

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Asset paling penting yang dimiliki perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia inilah yang nantinya menjalankan tugas – tugas yang ada di perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan bersama. Dalam menjalankan tugasnya seorang SDM perlu memiliki komitmen karena tanpa adanya komitmen dari sumber daya manusia perusahaan atau organisasi tidak dapat berjalan dengan baik. Sumber daya manusia yang memiliki komitmen kerja yang baik akan dapat menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab sehingga hasil kerja yang dicapai bisa sesuai dengan yang diinginkan.

Kinerja merupakan suatu prestasi kerja yang dicapai SDM dalam menjalankan tugasnya. Dengan hasil kerja yang baik akan dapat meningkatkan kepuasan. Sumber daya manusia yang memiliki komitmen serta tanggung jawab yang tinggi akan pekerjaannya maka dapat mencapai hasil kerja yang diinginkan. Tanggung jawab dan beban kerja yang diberikan kepada SDM sebaiknya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh SDM sehingga SDM dapat dengan nyaman serta senang dalam menjalankan tugasnya. Dengan begitu SDM dapat merasakan kepuasan terhadap hasil kerja yang telah dicapinya. Jika tanggung jawab dan beban kerja diberikan tidak sesuai dengan kemampuan SDM maka SDM dapat mengalami stress saat menjalankan tugasnya dan mengakibatkan turunnya tingkat kinerja SDM serta menurunnya tingkat kepuasan yang dirasa SDM.

Keadilan adalah tindakan yang harus ada di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dimana dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman di dalam organisasi. Keadilan merupakan hal yang benar – benar diperhatikan oleh SDM terkait dengan proses yang sifatnya transaksional. Hal tersebut dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja SDM dan tingkat kinerja SDM yang ada di dalam organisasi. Semua SDM memiliki hak yang sama atas perlakuan yang adil dari perusahaan. Li & Cropanzano (2009) mengatakan bahwa tanpa adanya pemahaman mengenai keadilan dalam suatu organisasi, akan sulit bagi manager untuk memotivasi dan mengarahkan individu.

Konsep keadilan organisasional perlu dipahami oleh para pengelola bagian sumber daya manusia. Dengan pemahaman yang baik mengenai konsep keadilan organisasional maka akan berdampak baik bagi tingkat kepuasan yang dirasa oleh karyawan. Sutrisna & Rahyuda (2014) menyatakan bahwa keadilan organisasional (prosedural, distributif dan interaksional) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Konsep keadilan organisasional dibagi menjadi tiga yaitu keadilan prosedural, keadilan distributif dan keadilan interaksional.

Keadilan prosedural merupakan persepsi adil yang ditunjukkan karyawan terhadap aturan yang berlaku di perusahaan. Keadilan prosedural ini lebih mengacu kepada penentuan pemberian distribusi penghargaan. Perusahaan yang tidak memperhatikan keadilan prosedural maka akan mengalami masalah yang sulit yaitu SDM akan tidak taat dan tidak patuh terhadap atasan sehingga mengganggu kinerjanya dalam menjalankan tugas dan mengakibatkan tingkat kepuasan SDM

menurun. Saldanha et al., (2019) dalam penelitiannya menyatakan bahwa terdapat hubungan yang erat antara keadilan prosedural dengan kepuasan kerja.

Keadilan distributif merupakan keadilan dalam pemberian penghargaan seperti kompensasi. Perusahaan yang adil dalam pemberian penghargaan, gaji atau kompensasi akan memiliki persepsi adil oleh para SDM. Keadilan dalam pemberian penghargaan tersebut dapat mempengaruhi tingkat kepuasan SDM serta tingkat kinerja SDM. Keadilan distributif ini dianggap sebagai salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan SDM. Keadilan interaksional merupakan gabungan antara kepercayaan bawahan dengan atasannya sehingga terjalin interaksi yang baik maka akan membuat hasil kerja menjadi lebih baik dan lebih tinggi. Keadilan interaksional ini lebih mengacu kepada tingkat kepercayaan, kejujuran selama melakukan interaksi. Menjaga interaksi antar atasan dengan bawahan akan dapat memberikan semangat dan motivasi kerja yang baik yang dapat berdampak pada tingkat kepuasan dan tingkat kinerja. Jika interaksi tidak dapat terjalin dengan baik maka SDM akan merasa bahwa perusahaan tidak menerapkan keadilan dan kinerja SDM dapat menurun sehingga memungkinkan karyawan meninggalkan perusahaan tempat bekerjanya.

