

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Bagi setiap perusahaan, karyawan atau sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dan berpengaruh besar dalam menjalankan operasional perusahaan. Salah satu kegiatan yang penting bagi perusahaan adalah dengan mempelajari perilaku karyawan dalam organisasi, karena membina dan mempertahankan karyawan terutama karyawan-karyawan yang potensial, bukanlah hal yang mudah. Sama halnya dengan studi mengenai komitmen organisasional dan kepuasan kerja karyawan yang dapat berdampak pada kesetiaan karyawan untuk tetap bertahan pada perusahaan. Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme, dan komitmen terhadap bidang yang ditekuninya. Suatu komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatan dalam suatu organisasi (Hasmarini dan Yuniawan, 2008).

Komitmen organisasional erat kaitannya dengan keadilan yang dirasakan oleh karyawan yang bekerja di suatu perusahaan. Karyawan akan merasa diperlakukan dengan adil dan pantas, apabila pemberi kerja atau perusahaan memberikan hak-hak karyawan dengan semestinya. Di zaman globalisasi seperti ini, tidak mudah menemukan orang yang benar-benar memegang keadilan sebagai nilai kehidupan dan moralitas yang di junjung tinggi. Begitu banyak orang kaya di Indonesia tetapi sangat sedikit yang bersikap seperti Bill Gates, keluarga Ford, keluarga Rockefeller, dan lainnya yang rela memberikan sebagian kekayaannya untuk orang lain melalui program beasiswa, riset, dan pembangunan sosial lainnya. Bukan

dalam arti besarnya uang yang dimaksudkan di sini, tetapi dalam arti kemauan dan tindakan yang tulus (Faturachman, 1999). Penelitian Kramer dan Matthai (Tezi, 2002 dalam Zahra dan Mariatin 2012), menemukan bahwa kepercayaan organisasional adalah prediktor yang bermakna terhadap komitmen organisasi. Beberapa temuan memberikan bukti bahwa kepercayaan organisasi adalah elemen penting untuk kesuksesan organisasi seperti komitmen organisasi.

Keadilan organisasional digunakan untuk mengkategorikan dan menjelaskan pandangan serta perasaan pekerja tentang sikap mereka sendiri dan orang lain dalam organisasi. Hal itu dihubungkan dengan pemahaman mereka dalam menyatukan persepsi secara subyektif yang dihasilkan dari hasil keputusan yang diambil organisasi, termasuk prosedur dan proses yang digunakan untuk menuju pada keputusan-keputusan ini serta implementasinya. Beugre menyatakan keadilan organisasional memiliki 3 (tiga) dimensi, yaitu keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan intraksional (Ratnawati dan Amri, 2013). Keadilan organisasional, dalam hal ini keadilan distributif, mengembangkan teori dalam hubungan tiap aspek dan persepsi pekerja mengenai hasil keputusan yang diambil oleh organisasi serta tanggapan mereka pada bentuk dasar keadilan distributif ini (Thornhill dan Saunders, 2003, dalam Nugraheni dan Wijayanti, 2009).

Berbeda halnya dengan keadilan distributif, Cohen-Charash dan Spector (2001, dalam Hasmarini dan Yuniawan, 2008) menunjukkan bahwa persepsi yang lebih baik mengenai keadilan prosedural akan menghasilkan keluaran organisasi yang lebih baik seperti peningkatan komitmen organisasional, keinginan untuk tetap tinggal dalam organisasi, kinerja dalam pekerjaan, dan kepuasan kerja. Kesempatan untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan dapat meningkatkan persepsi

karyawan terhadap keadilan prosedural (Roberson, 2003, dalam Hasmarini dan Yuniawan, 2008).

Keadilan organisasional bila dijalankan dengan benar akan menghasilkan dampak baik bagi perusahaan dan kinerja karyawan. Keluaran positif seperti kepuasan kerja dan komitmen organisasional juga cukup sering di katakan dengan keadilan keadilan organisasional (dalam hal keadilan distributif dan keadilan prosedural) (Hasmarini dan Yuniawan, 2008). *Affective commitment describes how emotionally attached a person is to an object (e.g., the organizational) and is referred to as the “want to” part of commitment* (Hopkins dan Weathington, 2006). Komitmen afektif dipengaruhi secara tidak langsung oleh keadilan prosedural dan keadilan distributif yang . Komitmen afektif karyawan harus meningkatkan keadilan prosedural dan keadilan distributif dengan upaya peningkatan kepuasan kerja karyawan (Rifai, 2005 dalam Hasmarini dan Yuniawan, 2008).

Penelitian yang sebelumnya dilakukan Hopkins dan Weathington (2006) menunjukan adanya hubungan antara persepsi keadilan, kepercayaan dan perilaku karyawan. Berdasarkan penelitian tersebut, keadilan distributif dan keadilan prosedural ditemukan memiliki hubungan positif terhadap komitmen afektif, kepuasan organisasional dan kepercayaan. Disatu sisi, baik keadilan distributif mau pun keadilan prosedural, ditemukan memiliki hubungan yang negatif dengan keinginan untuk keluar. Berbeda dengan Hopkins dan Weathington (2006), hasil penelitian dari Hasmarini dan Yuniawan pada tahun 2008 di Indonesia, menunjukan bahwa keadilan prosedural terhadap komitmen afektif terbukti, akan tetapi pengaruhnya tidak signifikan atau tidak kuat. Sedangkan, keadilan distributif berpengaruh positif terhadap komitmen afektif serta memberikan pengaruh yang signifikan.

Berdasarkan dari uraian diatas, penelitian ini memutuskan untuk mengambil objek penelitian berupa para karyawan yang bekerja di bidang produksi di Surabaya. Para karyawan di bidang produksi pastinya telah merasakan keadilan distributif dan keadilan prosedural yang diterima dari pemberi kerja. Tujuan penelitian ini ingin mengetahui hubungan antara karyawan dengan pemberi kerjanya, terutama dalam pelaksanaan keadilan, tingkat kepercayaan serta komitmen afektif yang dialami. Dengan latar belakang diatas, maka penelitian ini diberi judul “PENGARUH KEADILAN DISTRIBUTIF DAN KEADILAN PROSEDURAL TERHADAP KOMITMEN AFFEKTIF KARYAWAN DENGAN KEPERCAYAAN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat diperoleh rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Keadilan Distributif berpengaruh terhadap Kepercayaan karyawan di Surabaya?
2. Apakah Keadilan Prosedural berpengaruh terhadap Kepercayaan karyawan di Surabaya?
3. Apakah Kepercayaan karyawan berpengaruh positif terhadap komitmen Afektif karyawan di Surabaya?
4. Apakah Kepercayaan memediasi pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural terhadap Komitmen Afektif karyawan di Surabaya?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka dapat diperoleh tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh langsung Keadilan Distributif terhadap kepercayaan karyawan di Surabaya.
2. Untuk menganalisis pengaruh langsung Keadilan Prosedural terhadap Kepercayaan karyawan di Surabaya.
3. Untuk menganalisis pengaruh positif Kepercayaan karyawan terhadap Komitmen Afektif karyawan di Surabaya.
4. Untuk menganalisis pengaruh mediasi Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural terhadap Komitmen Afektif karyawan di Surabaya.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pedoman bagi peneliti yang ingin meneliti topik yang sama yaitu Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, Komitmen Afektif dan Kepercayaan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengetahui pengaruh dari Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural terhadap Komitmen Afektif yang dimediasi melalui Kepercayaan.

1.5. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika yang digunakan dalam penyusunan karya ilmiah ini adalah sebagai berikut :

BAB 1 : PENDAHULUAN

Bab ini akan dibahas tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika skripsi.

BAB 2 : TINJAUAN KEPUSTAKAAN

Bab ini akan diuraikan tentang penelitian terdahulu, landasan teori, dan hipotesis penelitian.

BAB 3 : METODE PENELITIAN

Bab ini dijelaskan mengenai cara untuk melakukan kegiatan penelitian, antara lain: desain penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi, sampel, teknik pengambilan sampel, teknik analisis data, dan prosedur pengujian hipotesis.

BAB 4 : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang gambaran umum, tampilan data yang didapat dari hasil penelitian, analisis dan pembahasan, pengujian hipotesis serta pembahasan hasil penelitian.

BAB 5 : SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang simpulan-simpulan dari uraian-uraian secara keseluruhan dengan menyertakan saran-saran yang dianggap perlu.