

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh komitmen karyawan terhadap organisasi tempatnya bekerja. Komitmen organisasi yang tinggi menghasilkan kinerja yang tinggi, tingkat absen yang rendah, dan rendahnya tingkat keluar-masuk (*turnover*) karyawan. Menurut Badjuri (2009) komitmen organisasi dibangun atas dasar suatu kepercayaan para karyawan berdasarkan nilai-nilai organisasi, kerelaan para karyawan sangat membantu mewujudkan suatu tujuan organisasi. Komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut andil dalam memiliki (*sense of belonging*) bagi para karyawan terhadap organisasi

Komitmen karyawan terhadap perusahaan dipengaruhi oleh berbagai faktor salah satunya adalah kepuasan kerja (Ismail & Daud, 2014; Tjahjono, Majang & Paramitasari, 2015). Kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang menyenangkan sebagai hasil persepsi seseorang terhadap pekerjaannya, apakah

pekerjaan tersebut dapat memenuhi atau memfasilitasi tercapainya pemenuhan nilai pekerjaan yang penting bagi orang tersebut. Kepuasan kerja akan bermuara pada produktivitas, kualitas yang tinggi, dan komitmen yang tinggi dalam organisasi. Semakin individu merasa puas akan pekerjaannya sebagai refleksi dari tempat kerjanya, maka individu tersebut akan semakin berkomitmen dengan pekerjaannya, akan lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi, dan berusaha bekerja sebaik mungkin, loyal, lebih stabil, dan produktif sehingga lebih menguntungkan organisasi. Suatu organisasi yang memiliki karyawan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung lebih efektif dibandingkan organisasi dengan tingkat kepuasan kerja rendah (Robbins & Judge, 2008).

Kepuasan kerja karyawan sendiri dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah keadilan distributif. Keadilan distributif pada dasarnya dapat tercapai apabila hasil/penerimaan dan masukan antara dua orang/dua karyawan sebanding. Ketika karyawan mempersepsikan bahwa rasio masukan yang mereka berikan terhadap gaji yang mereka terima

seimbang, maka mereka akan merasakan adanya kewajaran (*equity*) sehingga tingkat kepuasan mereka terhadap organisasi tempatnya bekerja akan semakin meningkat. Penelitian yang dilakukan Tjahjono (2010; 2011; 2014) menyimpulkan keadilan distributif berdampak pada *outcomes* seperti kepuasan dan kinerja.

Kepemimpin etis dianggap memiliki kesadaran etis yang luas dan kepedulian terhadap semua pemangku kepentingan yang mencakup karyawan. Oleh karena itu, para pemimpin harus menciptakan lingkungan kerja yang ramah etika untuk semua karyawan, mengkomunikasikan masalah etika, berfungsi sebagai model peran dan menempatkan mekanisme untuk pengembangan karyawan yang bertanggung jawab. Diharapkan bahwa para pemimpin yang menunjukkan perilaku etis akan lebih mungkin mempertimbangkan kebutuhan dan hak karyawan dan memperlakukan mereka secara adil sehingga menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawannya. Penelitian yang dilakukan Attar, Çağliyan & Ajdarovska (2017) menunjukkan

kepemimpinan etis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Naeem et al. (2014) berpandangan bahwa setiap karyawan menginginkan adanya keadilan dalam lingkungan kerja, seperti dalam pembagian imbalan, sehingga akan dapat membuat mereka lebih puas dan berkomitmen terhadap pekerjaan dan organisasi mereka. Penelitian yang dilakukan Rathore & Sen (2017) menyimpulkan keadilan organisasional, keadilan distributif, dan keadilan procedural memiliki hubungan yang positif dengan komitmen organisasi. Keadilan distributif memiliki kontribusi terbesar dalam membentuk komitmen.

Faktor lain yang mempengaruhi komitmen adalah kepemimpinan etis. Komitmen organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh kondisi emosional karyawan dalam menerima tujuan organisasi. Komitmen dapat dibentuk ketika karyawan merasa nyaman berada dalam organisasi. Kepemimpinan dalam organisasi memiliki peran dalam membangun komitmen yang efektif. Ketika pimpinan menggunakan pertimbangan-pertimbangan etis dalam pengambilan keputusan serta

menjadikannya landasan bagi pengambilan suatu keputusan atau tindakan, maka karyawan akan memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi. Penelitian yang dilakukan Ismail & Daud (2014) menunjukkan kepemimpinan etis berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Keadilan distributif dapat berpengaruh secara tidak langsung terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian Ghaziani et al (2012) yang menunjukkan kepuasan kerja memediasi hubungan antara keadilan distributif dengan komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan Crow et al (2012) juga menunjukkan keadilan distributive berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja. Sehingga untuk meningkatkan komitmen afektif karyawan harus meningkatkan keadilan keadilan distributif dan diikuti dengan upaya peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja memiliki peran mediator antara kepemimpinan etis dan komitmen organisasi dengan kata lain pengaruh kepemimpinan etis terhadap komitmen organisasi

cukup kecil, sedangkan menjadi lebih efektif apabila kepuasan kerja dan kepemimpinan etis yang terintegrasi. Penelitian Ismail & Daud (2014) menyimpulkan kepemimpinan yang menerapkan kepemimpinan etis, pada saat yang sama *concern* terhadap kepuasan karyawan akan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Tenaga paramedis merupakan SDM yang mempunyai peran sentral dalam melakukan penanganan pasien dari hari ke hari di rumah sakit. pasien merupakan pengguna jasa rumah sakit yang lebih banyak berinteraksi dengan tenaga paramedis sehingga mereka jugak berperan penting sebagai wajah organisasi rumah sakit, kinerja paramedis tersebut menjadi salah satu penentu kinerja organisasional dalam rumah sakit.

