BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan yang ketat di era-globalisasi saat ini merupakan tantangan bagi suatu perusahaaan untuk menentukan strategi yang tepat untuk mengelola dan menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Hal ini mendorong perusahaan untuk dapat beradaptasi dengan cepat agar perusahaan tetap hidup, tujuan-tujuanya tercapai, dan dapat menghadapi persaingan yang ketat saat ini (Tourani & Rast, 2012). Salah satu usaha yang dapat dilakukan perusahaan yaitu dengan mengelola dan menggunkan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Apabila semua dapat di kelola dengan baik maka perusahaan dapat dengan mudah untuk mencapai tujuan organisasi, baik itu perusahaan kecil maupun besar.

Suatu perusahaan tetap hidup dan mencapai tujuan-tujuannya, tidak terlepas dari adanya campur tangan karyawan dalam menjalankan aktivitas. Hal ini dikarenakan karyawan merupakan aset penting didalam suatu perusahaan yang harus dikelola dengan baik agar dapat memberikan konstribusi bagi perusahaan. Diantaranya yang harus diperhatikan dalam perusahaan adalah keadilan organisasi, kepuasan kerja dan OCB *(Organizational Citizenship Behaviour)*. Dimana sering terjadi karyawan yang dalam berkerja tidak merasakan kenyamanan, ketidakadilan, kurang dihargai, maupun tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka

miliki, secara otomatis akan mengakibatkan karyawan tidak dapat fokus serta berkonsentrasi secara penuh dalam menjalankan pekerjaanya.

OCB *(Organizational Citizenship Behaviour)* mempunyai peran penting dalam bersosialisasi dari sebuah organisasi yang memungkinkan para peserta untuk mengatasi kondisi yang saling ketergantungan yang menakjubkan satu sama lain (Smithet al. 1983: 654) dalam (Rifai, 2018). Sedangkan menurut (Hadiwijaya, 2017) OCB *(Organizational Citizenship Behaviour)* merupakan perilaku individu yang bersifat bebas, tidak secara langsung serta eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, dan secara keseluruhan meningkatkan efisiensi maupun efektifitas fungsi-fungsi organisasi. OCB *(Organizational Citizenship Behaviour)* bersifat bebas dan suka rela, dikarena perilaku tersebut tidak diharuskan oleh persyaratan peran ataupun deskripsi jabatan yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi, melainkan sebagai pilihan personal.

Kepuasan kerja dan keadilan organisasi merupakan dua faktor yang dapat meningkatkan perilaku OCB *(Organizational Citizenship Behaviour).* Kepuasan kerja adalah keadaan senangan yang didapat karyawan dari pekerjaan dan pengalaman (Tantiverdi, 2008) dalam (Apostolides & Boden, 2005). Ketika karyawan merasakan kepuasan terhadap pekerjaanya, maka mereka akan berkerja semaksimal mungkin dalam menyelesaikan pekerjaanya, bahkan juga bisa jadi melakukan beberapa hal yang mungkin di luar tugasnya OCB *(Organizational Citizenship Behaviour)* (Kasus, Pt, & Perdana, 2018). Dan kepuasan tesebut akan timbul dari lingkungan pekerjaan

yang dapat dikatakan kondusif yang mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaanya.

Keadilan organisasi, karyawan akan meraskan keadilan bila dalam hal promosi, upah, gaji, perlakuan, dan prosedur pemilihan pegawai itu merata serta adil. Seperti yang diungkapkan oleh (Greenberg, 1996) dalam (Azhariman, 2014) bahwa keadilan organisasi merupakan persepsi sejauh mana karyawan diperlakukan secara adil didalam organisasi dan bagaimana mempengaruhi hasil didalam organisasi. Ketika karyawan merasa keadilan didalam organisasi, mereka akan timbul rasa kepuasan dan menimbulkan bekerja semaksimal mungkin dalam menyelesaikan pekerjaanya. Dan pegawai juga bisa jadi melakukan beberapa hal yang mungkin di luar tugasnya biasa disebut dengan OCB *(Organizational Citizenship Behaviour).*

