

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Menghadapi pertumbuhan ekonomi nasional yang semakin berkembang, sektor lembaga keuangan syariah menjadi salah satu sektor yang harus dimanfaatkan secara maksimal. Lembaga keuangan syariah memiliki kedudukan yang sangat penting sebagai lembaga ekonomi yang berlandaskan dengan prinsip syariah di tengah proses pembangunan nasional. Berdirinya lembaga keuangan syariah merupakan implemementasi dari pemahaman umat Islam terhadap prinsip-prinsip dalam hukum ekonomi Islam. Lembaga keuangan syariah adalah lembaga keuangan yang menjalankan kegiatannya dengan berlandaskan prinsip syariah Islam (Sudarsono, 2005).

Indonesia merupakan negara dengan populasi penduduk muslim terbesar di dunia. Hal ini mengakibatkan Indonesia menjadi salah satu negara yang berpotensi dalam mengembangkan ekonomi dan keuangan syariah, terutama dalam pendanaan prioritas pembangunan (databoks.co.id). Indonesia pernah menjadi salah satu negara dengan jumlah institusi keuangan syariah terbanyak di dunia pada tahun 2016, yaitu terdapat lebih dari 5000 institusi yang terdiri dari 34 Bank Syariah, 58 Asuransi Syariah, 7 Modal Ventura Syariah, 163 Bank Perkreditan Rakyat Syariah, 4500-5500 Koperasi Syariah atau *Baitul Maal wat Tamwil*, serta satu institusi Pegadaian Syariah (komimfo.go.id). Persaingan yang semakin ketat pada industri keuangan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas serta siap menghadapi persaingan global.

Sebuah perusahaan harus mempunyai sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas untuk dapat menjalankan fungsi dan perannya dalam meningkatkan kinerja perusahaan dikarenakan persaingan bisnis yang semakin ketat.

Pada dasarnya setiap perusahaan memiliki visi dan misi untuk mencapai sebuah tujuan yang berguna mengembangkan usahanya untuk bersaing dengan perusahaan lain. Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan adanya fungsi manajemen yang baik dengan melibatkan budaya organisasi sebagai tolak ukur untuk mendapatkan kinerja yang terbaik dari setiap karyawan. Menurut Sulaksono (2015), Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya didalam organisasi. Budaya organisasi menjadi suatu pedoman perilaku bagi anggotanya yang secara sadar diterapkan dalam menjalankan kegiatannya.

Setiap perusahaan harus mampu menciptakan budaya organisasi yang kuat yang dapat mempengaruhi perilaku dan efektivitas kerja karyawan. Selain itu, penerapan budaya organisasi dalam perusahaan juga membentuk karakter karyawan dengan sendirinya dalam menjalankan tugasnya demi tercapainya tujuan perusahaan (Wardani dkk, 2016). Manajemen budaya organisasi yang baik dapat menumbuhkan suatu keputusan yang berkeadilan bagi semua karyawan dengan adanya keadilan yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk memberi kontribusi bagi organisasi dalam bentuk pelaksanaan aktivitas kerja yang tinggi.

Budaya organisasi yang ada juga perlu memperhatikan sebuah keadilan. Keadilan organisasi sendiri terdiri dari tiga bagian yaitu keadilan prosedural yang berkaitan pada proses yang digunakan dalam membuat keputusan, keadilan distributif kompensasi yaitu imbalan yang diterima oleh para karyawan, dan keadilan interaksional yang mengacu hubungan antara pribadi karyawan mengenai perilaku yang diterima dalam sebuah organisasi (Sutrisna dan Agoes, 2014).

Keadilan prosedural merupakan keadilan yang dirasakan karyawan mengenai proses yang digunakan untuk menentukan distribusi penghargaan (Robbins dan Judge, 2008). Sedangkan menurut Hidayah dan Haryani (2013) keadilan prosedural adalah pandangan keadilan terhadap prosedur-prosedur yang digunakan untuk membuat keputusan sehingga setiap anggota di dalam organisasi merasa terlibat di dalamnya. Dapat dipahami bahwa keadilan prosedural merupakan sebuah pandangan dari anggota organisasi tentang kondisi yang mereka alami di dalam organisasi terutama dalam proses dan prosedur dari peraturan yang diberlakukan.

Selanjutnya, keadilan distributif kompensasi mengacu tentang penghargaan dan jumlah pemberian yang pantas diterima oleh setiap individu karyawan (Robbins dan Judge, 2008). Sedangkan menurut Greenberg dan Baron (2003) dalam Winarsih (2018) keadilan distributif kompensasi adalah pandangan seseorang tentang bagaimana hasil imbalan dapat didistribusikan secara merata antara seluruh karyawan atas kontribusinya dalam organisasi. Dapat disimpulkan bahwa keadilan distributif kompensasi merupakan sebuah

keadaan dimana karyawan menilai sebuah keadilan di dalam organisasi yaitu dari besarnya kompensasi yang di terima karyawan berdasarkan porsi pekerjaan yang sama.

Selain keadilan prosedural dan keadilan distributif kompensasi di dalam sebuah organisasi juga diperlukan adanya keadilan interaksional. Menurut Colquitt (2001) keadilan interaksional berkaitan dengan perlakuan interpersonal yang diterima seseorang terkait dengan seberapa jauh penjelasan dari pimpinan diterimanya serta bentuk perlakuan hormat dan kepekaan dalam hal pembuatan keputusan. Sedangkan menurut Greenberg dan Cropanzano (2001) keadilan interaksional sering disebut dengan keadilan sosial membahas mengenai cara memperlakukan karyawan dengan apresiasi berupa penghargaan atas apa yang telah diberikan oleh karyawan serta memberikan informasi terkait tata cara mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan. Dapat dipahami keadilan interaksional yaitu nilai keadilan yang dirasakan oleh karyawan karena adanya proses interaksi dengan pihak lain dalam organisasi baik itu dari pimpinan maupun rekan sekerja.

