

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Penelitian

Organisasi merupakan suatu wadah atau tempat yang di dalamnya ada dua orang atau lebih yang saling melakukan interaksi. Dalam organisasi, setiap orang memiliki tujuan yang sama untuk mencapai keberhasilan dari organisasi tersebut. Organisasi dapat digambarkan sebagai pola-pola, skema, bagian yang menunjukkan garis-garis perintah, kedudukan karyawan, hubungan-hubungan yang ada dan lain sebagainya. Organisasi memiliki faktor-faktor yang bisa membantu terdorongnya capaian dari sebuah tujuan organisasi tersebut. Misalnya sumber daya manusia (SDM), yang merupakan suatu komponen inti yang menjadi faktor utama untuk keberlangsungan majunya suatu perusahaan. Peran manusia sebagai sumber daya utama penggerak sangat diperlukan bagi organisasi. Kemajuan suatu organisasi sangat bergantung pada manusianya itu sendiri. (Robbins, 2016) mengatakan bahwa organisasi adalah penataan sekumpulan orang secara sengaja guna mencapai tujuan-tujuan tertentu. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat didefinisikan, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam interaksinya dengan faktor modal, material, metode, dan mesin. Jadi, sumber daya manusia (SDM) menjadi penting didalam organisasi sebagai penggerak organisasi agar tercapainya tujuan dari organisasi tersebut

Sumber Daya Manusia (SDM)) merupakan aset terpenting dalam sebuah organisasi yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya, tanpa SDM sumber daya yang dimiliki perusahaan tidak dapat dikelola menjadi produk (Pandita & Musoli, 2019). SDM juga sebagai faktor sentral suatu organisasi. Hal tersebut yang membuat perusahaan sadar akan

nilai investasi karyawan sebagai suatu Sumber Daya Manusia (SDM). Dimana saat ini, mengumpulkan tenaga kerja yang berkinerja baik semakin sulit didapatkan, terlebih lagi dalam mempertahankan yang sudah ada. Oleh sebab itu, perusahaan harus mengetahui kebutuhan masing- masing karyawan yang menjadi kebutuhan karyawan, menemukan, mempekerjakan, memotivasi, melatih,dan mengembangkan karyawan yang dikehendaki perusahaan, serta mempertahankan karyawan yang berkualitas

Untuk menciptakan Sumber Daya Manusia yang baik dan berkualitas salah satunya mempunyai komitmen terhadap organisasi tersebut. (Riono, Syaifulloh, & Utami, 2020) menyatakan komitmen organisasi merupakan Komitmen yang diciptakan semua komponen-komponen individual dalam menjalankan operasional. Menurut (Ma'rufi & Anam, 2019) Menyatakan Komitmen Organisasi adalah sesuatu yang membuat seseorang membulatkan hati, bertekad, berjerih payah, berkorban dan bertanggung jawab demi mencapai tujuan diri sendiri maupun perusahaan. Hal ini dapat dilihat dengan dengan tiga faktor yaitu kepercayaan yang kuat dan penerimaan atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kesediaan untuk membimbing usaha atas nama organisasi dan memiliki kemauan yang kuat terhadap perusahaan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi akan menunjukkan sikap bahwa dia membutuhkan dan mempunyai harapan yang tinggi terhadap organisasi tempatnya bekerja, serta lebih termotivasi dalam bekerja. Komitmen memerlukan suatu pengorbanan dan pengabdian individu didalam organisasi, sehingga dapat diartikan sebagai kesetiaan untuk melakukan apa saja yang telah diputuskan oleh organisasi. Komitmen organisasi juga merupakan hubungan antara individu dengan organisasi tempat individu bekerja, yang diartikan bahwa individu mempunyai keyakinan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, adanya kerelaan untuk berusaha secara bersungguh-sungguh demi kepentingan organisasi serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi.

Seseorang yang memiliki potensi dalam mengerjakan tugas adalah orang yang berkomitmen tinggi. Komitmen yang tinggi maka individu karyawan dapat bekerja dengan sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan yang mempunyai komitmen tinggi pada organisasi maka akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja, loyalitas, dan juga dorongan untuk selalu memberikan yang terbaik.