Penelitian ini adalah penelitian modifikasi dari penggabungan dua penelitian yang pertama dilakukan oleh Rifai (2018) dalam penelitian berjudul *"A Test of the Relationships among Perceptions of Justice, Job Satisfaction, Affective Commitment and Organizational Citizenship Behavior"* yang meneliti pengaruh antara persepsi keadilan, kepuasan kerja, komitmen afektif dan OCB *(Organizational Citizenship Behaviour).* Penelitian tersebut membuktikan bahwa keadilan merupakan pengaruh penting dalam kepuasan, ketika kepuasan terjalin maka akan mendorong untuk berkontibusi dan melakukan kerja secara suka rela biasa disebut OCB *(Organizational Citizenship Behaviour)* serta jika semua terjalin maka akan menimbulkan komitmen efektif. Penelitian kedua dilakukan oleh Farid et al.,

(2018) dalam penelitian berjudul *"The interactive effects of justice perceptions and Islamic work ethic in predicting citizenship behaviors and work engagement"* yang meneliti pengaruh efek interaktif dari keadilan dan etika islam dalam memprediksi OCB *(Organizational Citizenship Behaviour)* dan keterlibatan bekerja. Penelitian tersebut membuktikan bahwa keadilan di tempat kerja dan peran signifikan IWE memainkan dalam meningkatkan efek dari persepsi keadilan pada hasil dihargai, seperti keterlibatan kerja dan OCB *(Organizational Citizenship Behaviour).*

Tujuan dari meneliti pengaruh keadilan organisasi terhadap OCB *(Organizational Citizenship Behaviour)* dimediasi kepuasan kerja adalah karena belum ada penelitian terdahulu yang secara spesifik memberikan hasil dari pengaruh tersebut. Tujuan lain adalah untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasi terhadap OCB *(Organizational Citizenship Behaviour)* secara langsung atau terjadi karena ada faktor lain yang menjembatani pengaruh tersebut, seperti pengaruh kepuasan kerja yang muncul dari keadilan organisasi yang berdampak pada OCB *(Organizational Citizenship Behaviour).* Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka penulis tertarik untuk mengambil judul **"Pengaruh Keadilan Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Abioso Batara Alba"**.

B. Rumusan Masalah

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

1. Apakah Keadilan Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja PT. Abioso Batara Alba?
2. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap OCB *(Organizational Citizenship Behaviour)* PT. Abioso Batara Alba?
3. Apakah Keadilan Organisasi berpengaruh terhadap OCB *(Organizational Citizenship Behaviour)* PT. Abioso Batara Alba?
4. Apakah Keadilan Organisasi berpengaruh terhadap OCB *(Organizational Citizenship Behaviour)* PT. Abioso Batara Alba dimediasi Kepuasan Kerja?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan ini bertujuan antara lain:

1. Untuk menganalisis pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja PT. Abioso Batara Alba.
2. Untuk menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap OCB *(Organizational Citizenship Behaviour)* PT. Abioso Batara Alba.
3. Untuk menganalisis pengaruh Keadilan Organisasi terhadap OCB *(Organizational Citizenship Behaviour)* PT. Abioso Batara Alba.
4. Untuk menganalisis pengaruh Keadilan Organisasi terhadap OCB *(Organizational Citizenship Behaviour)* PT. Abioso Batara Alba dimediasi Kepuasan Kerja.

D. Manfaat Penelitian

Dengan dilakukan penelitian ini diharap memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis.
   a. Hasil penelitian diharapkan menjadi bahan referensi dan bahan masukan bagi penelitian-penelitian selanjutnya.
   b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat mendukung dan membuktikan teori-teori yang berkaitan dengan Keadilan Organisasi, Kepuasan Kerja, dan OCB *(Organizational Citizenship Behaviour).*
2. Manfaat Praktis.
   a. Mampu memberikan masukan kepada perusahaan PT. Abioso Batara Alba dalam membangun OCB *(Organizational Citizenship Behaviour)* dengan mengakomodasikan Keadilan Organisasi dan Kepuasan Kerja.
   b. Mampu memberikan pengetahuan serta memberikan pertimbangan kepada pekerja tentang pentingnya OCB *(Organizational Citizenship Behaviour)* dalam menjalankan pekerjaan.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

BAB I PENDAHULUAN

Berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan tentang teori dan penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan pengaruh Keadilan Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* dimediasi Kepuasan Kerja, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, serta kerangka pemikiran.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini membahas mengenai jenis penelitian, difinisi operasional dan pengukuran data, data dan sumber data, metode pengumpulan data, desain pengambilan sampel, serta metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan inti dari penelitian, hasil analisis data dan pembahasan. Pada bab ini berisi sejarah singkat PT. Abioso Batara Alba, karakteristik responden, analisis data, serta pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian, keterbatasan penelitian, serta saran-saran yang perlu diajukan penulis sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN