

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu elemen penting yang memiliki dampak langsung terhadap pertumbuhan dan kinerja perusahaan atau organisasi adalah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Hal ini dikarenakan SDM memegang peranan penting dalam dunia bisnis yang saat ini penuh dengan persaingan (Basuki, 2023). Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia bukan hanya merupakan pilihan strategis, melainkan juga suatu keharusan yang fundamental. Ochieng (2023) merumuskan manajemen sumber daya manusia sebagai *“Human Resource Management (HRM) is a strategic approach to managing an organization’s workforce, recognizing employees as vital assets contributing to organizational goals”*.

Pernyataan tersebut dapat diterjemahkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) didefinisikan sebagai pendekatan yang strategis dalam mengelola tenaga kerja suatu organisasi dengan menganggap karyawan sebagai aset yang penting yang ikut berkontribusi terhadap tujuan organisasi perusahaan. Berdasarkan hal itu, perusahaan harus ingat bahwa setiap karyawan adalah individu dengan nilai lebih, bukan hanya mesin dan sumber daya perusahaan.

Seperti yang telah dikatakan sebelumnya oleh Rosalina et al. (2024) karyawan merupakan salah satu aset paling krusial bagi suatu organisasi perusahaan, kehadiran mereka sangat penting sehingga perusahaan harus mengelola

sumber daya manusianya secara efektif untuk memaksimalkan keberhasilan organisasi.

Organisasi perusahaan merupakan suatu sistem yang terdiri dari sejumlah tindakan yang dilakukan oleh sekelompok orang secara teratur dan berulang-ulang untuk mencapai tujuan bersama. Organisasi perusahaan memerlukan bantuan sumber daya terbaik, seperti administrasi finansial, sumber daya manusia, dan material untuk mencapai tujuan ini (Priambudi & Helmy, 2023).

Penelitian ini dilakukan di Matahari Grosir AE Group, yang berlokasi di Tarumajaya, Kabupaten Bekasi. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 2000 dan telah berkecimpung dalam kurun waktu kurang lebih selama 24 tahun dan bergerak pada bidang produksi keripik dengan bahan baku umbi-umbian seperti singkong, talas, dan kentang. Perusahaan ini tidak hanya berfokus pada produksi, tetapi juga berperan sebagai agen distributor yang menyediakan berbagai camilan, baik untuk penjualan ecer maupun grosir. Matahari Grosir AE Group berkomitmen terhadap kualitas dan inovasi, dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan konsumen akan camilan yang lezat dan berkualitas. Selain itu, perusahaan berusaha untuk memperluas jangkauan pasarnya, memberikan layanan terbaik kepada mitra bisnis, dan berkontribusi pada perekonomian lokal.

Tingkat kinerja dan kepuasan kerja yang tinggi dari sumber daya manusia dapat membantu organisasi mencapai tujuannya. Karena kepuasan kerja telah terbukti memberikan keuntungan besar bagi individu dan bisnis, setiap karyawan ingin merasa puas dengan pekerjaan mereka (Lopang et al., 2023). Oleh karena itu, kepuasan kerja karyawan perlu diperhatikan dalam upaya peningkatan mutu SDM.

Konsep kepuasan kerja diartikan sebagai sikap atau pola pikir positif yang dimiliki oleh seorang karyawan, yang meliputi berbagai emosi dan tindakan yang berkaitan dengan tugasnya (Saputra, 2022).

Hasil observasi yang dilakukan di Matahari Grosir AE Group tarumajaya pada tanggal 13 Desember 2024 menunjukkan adanya ketidakpuasan di beberapa kalangan karyawan. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor yang diidentifikasi termasuk perhatian atasan yang tidak merata, keterbatasan ruang kerja dan ruang istirahat, serta fasilitas yang dianggap kurang memadai. Selain itu, jawaban dari pertanyaan tertulis yang peneliti ajukan kepada 15 karyawan menunjukkan:

Tabel 1. 1 Tabel Pernyataan Tertulis Mengenai Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban		Persentase	Responden
		Iya	Tidak		
1	Apakah Anda merasa senang dengan tugas yang Anda jalankan diperusahaan ini?	6	9	40%	15
2	Apakah Anda merasa nyaman bekerja sama dengan rekan kerja Anda?	8	7	53,33%	15
3	Apakah Anda merasa perusahaan ini memberikan gaji yang sesuai dengan apa yang Anda kerjakan di sini?	4	11	26,66%	15
4	Apakah Anda merasa atasan Anda mendukung Anda dalam pekerjaan?	6	9	40%	15
5	Apakah Anda merasa fasilitas yang tersedia memadai untuk membantu pekerjaan Anda?	6	9	40%	15
6	Apakah Anda merasa pekerjaan Anda memberi Anda rasa kebanggaan?	7	8	46,66%	15
7	Apakah Anda merasa pekerjaan ini memberikan Anda rasa pencapaian pribadi yang memuaskan?	5	10	33,33%	15

Sumber: Penulis, 2024

Tabel 1.1 tersebut menunjukkan bahwa hanya 40% karyawan yang menjadi responden merasa senang dengan tugas yang mereka kerjakan, sedangkan 60% responden merasa tidak senang. Sebanyak 53,33% responden merasa nyaman bekerja sama dengan rekan kerjanya dan sekitar 40% nya menyatakan tidak nyaman. Kemudian, hanya 26,66% responden yang menyatakan bahwa mereka merasakan kesesuaian gaji mereka dengan kerjaan yang dilakukan, sedangkan sebanyak sekitar 73% mereka menyatakan bahwa perusahaan tidak memberikan gaji yang sesuai dengan pekerjaan mereka. Mengenai dukungan atasan, 40% mereka merasa didukung dalam pekerjaan mereka, sedangkan 60% nya tidak merasa didukung. Dalam hal fasilitas, 40% merasakan bahwa fasilitas yang tersedia memadai dan sedangkan 60% responden merasa fasilitas yang tersedia tidak memadai untuk membantu pekerjaan mereka. ada sebanyak 53,33% merasa bahwa pekerjaan mereka tidak memberi rasa kebanggaan. Selanjutnya, sebanyak 46,66% merasa bahwa pekerjaan ini memberikan rasa pencapaian pribadi yang memuaskan, sedangkan sebanyak sekitar 53% nya merasakan tidak memberikan pencapaian pribadi yang memuaskan.

Motivasi karyawan merupakan salah satu komponen yang berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi selain kepuasan kerja. Oleh karena itu, perusahaan harus mempertimbangkan tingkat motivasi yang dimiliki karyawan selain kepuasan mereka terhadap pekerjaan. Seperti yang telah dikutip oleh Jufrizen & Sitorus (2021) motivasi dapat diartikan sebagai kumpulan kebutuhan dan nilai-nilai yang memacu seseorang untuk bertindak melakukan sesuatu dengan dorongan yang

mengarah pada pencapaian tujuan atau aspirasi baik untuk kepentingan pribadi maupun demi mewujudkan visi dan misi organisasi perusahaan.

Sebagai manusia biasa, karyawan juga dapat mengalami penurunan kinerja dan menjadi kurang produktif, yang salah satu penyebabnya adalah kurangnya motivasi yang diberikan (Abbas, 2023). Seperti yang telah dikatakan juga oleh Esisuarni et al. (2024) motivasi memiliki peran yang sangat krusial bagi suatu organisasi perusahaan karena motivasi dapat berfungsi sebagai penggerak utama yang mendorong individu untuk melaksanakan tugas mereka dengan optimal.

Berdasarkan hasil observasi pertama yang dilakukan pada tanggal 16 Oktober 2024 ditemukan beberapa kendala di perusahaan, seperti fasilitas yang kurang memadai, tidak adanya ruang istirahat khusus untuk karyawan, beberapa karyawan yang tidak melaksanakan perintah atasan dengan konsisten, beberapa karyawan menunda-nunda pekerjaan mereka, dan kadang-kadang mereka bahkan datang terlambat setelah jam istirahat. Pihak manajemen juga mengonfirmasi bahwa fasilitas yang tersedia saat ini memang belum mencukupi, seperti belum adanya penggunaan mesin kasir, pendataan *input* dan *output* barang yang masih dilakukan secara manual, serta keterbatasan ruang untuk menyediakan tempat istirahat bagi karyawan. Selain itu, masalah keterlambatan karyawan setelah jam istirahat juga masih sering terjadi.

Untuk memotivasi dan mendorong karyawan agar bekerja lebih efektif dan efisien, pimpinan perusahaan perlu lebih memperhatikan hal ini. Langkah-langkah juga harus diambil untuk melengkapi fasilitas yang ada saat ini dan mengatasi kendala sumber daya manusia. Para pemimpin bisa mengoptimalkan motivasi

karyawan dan mencapai tujuan organisasi yang pada akhirnya akan menghasilkan peningkatan kepuasan kerja. Hasil wawancara 16 Oktober 2024 dengan sejumlah karyawan Matahari Grosir AE Group menunjukkan:

Tabel 1. 2 Hasil Wawancara Mengenai Motivasi Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban		Persentase	Responden
		Iya	Tidak		
1	Apakah Anda pernah menunda-nunda dalam melakukan pekerjaan?	10	5	66,66%	15
2	Apakah Anda merasa nyaman dengan kondisi kerja Anda?	9	6	60%	15
3	Apakah Anda memiliki kesempatan untuk belajar hal baru di tempat kerja?	2	13	13,33%	15
4	Apakah Anda merasa bahwa rekan kerja Anda saling mendukung?	10	5	66,66%	15
5	Apakah Anda merasa termotivasi untuk bekerja di tempat ini?	7	8	46,66%	15

Sumber: Penulis, 2024

Berdasarkan pada tabel 1.2 tersebut menunjukkan sebanyak 66,66% karyawan responden mengakui pernah menunda-nunda pekerjaan, sementara 33,34% menyatakan tidak pernah. 60% responden karyawan merasa nyaman dengan kondisi kerja mereka, sedangkan 40% merasakan kurang nyaman. Hanya 13,33% responden yang merasakan memiliki kesempatan untuk belajar hal baru di tempat kerja, sementara sebanyak 86,67% menyatakan tidak memiliki kesempatan tersebut. sebanyak 66,66% responden mereka merasa bahwa rekan kerja mereka saling mendukung, sementara 33,34% merasakan sebaliknya. Terakhir, sebanyak 46,66% responden menyatakan mereka termotivasi untuk bekerja di tempat ini dan sedangkan 53,34% merasakan kurang termotivasi.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan pada tanggal 16 Oktober 2024 dengan beberapa karyawan Matahari Grosir AE Group Tarumajaya terungkap keluhan terkait keadilan organisasi dan beban kerja yang mereka rasakan. Karyawan mengatakan bahwa gaji mereka tidak sesuai dengan jumlah pekerjaan yang harus mereka lakukan, serta ada ketidakadilan dalam perlakuan di lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap keadilan organisasi dalam organisasi dapat memengaruhi kepuasan mereka dalam bekerja.

Keadilan organisasi (*Organizational Justice*) merujuk pada cara atasan memperlakukan karyawan secara adil berdasarkan kinerja yang telah ditunjukkan yang melibatkan penilaian dan pemberian penghargaan yang setimpal dengan kontribusi karyawan, serta menunjukkan bagaimana sikap atasan bersikap objektif dan adil dalam memberikan imbalan atau pengakuan (Karlinda et al., 2022). Dessler (Pasaribu, 2023) berpendapat bahwa setiap karyawan menginginkan perlakuan yang adil di lingkungan kerja yang mencakup penerapan prosedur yang adil sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan, Bab III Pasal (Ayat) 6, “setiap pekerja/buruh berhak untuk memperoleh perlakuan yang adil dan tanpa diskriminasi di dalam perusahaan.” Keadaan ini menegaskan bahwasannya perusahaan harus memberi kesempatan yang sama tanpa adanya perlakuan yang berbeda yang dapat menyebabkan timbulnya diskriminasi.

