

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) adalah faktor terpenting yang dapat membantu keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan, karena sumber daya manusia adalah yang menggerakkan seluruh operasi dalam perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan selalu berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan perusahaan dengan berbagai upaya agar para pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Berbagai upaya yang dilakukan dapat berupa perhatian manajemen perusahaan dalam kepuasan kerja dan dalam hal keadilan ditempat kerja. Yasadiputra dan Putra (2014), dalam penelitiannya menemukan bahwa keadilan organisasional atau *organizational justice* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja atau *job satisfaction*. Hal ini berarti semakin baik persepsi pegawai terhadap *organizational justice* maka *job satisfaction* pegawai akan semakin baik pula, demikian sebaliknya apabila persepsi pegawai terhadap *organizational justice* rendah maka *job satisfaction* pegawai akan cenderung menurun.

Menurut Cropanzano *et al.* (2007) dalam Dewi dan Sudibya (2016) rasa keadilan yang dipersepsikan pegawai menjadi hal yang sangat penting bagi para karyawan karena berbagai alasan, misalnya pertama, manfaat jangka panjang, pegawai lebih memilih keadilan yang konsisten atas berbagai keputusan SDM, sehingga para pegawai dapat memprediksi kondisi atau hasil yang akan datang, kedua, pertimbangan sosial, setiap orang mengharapkan diterima dan dihargai

oleh pengusaha tidak dengan cara kasar dan tidak dieksploitasi, ketiga, pertimbangan etis, orang percaya bahwa keadilan merupakan cara yang secara moral tepat dalam memperlakukan seseorang.

Greenberg (2003) dalam Rohyani (2014) menyatakan bahwa *organizational justice* meliputi *distributive justice*, *procedural justice*, dan *interactional justice*. Greenberg (1990) dalam Kristanto (2014), menjelaskan bahwa teori keadilan dilengkapi dengan riset-riset lanjutan yang terkait dengan alokasi imbalan, merujuk pada konsep yang dikenal dengan keadilan distributive (*distributive justice*). Dimensi lain *organizational justice* adalah keadilan interaksional (*interactional justice*). Menurut Greenberg (1987) dalam Kristanto (2014) terdapat dua aspek dalam keadilan interaksional, yaitu informasional dan interpersonal. Robbins dan Judge (2008:251) mendefinisikan keadilan interaksional sebagai persepsi individu tentang tingkat sampai dimana seorang karyawan diperlakukan dengan penuh martabat, perhatian, dan rasa hormat.

Ketiga dimensi *organizational justice* menjadi hal yang sangat penting bagi *job satisfaction* karena dengan memperhatikan ketiga dimensi *organizational justice* maka suatu perusahaan mampu menilai keberhasilan *job satisfaction* yang dirasakan oleh para pegawai. Kepuasan kerja pegawai diperlukan untuk menghasilkan perilaku pegawai yang fungsional di perusahaan. Bagi perusahaan, kepuasan kerja pegawai dapat berarti pegawai termotivasi dalam mencapai kinerja yang tinggi.

Beberapa penelitian keadilan organisasional dilakukan untuk menguji pengaruh dimensi keadilan organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Sudibya (2016) menemukan bahwa keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja. Sejalan dengan penelitian tersebut, AL'zubi (2010) menemukan bahwa keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian Hamarini dan Yuniawan (2008) menemukan bahwa keadilan prosedural dan keadilan distributif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Beberapa hasil penelitian terdahulu mengindikasikan bahwa baik keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional yang dirasakan pegawai berdampak positif pada kepuasan kerja pegawai.

PT POS INDONESIA (Persero) Madiun merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Indonesia yang bergerak di bidang pelayanan lalu lintas pos, uang, barang dan pelayanan lainnya yang berada di wilayah Kota Madiun yang terletak di Jl. Pahawan No.24, Kelurahan Madiun Lor, Kecamatan Mangunharjo, Kota Madiun. Kecepatan pelayanan, keramahan, ketrampilan, dan kesigapan dalam menangani pelayanan pengiriman barang maupun pengiriman uang pada seluruh masyarakat wilayah Kota Madiun adalah bagian dari syarat-syarat yang harus dipenuhi karyawan agar dapat memberikan kepuasan optimal kepada masyarakat. Demikian juga pihak perusahaan (PT POS INDONESIA (Persero) Madiun) perlu juga memperhatikan kepuasan kerja pegawai agar dapat memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan. Oleh karena itu pihak

manajemen, perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat menciptakan tingginya kepuasan kerja pegawai, dan salah satu faktornya adalah *organizational justice*. Perlakuan yang adil di tempat kerja, penting bagi para pegawai baik dalam hal distribusi pendapatan, prosedural pengambilan keputusan, dan dalam hal interaksional, sehingga dapat mengembangkan kepuasan kerja pegawai yang semakin tinggi. Untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai PT POS INDONESIA (Persero) Madiun diperlukan kajian tentang praktek keadilan organisasional dan konsekuensinya terhadap kepuasan kerja pegawai PT POS INDONESIA (Persero) Madiun, agar manajemen dapat mengembangkan strategi pengelolaan SDM yang semakin lebih baik guna meningkatkan kinerja SDM PT POS INDONESIA (Persero) Madiun.

Persamaan penelitian sekarang dengan penelitian-penelitian terdahulu adalah menggunakan ketiga dimensi keadilan organisasional (*organizational justice*) yaitu *distributive justice*, *procedural justice*, dan *interactional justice* untuk mengetahui dampaknya terhadap tingkat kepuasan (*job satisfaction*) pegawai. Perbedaan penelitian sekarang dengan penelitian-penelitian terdahulu adalah penambahan pada pengujian dimensi keadilan organisasional secara simultan terhadap kepuasan kerja dengan pegawai tetap PT POS INDONESIA (Persero) Madiun sebagai obyek penelitian. Berdasarkan permasalahan dan uraian sebelumnya, diambil judul penelitian sebagai berikut : **Pengaruh *Organizational Justice* terhadap *Job Satisfaction* Pegawai Tetap PT POS INDONESIA (Persero) Madiun.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka rumusan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah *distributive justice* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* pegawai tetap PT POS INDONESIA (Persero) Madiun?
2. Apakah *procedural justice* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* pegawai tetap PT POS INDONESIA (Persero) Madiun?
3. Apakah *interactional justice* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* pegawai tetap PT POS INDONESIA (Persero) Madiun?
4. Apakah *organizational justice* yang meliputi *distributive justice*, *procedural justice*, *interactional justice* secara simultan berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* pegawai tetap PT POS INDONESIA (Persero) Madiun?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji positif signifikan pengaruh dari *distributive justice* terhadap *job satisfaction* pegawai tetap PT POS INDONESIA (Persero) Madiun.
2. Untuk menguji positif signifikan pengaruh dari *procedural justice* terhadap *job satisfaction* pegawai tetap PT POS INDONESIA (Persero) Madiun.

3. Untuk menguji positif signifikan pengaruh dari *interactional justice* terhadap *job satisfaction* pegawai tetap PT POS INDONESIA (Persero) Madiun.
4. Untuk menguji positif signifikan pengaruh secara simultan *distributive justice, procedural justice, interactional justice* terhadap *job satisfaction* pegawai tetap PT POS INDONESIA (Persero) Madiun.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi penelitian selanjutnya menjadi tambahan referensi dalam pengembangan penelitian manajemen sumber daya manusia, terutama kajian penelitian tentang keadilan organisasional dan kepuasan kerja.
2. Bagi PT POS INDONESIA (Persero) Madiun
 - a. Memberi sumbangan informasi yang akurat mengenai tingkat *organizational justice* dan *job satisfaction*.
 - b. Menjadi bahan referensi dalam pengembangan pengelolaan sumber daya manusia agar lebih berdaya dan berhasil guna bagi pengembangan perusahaan di masa yang akan datang yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

E. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan laporan skripsi ini adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang; rumusan masalah; tujuan penelitian; manfaat penelitian; dan sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Bab ini berisi landasan teori; penelitian terdahulu dan pengembangan hipotesis; dan model penelitian.

BAB III : METODA PENELITIAN

Bab ini berisi desain penelitian; populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel; variabel penelitian dan definisi operasional variabel; data dan prosedur pengumpulan data; dan teknik analisis data.

BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi data penelitian; hasil penelitian; dan pembahasan.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang kesimpulan, implikasi manajerial dan saran untuk penelitian selanjutnya.