

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam suatu organisasi, karena merupakan sumber yang dapat mengelola, mempertahankan, dan mengembangkan organisasi (Riska, 2013). Menurut Dessler (2010) menyatakan sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memerhatikan hubungan kerja, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan.

Noe *et al.*, (2010) mengatakan bahwa, *Human Resources Management* (HRM) mengacu pada kebijakan-kebijakan, praktik-praktik, serta sistem-sistem yang mempengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja karyawan. Mathis dan John (2006) mengatakan bahwa, manajemen sumber daya manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasional.

Menurut Fernandes dan Awamleh (2006) menyatakan bahwa, keadilan organisasional memiliki peran yang penting dimana imbalan akan diberikan secara adil sesuai bidangnya dan pantas mereka dapatkan diperusahaan.

Keterlibatan dan keberadaan karyawan pada organisasi serta perasaan tetap mempertahankan keanggotaannya didasari dengan adanya keadilan yang sesungguhnya diterima dalam organisasional (Marissa, 2010).

Kepercayaan merupakan kepercayaan dari karyawan untuk menerima tindakan yang dilakukan oleh organisasi dan bekerjasama dengan organisasi, atas dasar keyakinan bahwa, organisasi menghargai mereka dan berniat baik terhadap mereka. Kepercayaan juga dapat dibuktikan oleh orang-orang yang telah mempercayai dia sebagai karyawannya.

Kepercayaan didefinisikan sebagai komponen kognitif dari sikap. Kepercayaan mungkin berdasarkan prasangka (*prejudice*), atau berdasarkan instuisi. Apakah seseorang percaya atau tidak terhadap suatu fakta tertentu tidak mempengaruhi perilaku

Motivasi kerja yaitu serentetan perilaku dan esensiasi yang berdampak pada pribadi untuk melampaui hal yang khusus sesuai tujuan pribadi yang berasal dari individu tersebut tidak atas keinginan pihak lain, menurut McClelland dalam Rivai (2011).

Salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para pegawai/karyawan. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang beraku pada dirinya.

Wibowo (2012) mendefinisikan kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Rae (2013) penelitiannya mengatakan kepuasan kerja adalah bagian penting dari pengalaman hidup karyawan dalam bekerja, artinya terkait dengan seorang karyawan menerima cukup imbalan intrinsik dan ekstrinsik mendorong karyawan untuk tetap ditempat kerja mereka dan terus menghabiskan sebagian besar waktu untuk pemenuhan tugasnya.

Bertitik tolak dari latar belakang tersebut peneliti tertarik untuk menganalisa permasalahan dengan mengambil judul penelitian “**Pengaruh Keadilan Organisasional, Kepercayaan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Telkom Tbk, Surakarta**”

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan hal diatas maka permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Keadilan Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Telkom Tbk, Surakarta?
2. Apakah Kepercayaan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Telkom Tbk, Surakarta?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Telkom Tbk, Surakarta?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Telkom Tbk, Surakarta
2. Untuk menganalisis pengaruh Kepercayaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Telkom Tbk, Surakarta

3. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Telkom Tbk, Surakarta

D. Manfaat Penelitian

Penulis mengharapkan penelitian ini dapat mempunyai manfaat antara lain sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Hasil penelitian diharapkan menjadi bahan referensi dan masukan-masukan bagi masa yang akan datang
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat mendukung dan membuktikan teori-teori yang berkaitan dengan keadilan, kepercayaan, dan motivasi
2. Manfaat Praktis
 - a. Mampu memberikan masukan kepada para pengambil keputusan terutama di instansi yang terkait dalam kepuasan kerja karyawan
 - b. Memberikan wacana dan masukan dalam pengetahuan Sumber Daya Manusia dalam pengembangan dan potensi diri

E. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan laporan penelitian ini, sistematika penulisan disusun berdasarkan bab demi bab yang akan diuraikan sebagai berikut :

BAB 1. PENDAHULUAN

Bab ini memuat tentang Latar Belakang, Rumusan Masalah, Manfaat Penelitian, Sistematika Penulisan Skripsi.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini memuat teori-teori yang digunakan sebagai tinjauan/landasan dalam menganalisis batasan masalah yang telah dikemukakan, kerangka pikir, dan hipotesis

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi tentang waktu dan wilayah penelitian, metode penelitian, variabel-variabel, operasional variabel, populasi, sample, data dan sumber data, dan teknik analisis data.

BAB IV. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas analisis dan penelitian serta berisi jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang disebutkan dalam perumusan masalah.

BAB V. PENUTUP

Sebagai bab terakhir dari penelitian ini akan diuraikan simpulan yang merupakan penyajian singkat apa yang diperoleh dalam pembahasan. Dalam bab ini juga ketebatasan penelitian dan saran berdasarkan hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN