

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia mempunyai peran paling penting dalam sebuah organisasi/perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan memiliki peran untuk mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Bahkan di era globalisasi yang perkembangannya cenderung lebih maju dan berteknologi canggihpun memerlukan keterlibatan manusia didalamnya.

Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar.

Suatu organisasi tentunya memerlukan sumber daya manusia yang mampu memberikan kontribusi yang besar terhadap kemajuan suatu organisasi dan mampu untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang signifikan bagi keunggulan kompetitif yang merupakan bagian penting dari strategi dan dapat mempengaruhi kepuasan kerja organisasi.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual, setiap individu memiliki kepuasan yang berbeda-beda sesuai

dengan sistem nilai yang diberikan pada dirinya, maka tinggi penilaian terhadap penilaian maka harus sesuai dengan kegiatan individu. Kepuasan kerja merupakan indikator yang penting terkait bagaimana karyawan merasakan pekerjaan mereka dan memberi dampak terhadap perilaku kerja. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Karyawan akan meningkatkan kinerjanya, kedisiplinannya, prestasi kerjanya jika kepuasan kerjanya terpenuhi. Jika kepuasan kerja pegawai tinggi maka semakin baik kinerja yang di berikan kepada perusahaan sehingga tujuan perusahaan akan mudah untuk dipenuhi. Menurut Luthans (2006:243) terdapat beberapa indikator kepuasan kerja yang dapat digunakan untuk mengungkapkan karakteristik penting mengenai pekerjaan, dimana orang dapat meresponnya. Dalam dunia yang kompetitif seperti sekarang ini, tantangan terbesar setiap perusahaan adalah bagaimana cara mempertahankan pegawai yang kompeten, berkualitas dan berkontribusi besar terhadap perusahaannya. Oleh karena itu, perusahaan harus menciptakan kepuasan dan juga keadilan untuk menumbuhkan fungsional bagi karyawan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu bagaimana perusahaan dapat memperlakukan pegawai secara adil.

Keadilan bisa menyebabkan karyawan merasa tidak puas apabila tidak segera diselesaikan. Ketidakadilan tersebut dapat menimbulkan perilaku menyimpang di tempat kerja yang berpengaruh terhadap organisasi.

Menurut Grrensing & Poppal (2007: 372) bahwa terdapat tiga alasan mengapa karyawan peduli terhadap masalah keadilan. Pertama, manfaat jangka panjang, karyawan lebih memilih keadilan yang konsisten daripada kepuasan seseorang, karena dengan keadilan tersebut karyawan dapat memprediksi hasil di masa yang akan datang. karyawan juga tidak mau menerima imbalan yang tidak menguntungkan sepanjang proses pembayarannya adil dan mendapat perilaku yang bermartabat. Kedua, pertimbangan sosial, setiap orang mengharapkan diterima dan dihargai oleh perusahaan tidak dengan cara kasar dan tidak dieksploitasi. Ketiga, pertimbangan etis, orang percaya bahwa keadilan merupakan cara yang secara moral tepat dalam memperlakukan seseorang, ada tiga hal yang mampu menciptakan kepuasan kerja, yaitu keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan inteaksional.

Menurut Robbins dan Judge (2017:145) keadilan distributif merupakan keadilan yang dirasakan baik jumlah maupun alokasi penghargaan di antara para individu. Penelitian keadilan distributif dalam organisasi saat ini memfokuskan terutama pada persepsi seseorang terhadap adil dan tidaknya outcome yang mereka terima, yaitu penilaian mereka terhadap kondisi akhir dari proses alokasi. Individu akan membandingkan input yang ia berikan kepada organisasi atau perusahaan dengan output atau outcome yang ia terima dari organisasi atau perusahaan terhadap karyawan lain pada level pekerjaan yang sama namun berbeda organisasi. Jika karyawan merasa bahwa input yang diberikan dalam kinerjanya untuk perusahaan dihargai sama dengan output yang ia terima.

PT. Kwanglim Yh Indah merupakan perusahaan yang memproduksi pakaian pria pakaian casual baik untuk pasar lokal maupun internasional. Beralamat di Jl. Raya Pagaden Subang Gembor II Rt 18 Rw.06 Desa Gembor Kecamatan Pagaden Kabupaten Subang, Jawa Barat. Adapun jumlah karyawan pada PT Kwanglim YH Indah Subang dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 1.1
Jumlah Status Karyawan

No	Jenis Kelamin	Karyawan Tetap	Karyawan Kontrak
1	Laki – laki	243	29
2	Perempuan	402	60
Jumlah		645	79

Sumber : Dokumen PT. Kwanglim Yh Indah 2017

Berdasarkan tabel di atas yang diperoleh dari hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti pada tanggal 12 Desember 2018 di PT.Kwanglim YH Indah subang dengan nara sumber bapak Faturhman selaku Manajer Human Resource Development (HRD) mengataka bahwa jumlah karyawan yang bekerja di PT.Kwanglim Indonesia berjumlah 737 karyawan di antaranya laki-laki 272 orang dengan dengan status 243 karyawan tetap dan 29 karyawan magang, Sedangkan perempuan berjumlah 462 orang dengan status 402 karyawan tetap dan 60 karyawan magang.

Berdasarkan jumlah karyawan yang terbagi menjadi dua maka disini terjadi perbedaan kepuasan kerja antara karyawan tetap dengan karyawan kontrak. Salah satu indikator dari kepuasan kerja yaitu bagaimana seorang pemimpin

memperlakukan karyawannya baik karywan kontrak maupun karyawan tetap, karena dengan perilaku yang sesuai dan adil maka akan tercapainya kepuasan kerja karyawan atas pekerjaan yang dilakukannya. Dari yang indikator tersebut peneliti menduga adanya ketidak puasan yang dirasakan oleh karyawan tetap.

PT. Kwanglim YH Indah subang sampai Desember 2018 memperkerjakan karyawan sebanyak 737 karyawan. Pemakaian jumlah karyawan tetap lebih besar dibandingkan dengan jumlah karyawan magang diharapkan dapat memberikan efisiensi dan kinerja yang baik bagi perusahaan. Namun, pada kenyataannya hal tersebut berdampak sebaliknya. Banyak karyawan tetap yang meninggalkan pekerjaannya dalam kondisi terbengkalai dalam arti pekerjaan banyak yang tertunda akibat dari tidak masuknya karyawan yang bersangkutan dengan berbagai alasan yang dikarenakan jadwal lemburan yang semakin padat tetapi upah yang diberikan pada karyawan sangat minim dan masih adanya karyawan yang melakukan dua pekerjaan dengan upah yang diberikan sama sehingga sebagian karyawan ada yang meninggalkan pekerjaannya sehingga pekerjaan tersebut menjadi terbengkalai .

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas peneliti melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Keadilan Distributif, Prosedural, dan Interaksional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT.Kwanglim Yh Indah Subang”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah yang terdapat pada PT. Kwanglim YH Indah Subang sebagai berikut :

1. Gaji lemburan yang di terima ke karyawan sangat minim.
2. Masih adanya karyawan yang melakukan dua pekerjaan dengan gaji yang diberikan sama dengan karyawan yang melakukan satu pekerjaan.
3. Masih adanya beberapa pegawai yang tidak masuk dengan berbagai alasan sehingga pekerjaan banyak yang tertunda.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka diambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh keadilan distributif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Kwanglim YH Indah subang?
2. Apakah terdapat pengaruh keadilan prosedural terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Kwanglim YH Indah subang?
3. Apakah terdapat pengaruh keadilan interaksional terhadap kepuasan kerja Karyawan PT. Kwanglim YH Indah subang?
4. Apakah terdapat pengaruh keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Kwanglim YH Indah subang?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh keadilan distributif terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Kwanglim YH Indah subang.
2. Untuk mengetahui pengaruh keadilan prosedural terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Kwanglim YH Indah subang.
3. Untuk mengetahui pengaruh keadilan interaksional terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Kwanglim YH Indah subang.
4. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional serta kepuasan kerja.
 - b. Untuk memperkuat penelitian-penelitian sebelumnya yang menguji pengaruh keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional terhadap kepuasan kerja
 - c. Untuk memberikan bukti empiris pengaruh keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional terhadap kepuasan kerja

2. Manfaat praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan memberi gambaran kepada perusahaan tentang bagaimana keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
- b. Untuk memberi masukan kepada perusahaan tentang pentingnya keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional untuk meningkatkan kepuasan kerja.

