

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perusahaan adalah suatu badan usaha yang mengolah sumber daya sedemikian rupa sehingga menghasilkan produk barang atau jasa yang dibutuhkan masyarakat. Salah satu bentuk perusahaan jasa di bidang transportasi Transpotasi X. Transpotasi X adalah hasil upaya pemerintah daerah dalam memenuhi kebutuhan transportasi umum di Yogyakarta yang saat ini dirasa tidak efektif lagi, berdasarkan penelitian terdapat kejenuhan masyarakat terhadap alat transportasi umum yang ada seperti bus, delman, becak dan lain-lain. Alat transportasi umum dalam kota di Yogyakarta hanya sekitar 27,22% sebelum adanya Transpotasi X atau *load factor* (Suryadharma, 2012).

Transpotasi X merupakan transportasi umum yang sudah cukup maju dalam menerapkan teknologi yaitu dengan melakukan penggunaan *smart card* sebagai tiket sekaligus terdapat mesin pembaca *smart card* yang secara otomatis akan membukakan pintu. Selain itu juga Transpotasi X merupakan bagian dari program penerapan *Bus Rapid Transit* (BRT). Motto pelayanannya adalah "Aman, Nyaman, Andal, Terjangkau, dan Ramah lingkungan". Kebijakan Transpotasi X dilandasi oleh Perda No 1 Tahun 2008 dan undang-undang nomor 22 tahun 2009 tentang angkutan jalan. Transpotasi X adalah transportasi umum yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, dengan adanya aktivitas masyarakat di wilayah Yogyakarta yang terus meningkat seperti mahasiswa yang memilih berpergian menggunakan bus.

Beberapa kelebihan Transpotasi X dibanding transportasi bus terdahulu yaitu: terbuka dan tertutupnya pintu tengah secara otomatis, tempat duduk yang panjang dan berhadapan sehingga membuat para penggunanya merasa nyaman, adanya pegangan tangan untuk penumpang yang berdiri, *air conditioning* yang membuat udara lebih sejuk dan dingin, karena tiket sudah dibeli di *shalter* pembayaran tidak dilakukan didalam bus Transpotasi X

hanya berhenti di *shelter* saja tidak seperti bus kota lainnya, jadwal operasi bus dari pukul 06.00–22.00 WIB dan berhenti di *shelter-shelter* khusus.

Setelah beberapa tahun Transpotasi X beroperasi, belum ada perubahan yang berarti pada lalu lintas Kota Yogyakarta. Kinerja Transpotasi X yang kurang maksimal membuat banyak masyarakat lebih memilih untuk menggunakan kendaraan pribadi dibandingkan menggunakan jasa transportasi umum, hal ini dikarenakan beberapa alasan seperti kecepatan dan kemudahan yang lebih terjamin. Transpotasi X menjadi kurang efisien karena beberapa hal seperti: tidak memiliki jalur khusus (*separator*), ketika berhenti di *shalte* bus yang berada disisi jalan terjadi kemacetan, serta jadwal yang tidak menentu pada waktu keberangkatan dan kedatangan bus Transpotasi X. Untuk mengatasi permasalahan di atas diperlukannya penyeimbangan dan penekanan laju pengguna angkutan umum dengan memperbaiki sistem angkutan umum sehingga memiliki kemampuan angkut yang besar, kecepatan yang tinggi, keamanan dan kenyamanan perjalanan yang memadai.

Berdasarkan Choudhary et al. (2013) supaya karyawan dapat melayani konsumen dengan baik maka perusahaan jasa harus meningkatkan kualitas layanan karyawan. Salah satu caranya yaitu dengan memberi kepedulian dan perlakuan pada karyawan perusahaan secara adil. Salah satu faktor ketidakadilan terhadap karyawan, seperti perusahaan memberhentikan karyawannya secara sepihak dikarenakan pengelolaan sumber daya manusia yang tidak berjalan dengan baik dapat menyebabkan perusahaan melakukan PHK besar-besaran kepada karyawan sehingga karyawan tersebut tidak bekerja sesuai harapan dan tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Faktor lain yaitu adanya perilaku curang karyawan terhadap perusahaan yang dapat menyebabkan kerugian besar sehingga keuangan perusahaan terganggu.

