

## **BAB 1. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Yogyakarta yang dikenal sebagai kota pelajar. Menjadi salah satu pendukung bagi pengusaha untuk membuka usahanya di Yogyakarta. Beragam bisnis di kota ini, mulai dari kuliner, konvensi, dan kerajinan. Beragamnya bisnis tentu membawa dampak pada pesaing bisnis. Bisnis berkembang sangat pesat pada bisnis makanan atau dikenal dengan kuliner. Maraknya ragam kuliner dan berkembangnya jumlah gerai yang menyajikan kuliner tersebut, menjadi daya tarik untuk meneliti tentang bisnis kuliner. Kota pelajar ini juga menjadi destinasi wisatawan domestik dan internasional setiap tahunnya. Meningkatnya jumlah pendatang sangat mempengaruhi pertumbuhan ekonominya yang ada salah satunya dalam sektor kuliner. Salah satu bisnis yang ramai di Yogyakarta adalah Waroeng Spesial Sambal “SS”.

Peran sumber daya manusia dalam organisasi sangat penting karena manusia adalah motivasi utama untuk mencapai tujuan perusahaan. Kemampuan dan kemauan setiap karyawan memiliki kontribusi terbesar untuk kesuksesan perusahaan. Organisasi juga membutuhkan dukungan dari staff yang handal staff yang bisa membantu mencapai dukungan dari staff yang bisa membantu mencapai tujuan, visi dan misi. Kemampuan dan kemaun kontribusi besar yang dimiliki setiap karyawan adalah keberhasilan suatu perusahaan. Organisasi juga membutuhkan dukungan karyawan yang handal yang dapat membantu mewujudkan visi dan misi saat ini yang telah ditargetkan. Kreativitas dan kepuasan dapat membuktikan dukungan karyawan yang handal adalah kinerja karyawan yang baik.

Saat ini bisa dikatakan kita hidup di era modern seperti saat ini, dan persaingan dalam dunia bisnis tidak pernah berhenti. Pengaruh keadilan dan komitmen organisasi

terhadap kreativitas karyawan dan kepuasan kerja sebagai mediasi sangat penting untuk menciptakan lingkungan dan situasi kerja yang nyaman, sehingga dapat menghasilkan hasil yang lebih baik dalam kinerja karyawan.

Kreativitas karyawan merupakan sebuah perilaku yang kompleks yang mencakup kemampuan intelektual dan sosial. Berbagai pendekatan dari keilmuan seperti psikologi sosial, teori kognitif, dan teori kepribadian memiliki kontribusi penting bagi penelitian tentang kreativitas (Saraç et al, 2014: 481). Berdasarkan pendekatan psikologi sosial, kreativitas adalah keadaan sosial dan lingkungan secara bersamaan (Amabile, 1988), hal ini menjelaskan bahwa adanya pengaruh dari keadaan antara individu dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kreativitas karyawan. Pendapat tersebut juga didukung oleh Runco (2004:660) mengkategorikan kreativitas kedalam empat topik yang salah satunya adalah tekanan (*press*), yang menunjukkan adanya hubungan antara individu dan lingkungan.

Adanya keadilan organisasi membedakan manajemen sumber daya manusia dengan personel management, yang pernah bermasalah dengan ketidakadilan (Long, 1985). Aspek keadilan organisasi menjadi sangat penting dalam kehidupan organisasi, karena apabila keadilan tersebut tidak ada, maka dapat menyebabkan turunnya komitmen, terjadi kejahatan dilingkungan kerja dan adanya keinginan untuk melakukan protes (Skitka & Bravo, 2005). Keadilan organisasi merupakan faktor penting karena *reward* yang mereka dapatkan di perusahaan itu sesuai dengan kinerja individual para karyawannya. (Colquitt, 2001) membagi keadilan organisasi menjadi tiga yaitu keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional.

Selain keadilan organisasi, komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan di organisasi. Komitmen organisasi diidentifikasi dan koreksi dari orang yang relatif kuat melawan organisasi karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi memiliki

perbandingan dengan orang yang berkomitmen rendah, perbedaan sikap. Komitmen organisasi menghasilkan prestasi kerja tinggi, dan tingkat ketidakhadiran rendah. Komitmen yang tinggi menjadikan individu yang peduli dengan nasib organisasi dan berusaha keras untuk membuat organisasi menjadi lebih baik. Berkomitmen tinggi untuk menghindari kemungkinan penurunan kinerja. Komitmen organisasi merupakan peranan penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan komitmen organisasi memperbaiki keasalahan yang terjadi agar tidak terus menerus terjadi. Komitmen organisasi yang dijalankan dengan baik dapat meningkatkan prestasi dan disiplin kinerja dari para karyawan serta karyawan akan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilaksanakan (Sapitri, 2016).

Selain keadilan dan komitmen organisasi, keberhasilan suatu organisasi sangat erat kaitannya penciptaan kepuasan kerja karyawan mereka. (Al-Zu'bi, 2010) menyatakan bahwa karyawan akan merasa lebih puas jika pekerjaannya dihargai, sesuai dengan kebijakan *reward* yang telah dibuat di masing-masing perusahaan. Kepuasan kerja memiliki peran penting dalam kinerja karyawan dan berdampak bagi perusahaan, sehingga karyawan harus diperhatikan secara serius dan wajib diberikan sistem *reward* agar mereka merasa puas dan kinerja yang dihasilkan dapat memajukan perusahaan karena sumber daya manusia adalah aset yang berharga dan sulit untuk dipertahankan, maka organisasi harus memperhatikan faktor-faktor kepuasan kerja karyawan.

Hubungan antara keadilan organisasi, komitmen organisasi, kreativitas karyawan dan kepuasan kerja sangat diperlukan bagi organisasi. Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh salah satunya kreativitas karyawan dalam berbagai bidangnya. Peran karyawan dalam setiap usaha merupakan faktor yang penting. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia yaitu karyawan sedemikian rupa sehingga terjadi keseimbangan bagi seluruh karyawan yang ada dalam sebuah

perusahaan. Keseimbangan yang diciptakan berupa keadilan organisasi. Terpenuhinya keadilan yang diciptakan oleh perusahaan secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan atas pekerjaan yang mereka lakukan.

Kepuasan dalam diri masing-masing karyawan dapat ditumbuhkan oleh perusahaan dengan cara menerapkan keadilan organisasi dengan sebaik-baiknya. Karyawan yang memiliki kepuasan kemungkinan kecil untuk mengundurkan diri, sehingga pelanggan lebih sering menjumpai wajah-wajah akrab dan menerima layanan yang lebih berpengalaman. Seorang karyawan yang memiliki kepuasan dalam pekerjaannya cenderung memiliki catatan kehadiran dan ketaatan terhadap peraturan lebih baik.

Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki arti penting bagi karyawan maupun perusahaan, khususnya untuk terciptanya keadaan positif di lingkungan kerja. Karyawan yang merasa puas akan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk membicarakan hal-hal positif tentang organisasinya, dan membantu yang lain.

Berdasarkan uraian diatas, maka judul penelitian ini adalah “Pengaruh Keadilan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kreativitas Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas maka menjadi permasalahan bagi peneliti untuk mengadakan penelitian dan dipecahkan adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh keadilan organisasi terhadap kreativitas karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kreativitas karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja?
4. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja?

5. Apakah terdapat pengaruh kreativitas karyawan terhadap kepuasan kerja?
6. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh keadilan organisasi terhadap kreativitas karyawan?
7. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kreativitas karyawan?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Menguji pengaruh keadilan organisasi terhadap kreativitas karyawan.
2. Menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap kreativitas karyawan.
3. Menguji pengaruh keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja.
4. Menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja.
5. Menguji kepuasan kerja terhadap kreativitas karyawan.
6. Menguji kepuasan kerja memediasi pengaruh keadilan organisasi terhadap kreativitas karyawan.
7. Menguji apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kreativitas karyawan.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1. Bagi Organisasi**

Melalui penelitian ini diharapkan agar dapat menjadi sumber informasi dalam mengembangkan program keadilan dan komitmen organisasi menjadi pendoman dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan, sehingga perusahaan mengetahui aspek-aspek yang dapat mempengaruhi kreativitas dan kepuasan karyawan.

#### **2. Bagi Penulis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan tentang masalah yang akan diteliti, sehingga dapat memperoleh gambaran yang lebih jelas.

### 3. Bagi Pihak lain

Penulisan penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yang baik bagi siapa saja yang membaca dan membutuhkan hasilnya. Sehingga penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi semua orang.