

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam era revolusi industri ke -4. Iklim persaingan dalam dunia bisnis menjadi semakin kompetitif ke berbagai belahan dunia. Demikian pula terjadi pada industri perbankan, termasuk di Papua. Bank Papua adalah bank daerah yang beroperasi di Papua yang menjadi salah satu pemain dalam industri perbankan. Dengan demikian, Bank Papua harus selalu meningkatkan kinerja di era kompetisi saat ini.

Kinerja organisasi Bank Papua jangka panjang tidak hanya oleh ditentukan kinerja individu karyawannya. Hal yang justru penting diperhatikan oleh Bank Papua adalah upaya peningkatan kepuasan kerja karyawan (Kinicki dan Fugate, 2013). Hal ini menjadi perhatian manajemen dewasa ini berkaitan dengan pentingnya kepuasan kerja karyawan secara umum baik pada level organisasi, kelompok dan individu. Studi ini melihat bahwa kepuasan kerja individu sebagai basis utama dalam peningkatan kepuasan kerja secara umum di perusahaan sekaligus memiliki peran dalam mendorong kinerja. Dengan demikian, penelitian diarahkan pada anteseden yang memiliki pengaruh pada kepuasan kerja karyawan.

Berkaitan dengan upaya peningkatan kepuasan karyawan, aspek keadilan memiliki peran penting , karena berkaitan dengan proses pertukaran atau transaksi antara karyawan dan perusahaan (Tjahjono et al, 2019). Proses pertukaran antara karyawan dan perusahaan meliputi kebijakan kompensasi, promosi atau karir, penilaian kinerja, dan keputusan administrative formal lainnya pegawai menginginkan keadilan dan transparasi dalam proses pemberian kepada mereka (Palupi, 2013). Namun, pemberian kompensasi dapat

menimbulkan kecemburuan sosial di antara pegawai. Jika imbalan dirasakan tidak adil dan tidak menguntungkan, pekerjaannya akan menurunkan tingkat pekerjaannya. Hal berikut terjadi akibat pegawai merasa tidak memiliki perlakuan adil dalam pembayaran. Maka dengan adanya penerapan keadilan tersebut dapat meningkatkan kualitas kerjanya dalam bekerja.

Keadilan kompensasi itu sendiri dalam praktiknya dapat dilihat dari dua faktor, yaitu keadilan distributif kompensasi dan keadilan prosedural kompensasi. Keadilan distributif berkaitan dengan persepsi karyawan mengenai apakah outcome (kompensasi) yang diterima sudah menggambarkan kinerja, usaha dan kompetensi serta berbagai hal yang diberikan karyawan pada perusahaan. Disisi lain, keadilan prosedural terkait erat dengan persepsi pekerjaan terhadap mekanisme politik (Tjahjono & Palupi, 2017).

Selain harus adanya keadilan dalam bekerja tersebut, karyawan juga perlu memperhatikan perannya dalam bekerja, yaitu kepastian peran mereka dalam perusahaan. Kepastian peran akan diperoleh saat karyawan mendapat informasi yang cukup mengenai kinerja yang efektif dari sebuah peran (Hutami, 2011). Jika tidak adanya kepastian karyawan akan mengalami ambiguitas peran. Menurut Robbins (2015) ambiguitas peran terjadi pada saat ekspektasi dari sebuah peran tidak dimengerti dengan jelas serta muncul ketidakyakinan pada peran yang dilaksanakan. Dengan ketidakjelasan dalam bekerja tersebut, membuat peran karyawan dalam posisi pembagian kerja menjadi tidak jelas, yang mana pada bagian SDM yang seharusnya memunyai tanggung jawab tugas masing-masing justru mengerjakan tugas bagian pemasaran yang seharusnya ada pada bagian sendiri. Hal ini menimbulkan adanya tanggung jawab lebih yang harus di pegang pada bagian SDM.

Hal tersebut dapat menyebabkan menurunnya tingkat kepuasan dalam bekerja serta kinerjanya dalam pekerjaannya.

Selain itu, kepuasan kerja memiliki peranan penting yang harus dimiliki setiap pegawai yang bekerja, dimana manusia tersebut mampu berinteraksi dengan lingkungan kerjanya dan mereka akan bekerja dengan penuh gairah serta bersungguh-sungguh sehingga kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan akan meningkat (Kunartinah, 2012). Jika seorang karyawan tidak mendapatkan kepuasan kerjanya, maka ia tidak akan mencapai tingkat kepuasan kerja dan akan timbul sikap atau tingkah laku negatif, seperti bermalas-malasan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya, jika seorang karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja, mereka akan berupaya semaksimal untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja yang baik. Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima (Robbins, 2015).

Jika seorang karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang ia kerjakan, maka karyawan tersebut akan lebih meningkatkan kinerjanya pada pekerjaan yang ia lakukan. Setiap pimpinan perusahaan akan selalu berupaya agar setiap kegiatan yang dilaksanakan mencapai hasil yang maksimal dan dilakukan secara efektif dan efisien. Marwansyah (2016) kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja karyawan, perusahaan harus mampu bekerja sama dengan para karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penelitian tertarik untuk membuat penelitian dengan judul **“PENGARUH KEADILAN DISTRIBUTIF KOMPENSASI,**

KEADILAN PROSEDURAL KOMPENSASI DAN ROLE-AMBIGUITY TERHADAP KEPUASAN KERJA”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, penulisan merumuskan rumusan masalah penelitian yaitu :

1. Apakah Keadilan Distributif Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja ?
2. Apakah Keadilan Prosedural Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja ?
3. Apakah Role Ambiguity berpengaruh negatif terhadap Kepuasan Kerja ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh Keadilan Distributif Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja
2. Untuk menganalisis pengaruh keadilan prosedural kompensasi terhadap kepuasan kerja
3. Untuk menganalisis pengaruh Role-ambiguity terhadap Kepuasan Kerja

D. Manfaat Penelitian

a. Bagi Teoritis

Dapat menambah bukti empiris bagi para peneliti tentang Keadilan Kompensasi , Keadilan Prosedural Kompensasi dan Role ambiguity terhadap Kepuasan Kerja

b. Bagi Praktisi

Bagi perusahaan terkait dapat memberikan manfaat untuk mengetahui apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja terutama Keadilan Kompensasi , Keadilan Prosedural Kompensasi dan Role ambiguity terhadap Kepuasan Kerja