

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Keberhasilan perusahaan ditentukan oleh berhasil tidaknya perusahaan dalam melaksanakan kegiatan organisasionalnya, yaitu melalui kualitas sumber daya manusia sebagai pelaksana aktivitas tersebut. Oleh karena itu sumber daya manusia memiliki peranan yang amat penting sebagai unsur pelaksana dari semua fungsi atau kegiatan organisasi dalam pencapaian tujuan perusahaan. Apalagi pada era globalisasi, maka sumber daya manusia yang punya kompetensi sangat diperlukan agar mampu meningkatkan kinerja sumber daya manusia secara maksimal.

Kinerja sumber daya manusia merupakan perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Dengan demikian kinerja memfokuskan pada hasil kerjanya (Dessler, 2009). Untuk menghasilkan kinerja yang maksimal, maka perusahaan harus mampu memperhatikan kepuasan karyawan. Dalam meningkatkan kinerja SDM, tidak lepas karena pentingnya komitmen karyawan terhadap perusahaan. Pencapaian kinerja karyawan juga tidak lepas karena pentingnya kualitas kehidupan kerja sebagai pendekatan untuk bernegosiasi dengan karyawan, yaitu upaya manajemen untuk memelihara kebugaran mental para karyawan, hubungan industrial yang serasi, manajemen yang partisipatif dan salah satu bentuk intervensi dalam pengembangan organisasional (Moghini, et.al, 2013). Banyak faktor yang berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan, salah satunya adalah peran keadilan organisasi terhadap karyawan.

Keadilan organisasi merupakan persepsi dimana karyawan merasa diperlakukan secara adil dalam bekerja (Wahyuningsih, dkk, 2014). Keadilan organisasi perlu dipahami oleh perusahaan karena sangat penting bagi perusahaan yang ingin mengembangkan prosedur yang lebih dilembagakan. Semakin perusahaan mampu memberikan keadilan bagi

karyawannya, maka tentu akan semakin menambah kinerja yang dihasilkan. Hal ini sesuai pernyataan Ambrose & Arnaud (2005) dalam Asrofiah, (2016) bahwa karyawan akan mempertimbangkan keputusan keadilan ketika menerima penghargaan financial, prosedur yang menjamin serta adanya interaksional maka akan mempengaruhi sikap terhadap pencapaian kinerja yang dihasilkan terhadap organisasi.

PT. Bank Mandiri (Persero) Kantor Cabang Semarang Mpu Tantular, bahwa interaksi serta hubungan yang baik antar karyawan di dalam pekerjaan sangat menentukan keberhasilan kinerja bank. Dalam mendukung kinerja yang berkualitas pihak perbankan sangat selektif dalam melakukan perekrutan karyawan. Hal tersebut juga didukung dengan adanya pelatihan-pelatihan bagi karyawan baru guna menunjang pekerjaan yang dilakukan. Upaya tersebut dilakukan oleh pihak perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal. Hal yang melatarbelakangi permasalahan berbagai upaya yang dilakukan oleh pihak bank tersebut belum menunjukkan hasil yang maksimal. Bahkan bila dibandingkan Kantor Cabang lainnya, Bank Mandiri Kantor Cabang Semarang Mpu Tantular menunjukkan kinerja yang paling rendah. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada pendapatan bank berikut ini:

Tabel 1.1
Data Target dan Realisasi PT. Bank Mandiri (Persero) Kantor Cabang Semarang Mpu Tantular Tahun 2016 (Dalam Ribuan)

No	Tahun	Target	Realisasi	Capaian (%)
1	Januari	417,659	293,456	70.26
2	Februari	420,359	290,459	69.10
3	Maret	425,661	289,357	67.98
4	April	427,636	299,758	70.10
5	Mei	425,850	249,850	58.67
6	Juni	430,675	253,466	58.85
7	Juli	435,652	238,492	54.74
8	Agustus	450,238	198,459	44.08
9	September	440,157	201,250	45.72
10	Oktober	443,238	185,567	41.87
11	November	445,250	190,436	42.77

12	December	447,658	188,139	42.03
	Rata-rata			55.51

Sumber :PT. Bank Mandiri (Persero) Kantor Cabang Semarang Mpu Tantular, 2017

Berdasarkan penetapan target yang telah dibebankan oleh pihak manajemen PT. Bank Mandiri terlihat masih jauh dari harapan yang diinginkan, dengan rata-rata pencapaian realisasinya sebesar 55,51%.. Dengan penetapan target yang ditetapkan pihak manajemen bank tersebut memberikan indikasi bahwa kinerja karyawan masih jauh dari ekspektasi yang diharapkan pihak manajemen PT. Bank Mandiri (Persero).

Penelitian tentang kinerja sumber daya manusia pernah dilakukan oleh beberapa peneliti, dimana pada penelitian Mahdani, dkk (2017) menunjukkan bahwa keadilan organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja akan tetapi keadilan organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Indrayani dan Suwandana (2016) menunjukkan bahwa keadilan organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Hasil penelitian Kristanto, dkk (2014) menunjukkan bahwa keadilan organisasi melalui *distributive justice* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Hasil penelitian Asrofiah (2016) menunjukkan bahwa keadilan organisasi yang diukur melalui keadilan procedural dan keadilan distributive berpengaruh terhadap komitmen afektif dan kinerja karyawan dan komitmen afektif juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Firdaus dan Putra (2016) menunjukkan bahwa keadilan organisasi berpengaruh terhadap kualitas kehidupan kerja, akan tetapi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan hasil penelitian tersebut di atas menunjukkan bahwa terjadi kontradiksi antara peneliti satu dengan lainnya. Penelitian satu menyatakan ada pengaruh, sedangkan

penelitian lainnya tidak ada pengaruh terutama tentang keadilan organisasi dalam mempengaruhi kinerja SDM. Penelitian ini mengacu pada penelitian Mahdani, dkk (2017), Asrofiah (2016) Firdaus dan Putra (2016) Hal yang membedakan dalam penelitian ini bahwa pada penelitian ini mencoba menggabungkan ketiga jurnal menjadi satu yaitu dengan menggunakan keadilan organisais terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kualitas kehidupan kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan dengan menggunakan kerangka pemikiran yang berbeda. Berdasarkan permasalahan tersebut di atas, maka menarik untuk dilakuka penelitian dengan judul **PENINGKATAN KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA BERBASIS KEADILAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA SDM** (Studi pada PT. Bank Mandiri (Persero) Kantor Cabang Semarang Mpu Tantular).

Dengan permasalahan tersebut maka dapat dirumuskan yaitu bagaimana upaya yang dilakukan pihak manajemen PT. Bank Mandiri (Persero) Kantor Cabang Semarang Mpu Tantular agar kinerja karyawan dapat meningkat. Dengan permasalahan tersebut, maka pertanyaan penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank Mandiri (Persero) Kantor Cabang Semarang Mpu Tantular ?
2. Bagaimana pengaruh keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi pada PT. Bank Mandiri (Persero) Kantor Cabang Semarang Mpu Tantular?
3. Bagaimana pengaruh keadilan organisasi terhadap kualitas kehidupan kerja pada PT. Bank Mandiri (Persero) Kantor Cabang Semarang Mpu Tantular?
4. Bagaimana pengaruh keadilan organisasi terhadap kinerja SDM pada PT. Bank Mandiri (Persero) Kantor Cabang Semarang Mpu Tantular?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja SDM pada PT. Bank Mandiri (Persero) Kantor Cabang Semarang Mpu Tantular?

6. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja SDM pada PT. Bank Mandiri (Persero) Kantor Cabang Semarang Mpu Tantular?
7. Bagaimana pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja SDM pada PT. Bank Mandiri (Persero) Kantor Cabang Semarang Mpu Tantular?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank Mandiri (Persero) Kantor Cabang Semarang Mpu Tantular
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi pada PT. Bank Mandiri (Persero) Kantor Cabang Semarang Mpu Tantular
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh keadilan organisasi terhadap kualitas kehidupan kerja pada PT. Bank Mandiri (Persero) Kantor Cabang Semarang Mpu Tantular
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh keadilan organisasi terhadap kinerja SDM pada PT. Bank Mandiri (Persero) Kantor Cabang Semarang Mpu Tantular
5. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja SDM pada PT. Bank Mandiri (Persero) Kantor Cabang Semarang Mpu Tantular
6. Mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja SDM pada PT. Bank Mandiri (Persero) Kantor Cabang Semarang Mpu Tantular
7. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja SDM pada PT. Bank Mandiri (Persero) Kantor Cabang Semarang Mpu Tantular

1.4 Manfaat dan Kontribusi Penelitian

1.4.1 Manfaat

Dari tujuan-tujuan di atas, maka manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah perbendaharaan pengetahuan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia terkait dengan Keadilan organisasi terhadap kinerja SDM dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kualitas kehidupan kerja sebagai variabel intervening serta sebagai bahan penunjang untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini untuk dapat dipergunakan sebagai masukan bagi pihak manajemen perusahaan lebih lanjut dalam perumusan kebijakan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.