Dalam upaya peningkatan komitmen yang disebabkan oleh efektivitas dan efisiensi kinerja. Karyawan yang memiliki potensi dalam mengerjakan tugas adalah karyawan yang mempunyai rasa komitmen yang tinggi. Komitmen karyawan ini terbentuk dari salah satu faktor dari keadilan organisasional yang diberikan perusahaan. Sehingga diperoleh 3 bagian dari keadilan organisasional, diantaranya ; (1) keadilan prosedural yang merupakan sebuah keadilan yang mengacu dalam proses pembuatan sebuah keputusan, (2) keadilan distributif yang mengacu pada imbalan yang berupa dana jatah bagi masing-masing karyawan sesuai dengan porsi kerjanya, (3) keadilan interaksional yang mengacu pada penumbuhan hubungan interpersonal antar karyawan (Bahtiar Nur Syahbana, 2021). Sehingga dalam penelitian ini peneliti berfokus pada keadilan prosedural. Keadilan prosedural (Procedural Justice) merupakan persepsi subjektif karyawan terhadap aturan atau prosedur serta membuat keputusan yang diterapkan organisasi Menurut (Chamorro, Gurney, & Cinner, 2021) Keadilan Prosedural adalah proses pengambilan keputusan yang adil dengan adanya transparansi, netralitas, dan etis. Keadilan Prosedural adalah perilaku positif atau Tindakan positif yang dilakukan oleh karyawan (Afrianty & Wahyuni, 2020). Keadilan Prosedural adalah keadilan yang sadar akan pekerjaan, serta bertanggung jawab atas kesejahteraan mereka, terutama berkenaan dengan penyediaan perlakuan yang adil atas usaha dan kinerja mereka (Anggriawan, 2019). Keadilan Prosedural sebagai sebuah proses yang digunakan oleh atasan untuk dapat mengevaluasi kinerja para karyawan dan juga untuk dapat menentukan penghargaan kepada mereka sebagai promosi dan kenaikan gaji.

Karyawan akan lebih merasa diperlakukan adil secara prosedural apabila mereka dilibatkan lebih banyak dalam proses yang digunakan untuk mencapai suatu hasil dalam perusahaan. Berdasarkan uraian di atas terdapat penelitian terdahulu yang mendukung penelitian tentang pengaruh keadilan prosedural terhadap komitmen. Seperti penelitian yang dilakukan (Suprawina, 2021) dengan hasil penelitian yang disimpulkan Keadilan prosedural mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. menyatakan bahwa keadilan prosedural berpengaruh terhadap komitmen. Juga ditemukan dalam penelitian (Jameel, Mahmood, & Jwmaa, 2020) yang menyatakan bahwa Keadilan Prosedural berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi. Adanya peraturan yang dibuat secara adil serta melibatkan karyawan dalam pembuatan prosedur dan melaksanakan peraturan dengan baik, maka akan terciptanya rasa komitmen dalam menjalankan peraturan tersebut sehingga tujuan dari organisasi tersebut tercapai.

Namun terdapat peneliti terdahulu yang tidak mendukung pengaruh keadilan prosedural terhadap komitmen, yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Zainuddin, Azim, & Miskan, 2019) dengan hasil penelitian yang menyatakan keadilan prosedural tidak berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen. Dari paparan di atas dapat disimpulkan adanya riset gap berkaitan dengan pengaruh Keadilan Prosedural terhadap Komitmen Organisasi sehingga penelitian kedua variable ini penting di teliti.

Dalam menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas tidak hanya dilihat dari Komitmen dan Keadilan di dalamnya, terdapat aspek lainnya yaitu Kepuasan Kerja. Pentingnya kepuasan kerja dalam suatu organisasi dapat dilihat dari karyawan yang merasa puas dalam pekerjaannya dengan cenderung memberikan respon positif terhadap organisasi dan sebaliknya dengan karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya akan memberikan respon yang tidak baik terhadap pekerjaannya, maka dari itu kepuasan karyawan harus menjadi perhatian dalam suatu organisasi. Menurut (Azhar, Nurdin, &

Siswadi, 2020) Kepuasan Kerja merupakan ungkapan perasaan seseorang dalam melakukan pekerjaan. Kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Kepuasan Kerja menjadi masalah yang cukup penting, karena terbukti besarnya manfaatnya bagi individu maupun untuk organisasi.

Berdasarkan uraian di atas ditemukan penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini seperti penelitian (Ellys & Le, 2020) yang menyatakan Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Kerja. Juga ditemukan dalam penelitian (Tanjung, 2019) yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi. Adanya perasaan puas dalam kerja serta mempunyai lingkungan kerja yang baik, karyawan akan cenderung ingin menetap lebih lama dengan pekerjaan itu. Namun terdapat penelitian terdahulu yang tidak mendukung pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Iskandar & Surohadikusumo, 2020) yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Disisi lain, ditemukan penelitian terdahulu tentang Keadilan Prosedural berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi dalam penelitian (Zawawi, 2020). Juga ditemukan dalam penelitian (Melanti, Widawati, & Utami, 2020) yang menyatakan Keadilan Prosedural berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi. Dengan dilibatkannya karyawan dalam pembuatan aturan dalam suatu organisasi, karyawan tersebut bangga dan lebih dihargai dalam organisasi tersebut. Namun, terdapat penelitian terdahulu yang tidak mendukung penelitian Keadilan Prosedural terhadap Komitmen Organisasi yaitu penelitian (Novitasari, Asbari, Wijaya, & Yuwono, 2020) yang menyatakan Keadilan Prosedural tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi.

Dari paparan diatas menunjukkan bahwa, Keadilan Prosedural ke Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja ke Komitmen Organisasi. Jadi Kepuasan Kerja, berposisi sebagai mediasi pengaruh Keadilan Prosedural ke Komitmen Organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Bahtiar Nur Syahbana, 2021) didapati bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan memediasi keadilan prosedural terhadap komitmen. Dalam penelitian (Lesmana, 2021) didapati bahwa Keadilan Prosedural berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi yang dimediasi kepuasan kerja karyawan.

Dalam penelitian ini peneliti akan melakukan penelitian di Universitas Islam Riau, dengan subjek dosen di Universitas Islam Riau, terdapat beberapa permasalahan yang berkaitan tentang Keadilan Prosedural, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja dosen di Universitas Islam Riau sehingga menjadi hal yang penting untuk diteliti.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas dan adanya riset gap pengaruh variable-variable, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul : “**PENGARUH KEADILAN PROSEDURAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI YANG DIMEDIASI KEPUASAN KERJA** “.

2. Rumusan Masalah Penelitian

Rumusan masalah pada penelitian ini berdasarkan dari latar belakang di atas, yaitu sebagai berikut:

1. Apakah Keadilan Prosedural berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Dosen ?
2. Apakah Keadilan Prosedural berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Dosen?
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Dosen?
4. Apakah Keadilan Prosedural berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi dengan dimediasi Kepuasan Kerja Dosen?

3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan pada latar belakang di penelitian ini, peneliti mempunyai tujuan, yaitu:

1. Menganalisis pengaruh Keadilan Prosedural terhadap Komitmen Organisasi
2. Menganalisis pengaruh Keadilan Prosedural terhadap Kepuasan Kerja
3. Menganalisis bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi
4. Menganalisis bagaimana peranan Keadilan Prosedural terhadap Komitmen Organisasi dengan dimediasi Kepuasan Kerja

4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan dari penelitian yang hendak dicapai, oleh karena itu diharapkan penelitian ini bisa memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi mengenai sumber daya manusia yang meliputi variabel dari Keadilan Prosedural, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja.

2. Manfaat Praktis

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak dan bermakna dalam pemikiran dengan memberikan masukan maupun kontribusi terhadap pemecahan masalah mengenai Keadilan Prosedural, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja.