

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pada saat ini kualitas Sumber Daya Manusia di Indonesia masih mengalami ketertinggalan di bandingkan dengan negara lain. Menurut Kepala Bappenas, Bambang Brodjonegoro dalam sebuah artikel mengatakan Index Modal Manusia atau dengan kata lain Human Capital Index (HCI) Indonesia masih jauh tertinggal dari negara-negara lain, bukan hanya negara maju saja akan tetapi juga dari berbagai negara-negara ASEAN seperti Vietnam, Singapura, Malaysia, Thailand, dan Filipina. Berdasarkan data dari Bank Dunia (World Bank), index modal manusia di Indonesia sebesar 0,53 atau berada pada peringkat 87 dari 157 negara (<https://katadata.co.id/>). Selain itu dalam ketertinggalan sumber daya manusia, kita juga dihadapkan dengan adanya era revolusi industri 4.0, sehingga bangsa Indonesia harus menghadapi persaingan dengan kreatifitas, inovasi dan kecepatan dimana hal ini akan membuat persaingan tenaga kerja Indonesia dengan tenaga kerja asing akan semakin ketat. Oleh karena itu Indonesia membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas agar mampu bersaing menghadapi persaingan global.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan asset yang sangat penting bagi suatu organisasi khususnya bagi upaya pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia adalah komponen yang paling utama dibandingkan dengan komponen-komponen lainnya seperti modal dan teknologi karena hanya manusia itulah yang dapat menggerakkan komponen tersebut. Menghadapi era globalisasi pada saat ini, perusahaan dituntut untuk mencapai organisasi yang efektif dan efisien agar dapat bertahan dalam dunia bisnis. Perusahaan harus mempunyai SDM yang unggul dan berkualitas untuk dapat menjalankan fungsi dan perannya dalam meningkatkan kinerja

perusahaan dikarenakan persaingan bisnis yang semakin ketat dan tidak terkendali.

Setiap perusahaan mempunyai visi dan misi untuk mencapai sebuah tujuan yang berguna untuk menumbuhkan dan mengembangkan usahanya dalam menghadapi persaingan. Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan adanya fungsi manajemen yang baik dengan melibatkan komitmen organisasi sebagai tolak ukur untuk mendapatkan kinerja yang terbaik dari setiap karyawan. Komitmen organisasi merupakan salah satu variabel yang perlu untuk diperhatikan karena dapat berperan penting bagi keberlangsungan sebuah perusahaan (Irawan, 2015). Komitmen organisasi adalah kondisi psikologis seseorang tentang adanya rasa keterikatan terhadap organisasinya dengan persamaan nilai-nilai, tujuan, serta keinginannya untuk bertahan dalam sebuah organisasi. Selain itu, dengan adanya komitmen organisasi yang dimiliki oleh setiap individu dapat mencerminkan seberapa besar tingkat loyalitas individu terhadap organisasinya (Lewis, 2013).

Karyawan yang mempunyai komitmen yang tinggi kepada perusahaan akan lebih cenderung bersikap loyal terhadap perusahaan ditempat ia bekerja, selalu berupaya untuk mengembangkan usaha yang lebih besar terhadap pekerjaannya, dan memberikan hasil yang terbaik untuk perusahaan. Tinggi rendahnya komitmen karyawan dapat disebabkan oleh hubungan emosional yang terjalin antara karyawan dengan perusahaan tersebut, adanya rasa memiliki antara para karyawan lain, lingkungan perusahaan yang baik, serta keadilan terhadap gaji yang diperoleh sesuai dengan usaha yang telah diberikan untuk perusahaan (Jundulloh, 2016). Manfaat dari komitmen karyawan yang tinggi tentu akan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan, menurunkan tingkat *turnover* atau keluar masuknya karyawan dan meningkatkan kualitas manajerial perusahaan. Akan tetapi tidak semua karyawan dalam suatu perusahaan mempunyai komitmen yang tinggi terhadap perusahaannya, sehingga adanya perbedaan komitmen organisasi pada setiap karyawan.

Komitmen dapat dipengaruhi oleh beberapa variabel, salah satu diantaranya adalah keadilan organisasi seperti keadilan prosedural, keadilan distribusi kompensasi dan keadilan interaksional (Hutagalung, 2018). Hasil penelitian Sanhaji (2016) menyatakan bahwa hubungan keadilan organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif. Menurut Jundulloh (2016) dalam penelitiannya menemukan hasil hubungan keadilan prosedural, keadilan distribusi kompensasi dan keadilan interaksional terdapat pengaruh positif secara simultan terhadap komitmen organisasional pada karyawan Tribun Jabar. Hal tersebut menandakan bahwa keadilan organisasi secara langsung dapat mendorong timbulnya komitmen organisasi. Menurut Rejeki (2015) berdasarkan dari teori keadilan mengatakan bahwa karyawan akan cenderung membandingkan rasio antara usaha atau kontribusi yang diberikan bernilai sebanding dengan hasil yang akan diterima. Keadilan organisasional yang dimaksud oleh karyawan adalah keadilan yang dapat mendorong mereka untuk merasakan emosional positif atas pekerjaannya dan energi positif tersebut akan membuat mereka bertahan pada organisasi.

