

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada zaman globalisasi ini persaingan di dunia bisnis semakin tinggi dari tahun ke tahun. Di Indonesia bisnis usaha kecil dan menengah (UMKM) sampai bisnis besar terus mengalami kemajuan pada banyak sektor. Hal itu dapat ditinjau dari tumbuhnya berbagai jenis bisnis baru yang menyediakan berbagai barang ataupun jasa untuk memenuhi segala kebutuhan masyarakat Indonesia yang semakin berkembang maju. Sebelum suatu bisnis mampu bertahan dari ketatnya persaingan dengan pesaing bisnis lainnya oleh karena itu sangat penting untuk memerhatikan sebuah pondasi kuat dalam pengaturan internal bisnis tersebut. Salah satu bagian dalam perusahaan yang harus mendapatkan perhatian khusus dalam pengelolaannya adalah sumber daya manusia (SDM). Hal ini disebabkan SDM memiliki banyak keunggulan jika dibandingkan dengan sumber daya yang lain. SDM mampu memberikan sumbangan berupa pikiran, akal, keinginan, perasaan, keterampilan, kemampuan, daya, pengetahuan, karya, dorongan, kreasi, inovasi dan harapan.

Keuntungan mempunyai SDM unggul merupakan suatu kemampuan positif untuk perusahaan. Potensi atau kemampuan yang dimiliki perusahaan ini mampu membawa organisasi pada tujuan yang akan diraih. Tanpa hadirnya SDM unggul, perusahaan tidak mempunyai daya dan upaya. Walaupun perusahaan tersebut memiliki keberlimpahan bahan baku, modal, teknologi, lokasi yang bagus ataupun

gedung mewah, tanpa hadirnya pengelolaan SDM yang unggul, semua itu menjadi tidak berarti.

Karyawan merupakan aset SDM yang memiliki nilai tinggi dalam sebuah perusahaan dikarenakan karyawan dapat memanfaatkan seluruh potensi sumber daya lainnya. Dalam lingkungan kerja, karyawan sangat berharap untuk memiliki produktifitas yang meningkat dari masa kemasa dan kepuasan kerja di perusahaan tempat ia bekerja. Kepuasan kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan karena kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja dan juga serta kesetiaan karyawan untuk tetap bertahan pada perusahaan. Odom et. al (1990) megatakan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya adalah seberapa tinggi tingkat perasaaan positif atau negatif yang ditunjukkan karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja sangat berhubungan dengan penilaian afektif umum karyawan terkait pekerjaan. Kepuasan itu terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan dikaitkan dengan karyawan

Kepuasan kerja karyawan mampu tumbuh dan berkembang melalui keadilan dalam sebuah organisasi. Dampak sikap dan reaksi karyawan dapat terjadi akibat dari sebuah penilaian keadilan dalam sebuah perusahaan. Karyawan sangat mengharapkan dapat diperlakukan secara adil oleh perusahaan baik dari segi prosedur dan distribusi atau disebut juga dengan keadilan prosedural dan keadilan distributif (Tjahjono, 2008).

Bagian dimensi dari keadilan organisasi yang harus diutamakan adalah keadilan distributif, karena pada aspek ini memiliki hubungan langsung dengan kontribusi

ataupun partisipasi para karyawan secara langsung dengan perusahaan. Keadilan distributif ini mempunyai hubungan dengan adanya kepuasan kerja karyawan melalui kompensasi, promosi, penilaian kinerja karyawan dan komitmen organisasi. (Fatt, Khin & Heng, 2010). Sedangkan pada dimensi lain keadilan prosedural diartikan sebagai keadilan organisasi yang tercipta dari keadilan prosedur sebuah perusahaan yang ditunjukkan kepada anggotanya (Alotaibi, 2001).

Keadilan distributif dan keadilan prosedural dapat dikatakan sebagai faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan. Tingkat Kepuasan Karyawan dapat dilihat dari tingkat presensi yang tinggi, kerjasama yang erat, kualitas pelayanan yang baik, kreativitas dalam mencari metode baru dan lebih produktif bila dibandingkan dengan pegawai yang tidak puas dengan situasi kerja mereka. Penelitian Tjahjono (2008) menyatakan bahwa keadilan distributif berpengaruh positif terhadap *outcome* karyawan dan keadilan prosedural berpengaruh terhadap *outcome* organisasi sehingga apabila dalam suatu organisasi terjadi adanya pandangan ketidakwajaran atau ketidakadilan dalam sebuah keputusan perusahaan berhubungan dengan keadilan distributif dan keadilan prosedural memberikan dampak kepada pengaruh emosi karyawan. Salah satu bentuk perlawanan karyawan atas ketidakadilan manajerial adalah pencurian dalam jumlah kecil, penundaan pekerjaan, yang berdampak kepada rekan kerja juga menunda pekerjaan, terlambat datang rapat dan berkerja tidak sungguh-sungguh.

