaruh terhadap kinerja karyawan. sementara keadilan prosedural dan keadilan interaksional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
7	Ismawati Ningrum (2014)	Pengaruh Keadilan Organisasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PINDAD (persero)	Menunjukkan bahwa keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional berpengaruh positif dan signifikan serta

			berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan
8	Rifki Jundulloh (2016)	Pengaruh Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural dan Keadilan Interaksional terhadap Komitmen Organisasional Studi pada Karyawan di Tribun Jabar PT. Bandung Media Grafika	Menunjukkan bahwa keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional berpengaruh positif dan signifikan serta berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasional

Sumber: Diolah peneliti 2018

Gambar 1.3
Kerangka Pemikiran



Sumber: Diolah oleh peneliti 2018

G. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka dapat diambil hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hipotesis 1

Ha : Terdapat pengaruh positif dari Keadilan Distributif dan Keadilan prosedural terhadap Kepuasan Kerja di PT. Muara Griya Lestari

Ho : Tidak terdapat pengaruh positif dari Keadilan Distributif terhadap Kepuasan Kerja di PT. Muara Griya Lestari

Hipotesis 2

Ha : Terdapat Pengaruh Positif dari Keadilan Prosedural terhadap Kepuasan Kerja di PT. Muara Griya Lestari

Ho : Tidak terdapat pengaruh positif dari Keadilan Prosedural terhadap Kepuasan Kerja di PT. Muara Griya Lestari

Hipotesis 3

Ha : Terdapat pengaruh dari Keadilan Distributif dan Prosedural secara simultan terhadap Kepuasan Kerja di PT. Muara Griya Lestari

Ho : Tidak terdapat pengaruh dari Keadilan Distributif dan Prosedural secara simultan terhadap Kepuasan Kerja di PT. Muara Griya Lestari.