

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor terpenting dalam perusahaan yang dapat menentukan tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia mempunyai nilai strategis khusus bagi organisasi. Sumber daya manusia menjadi kompetensi inti dengan cara menarik dan menjaga kemampuan profesional karyawan sehingga dapat memberi kontribusi terhadap keunggulan kompetitif organisasi Loka, Sumadja, & Resmi (2017). Keefektifan dan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan tergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusia yang ada pada organisasi atau perusahaan tersebut. Sumber dari tingkat kreatifitas, inovasi, dan produktivitas karyawan adalah tingkat kepuasan kerja karyawan (Putu, Indrayani, & Suwandana (2016). Menurut Lilianti (2018) kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya (Rahyuda & Riana 2014)

Berdasarkan berita yang ditulis *platform* “JobStreet” oleh (Antara, 2021) yang juga mengutip dari sumber laman Cantika.com menyatakan bahwa sebanyak 33% pekerja yang mengikuti survei merasa tak lagi bahagia dengan situasi kerjanya. Meski bukan mayoritas, tapi salah satu faktor yang mempengaruhi ketidakpuasan itu adalah kebijakan dari perusahaan. Begitu juga dengan berita yang ditulis pada laman JobStreet.com (2022) yang melakukan survey kepada 17,623 koresponden pada awal bulan Oktober

tentang kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Dari hasil survei tersebut menunjukkan bahwa 73% karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya dikarenakan beberapa faktor, dengan 53% karyawan yang mengaku memiliki atasan dengan gaya kepemimpinan militer (bangga pada pangkat dan jabatan untuk menggerakkan bawahan), paternalis (tidak pernah memberikan kesempatan pada bawahan untuk mengembangkan daya kreatifitasnya) dan laissez faire (membiarkan bawahannya bekerja semaunya, jabatan hanya sebagai simbol dan tidak pernah mau tahu).

Oleh karena itu peneliti tertarik melakukan penelitian di PT Kereta *Commuter* Indonesia yang merupakan salah satu perusahaan transportasi darat yang cukup besar dan berpengaruh didunia transportasi. Peneliti ingin melihat apakah keadilan organisasional memiliki hubungan terhadap kepuasan kerja dilihat dari keefektifan dan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan tergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusia yang ada pada organisasi atau perusahaan tersebut. Dimana sumber dari tingkat kreatifitas, inovasi, dan produktivitas karyawan berasal dari kepuasan kerja karyawan.

Dari hasil pengamatan pada fenomena yang terjadi peneliti melakukan survey lapangan untuk melihat apakah keadilan yang dirasakan karyawan berhubungan dengan puasan kerja yang dirasakan permasalahan di PT. Kereta *Commuter* Indonesia, melalui teknik wawancara yang dilakukan kepada 20 orang karyawan. Hasil survey menyatakan bahwa 25% karyawan ketidakadilan yang diakibatkan oleh keputusan organisasi, 45% lainnya setiap orang berharap dapat diterima dan dihargai oleh organisasi, namun belum maksimal didapatkan menurut pendapat karyawan. Selanjutnya 30% karyawan menyatakan bahwa masalah yang sering timbul adalah masalah- masalah kenyamanan ditempat mereka kerja seperti fasilitas yang masih kurang memadai. Yang berarti keadilan di PT, Kereta *Commuter* Indonesia berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Karyawan yang bekerja pada organisasi dibidang transportasi biasanya bekerja *full time*. Beberapa pelayanan transportasi menyediakan layanan hingga 24 jam non stop, dengan demikian ada pegawai yang menginap ditempat mereka bekerja. Fasilitas yang memadai akan memberikan rasa nyaman pada karyawan tersebut, namun ada beberapa yang tidak memenuhi standar seperti tempat tidur yang tidak memadai dengan tempat istirahat wanita dan laki-laki tidak dipisah serta hanya tersedia beberapa tempat tidur yang digunakan bersama, loker tempat menyimpan barang juga tidak disediakan oleh perusahaan sehingga barang barang karyawan diletakan begitu saja diruang istirahat, Menurut Colquitt, LePine, & Wesson, (2009). Bahwa keadilan organisasional adalah persepsi adil dari seseorang terhadap keputusan yang diambil oleh atasannya. Karyawan juga mengeluhkan tempat makan atau kantin untuk karyawan jugatidak tersedia sehingga karyawan harus keluar dari tempat kerja untuk membeli makan, belum lagi beberapa pekerjaan yang mereka lakukan terkadang diluar dari *jobdesc* mereka, keluhan yang mereka suarakan terkadang tidak ditindak lanjuti dengan cepat oleh organisasi bahkan ada yang tidak didengar, hal ini menyebabkan rasa tidak nyaman, rasa ketidakadilan, dan rasa bosan pada karyawan. Gibson *et al.* (2012) mendefinisikan keadilan organisasional sebagai suatu tingkat di mana seorang individu merasa diperlakukan sama di organisasi tempat dia bekerja. Keadilan distributif berkaitan dengan adanya hubungan dengankepuasan para karyawan dengan gaji, promosi, penilaian kinerja, dan komitmen organisasi (Wandira, 2019).