Menurut pendapat Skarlicky & Folger (1997) apabila rasio *outcome input* dipersepsikan tidak adil maka seseorang akan berusaha mengembalikan keadilan dengan cara yang tidak produktif, yaitu: menjelaskan bahwa jika rasio *outcome*

input dipandang oleh karyawan tidak adil maka karyawan tersebut akan melakukan usaha dalam membalikan keadilan dengan bersikap tidak produktif, yaitu: (1) Mengurangi *input* dengan cara tidak produktif dan bersungguh sungguh dalam bekerja; (2) Meningkatkan *outcome* dengan cara mengambil sesuatu yang bukan miliknya dari perusahaan untuk kepentingan pribadi; (3) Meningggalkan sesuatu yang dipersepsikan tidak adil dengan cara keluar dari perusahaan ataupun enggan bekerjasama dengan seseorang yang dipandang *overreward*. Kombinasi dari pekerjaan, individu dan lingkungan merupakan aspek penentu dalam kepuasan kerja bukan hanya tentang *outcome* yang didapatkan. Oleh karena itu perusahaan harus memiliki pengetahuan akan hal tersebut guna menghindari karyawan yang bersifat individual dengan mengorbankan kepentingan perusahaan hanya untuk kepentingan pribadi.

Logika diatas menjelaskan bahwa adanya pengaruh keadilan distributif terhadap kepuasan kerja secara signifikan, akan tetapi pernyataan ini ditolak dalam penelitian yang dilakukan Arraishaf (2020) bahwa keadilan distributif tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dan penelitian ini didukung oleh penelitian Mutmainah (2013) dan Sandro (2015) yang menjelaskan bahwa kompensasi yang merupakan bagian dari keadilan distributif tidak mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Masih terdapat kontroversi mengenai hasil penelitian tentang hubungan keadilan distributif terhadap kepuasan kerja, maka penelitian tentang hubungan keadilan distributif dan kepuasan kerja masih perlu dilakukan.

Employee engagement dapat diartikan sebagai pemberdayaan para anggota organisasi terhadap peran kerja mereka, dalam keterikatan, orang-orang memberdayakan dan memperlihatkan dirinya sendiri secara fisik, kognitif dan emosi selama memerankan kinerja. Secara umum *employee engagement* (keterikatan karyawan) didefinisikan oleh Harter et. al(2002) sebagai keterlibatan serta kepuasan individu dan juga rasa antusias untuk bekerja. Karyawan yang terikat (*engaged employee*) merupakan kesadaran dalam konteks bisnis dan bekerja dengan rekan-rekan kerja untuk meningkatkan kinerja dalam pekerjaan yang bermanfaat bagi organisasi.

Menurut penelitian Wibawa dan dewi (2016) menjelaskan bahwa *employee engagement* secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja, karena semakin terikat karyawan kepada perusahaan maka karyawan tersebut akan merasakan kepuasan yang lebih jika dibandingkan dengan tidak memiliki rasa keterikatan tersebut. Akan tetapi pernyataan ini bertolak belakang dengan penelitian Paramarta dan Suastari (2018) yang menyatakan bahwa *employee engagement* tidak mempunyai pengaruh secara signifikan kepada kepuasan kerja.

Berdasarkan penjelasan serta pembahasan yang telah dijabarkan diatas yang telah disertai dukungan penelitian terdahulu dan adanya *reseach gap*, Oleh sebab itu peneliti masih menemukan adanya simpang siur dalam hubungan antara keadilan distributif, kepuasan kerja, serta *employee engagement*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh keadilan distributif dan keadilan prosedural terhadap kepuasan kerja dan *employee engagement* sebagai variabel mediasi.

B. Rumusan Masalah Penelitian

1. Apakah keadilan distributif berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Bento Kopi ?
2. Apakah keadilan prosedural berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Bento Kopi ?
3. Apakah *employee engagement* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan perusahaan Bento Kopi ?
4. Apakah keadilan distributif berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Bento Kopi dengan dimediasi oleh *employee engagement*?
5. Apakah keadilan prosedural berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Bento Kopi dengan dimediasi oleh *employee engagement*?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh keadilan distributif terhadap kepuasan kerja karyawan Bento Kopi .
2. Untuk menganalisis seberapa tinggi pengaruh keadilan prosedural terhadap kepuasan kerja karyawan Bento Kopi .
3. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh *employee engagement* terhadap kepuasan kerja karyawan Bento Kopi .
4. Untuk menganalisis seberapa tinggi pengaruh keadilan distributif terhadap kepuasan kerja karyawan Bento Kopi dengan dimediasi oleh *employee engagement*.

5. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh keadilan prosedural terhadap kepuasan kerja karyawan Bento Kopi dengan dimediasi oleh *employee engagement*.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

a. Bagi Bento Kopi

Memberikan informasi mengenai faktor – faktor yang dapat dijadikan pertimbangan bagi Bento Kopi dalam peningkatan kepuasan kerja karyawan guna meningkatkan *output* yang dihasilkan.

b. Bagi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan dan menambah koleksi bacaan dan informasi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta sehingga dapat dimanfaatkan sebagai sarana untuk memperluas wawasan dan memberikan informasi untuk peneliti dimasa yang akan datang

c. Bagi penelitian selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan informasi tambahan bagi penelitian dimasa yang akan datang mengenai faktor-faktor kepuasan kerja.

d. Bagi Peneliti

- 1) Penelitian ini bertujuan sebagai syarat untuk menyelesaikan studi dan mendapat gelar (S1) pada bidang studi Manajemen Ekonomi.

- 2) Penelitian ini sebagai alat ukur untuk kemampuan peneliti dalam memahami permasalahan yang terjadi di tengah masyarakat dan sebagai suatu bentuk kontribusi peneliti pada Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.