F. Kerangka Pemikiran

Karyawan tentu saja menuntut kesejahteraan, tetapi yang mereka harapkan keadilan yang dilakukan suatu perusahaan. Keadilan merupakan hal yang paling penting bagi setiap karyawan, dengan adanya keadilan yang diterapkan di suatu perusahaan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Keadilan Distributif adalah keadilan tentang jumlah dan penghargaan yang dirasakan diantara individu-individu (Robbins dan Judge, 2008 :150). Keadilan distributif merupakan pendiktor penting bagi perilaku personal karyawan, misalnya kepuasan kerja. Penelitian lain yang menghasilkan signifikan pengaruh keadilan distributif terhadap kepuasan kerja adalah yang dilakukan oleh Nadiri dan Tanova (2010 :77). Hasil yang berbeda diperlihatkan oleh Lambert *et al* (2007 :130) yang menyatakan bahwa keadilan distributif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Keadilan Distributif dalam hal ini menjelaskan konsep teori keadilan yaitu pendapat seseorang terhadap outcome yang diterima dari organisasi dengan input yang ia berikan kepada organisasi. Jika input lebih besar daripada

output yang diterima, maka karyawan cenderung menurunkan kinerjanya (tidak puas). Jika input lebih kecil dari output, individu cenderung tidak melakukan protes ataupun dari apa yang ia terima. Ketika output sama dengan input, maka hal ini yang diasumsikan sebagai keadilan yang diterima individu dari hasil yang ia lakukan (adil). Jadi semakin tinggi keadilan distributif seseorang maka semakin tinggi kepuasan kerja.

1. Pengaruh Keadilan Distributif terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Yuwono Dalam Mangkuprawira (2011:135) keadilan distributif adalah keadilan yang diterima seseorang sebagai hasil dari keputusan manajemen dalam hal pembagian alokasi sumber-sumber daya. Menurut Robbins dan Judge (2017:46) kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya. Keadilan distributif ini berkaitan dengan alokasi akhir atau *outcome* yang diterima karyawan dari organisasi atas kinerja yang diberikan. Sedangkan kepuasan kerja adalah salah satu bentuk sikap kerja yang menyenangkan atau sisi hasil emosional yang positif atas penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.

2. Pengaruh Keadilan Prosedural terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2006:173) keadilan prosedural berkaitan dengan masalah keadilan mengenai cara yang seharusnya digunakan untuk mendistribusikan sumber daya-sumber daya yang ada dalam organisasi. Menurut Sopiah (2008:170) kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja. Bila secara

emosional puas berarti kepuasan kerja tercapai dan sebaliknya bila bila tidak maka berarti pegawai tidak puas. Kepuasan kerja dirasakan karyawan setelah karyawan tersebut membandingkan antara apa yang dia harapkan akan diperoleh dari hasil kerjanya dengan apa yang sebenarnya dia peroleh dari hasil kerjanya. Keadilan prosedural berkaitan dengan proses yang diterima pegawai sehingga adil tidaknya bisa dilihat dari proses pengalokasian sumber dayanya, sehingga keadilan prosedural berpengaruh terhadap kepuasan kerja dikarenakan apabila seorang karyawan diperlakukan adil dalam hal proses yang diterima maka karyawan akan merasakan kepuasan kerja bagi dirinya dan akan berdampak positif bagi organisasi.

3. Pengaruh Keadilan Interaksional terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Yuwono dalam Mangku Prawira (2011:157) keadilan interaksional sebagai keadilan tentang perlakuan interaksional pembuatan keputusan. Menurut Lock dalam Sopiah (2008:170) kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja. Bila secara emosional puas berarti kepuasan kerja tercapai dan sebaliknya bila bila tidak maka berarti pegawai tidak puas. Kepuasan kerja dirasakan karyawan setelah karyawan tersebut membandingkan antara apa yang dia harapkan akan diperoleh dari hasil kerjanya dengan apa yang sebenarnya dia peroleh dari hasil kerjanya.

