

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Keadilan bagi karyawan di perusahaan menjadi salah satu harapan bagi karyawan. Perlakuan yang adil kepada karyawan menyebabkan karyawan merasa diperhatikan dan akan memiliki ikatan emosi positif dengan perusahaan. Ketika karyawan merasa diperlakukan secara tidak adil, maka hubungan antara perusahaan dan karyawan terganggu, seperti halnya dengan berbagai aksi demonstrasi dan aksi lainnya (Hehanussa, 2014).

Secara umum, permasalahan keadilan dalam organisasi menyangkut keadilan distributif dan keadilan prosedural (Hopkins dan Weathinton, 2006). Tingkat keadilan dalam organisasi bersifat subyektif, artinya setiap karyawan bisa memiliki penilaian mengenai tingkat keadilan yang saling berbeda. Semakin tinggi tingkat keadilan yang dipersepsikan oleh karyawan menyebabkan semakin positif perilaku karyawan dalam perusahaan.

Meskipun keadilan dalam perusahaan selalu menjadi orientasi dalam pekerjaan, baik oleh karyawan maupun oleh pihak manajemen tetapi berbagai kebijakan yang diterapkan oleh manajemen belum tentu memberikan rasa keadilan yang sama bagi karyawan. Rasa tingkat keadilan yang berbeda pada diri karyawan bisa terjadi di berbagai perusahaan. Seperti halnya di PT Victory International Futures Surabaya, rasa keadilan bagi karyawan juga berbeda khususnya keadilan distributif dan keadilan prosedural.

Kondisi ketidakadilan distributif di PT Victory International

Futures Surabaya bisa dilihat dari *rewards* yang diterima oleh karyawan. Karyawan mendapatkan bonus dalam jumlah tertentu ketika bisa mencapai target *trading* yang ditetapkan oleh pihak manajemen. Persepsi ketidakadilan distributif dari fakta bahwa: berdasarkan pada pembagian keuntungan yang didapatkan, supervisor atau jabatan lain di atas karyawan mendapatkan persentase keuntungan dari klien yang dimiliki karyawan padahal karyawan yang memiliki beban moral paling tinggi jika investasi mengalami kerugian (*lose*). Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesan ketidakadilan secara distributif karena pendapatan yang diperoleh dari klien ikut dinikmati oleh bagian lain dalam perusahaan. Sedangkan jika mengalami kerugian maka karyawan yang memiliki beban moral paling tinggi kepada klien.

Selain ketidakadilan distributif, ketidakadilan prosedural juga terjadi di lingkungan kerja PT Victory International Futures Surabaya. Secara prosedural, sistem *rewards* yang diterima oleh karyawan adalah berdasarkan jumlah *trading* bukan dari keberhasilan melipatgandakan hasil yang diterima oleh klien. Hal ini menyebabkan adanya ketidakadilan secara prosedural berdasarkan penilaian karyawan. Selain itu, ketidakadilan secara prosedural juga dirasakan karyawan karena perusahaan memiliki *database* yang terbatas mengenai klien-klien potensial yang bisa direkrut oleh karyawan, sehingga karyawan harus mencari sendiri klien melalui kenalan-kenalan atau kolega lainnya. Perusahaan terkesan hanya mengandalkan korespondensi karyawan untuk mendapatkan klien. Kondisi ini mengesankan bahwa manajemen perusahaan belum memiliki prosedur atau *link* yang jelas untuk bisa mendapatkan

sejumlah klien yang bisa di *follow up* oleh karyawan. Hal ini bisa menyebabkan rendahnya persepsi karyawan terhadap keadilan prosedural di perusahaan.

Perasaan adil atau tidak adil sebenarnya bisa bersifat subyektif, artinya setiap karyawan bisa memiliki penilaian yang berbeda-beda. Meskipun demikian, ketika terdapat indikasi rasa ketidakadilan distributif maupun prosedural pada karyawan selayaknya lebih diperhatikan oleh manajemen perusahaan karena tinggi rendahnya keadilan distributif dan keadilan prosedural yang dipersepsikan oleh karyawan memiliki implikasi terhadap kepercayaan maupun komitmen berkelanjutan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan (Hopkins dan Weathinton, 2006). Berdasarkan hasil penelitian Hopkins dan Weathinton (2006) tersebut bisa dijelaskan bahwa keadilan distributif dan keadilan prosedural memiliki pengaruh besar terhadap tingkat kepercayaan karyawan terhadap perusahaan. Bahkan keadilan distributif dan keadilan prosedural juga berpengaruh terhadap komitmen berkelanjutan melalui kepercayaan sebagai variabel mediasi.

Berdasarkan pada temuan mengenai kondisi keadilan distributif dan keadilan prosedural di PT Victory International Futures Surabaya tersebut, maka penelitian dengan mengambil judul: "Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural Terhadap Komitmen Berkelanjutan Dengan Kepercayaan Sebagai Variabel Mediasi di PT Victory International Futures Surabaya" akan mampu memberikan masukan berharga kepada manajemen perusahaan untuk meningkatkan komitmen berkelanjutan karyawan sehingga kinerja perusahaan secara keseluruhan terus mengalami peningkatan.

1.2. Rumusan masalah

Berdasarkan pada latar belakang tersebut di atas, maka masalah yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah keadilan distributif berpengaruh terhadap kepercayaan karyawan pada manajemen perusahaan di PT Victory International Futures Surabaya?
2. Apakah keadilan prosedural berpengaruh terhadap kepercayaan karyawan pada manajemen perusahaan di PT Victory International Futures Surabaya?
3. Apakah kepercayaan berpengaruh terhadap komitmen berkelanjutan karyawan di PT Victory International Futures Surabaya?
4. Apakah keadilan distributif berpengaruh terhadap komitmen berkelanjutan karyawan melalui kepercayaan sebagai mediasi di PT Victory International Futures Surabaya?
5. Apakah keadilan prosedural berpengaruh terhadap komitmen berkelanjutan karyawan melalui kepercayaan sebagai mediasi di PT Victory International Futures Surabaya?

1.3. Tujuan penelitian

Berdasarkan masalah yang dirumuskan di atas, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menjelaskan pengaruh keadilan distributif terhadap kepercayaan karyawan pada manajemen perusahaan di PT Victory International Futures Surabaya.

2. Untuk menjelaskan pengaruh keadilan prosedural terhadap kepercayaan karyawan pada manajemen perusahaan di PT Victory International Futures Surabaya.
3. Untuk menjelaskan pengaruh kepercayaan terhadap komitmen berkelanjutan karyawan di PT Victory International Futures Surabaya.
4. Untuk menjelaskan pengaruh keadilan distributif terhadap komitmen berkelanjutan karyawan melalui kepercayaan sebagai mediasi di PT Victory International Futures Surabaya.
5. Untuk menjelaskan pengaruh keadilan prosedural terhadap komitmen berkelanjutan karyawan melalui kepercayaan sebagai mediasi di PT Victory International Futures Surabaya.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, manfaat dari penelitian yang dilakukan ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti, yaitu meningkatkan pengetahuan peneliti mengenai keadilan distributif dan keadilan prosedural di perusahaan
2. Bagi PT Victory International Futures, yaitu memberikan masukan kepada manajemen khususnya menyangkut usaha meningkatkan komitmen berkelanjutan melalui keadilan distributif dan keadilan prosedural

1.5. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan pada penelitian ini dibagi menjadi lima bab, yaitu:

Bab 1: Pendahuluan

Berisi tentang latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan

Bab 2: Tinjauan Kepustakaan

Tinjauan kepustakaan ini menjelaskan mengenai penelitian terdahulu, kajian teori mengenai: keadilan organisasi, keadilan distributif, keadilan prosedural, kepercayaan, komitmen, hubungan antar variabel, kerangka penelitian, dan hipotesis penelitian.

Bab 3: Metode Penelitian

Berisi tentang desain penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional variabel, jenis dan sumber data, pengukuran data, alat dan metode pengumpulan data, validitas dan reliabilitas alat ukur, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, dan teknik analisis data

Bab 4: Analisis dan Pembahasan

Dalam pembahasan ini akan diuraikan mengenai gambaran umum perusahaan, karakteristik responden penelitian, deskripsi data, uji validitas dan reliabilitas, analisis data pengujian hipotesis penelitian dan pembahasan.

Bab 5: Simpulan dan Saran

Pada bagian ini dijelaskan tentang simpulan yang berdasarkan analisis dari bab-bab sebelumnya dan saran.