Tabel di bawah ini menyajikan hasil wawancara karyawan Matahari Grosir AE Group Tarumajaya pada tanggal 16 Oktober 2024 mengenai keadilan organisasi:

Tabel 1. 3 Hasil Wawancara Mengenai Keadilan Organisasi

No	Pertanyaan	Jawaban		Persentase	Responden
		Iya	Tidak		
1	Apakah Anda merasa perlakuan di tempat kerja ini adil?	6	9	40%	15
2	Apakah Anda merasa dihargai oleh atasan atas kontribusi yang Anda lakukan?	4	11	26,66%	15
3	Apakah Anda merasa bahwa semua karyawan diperlakukan sama dalam hal pembagian tugas?	4	11	26,66%	15
4	Apakah Anda percaya bahwa keadilan berpengaruh pada motivasi?	8	7	53,33%	15
5	Apakah Anda pernah mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan ini karena merasa tidak adil?	9	6	60%	15
6	Apakah Anda merasa bahwa beban kerja yang anda rasakan ini seimbang dengan rekan lainnya?	6	9	40%	15

Sumber: Penulis, 2024

Berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan hanya 40% karyawan yang merasa bahwa perlakuan di tempat kerja adil, sementara 60% merasa tidak adil. Sebanyak 26,66% karyawan merasa dihargai oleh atasan atas kontribusi yang mereka lakukan, sedangkan 73,34% merasa tidak dihargai. 26,66% karyawan merasa bahwa semua karyawan diperlakukan sama dalam pembagian tugas, sementara 73,34% merasa tidak demikian. 53,33% karyawan percaya bahwa keadilan berpengaruh terhadap motivasi mereka, sedangkan 46,66% tidak merasa demikian. 60% karyawan pernah mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan karena merasa diperlakukan tidak adil, sedangkan 40% tidak pernah berpikir demikian. 40% karyawan merasa beban kerja mereka seimbang dengan rekan kerja lainnya, sementara 60% merasa beban kerja mereka tidak seimbang. Hal ini menunjukkan

bahwa persepsi karyawan terhadap keadilan organisasi dalam organisasi dapat memengaruhi kepuasan mereka dalam bekerja.

Selain faktor keadilan organisasi terdapat juga faktor lain, yaitu beban kerja (*workload*). Menurut Steffany & Hikmah (2023) beban kerja mengacu pada sejumlah tugas atau aktivitas atau aktivitas kegiatan yang diberikan kepada karyawan dan menjadi kewajiban mereka untuk diselesaikan dalam kurung waktu atau periode yang telah disepakati sebelumnya.

Menurut Sholihah & Rizal (2024) salah satu menjadi faktor utama yang menyebabkan beban kerja berlebihan adalah ketidak efektifan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Oleh karena itu, perusahaan perlu menghindari situasi di mana terdapat ketidakseimbangan antara jumlah karyawan dan jumlah pekerjaan, atau di mana terdapat terlalu banyak karyawan dan tugas terlalu rendah (Alqorrib et al., 2023).

Beban kerja yaitu banyaknya tugas yang perlu dituntaskan oleh seseorang dalam sebuah jabatan dalam suatu organisasi, sebagaimana ditetapkan dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 12 Tahun 2008. Beban kerja diperoleh dengan cara mengalikan jumlah pekerjaan dengan standar waktu. Namun permasalahan yang sering muncul adalah terdapat tingginya beban kerja yang di mana karyawan sering mengalami tambahan tugas atau pelimpahan pekerjaan, sehingga beban kerja mereka semakin meningkat Qurniyati et al., (2023). Maka, motivasi kerja menjadi hal yang krusial dikarenakan dapat berfungsi sebagai dorongan bagi karyawan untuk menjalankan tanggung jawab mereka dengan baik dan mencapai hasil terbaik untuk perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan Di Matahari Grosir AE Group Tarumajaya 16 dan 17 Oktober 2024 menunjukkan bahwa tugas tanggung jawab yang harus dikerjakan oleh karyawan cukup banyak terutama di bidang *packing*. Tugas-tugas tersebut meliputi *packing*, menata barang, siapin pesanan, memastikan area sekitar tetap bersih, dan terkadang juga menjadi kasir. Akibatnya, hasil yang dikerjakannya kurang maksimal, seperti ada kesalahan dalam siapin pesanan dan menata barang dengan seadanya. Dan hasil dari wawancara yang dilakukan pada tanggal 16 Oktober 2024 dengan karyawan, menunjukkan:

Tabel 1. 4 Hasil Wawancara Mengenai Beban Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban		Persentase	Responden
		Iya	Tidak		
1	Apakah Anda merasa beban kerja yang diberikan sesuai dengan kapasitas Anda?	10	5	66,66%	15
2	Apakah lingkungan kerja Anda mendukung produktivitas Anda?	2	13	13,33%	15
3	Apakah Anda merasa gaji yang Anda terima sesuai dengan pekerjaan yang Anda lakukan?	5	10	33,33%	15
4	Apakah Anda merasa bonus atau insentif yang diberikan perusahaan mencerminkan kinerja Anda?	8	7	53,33%	15
5	Apakah Anda merasa hubungan Anda dengan rekan kerja berjalan dengan baik?	10	5	66,66%	15
6	Apakah Anda merasa perusahaan menyediakan ruang untuk beristirahat?	5	10	33,33%	15
7	Apakah Anda sering merasa kewalahan dengan tugas yang harus diselesaikan?	9	6	60%	15

Sumber: Penulis, 2024

Hasil tabel 1.4 menunjukkan, sebagian besar karyawan merasa bahwa tugas yang diberikan telah disesuaikan dengan kemampuan dan kapasitas mereka, dengan 66,66% karyawan mengungkapkan hal tersebut. Namun, 33,34% karyawan merasa

beban kerja mereka tidak sesuai dengan kapasitas yang dimiliki. Mengenai lingkungan kerja, hanya 13,33% karyawan yang merasa bahwa lingkungan kerja mereka mendukung produktivitas, sementara sebagian besar, yakni 86,67%, merasa bahwa lingkungan kerja tidak mendukung. Kemudian, sebanyak 33,33% karyawan menyatakan bahwa pendapatan atau gaji yang mereka peroleh di perusahaan ini sesuai dengan beban pekerjaan yang mereka jalankan, sementara 66,67% merasa bahwa gaji tersebut tidak sesuai. Sementara itu, 53,33% karyawan merasa bahwa bonus atau insentif yang diberikan perusahaan mencerminkan kinerja mereka, namun 46,67% merasa sebaliknya. 66,66% yakin mereka rukun dengan rekan kerja mereka. namun 33,34% merasa ada masalah dalam hal tersebut. Terkait fasilitas, 33,33% karyawan merasa bahwa perusahaan menyediakan ruang untuk beristirahat, namun mayoritas (66,67%) merasa bahwa fasilitas tersebut tidak memadai. Terakhir, 60% karyawan sering merasa kewalahan dengan tugas yang harus diselesaikan, sementara 40% tidak merasa demikian.

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara yang dilaksanakan pada tanggal 16 dan 17 Oktober 2024, serta observasi lanjutan dan jawaban dari pertanyaan tertulis pada tanggal 12 dan 17 Desember 2024 dapat disimpulkan bahwa masih terdapat ketidakpuasan di kalangan karyawan Matahari Grosir AE Group Tarumajaya terkait dengan pekerjaan mereka serta rendahnya motivasi kerja yang disebabkan oleh ketidakadilan dalam perlakuan di tempat kerja, dukungan atasan yang tidak merata, gaji yang tidak sebanding dengan beban kerja, serta keterbatasan fasilitas dan ruang kerja yang memadai. Oleh karena itu, motivasi kerja berfungsi dalam penelitian ini sebagai variabel intervening atau perantara

yang menghubungkan beban kerja, keadilan organisasi, dan kepuasan kerja karyawan.

Banyak penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwasanya keadilan organisasi mempengaruhi kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Misalnya saja penelitian yang dijalankan oleh Nuryadi et al. (2020) membuktikan bahwasannya keadilan organisasi mempunyai dampak positif pada kepuasan kerja. Hal yang serupa juga diketahui dalam riset Anugrah et al. (2024) membuktikan bahwasannya kepuasan kerja dan keadilan organisasi mempunyai hubungan yang baik dan signifikan. Relevan dengan temuan ini, penelitian oleh Rawang et al. (2022) menekankan bagaimana elemen keadilan distributif, prosedural, dan interaksional baik secara terpisah maupun kolektif, memiliki efek menguntungkan pada kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian Ridha et al. (2021) dan Sari et al. (2021) mengemukakan bahwasanya keadilan organisasi mempunyai pengaruh pada motivasi kerja karyawan, artinya apabila keadilan organisasi dijalankan dengan lebih efektif maka motivasi akan meningkat dan apabila keadilan organisasi dijalankan dengan buruk maka motivasi akan menurun. Namun, hasil riset yang dijalankan oleh Bulut & Altungül (2022) dan Susanto et al. (2023) menemukan bahwasannya keadilan organisasi tidak memiliki dampak terhadap motivasi kerja.

Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan juga telah diteliti dalam sejumlah penelitian terdahulu. Seperti, hasil studi yang dijalankan oleh Putri et al. (2023) menunjukkan seberapa puas terhadap pekerjaan dipengaruhi oleh beban kerja. Hasil serupa telah ditemukan melalui penelitian yang dijalankan oleh

Astuti et al. (2022) dan Jasmin et al. (2023) dinyatakan bahwa kepuasan karyawan terhadap pekerjaan memiliki efek signifikan dan menguntungkan terhadap beban kerja. Namun, penelitian Hasyim (2020) menemukan bahwasannya kepuasan kerja dipengaruhi secara signifikan oleh beban kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Rusmiati et al. (2021) membuktikan relasi yang signifikan antara motivasi kerja dengan beban kerja. Keadaan ini relevan dengan Lubis et al. (2022) menunjukkan bahwa beban kerja, kepuasan kerja, dan stres kerja masing-masing mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja. Temuan studi yang dijalankan oleh Zahra (2021), Handayani et al. (2022) dan Putri et al. (2023) Hal ini juga membuktikan bagaimana beban kerja dapat memberikan pengaruh penting terhadap motivasi karyawan. Namun, penelitian dilaksanakan oleh Dumai et al. (2020) menunjukkan bahwasannya motivasi tidak berpengaruh pada beban kerja. Dan Sugiarti (2024) menyatakan bahwa beban kerja yang berat dipadu dengan suasana kerja yang kurang mendukung berdampak negatif terhadap motivasi kerja karyawan.

Hubungan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja juga telah diteliti sebelumnya, termasuk oleh Mirawati et al. (2022) membuktikan bagaimana motivasi kerja dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Penelitian Purwanto et al. (2023) juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh motivasi, sedangkan Prasetyo et al. (2022) mengemukakan bahwasannya kepuasan kerja dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh motivasi kerja karyawan.

Penelitian terdahulu membuktikan bahwasannya motivasi kerja berperan sebagai penghubung atau mediator antara kepuasan kerja karyawan dengan keadilan dalam organisasi. Seperti pada penelitian yang dilaksanakan oleh Siregar et al. (2020) membuktikan bahwasannya keadilan organisasi dapat meningkatkan komitmen pekerja terhadap pekerjaan dan kepuasan kerja mereka, yang keduanya pada gilirannya bisa mengoptimalkan motivasi di tempat kerja. Pratiwi & Dewi (2020) menyatakan bahwasanya keadilan organisasi mempunyai pengaruh baik terhadap motivasi kerja sehingga meningkatkan kepuasan kerja. Menurut penelitian tersebut, ada pula penelitian yang meneliti bagaimana motivasi kerja memediasi hubungan antara beban kerja dan kepuasan kerja. Widiastuti et al. (2022) Beban kerja memiliki dampak yang besar dan menguntungkan terhadap kepuasan kerja pekerja, dengan motivasi kerja bertindak sebagai variabel intermediet. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Hermingsih & Purwanti (2020) bahwa motivasi kerja tidak ada pengaruhnya terhadap cara beban kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Hal tersebut menunjukkan bahwa hasil penelitian sebelumnya bervariasi. Dengan demikian, keadilan organisasi dan beban kerja akan menjadi komponen utama kepuasan kerja karyawan dalam penelitian ini, dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Fokus penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana beban kerja karyawan dan pendapat tentang keadilan dalam organisasi bisa memengaruhi tingkat kepuasan kerja. Selain itu, penelitian ini akan mengeksplorasi cara motivasi kerja memengaruhi kekuatan atau kelemahan hubungan antara kedua variabel tersebut. Dengan demikian, peneliti ingin melakukan penelitian berjudul

“Meningkatkan Kepuasan Kerja pada Karyawan Matahari Grosir AE Group Tarumajaya Berdasarkan Analisis Pengaruh Keadilan Organisasi dan Beban Kerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel *Intervening*.”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan di atas, maka ditemukan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Keadilan Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan Matahari Grosir AE Group Tarumajaya?
2. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan Matahari Grosir AE Group Tarumajaya?
3. Apakah Keadilan Organisasi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja pada karyawan Matahari Grosir AE Group Tarumajaya?
4. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja pada karyawan Matahari Grosir AE Group Tarumajaya?
5. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan Matahari Grosir AE Group Tarumajaya?
6. Apakah Motivasi Kerja dapat berperan sebagai variabel *intervening* dalam pengaruh dari Keadilan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan Matahari Grosir AE Group Tarumajaya?

7. Apakah Motivasi Kerja dapat berperan sebagai variabel *intervening* dalam pengaruh dari Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan Matahari Grosir AE Group Tarumajaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Dengan mempertimbangkan dari rumusan masalah sebelumnya, tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidak adanya pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Matahari Grosir AE Group Tarumajaya.
2. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidak adanya pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Motivasi Kerja pada karyawan Matahari Grosir AE Group Tarumajaya.
3. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidak adanya pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Matahari Grosir AE Group Tarumajaya.
4. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidak adanya pengaruh Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja pada karyawan Matahari Grosir AE Group Tarumajaya.
5. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidak adanya pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja pada karyawan Matahari Grosir AE Group Tarumajaya.

6. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidak adanya peran Motivasi Kerja sebagai variabel *intervening* dalam pengaruh dari Keadilan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan Matahari Grosir AE Group Tarumajaya.
7. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidak adanya peran Motivasi Kerja sebagai variabel *intervening* dalam pengaruh dari Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan Matahari Grosir AE Group Tarumajaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian ini, peneliti berharap dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak tertentu, mengenai keadilan organisasi, beban kerja dan motivasi kerja. Adapun manfaat tersebut adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Adanya penelitian ini, perusahaan dapat mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan motivasi kerja dengan baik. Sehingga pihak manajemen dapat membuat kebijakan dan program yang lebih baik terkait dengan kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi Karyawan

Adanya penelitian ini, karyawan dapat memahami kepuasan dan motivasi kerja yang semestinya.

3. Bagi Peneliti

Studi ini diharapkan bisa memperluas pemahaman ilmu penulis mengenai keadilan organisasi (*organizational justice*) dan beban kerja (*workload*) terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel *intervening*.

1.5 Sistematika Penulisan

Dalam penulisan penelitian ini terdapat sistematika penulisan yang dapat mempermudah dalam mengetahui pembahasan skripsi ini. Sistematika penulisan penelitian ini sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bagian ini mencakup seputar latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bagian ini mencakup teoritis yang menjadi dasar topik penelitian dan menjadi dasar acuan penelitian yang terdiri dari landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini memuat desain penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, definisi operasional variabel dan skala pengukurannya, dan metode analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini memuat tentang hasil riset, analisis hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dan saran hasil dari studi yang telah dilaksanakan serta keterbatasan penelitian.