4. Pengaruh Keadilan distributif, Keadilan Prosedural dan Keadilan Interaksional terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Mangkuprawira (2011:166) keadilan organisasi merujuk pada sejauh mana karyawan memahami aturan main tempat kerja, interaksi, dan hasil kerjanya secara nyata. Pada persepsi ini akan timbul tindakan-tindakan baik positif maupun negatif yang berpengaruh terhadap kinerja dan keberhasilan organisasi. Keadilan dikatakan memiliki potensi berarti dalam menumbuhkan manfaat bagi karyawan maupun organisasi, yang mencakup: kepercayaan, komitmen, peningkatan kinerja, dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja di definisikan pekerjaannya. Adapun kerangka pemikiran dari penelitian ini adalah:

Tabel 1.3.

Penelitian Terdahulu Mengenai Keadilan Distributif, Prosedural dan Interaksional Terhadap kinerja karyawan

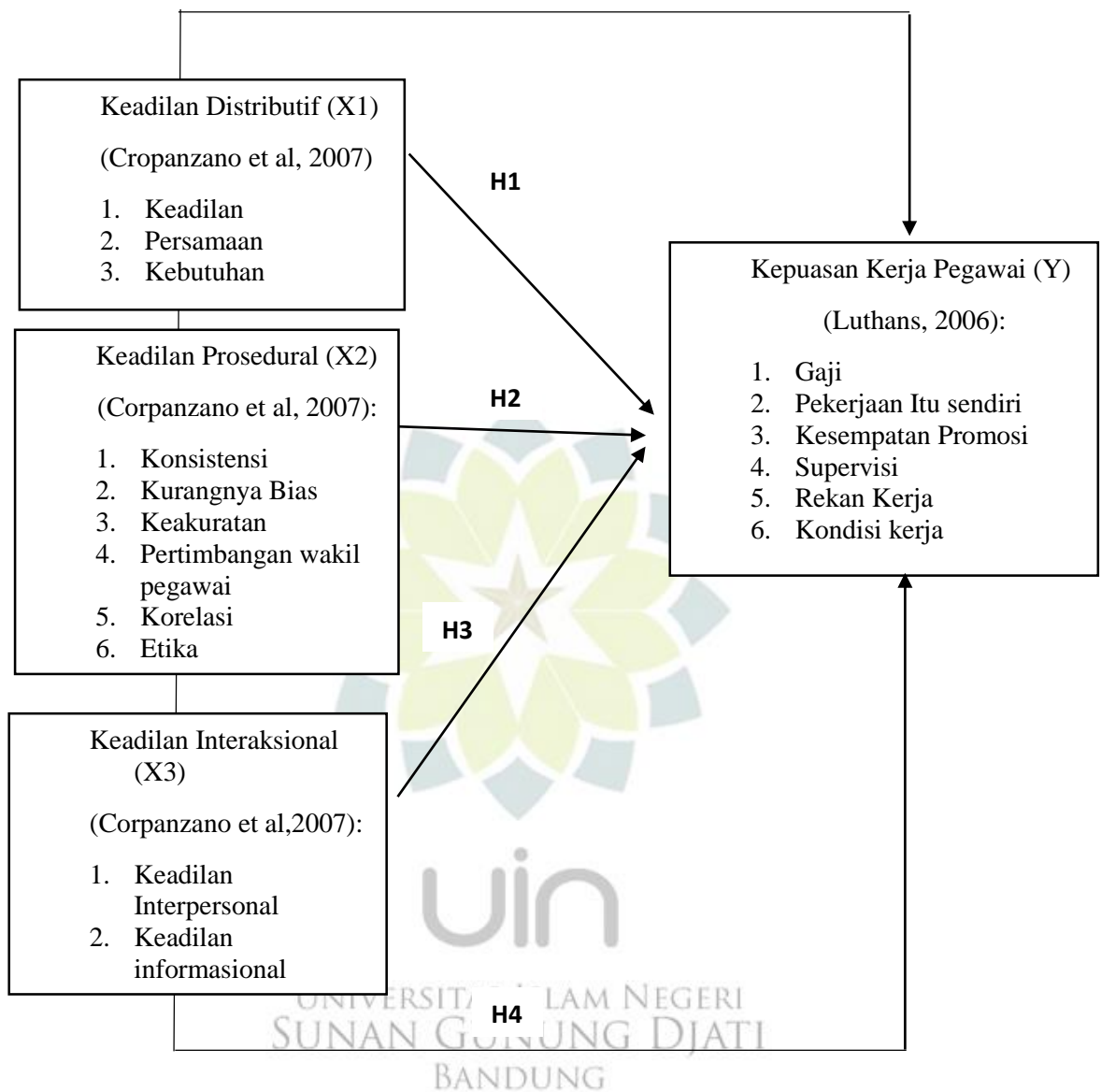
No	Penelitian Tahun	Judul penelitian	Hasil Penelitian
1.	Priyani Yayuk (2008), Rifai (2005)	Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Indonesia Power UPB Bali	Menyatakan bahwa keadilan prosedural berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja,
2.	Yohanes Budiarto dan Rani Puspita Wardani (2005)	Peran keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional perusahaan terhadap komitmen karyawan pada perusahaan (studi pada perusahaan x)	Keadilan distributif paling banyak kontribusi signifikan terhadap komitmen organisasi dibandingkan dengan bentuk-bentuk lain keadilan organisasi,

No	Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
3.	I Wayan dan Agoes (2006)	Pengaruh Keadilan Distributif, Prosedural, dan Keadilan Interaksional Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Pada Paramedis di Rumah Sakit Tk II Udayana Denpasar	<p>1. Keadilan distributif, prosedural, dan interaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja paramedis.</p> <p>2. Keadilan distributif, prosedural, interaksional, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi paramedis,</p>
4.	Dwi Penny Hasmarini, Ahyar Yuniawan (2008)	Pengaruh keadilan prosedural dan distributif terhadap kepuasan kerja dan komitmen afektif	Keadilan prosedural dan distributif berpengaruh positif tetapi keadilan prosedural berpengaruh positif tetapi tidak signifikan sedangkan keadilan distributif berpengaruh positif dan signifikan
5.	Guruh Syah Putra Shite (2010)	Pengaruh keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional terhadap kepuasan pegawai pajak di kota medan.	<p>1. Keadilan distributif keadilan prosedural, dan keadilan interaksional berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai direktorat jendral pajak kota medan.</p> <p>2. Keadilan distributif mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kepuasan kerja pegawai direktorat jendral pajak di kota medan</p>

No	Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
6.	Kadaruddin, Abd. Rahman Kadir dan Ria Mardiana Y (2012)	Pengaruh keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional terhadap kepuasan pegawai pajak di kota makassar	1. Keadilan distributif keadilan prosedural, dan keadilan interaksional berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai direktorat jenderal pajak di kota makassar. 2. Keadilan distributif mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kepuasan kerja pegawai direktorat jenderal pajak di kota makassar.
7.	Darminso, Roby dan Masrurroh (2012)	Pengaruh keadilan prosedural dan keadilan distributif terhadap komitmen organisasi serta dampaknya pada kepuasan kerja karyawan non-keluarga pada pt. Pelayanan nasional bahtera bestari shipping.	Keadilan prosedural, keadilan distributif dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun dalam penelitian ini keadilan distributif tidak memiliki kontribusi yang signifikan terhadap komitmen organisasi.

Sumber : Jurnal dan Skripsi

Dari tabel diatas dikatakan bahwa terdapatnya pengaruh positif antara Keadilan Distributif, Prosedural, dan Interaksional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, dalam hal ini memang ada hasil yang dimana menunjukkan Keadilan Distributif berpengaruh positif tetapi tidak signifikan, ada juga yang menunjukkan bahwa Keadilan Distributif berpengaruh positif dan signifikan. Untuk variabel Prosedural dan Interaksional juga terdapat hasil yang berpengaruh positif tetapi tidak signifikan, ada juga yang positif dan signifikan.



Sumber : Diolah oleh Peneliti 2019

Gambar 1.2 Kerangka Pemikiran Teoritis

G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis 1

HO_1 : Tidak terdapat pengaruh keadilan Distributif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

Ha_1 : Terdapat pengaruh keadilan Distributif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

Hipotesis II

HO_2 : Tidak terdapat pengaruh keadilan Prosedural terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

Ha_2 : Terdapat pengaruh keadilan Prosedural terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

Hipotesis III

HO_3 : Tidak terdapat pengaruh keadilan Interaksional terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

Ha_3 : Terdapat pengaruh keadilan Interaksional terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

Hipotesis IV

HO_4 : Tidak terdapat pengaruh keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, dan Keadilan Interaksional terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

Ha_4 : Terdapat pengaruh keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, dan Keadilan Interaksional terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.