

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi ini, setiap perusahaan berusaha meningkatkan serta mengembangkan perusahaan, seiring hal itu dunia usaha dan organisasi di Indonesia pun semakin berkembang. Sumber daya manusia dibandang sebagai aset perusahaan yang penting, karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam tiap organisasi. Cascio (1987) menegaskan bahwa manusia adalah sumber daya yang sangat penting dalam organisasi, oleh karena itu, aspek-aspek keadilan dan kepuasan kerja dalam kehidupan organisasi merupakan bentuk reaksi sumber daya manusia yang berhubungan dengan penilaian tentang kewajaran dan kelayakan yang terdapat dalam kehidupan organisasi.

Keadilan organisasional merujuk pada dua bagian keadilan yaitu keadilan distributif dan keadilan prosedural. Keadilan distributif dipersepsikan sebagai sumber daya dan penghargaan distribusikan di seluruh organisasi contoh karyawan membuat pertimbangan mengenai jumlah kenaikan gaji mereka. Selain itu keadilan prosedural juga dipersepsikan mengenai proses yang digunakan oleh organisasi untuk tiba pada keputusan contohnya siapa yang menerima promosi.

Kepuasan kerja penting bagi karyawan maupun bagi perusahaan oleh karena itu, variabel ini menarik perhatian para akademisi maupun para praktisi perusahaan. Perlakuan adil merupakan hal yang para pekerja harapkan saat mereka menginvestasikan waktu dan energi mereka dalam organisasi. Greenberg dalam Eberlin dan Tatum (2005) berpendapat bahwa organisasi yang gagal dalam

memberikan perlakuan adil akan menerima reaksi yang negatif dari pekerja mereka. Salah satunya yaitu keinginan untuk berpindah ke tempat yang lebih baik. Selain itu keadilan organisasi juga berdampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan, semakin adil keputusan yang berhubungan dengan keadilan maka akan semakin meningkatnya kepuasan karyawan (Pareke, 2002), Tatum (2005). Dampak atas keadilan memiliki pengaruh yang potensial terhadap attitude (*attitude*) pekerja dalam organisasi (Hopkins dan Weathington, 2006). Pemimpin yang tidak mempertimbangkan keadilan dalam keputusan yang diambilnya akan berisiko timbulnya perubahan negatif pada komitmen pekerja, tingkat *turnover*, tingkat absensi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan (Eberlin dan Tatum, 2005). Keadilan organisasi juga dapat berdampak positif bagi perkembangan perusahaan. Meningkatnya kepuasan kerja mengakibatkan timbul komitmen untuk terus meningkatkan dan memajukan perusahaan, keadilan organisasi juga berdampak pada kepuasan kerja di dalam dan di luar pekerjaan, di dalam perusahaan seperti jenjang, karir, pendidikan, pelatihan, penghasilan dan kesejahteraan. Sedangkan dari luar pekerjaan seperti pemberian cuti, pendidikan dan liburan yang menimbulkan rasa puas bagi karyawan.

Dampak dari kepuasan kerja yang positif akan menimbulkan penghargaan atas prestasi dan kinerja karyawan sehingga karyawan merasa bertanggung jawab mengembangkan perusahaan. Selain itu kepuasan kerja juga berdampak pada keinginan untuk tetap berada pada suatu organisasi tersebut, sehingga dapat meminimalkan rasa atau keinginan untuk berpindah ke tempat yang lain. Pengaruh negatif juga dapat diperoleh perusahaan apabila kepuasan kerja di perusahaan dianggap kurang memuaskan. Ketidakpuasan ini mengakibatkan rasa tidak betah yang diterima karyawan sehingga memicu keinginan berpindah. Ketidakpuasan

kerja juga menimbulkan prasangka dan gap antar individu di perusahaan sehingga suasana kerja tidak menjadi kondusif dan memicu untuk keluar dari perusahaan.

Dari fenomena yang terjadi dan hasil penelitian terdahulu mengenai keadilan organisasi maka keadilan organisasi dianggap penting bagi pihak karyawan dalam suatu perusahaan. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Keadilan Organisasional terhadap Kepuasan Kerja dan Keinginan Berpindah”.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari uraian di atas, penulis membatasi masalah yang akan diteliti dalam penyusunan skripsi ini sebagai berikut:

1. Apakah keadilan distributif dan keadilan prosedural mempengaruhi kepuasan kerja karyawan?
2. Apakah kepuasan kerja mempengaruhi keinginan berpindah?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Mengetahui keadilan distributif dan keadilan prosedural mempengaruhi kepuasan kerja.
2. Mengetahui kepuasan kerja mempengaruhi keinginan berpindah.

1.4 Kegunaan Penelitian

Peneliti mengharapkan dari penelitian ini dapat memberi kontribusi baik bagi peneliti maupun pihak lainnya baik secara akademis maupun praktis yaitu

1. Peneliti

Untuk mendapatkan hasil serta jawaban atas masalah yang diidentifikasi sehingga dari hasil penelitian ini dapat melakukan evaluasi mengenai keadilan organisasi dan kaitannya dengan kepuasan kerja dan keinginan berpindah.

2. Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan perkembangan teori dan bukti tambahan mengenai keadilan organisasi dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja dan keinginan berpindah.

3. Praktisi

Penelitian ini dapat diharapkan dapat memberikan informasi dan bukti empiris mengenai berbagai hal mengenai keadilan organisasi dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja dan keinginan berpindah.