Untuk mengatasi permasalahan tersebut diperlukan komitmen dari perusahaan, dengan terciptanya komitmen organisasi/perusahaan diharapkan dapat menstimulus terciptanya visi dan misi organisasi/perusahaan. Karyawan berkewajiban untuk setia dan loyal kepada organisasi/perusahaan dimana tempat karyawan tersebut bekerja sehingga kinerja organisasi/perusahaan

tersebut meningkat. Safitri., et al (2014) menyatakan bahwa untuk mencapai tujuan organisasi dan individu secara bersamaan, semua organisasi wajib memiliki komitmen organisasi yang tinggi dari para karyawan. Komitmen organisasi penting untuk diteliti, karena komitmen dapat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam jangka panjang.

Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu keadilan organisasi. Ghaziani (2012) menyatakan bahwa keadilan organisasional merupakan konsep persepsi karyawan tentang perlakuan secara adil dalam organisasi yang dapat mempengaruhi hasil organisasi. Menurut Tjahjono (2010) keadilan organisasi terdiri dari keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional. Keadilan distributif meliputi sebuah perasaan individu baik keadilan atau kesesuaian hasil keputusan alokasi ini.

Berdasarkan penelitian Choudhary et al., (2013), menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh keadilan organisasi. Menurut Crow et al., (2012) jika tingkat komitmen organisasi semakin tinggi maka perilaku yang berhubungan dengan sikap yang positif dalam pekerjaan akan berkolerasi, seperti kinerja pekerjaan yang meningkat, inovasi semakin terbuka, kerja menjadi produktif, tanggung jawab sosial dan kepuasan kerja menjadi positif, selain itu komitmen organisasi yang rendah akan berpengaruh terhadap sikap negatif yang berhubungan dengan perilaku karyawan dan pekerjaan seperti ingin pindah pekerjaan, kerja yang menyimpang dan bolos kerja.

Penelitian lain yang dilakukan Dowden dan Tellier (2004) dalam Crow et al., (2012) menunjukkan bahwa selain berpengaruh terhadap komitmen keadilan organisasi juga berkorelasi terhadap faktor organisasi, seperti kepuasan kerja. Kemudian penelitian Mathieu dan Zajac (1990) dalam Crow et al., (2012) diperoleh hasil bahwa hubungan antara berbagai variabel organisasi dan komitmen organisasi dapat dimoderasi oleh kepuasan kerja. Hasil penelitian Crow et al., (2012) menunjukkan bahwa keadilan organisasi akan berpengaruh terhadap komitmen organisasi yang semakin meningkat melalui kepuasan kerja.

Berdasarkan observasi awal di Transpotasi X didapatkan bahwa terdapat beberapa masalah yang dikemukakan oleh karyawan yaitu, 3 orang mengatakan beban kerja yang diberikan perusahaan terlalu tinggi, 2 orang menyatakan waktu kerja tidak sesuai dengan waktu kerja yang ditawarkan, 4 orang menyatakan pengembangan karir yang belum pasti dan 4 orang menyatakan tidak adanya kesesuaiannya kompensasi yang diberikan, 2 orang yang menyatakan bahwa pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan pekerjaan yang ditawarkan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah di atas, maka rumusan permasalahan pada penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh keadilan distributif terhadap komitmen afektif di Transpotasi X ?
2. Apakah terdapat pengaruh keadilan prosedural terhadap komitmen afektif di Transpotasi X
3. Apakah terdapat pengaruh keadilan interaksional terhadap komitmen afektif di Transpotasi X?

C. Batasan Masalah

Saya membatasi masalah pada penelitian ini, yaitu yang diteliti hanya tentang menganalisis pengaruh keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional terhadap komitmen afektif di Transpotasi X.

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh keadilan distributif terhadap komitmen afektif di Transpotasi X.
2. Untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh keadilan prosedural

terhadap komitmen afektif di Transpotasi X.

3. Untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh keadilan interaksional terhadap komitmen afektif di Transpotasi X.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Penulis

Dapat menambah pengetahuan penulis dari segi teori dan praktek. Dalam segi teori berarti menguasai dan menghayati pengetahuan yang diperoleh selama perkuliahan. Dalam segi praktek berarti dapat menambah pengetahuan penulis dalam kegiatan perusahaan/instansi yang sebenarnya.

2. Bagi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Penelitian ini dapat menjadi referensi tambahan, berupa informasi dan pengembangan ilmu pengetahuan tentang pengaplikasian teori yang telah diperoleh selama perkuliahan agar dapat dipelajari lebih lanjut.

3. Bagi Organisasi atau Transpotasi X

Hasil penelitian dapat dijadikan bahan pertimbangan dan pedoman untuk memperbaiki serta meningkatkan keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interaksional dan komitmen afektif di Transpotasi X