Keadilan organisasi sendiri terdiri dari tiga bagian yaitu keadilan prosedural yang terpaku pada proses yang digunakan untuk membuat keputusan, keadilan distribusi kompensasi berupa imbalan yang diterima oleh para karyawan, dan keadilan interaksional yang mengacu pada hubungan antar pribadi karyawan mengenai perlakuan yang diterima dalam sebuah organisasi. Karyawan sangat peduli dengan adanya keadilan dalam sebuah organisasi dikarenakan keadilan dapat mempengaruhi reaksi dan tindakan yang akan dilakukan oleh para karyawan. Jika seorang karyawan telah melakukan pekerjaannya dengan baik dan dapat bekerjasama serta berusaha dengan sungguh-sungguh untuk menghasilkan tujuan perusahaan, tentunya karyawan juga mengharapkan adanya perlakuan yang adil dengan memberikan imbalan atau penghargaan sebagai kompensasi logis dari jerih payahnya. Namun, apabila seorang pekerja tersebut tidak diberikan imbalan atau penghargaan

yang adil sesuai dengan usaha yang telah diberikan maka hal itu dapat memungkinkan karyawan untuk berperilaku menyimpang atau bahkan keluar dari perusahaan (Budiarto dan Wardani, 2005: 110).

Adanya ketidakadilan yang diterima oleh karyawan akan memunculkan sebuah perilaku buruk sebagai bentuk sikap yang berasal dari kemarahan dan perasaan diperlakukan secara tidak adil didalam lingkungan organisasi. Menurut Robbins and Judge (2008) berdasarkan prinsip keadilan, apabila karyawan mendapatkan suatu ketidakadilan dalam sebuah organisasi maka mereka dapat meramalkan beberapa tindakan yang akan dipilih untuk dilakukan sebagai wujud dari ketidakadilan yang diperoleh. Tindakan tersebut antara lain yaitu mengubah masukan mereka, mengubah keluaran mereka, mendistorsikan persepsi mengenai diri, mendistorsi mengenai orang lain, memilih acuan yang berlainan dan berhenti dari pekerjaan.

Penelitian ini dilakukan pada Lembaga Keuangan Syariah (LKS) yang ada di Yogyakarta. Keberadaan lembaga keuangan syariah sangat ditentukan oleh siapa yang dapat mengelolanya. Hal ini menandakan bahwa peran Sumber Daya Manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam perkembangannya. Pada tahun 2019 Career Business Leader Mercer Indonesia mencatat bahwa industri jasa keuangan mengalami tingkat pengunduran diri terbesar yaitu sebesar 14%. Kondisi tersebut menunjukkan angka yang lebih besar dibandingkan angka pengunduran diri pada tahun 2018 yang hanya sebesar 8%. Menurut Mercer Asia Pulse Survey dan Global Talent Trends Study menyatakan bahwa alasan karyawan di Asia mengundurkan diri bervariasi berdasarkan tingkat kelompok usia dan jenis kelamin, akan tetapi terdapat tiga alasan utama karyawan mengundurkan diri adalah gaji yang kompetitif, hubungan dengan atasan yang kurang baik, dan tidak adanya jenjang karier dan jaminan yang jelas (Cnbcindonesia.com). Berdasarkan dari pemaparan latar belakang masalah tersebut dan merujuk pada teori serta fenomena yang terjadi pada objek penelitian, penulis memutuskan untuk menyusun skripsi dengan

judul **“PENGARUH KEADILAN PROSEDURAL, KEADILAN DISTRIBUTIF KOMPENSASI DAN KEADILAN INTERAKSIONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI (Studi Kasus Pada Lembaga Keuangan Syariah Yogyakarta)”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah yang diangkat oleh peneliti yaitu mengenai permasalahan pentingnya keadilan di dalam sebuah organisasi bagi para karyawan. Keadilan yang terjadi di dunia kerja sangat diperlukan oleh karyawan agar tidak terjadi diskriminasi atau membeda-bedakan antar sesama pekerja. Semua karyawan mempunyai hak untuk diperlakukan sama atau adil dalam menentukan sebuah kebijakan, penghargaan dan kesempatan demi keberlangsungan hidup pekerjaan. Adanya keadilan di tempat kerja dapat memberikan banyak manfaat bagi karyawan dan juga perusahaan salah satunya yaitu dapat memberikan peningkatan loyalitas atau komitmen seorang karyawan terhadap perusahaannya. Seorang karyawan mengharapkan sebuah keadilan untuk memotivasi mereka dalam bekerja, sehingga dengan begitu karyawan akan selalu memperhatikan bentuk keadilan organisasi yang diterimanya untuk dapat loyal terhadap perusahaan dan dapat memberikan kontribusi terbaiknya bagi perusahaan.

Dari permasalahan yang telah dipaparkan oleh peneliti diatas, maka yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi?
2. Apakah keadilan distributif kompensasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi?
3. Apakah keadilan interaksional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi?

### **C. Tujuan**

1. Untuk mengetahui pengaruh keadilan prosedural terhadap komitmen organisasi.
2. Untuk mengetahui pengaruh keadilan distributif kompensasi terhadap komitmen organisasi.
3. Untuk mengetahui pengaruh keadilan interaksional terhadap komitmen organisasi.

### **D. Manfaat**

#### 1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya dalam ilmu yang berkaitan dengan keadilan organisasi dan komitmen organisasi. Selain itu untuk memperkuat hasil dari penelitian-penelitian terdahulu yang menguji variabel yang sama yaitu keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi.

#### 2. Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis dari penulisan ini adalah untuk memberikan gambaran terhadap perusahaan yang diteliti mengenai fenomena yang terjadi di perusahaan tersebut yaitu bagaimana keadilan organisasi berpengaruh terhadap organisasi. Selain itu, penelitian ini juga dapat digunakan sebagai masukan dan bahan evaluasi bagi Lembaga Keuangan Syariah agar dapat berkembang lebih baik dan dapat terus mengevaluasi diri agar seluruh komponen yang ada didalamnya merasakan kenyamanan.