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan yaitu keadilan organisasional Kristanto, (2015). Begitu juga dengan pendapat dari Susanto, (2020) karyawan yang diperlakukan secara adil akan menimbulkan rasa puas kepada karyawan dan memberikan perasaan positif dalam mengejakan pekerjaannya dengan baik, memiliki motivasi yang tinggi, produktif dan tetap bersama organisasi dalam jangka waktu yang lebih. Karyawan yang tidak puas menimbulkan unjuk rasa, tingkat keluar masuk kerja menjadi tinggi, sering tidak masuk kerja, enggan belajar *jobdesc* yang telah ditentukan oleh perusahaan, memiliki motivasi yang rendah, mudah lelah dan bosan, mengeluh saat diberi perintah dan pekerjaan, melalaikan bagian dari tanggung jawab, dan tidak peduli dengan lingkungan.

Perasaan dan tindakan negatif serta kecenderungan untuk mengerjakan pekerjaan secara tidak maksimal ini akan berpengaruh terhadap eksistensi dari suatu organisasi tersebut. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan yaitu, keadilan organisasional.

Penelitian yang dilakukan oleh Loka et al., (2017) menunjukkan bahwa keadilan organisasi yang dirasakan oleh karyawan tidak mempengaruhi kepuasan kerja mereka. Ramadhani, (2012) menyatakan bahwa keadilan interaksional merupakan individu tentang tingkat sampai dimana seorang karyawan diperlakukan dengan penuh martabat, perhatian, dan rasa hormat.

Penelitian yang dilakukan oleh Agustini & Subudi (2018) diperoleh simpulan bahwa keadilan organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni & Puspitadewi (2019) menyebutkan bahwa motivator terpenting dalam suatu lingkungan pekerjaan adalah keadilan organisasional. Keadilan organisasional sebagai suatu tingkat di mana seorang individu merasa diperlakukan sama di organisasi tempat dia bekerja. Dari beberapa riset yang menguji tentang keadilan organisasional, terdapat tiga komponen yang dikaji yaitu keadilan distributif, prosedural, dan interaksional (Kristanto, 2015).

Pada kehidupan kerja, sosial, ataupun keluarga, seseorang akan dilibatkan dengan perasaan emosional, baik negatif maupun positif. Sisi emosional positif yang dirasakan karyawan, dikonseptualisasikan ke dalam berbagai konstruksi, yang paling banyak mendapat perhatian adalah kepuasan kerja.

Penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh hubungan keadilan organisasional terhadap kepuasan kerja pada PT. Kereta *Commuter* Indonesia yang bergerak pada bidang transportasi, perusahaan tersebut berada di Jakarta Pusat, Ibu kota Jakarta. Perusahaan transportasi memiliki karakter kreatif, inovatif, teknologi, dan karya.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Untuk merumuskan masalah, peneliti memperkuat perumusan berdasarkan beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu:

Pada penelitian yang dilakukan oleh Agustini & Subudi (2018) yang berjudul “Analisis Pengaruh Keadilan Organisasional (Distributif, Prosedural dan Interaksional) terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* di Bento Group” menyatakan bahwa keadilan organisasional secara parsial tidak terlalu berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan, keterbatasan dalam penelitian ini adalah waktu penelitian yang terbatas dari para responden tidak punya cukup waktu dan sedang memiliki kesibukan dengan agenda perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sarijana (2017) yang berjudul “Pengaruh Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, dan Keadilan Interaksional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 7 Madiun” menyatakan bahwa keadilan interaksional adalah suatu variabel penting yang berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan, keterbatasan penelitian sebagai acuan penelitian selanjutnya untuk mendalami serta memahami bagaimana kondisi sektor penelitian dilakukan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sari (2019) yang berjudul “Pengaruh Persepsi Dukungan Keadilan Organisasi Dan Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja” menyimpulkan bahwa terdapat hubungan antara keadilan organisasional dengan kepuasan kerja, namun keterbatasan dalam penelitian ini adalah dalam pengumpulan data disertai dengan wawancara dan observasi secara langsung yang kurang karena data yang didapat dari para responden kurang akurat, komprehensif dan mendalam.

Penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni & Puspitadewi (2019) yang berjudul “Peran kepuasan kerja terhadap kinerja pada guru pegawai negeri sipil (PNS) di Yogyakarta” dengan berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Gunawan (2022) pada penelitian yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan yang Didimensi Oleh Kepuasan Karyawan Pada Karyawan PT Amanah Bersama Bekah” menyatakan bahwa Pelatihan memiliki pengaruh yang bersifat positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Nabilah (2017) dalam jurnal penelitian yang berjudul “Pengaruh Keadilan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT PLN (persero) Sektor Pembangkitan Minahasa, menyatakan bahwa keadilan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Minahasa.

Penelitian yang dilakukan oleh Dewantara & Wulanyani (2019) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Keadilan Organisasional Pada Karyawan Hotel Swasta X Di Bali” dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara kepuasan kerja dengan keadilan organisasional, keterbatasan penelitian dalam proses adaptasi alat ukur dan kurangnya keterlibatan seseorang dengan kompetensi di bidang pengalih bahasaan khususnya orang yang memahami bahasa Inggris ilmiah.

Berdasarkan penelitian terdahulu diatas bahwa keadilan organisasional memiliki hubungan positif terhadap kepuasan kerja, namun terdapat Gap riset menyatakan adanya perbedaan nilai signifikansi antara keadilan organisasional dengan kepuasan kerja dengan hasil yang sangat tinggi, sedang, dan rendah. Berdasarkan perbedaan nilai korelasi pengaruh, informasi, dan data empiris pada latar belakang dan juga diperkuat dengan keterbatasan penelitian terdahulu, dengan menggunakan subjek yang berbeda maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada Hubungan Keadilan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Kereta *Commuter* Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Hubungan Antara Keadilan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Kereta *Commuter* Indonesia?

1.4 Manfaat Penelitian

Dalam kajian ini mempunyai dua jenis manfaat penelitian, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Bagi penulis selanjutnya diharapkan mendapatkan ilmu dan pengetahuan baru, terutama mengenai keadilan organisasional dan kepuasan kerja pegawai. Diharapkan penelitian ini juga dapat menjadi data pendukung untuk memperkaya dan khasanah ilmu pengetahuan penelitian ilmiah di bidang Psikologi Industri dan Organisasi (PIO) khususnya pada manajemen sumber daya manusia. Menambah pengetahuan dan memperkaya literatur untuk penelitian selanjutnya agar dapat menjadi acuan dalam mencari informasi tentang pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan di perusahaan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini secara praktis diharapkan dapat digunakan sebagai sumbangan informasi bagi dunia akademisi khususnya dilingkungan Universitas Bhayangkara Jakarta Raya mengenai peranan PT. KCI dalam kepuasan karyawannya. Untuk lembaga tempat penelitian ini semoga dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang terkait, antara lain :

- a. Bagi PT. Kereta *Commuter* Indonesia, Dengan melakukan penelitian ini dapat mengetahui apakah karyawan yang bekerja sudah mendapatkan kepuasan kerja dari suatu keadilan organisasional, sehingga kedepannya PT. Kereta *Commuter* Indonesia dapat menjadi lebih baik lagi dengan melihat hubungan antara keadilan organisasional terhadap kepuasan kerja pada karyawannya.
- b. Bagi almamater Universitas Bhayangkara Jakarta Raya semoga menjadi bahan referensi dan bahan informasi bagi yang memerlukan dalam penelitian selanjutnya dan dapat dijadikan sebagai tambahan referensi perpustakaan di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.