

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Era globalisasi merupakan salah satu faktor pendorong yang memicu sebuah perubahan. Setiap organisasi baik lembaga publik maupun lembaga bisnis dituntut untuk mampu melakukan dinamika perubahan sebagai salah satu strategi untuk dapat beradaptasi dengan lingkungan agar organisasi dapat bertahan dan *sustainable* (Sudarmanto, 2009). Pada era bisnis saat ini, mempelajari perilaku karyawan dalam organisasi merupakan hal yang sangat penting karena membina dan mempertahankan karyawan terutama karyawan-karyawan yang potensial bukanlah hal yang mudah. Salah satu strategi perusahaan guna mempertahankan karyawannya adalah dengan terus meningkatkan komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi pada organisasinya akan mendorong kesuksesan organisasi dalam pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Sehingga, mengkaji strategi dan faktor-faktor yang berkaitan dengan komitmen sangat penting dilakukan oleh suatu organisasi (Hasmarini & Yusniawan, 2008).

Komitmen organisasi berkaitan dengan kesetiaan dan loyalitas sebagai ikatan antara individu dan tindakan perilaku (Salancik, 1995). Komitmen berhubungan dengan pekerjaan dalam berbagai bentuk seperti karir, profesional, organisasional, dan sebagainya. Komitmen organisasional

mencerminkan suatu bentuk identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang diekspresikan oleh karyawan terhadap organisasi (Gibson, 2009). Beberapa penelitian seperti Tanzaq (2007) dan Indrawati (2013) menyatakan bahwa komitmen karyawan akan tercipta melalui kepuasan kerja yang ditunjang oleh kondisi kerja yang kondusif. Penelitian Sijabat (2011) menyatakan tingginya kepuasan kerja akan meningkatkan komitmen karyawan pada organisasi, demikian pula dengan rendahnya kepuasan kerja maka menimbulkan rendahnya komitmen karyawan.

Salah satu faktor lain yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan yaitu, keadilan organisasional. Menurut Greenberg (1990) keadilan organisasional sebagai konsep yang menunjukkan persepsi karyawan tentang sejauh mana mereka diperlakukan secara adil dalam organisasi. Karyawan menganggap organisasi adil ketika yakin bahwa hasil dan prosedur yang diterimanya adalah adil (Noruzi et. al., 2011). Beberapa penelitian telah menunjukkan bahwa dengan menciptakan persepsi keadilan bagi karyawan, maka akan mendorong mereka merasakan emosional yang positif pada pekerjaannya, yang pada akhirnya menciptakan kepuasan mereka dalam bekerja (Susanj dan Jakopec, 2012 Sethi et.al., 2013).

Keadilan organisasional dianggap penting, karena berdasarkan teori keadilan mengatakan bahwa karyawan cenderung membandingkan rasio antara usaha atau kontribusi yang dilakukannya, seimbang dengan hasil yang telah diterima (Gibson et. al., 2009). Keadilan organisasional

menunjukkan persepsi karyawan tentang sejauh mana mereka diperlakukan secara adil dalam organisasi (Greenberg, 1990). Karyawan menganggap organisasi adil ketika yakin bahwa hasil dan prosedur yang diterimanya adalah adil (Noruzi et. al., 2011). Beberapa penelitian telah menunjukkan semakin tinggi rasa keadilan yang diterima karyawan, akan menciptakan rasa keterikatan karyawan tersebut yang pada akhirnya menciptakan komitmen organisasional karyawan. (Noruzi et. al., 2011; Usmani dan Jamal, 2013).

Perbedaan hasil penelitian juga terdapat pada hasil penelitian yang berhubungan dengan variabel kepuasan kerja dengan komitmen. Masih terdapat perbedaan pandangan antar peneliti, dimana terdapat peneliti yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi secara positif signifikan komitmen organisasional (Karim dan Rehman, 2012; Susanj dan Jakopec, 2012). Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Tafti et. al., (2014) menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan tidak memiliki pengaruh apapun pada komitmen organisasional.

Hubungan diantara keadilan organisasi pada kepuasan kerja karyawan juga masih menunjukkan perbedaan hasil penelitian. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Susanj dan Jakopec, (2012), Sethi et. al., (2013), menunjukkan bahwa keadilan organisasional yang dirasakan karyawan mampu meningkatkan kepuasan karyawan atas pekerjaannya, semakin tinggi keadilan yang dirasakan akan semakin tinggi juga

kepuasan yang dirasakan oleh mereka. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Iqbal (2013), dan Priyani (2008) menunjukkan bahwa keadilan organisasi yang dirasakan oleh karyawan tidak mempengaruhi kepuasan kerja mereka.

Berdasarkan pada masih adanya ketidak konsistenan dari hasil penelitian tersebut, penting untuk mengkaji kembali pengaruh keadilan organisasional dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini, mencoba menguji pengaruh keadilan organisasional dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja PT. Mandiri Utama Finance Surakarta yang bergerak dibidang finance atau pembiayaan kendaraan bermotor, perusahaan tersebut berada di Surakarta.

Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada karyawan perusahaan tersebut, karena PT. Mandiri Utama Finance, merupakan anak perusahaan dari Bank Mandiri yang bergerak dalam bidang *finance* atau pembiayaan kendaraan bermotor yang memiliki tingkat kompleksitas bisnis yang tinggi, tuntutan profitabilitas dan persaingan yang ketat dengan sesama perusahaan yang bergerak di bidang finance, sehingga PT. Mandiri Utama Finance membutuhkan karyawan yang memiliki keahlian dan kreatifitas untuk terus dapat bersaing di dunia finance. Perkembangan di dunia *finance* tersebut menuntut kinerja karyawan yang tinggi. Kinerja yang tinggi tersebut dapat dicapai dengan komitmen karyawan yang tinggi pula. Apabila karyawan memiliki komitmen organisasional yang tinggi dan keadilan organisasi yang baik, maka akan menunjukkan kontribusi mereka pada

perusahaan. Dan perusahaan akan memberikan *reward* sesuai hasil kerja para karyawan tersebut. Sehingga para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja mereka di perusahaan tersebut.

Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan menguji pengaruh keadilan organisasional dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja organisasional pada karyawan PT. Mandiri Utama Finance, berjudul **“Pengaruh Keadilan Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan PT. Mandiri Utama Finance Surakarta).”**

Penelitian ini pengembangan dari penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Gusti Ayu krisnayanti dan I Gede Riana (2015) yang berjudul Pengaruh Keadilan Organisasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (BPR Lestari), dengan penelitian dari Rahadyan Probo Tranggono dan Andi Kartika (2008) yang berjudul Pengaruh Komitmen Organisasional dan Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening( Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Semarang)

Perbedaan dalam penelitian sebelumnya yaitu dengan mengkombinasikan variabel independen (bebas) dari kedua jurnal acuan yaitu: Keadilan dengan Komitmen, serta tempat penelitian yaitu di PT. Mandiri Utama Finance Surakarta

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang terdapat pada latar belakang masalah, maka permasalahan dapat dirumuskan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut :

1. Apakah keadilan organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mandiri Utama Finance Surakarta?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mandiri Utama Finance Surakarta?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah diatas, tujuan dilakukannya penelitian ini dapat dikaji sebagai berikut :

1. Menganalisis pengaruh keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mandiri Utama Finance Surakarta.
2. Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mandiri Utama Finance Surakarta.

## **D. Manfaat Penelitian**

Dengan melakukan penelitian dan mempelajari bagaimana pengaruh keadilan organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mandiri Utama Finance Surakarta, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu dan organisasi. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi ilmu pengetahuan, memberikan bukti empiris dan pemahaman

tentang pengaruh keadilan organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mandiri Utama Finance Surakarta dan bagi manajemen, diharapkan dapat menjadi kajian dalam proses pembelajaran manajemen khususnya tentang sumber daya manusia.

- b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi penelitian untuk melakukan penelitian selanjutnya.

## 2. Manfaat Praktis

- a. Bagi penulis, dengan adanya penelitian ini dapat digunakan penulis sebagai latihan dan penerapan disiplin ilmu yang diperoleh di bangku perkuliahan.
- b. Bagi PT. Mandiri Utama Finance Surakarta diharapkan hasil penelitian ini dapat member kontribusi pemikiran dan memberikan sumbangan gagasan sebagai pertimbangan dalam menilai kepuasan karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

## E. Sistematika Penulisan

Penelitian ini menggunakan sistematika penulisan sebagai berikut:

### **BAB I            PENDAHULUAN**

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

**BAB II            TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini menjelaskan tentang tinjauan pustaka yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan sebagai dasar untuk membahas permasalahan yang diteliti beserta penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan pengembangan hipotesis.

**BAB III           METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi tentang uraian jenis penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, definisi operasional dan pengukuran variabel, dan metode analisis data.

**BAB IV            HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menjelaskan uraian tentang gambaran umum, analisis data, hasil analisis, dan pembahasannya.

**BAB V             PENUTUP**

Bab ini yang berisitentang kesimpulan dari hasil penelitian dan saran dari pembahasan.

**DAFTAR PUSTAKA****LAMPIRAN**