Isu yang penting yang berkaitan dengan para tenaga paramedis adalah kepuasan kerja. Banyak di kalangan para tenaga paramedis merasa peran mereka dalam bekerja belum sesuai dengan kompensasi yang mereka peroleh. khususnya apabila dibandingkn dengan mitra kerja mereka, para dokter.

Salah satu kasus di rumah sakit adalah perasaan ketidakadilan perawat di rumah sakit.

Keadilan merupakan dari bagian yang penting dari kajian motivasi di tempat kerja yang berawal dari keadilan distributif. sebagai sentral kajian keadilan di tempat kerja. Teori klasik keadilan yang disebut dengan teori *equity* dimana orang mengevaluasi kontribusi yang diberikan pada organisasi dan apa yang mereka peroleh dari organisasi kemudian membandingkan dengan karyawan lain yang dinilai dapat diperbandingkan. Pada akhirnya mereka cenderung melakukan penilaian yang sikat dalam melakukan penilaian keadilan yang karyawan kenal dalam pekerjaannya, sebagai contoh kebijakan penggajian, promosi dan kebijakan lainnya yang berkaitan dengan kepentingan mereka yang diputuskan organisasi. Namun hal tersebut tidak diimbangi dengan informasi yang memadai yang dimiliki mereka anggota organisasi.

Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme dan juga komitmen terhadap bidang yang

ditekuninya. Komitmen organisasi merupakan faktor yang penting dalam menjelaskan tentang ilmu perilaku dan pengelolaan pada organisasi yang berkaitan dengan hubungan individu dengan organisasi, komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki bagi karyawan terhadap organisasi.

Komitmen organisasi pada karyawan terbentuk karena adanya keadilan yang diberikan perusahaan. Partisipasi dalam melakukan alokasi sumber daya organisasi salah satu cara yang dianggap adil bagi karyawan. Hal ini dapat membentuk sikap dan perilaku karyawan yang diinginkan seperti rasa puas akan hasil keputusan dan komitmen dalam bekerja.

Menurut Ristianar dan Haryanti (2011) apabila karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang ia lakukan maka karyawan akan memiliki komitmen terhadap organisasi, kepuasan karyawan yang dapat menimbulkan komitmen terhadap organisasi dapat ditunjukkan dengan adanya berupa gaji, adanya kesempatan untuk promosi bagi karyawan membuat karyawan lebih dihargai, dukungan dan perhatian dari atasan kepada karyawan.

Dari berbagai kejadian dan fenomena yang terjadi, berdasarkan jurnal Tjahjono, Majang & Paramitasari (2015) yang berjudul “*Career Perception at the Republic Indonesian Police Organization Impact of the Distributive Fairness, Procedural Fairness and Career Satisfaction on Affective Commitment*” dan penelitian Tjahjono, Fauziah & Palupi (2017) yang berjudul “*The Effect Of CEO Ethical Leadership And Supervisor Ethical leadership Towards Organizational Commitment With Organizational Trust And Supervisor Trust As Mediators*”, penulis ingin menguji Mediasi Kepuasan Kerja dalam Hubungan Keadilan Distributif dan Kepemimpinan Etis terhadap Komitmen Organisasional Pada RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka permasalahan yang diangkat pada penelitian ini adalah:

1. Apakah keadilan distributif berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat pada RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta?

2. Apakah kepemimpinan etis berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat pada RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen perawat pada RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta?
4. Apakah keadilan distributif berpengaruh terhadap komitmen perawat pada RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta?
5. Apakah kepemimpinan etis berpengaruh terhadap komitmen perawat pada RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta?
6. Apakah keadilan distributif berpengaruh terhadap komitmen perawat pada RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta melalui kepuasan kerja?
7. Apakah kepemimpinan etis berpengaruh terhadap komitmen karyawan pada RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta melalui kepuasan kerja?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk memperoleh bukti empiris pengaruh keadilan distributif terhadap kepuasan kerja perawat pada RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.
2. Untuk memperoleh bukti empiris pengaruh kepemimpinan etis terhadap kepuasan kerja perawat pada RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.
3. Untuk memperoleh bukti empiris pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen perawat pada RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.
4. Untuk memperoleh bukti empiris pengaruh keadilan distributif terhadap komitmen perawat pada RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.
5. Untuk memperoleh bukti empiris pengaruh kepemimpinan etis terhadap komitmen perawat pada RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.
6. Untuk memperoleh bukti empiris pengaruh keadilan distributif terhadap komitmen perawat pada RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta melalui kepuasan kerja .

7. Untuk memperoleh bukti empiris pengaruh kepemimpinan etis terhadap komitmen perawat pada RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta melalui kepuasan kerja.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Dengan penelitian ini diharapkan penulis dapat menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama ini dan juga dijadikan untuk pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya terhadap sumber daya manusia.

2. Bagi Perusahaan

Dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan saran serta pemikiran yang bermanfaat bagi Kepala RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta dalam mengambil kebijakan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen perawat.