

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2002). Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota organisasi. Organisasi membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Keadilan organisasional digunakan untuk mengkategorikan dan menjelaskan pandangan dan perasaan karyawan tentang sikap mereka sendiri dan organisasi lain dalam organisasi. Dalam hal ini dihubungkan dengan pemahaman karyawan dalam menyatukan persepsi secara subyektif yang dihasilkan dan hasil keputusan diambil organisasi, prosedur dan proses yang digunakan untuk menuju pada keputusan-keputusan serta implementasinya. Cropanzano et. al, 2000 menyatakan

bahwa karyawan akan mengevaluasi keadilan organisasional dalam tiga klasifikasi peristiwa berbeda, yakni hasil yang mereka terima dari organisasi (keadilan distributif), kebijakan formal atau proses dengan mana suatu pencapaian dialokasikan (keadilan prosedural), dan perlakuan yang diambil oleh pegawai keputusan antar personal dalam organisasi (keadilan interaksional). Penilaian keadilan dalam organisasi mempunyai dampak pada sikap dan reaksi seseorang. Setiap orang pasti menghendaki perlakuan yang adil dari sisi distribusi dan prosedur atau disebut sebagai keadilan distributif dan keadilan prosedural (Tjahjono, 2007).

Terkait dengan keadilan, maka dapat diartikan bahwa keadilan kompensasi adalah persepsi karyawan mengenai adil atau tidaknya Pembayaran yang mereka terima dibandingkan dengan prestasi kerja. Ghiseli & Brown (1995 dalam Simarmata, 2012) mengatakan bahwa kompensasi yang diberikan secara adil akan meningkatkan kepuasan kerja. Sebuah organisasi adalah suatu kesatuan yang didalamnya terdapat berbagai individu yang memiliki latar belakang yang berbeda-beda dan saling bekerjasama untuk mencapai tujuan organisasi. Tercapai atau tidaknya tujuan organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup, karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan ditempat kerja. Salah satu sarana penting pada sumber daya manusia

dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para karyawannya. Seorang karyawan dalam dunia kerja sangat mengharapkan memiliki produktivitas yang sangat tinggi dan juga mengalami kepuasan kerja dimana tempat ia bekerja. Kepuasan kerja dapat dirasakan oleh sebagian karyawan, tetapi ada juga karyawan yang sama sekali tidak merasakan kepuasan kerja (I Wayan Wira dan Agus Ganesha, 2014). Untuk itu diperlukan lingkungan yang memiliki etika kerja.

Salah satu bentuk dari keseimbangan yang organisasi ciptakan untuk meningkatkan kepuasan karyawan yang sesuai dengan etika kerja yang berlaku yaitu dengan memberikan rasa adil kepada semua karyawannya. Siti Hidayah dan Haryati (2013), menyatakan bahwa konsep keadilan yang dimaksud dalam hubungannya meningkatkan kinerja adalah keadilan distributif dan keadilan prosedural. Keadilan prosedural adalah keadilan organisasi yang berhubungan dengan prosedur pengambilan keputusan oleh organisasi yang ditunjukkan kepada karyawannya. Terpenuhinya keadilan yang diciptakan perusahaan atau instansi akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan tercermin pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dengan melaksanakan tanggungjawab secara baik. Cropanzano dan Greenberg (Saunders et. al 2002), menyatakan bahwa keadilan distributif adalah keadilan *outcome* yang diterima anggota organisasi sebagai hasil dari keputusan tertentu.

Salah satu etika yang berdasarkan keagamaan adalah etika kerja. Etika kerja yang bersumber dari syariat mendedikasikan kerja sebagai kebajikan. Etika kerja menekankan kreatifitas kerja sebagai sumber kebahagiaan dan kesempurnaan. Kerja keras merupakan kebajikan dan mereka yang bekerja keras lebih mungkin maju dalam kehidupan, sebaliknya tidak bekerja keras merupakan sumber kegagalan dalam kehidupan (Ali, 1988).

Untuk mencapai tujuan organisasi selain kinerja karyawan, rasa puas juga dibutuhkan etika kerja yang baik dilingkungan kerja. Etika kerja yang dimaksud adalah norma-norma yang melandasi tata krama hubungan antara seorang karyawan dengan pihak lainnya yaitu antara karyawan dengan perusahaan, antara tugas, wewenang dan jabatan, antara atasan dan bawahan, antar karyawan. Etika kerja yang baik dapat meningkatkan prestasi karyawannya. Hal yang mendasari etika kerja tinggi diantaranya adalah menjunjung tinggi mutu pekerjaan, maka individu yang mempunyai etika kerja tinggi akan turut serta memberikan masukan-masukan ide ditempat ia bekerja (Fauzi, 2011). Oleh karena itu dengan etika kerja yang tinggi maka akan mampu mendorong terjadinya kepuasan kerja pegawai (Koh dan Boo, 2001 dalam Syamsul Hidayat, 2015).

PT. Servo Lintas Raya diharapkan mampu memberikan kontribusi positif bagi masyarakat luas. Oleh karena itu PT. Servo Lintas Raya dituntut menjadi organisasi yang mampu bersikap sesuai aturan-aturan yang telah ditentukan. Selain itu juga terdapat visi dan misi yang harus dijalankan sebagai acuan untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan beberapa hal diatas, maka penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Keadilan Distributif Kompensasi, Keadilan Prosedural Kompensasi dan Etika kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Servo Lintas Raya”**.

B. Rumusan Masalah Penelitian

1. Bagaimana pengaruh keadilan distributif kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Servo lintas Raya?
2. Bagaimana pengaruh keadilan prosedural kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Servo Lintas Raya?
3. Bagaimana pengaruh etika kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Servo Lintas Raya?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh keadilan distributif kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Servo lintas Raya.

2. Menganalisis pengaruh keadilan prosedural kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Servo Lintas Raya.
3. Menganalisis pengaruh etika kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Servo Lintas Raya.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Dengan penelitian ini diharapkan dapat membantu PT. Servo Lintas Raya dalam mencari masukan yang berguna untuk meningkatkan kepuasan kerja melalui keadilan distributif kompensasi dan keadilan prosedural kompensasi dan etika kerja.

2. Bagi Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi akademis terhadap perkembangan ilmu sumber daya manusia dan dibatasi materi tentang keadilan distributif kompensasi, keadilan prosedural kompensasi, etika kerja dan kepuasan kerja.

3. Bagi Peneliti

Sebagai sarana untuk berlatih dalam menerapkan teori-teori dengan kenyataan dibidang manajemen dan untuk menambah pengetahuan dan pengalaman tentang pengaruh keadilan distributif kompensasi, keadilan prosedural kompensasi dan etika kerja terhadap kepuasan kerja.