Studi keadilan merupakan salah satu bagian terpenting dalam kajian motivasi di tempat kerja seperti keadilan prosedural, keadilan distributif kompensasi dan keadilan interaksional. Studi ini berdasarkan pada salah satu teori klasik keadilan yaitu Teori *Equity* dimana setiap individu mengevaluasi kontribusi yang diberikan kepada organisasi dan apa yang karyawan peroleh dari organisasi. Kemudian dibandingkan dengan karyawan lainnya yang dinilai dapat diperbandingkan.

Adanya keadilan organisasi didalam perusahaan tentu akan membentuk budaya organisasi yang baik. Budaya organisasi yang baik menunjukkan baiknya kualitas suatu perusahaan. Budaya organisasi yang baik seperti terwujudnya kedisiplinan atau antusias karyawan dalam bekerja yang menghasilkan tingkat produktivitas tinggi dalam perusahaan. Sebaliknya, jika budaya organisasi di sebuah perusahaan buruk maka mengakibatkan karyawan kurang bersemangat dalam bekerja dan tingkat kedisiplinan menurun. Misalnya dalam suatu perusahaan telah ditentukan total jam kerja setiap hari adalah 8 jam. Namun karyawan dalam perusahaan X tidak disiplin terhadap jam kerja tersebut, yang pada akhirnya produktivitas dan kualitas perusahaan menurun. Dengan demikian, kajian mengenai budaya organisasi perlu dilakukan mengingat pentingnya budaya organisasi bagi perusahaan.

Banyaknya penelitian terdahulu yang memposisikan budaya organisasi sebagai variabel independen seperti pada penelitian (Sanhaji, 2016; Wardani, 2016; dan Ida 2008) untuk itu peneliti akan mencoba memposisikan budaya organisasi sebagai variabel dependen dan menggali penyebab budaya organisasi itu sendiri, dari perspektif keadilan organisasi. Dengan adanya keadilan organisasi yang baik diterapkan perusahaan dilingkungan kerja memberikan pengaruh positif terhadap sejumlah perilaku karyawan seperti mematuhi aturan yang berlaku dalam bekerja, sehingga budaya organisasi yang terbentuk merupakan budaya yang baik berdasarkan asas-asas keadilan. Seperti prosedur yang dijalankan oleh organisasi baik sesuai dengan kaidah-kaidah keadilan yang baik maka terbentuk budaya organisasi yang baik. Selain itu,

pendistribusian upah yang adil bagi karyawan yang dilakukan oleh perusahaan akan menjadikan sebuah budaya keadilan budaya-budaya yang baik dari organisasi. Interaksi antara atasan dengan karyawan dan sesama karyawan baik maka akan meningkatkan budaya keadilan yang baik. Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka penulis mengangkat judul **“Pengaruh Keadilan Prosedural, Keadilan Distributif Kompensasi dan Keadilan Interaksional Terhadap Budaya Organisasi (Studi Kasus Lembaga Keuangan Syariah di Yogyakarta)”**.

B. Rumusan Masalah

Sebuah perusahaan harus menegakkan keadilan demi kenyamanan karyawannya. Persoalan ketidakadilan di lingkungan kerja membuat seorang karyawan kurang bersemangat dan tidak nyaman dalam bekerja. Hal ini harus segera diatasi agar karyawan tidak melakukan perilaku menyimpang yang dapat membentuk budaya organisasi yang buruk. Begitu pula sebaliknya, penerapan keadilan yang baik oleh perusahaan maka dapat membentuk budaya organisasi yang baik. Dari permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap budaya organisasi ?
2. Apakah keadilan distributif kompensasi berpengaruh positif terhadap budaya organisasi ?

3. Apakah keadilan interaksional berpengaruh positif terhadap budaya organisasi ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menguji hubungan antar variabel, sehingga dapat membuahkan hasil penelitian yang baik. Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh keadilan prosedural terhadap budaya organisasi.
2. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh keadilan distributif kompensasi terhadap budaya organisasi.
3. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh keadilan interaksional terhadap budaya organisasi.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik manfaat teoritis maupun praktis, sebagai berikut:

1. Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan dan memperkaya keilmuan di bidang budaya organisasi khususnya pada ilmu yang berkaitan dengan keadilan organisasi yaitu keadilan prosedural, keadilan distributif kompensasi, dan keadilan interaksional, dan budaya organisasi.

2. Praktis

a. Penulis

Dapat mengimplementasikan teori yang didapat diperkuliahan dan menambah wawasan ilmu pengetahuan dari penelitian serta dapat memberikan pengalaman yang dapat meningkatkan keterampilan di bidang yang dikaji.

b. Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman dan memperluas pengetahuan serta menambah khazanah keilmuan khususnya pada keadilan prosedural, keadilan distributif kompensasi, keadilan interaksional dan budaya organisasi.

c. Perusahaan

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan serta bahan evaluasi bagi pimpinan dan manajemen lembaga keuangan syariah mengenai kebermanfaatan keadilan organisasi terhadap budaya organisasi dalam sebuah perusahaan.