Swalayan Citra Simpang Ampek Padang merupakan suatu pusat perbelanjaan yang menyediakan semua barang kebutuhan sehari - hari. Swalayan ini menyediakan lebih dari 2000 macam barang yang dibutuhkan masyarakat. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa SDM pada tahun 2020, kinerja di Swalayan Citra ini memang menurun.

Kristine (2017) dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa adanya pengaruh negatif antara kepuasan kerja terhadap kinerja SDM dikarenakan oleh faktor *self-esteem*. Dalam hal ini seorang SDM merasa bahwa hasil kerja yang telah dicapai tidak dihargai dan tidak diberikan penghargaan yang sesuai sehingga membuat SDM tersebut merasa tidak percaya diri lagi dengan hasil kerja yang dicapainya serta tidak merasakan kepuasan dalam bekerja dan menyebabkan penurunan pada tingkat kinerjanya. Namun, berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wirya et al., (2020) dan Amalia et al., (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Dalam hal ini perusahaan selalu memberikan beban kerja atau tanggung jawab sesuai dengan tingkat keterampilan dan bakat para SDM nya sehingga SDM dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik serta merasakan kepuasan. Dengan demikian, kinerja SDM dapat meningkat.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Wahono, (2018) menunjukkan bahwa keadilan distributif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM. Hal ini dapat dikatakan bahwa keadilan distributif (distribusi pemberian penghargaan) yang dirasakan SDM masih belum sesuai dengan tingkat hasil kerja yang dicapai. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Jaenab & Kurniawati (2019) menunjukkan bahwa keadilan distributif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Perusahaan yang memberikan gaji atau penghargaan sesuai dengan hasil yang dicapai SDM dan sesuai dengan kebutuhan SDM maka SDM tidak akan memiliki rasa diskriminasi terhadap perusahaan.

Berdasarkan fenomena gap dan research gap yang terjadi, oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk menguji sejauh mana keadilan prosedural, keadilan distributif dan keadilan interaksional mempengaruhi kinerja SDM baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja para karyawan Swalayan Citra Sempang Ampek, Pasaman Barat.

1.2. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh keadilan prosedural terhadap kepuasan kerja ?
2. Bagaimana pengaruh keadilan distributif terhadap kepuasan kerja ?
3. Bagaimana pengaruh keadilan interaksional terhadap kepuasan kerja ?
4. Bagaimana pengaruh keadilan prosedural terhadap kinerja SDM ?
5. Bagaimana pengaruh keadilan distributif terhadap kinerja SDM ?
6. Bagaimana pengaruh keadilan interaksional terhadap kinerja SDM ?
7. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja SDM ?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh keadilan prosedural terhadap kepuasan kerja.
2. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh keadilan distributif terhadap kepuasan kerja.
3. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh keadilan interaksional terhadap kepuasan kerja.
4. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh keadilan prosedural terhadap kinerja SDM.

5. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh keadilan distributif terhadap kinerja SDM.
6. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh keadilan interaksional terhadap kinerja SDM.
7. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja SDM.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti

Diharapkan penelitian ini dapat menambah ilmu dan wawasan peneliti mengenai pengaruh keadilan prosedural, keadilan distributif dan keadilan interaksional dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja SDM.

2. Bagi Akademik

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan pengembangan teori serta hipotesis agar lebih mengetahui secara detail pengaruh keadilan prosedural, keadilan distributif dan keadilan interaksional dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja SDM.

3. Bagi Institusi

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi masukan untuk instansi dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia dan menegakkan keadilan – keadilan.

