

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Industri *Furniture* adalah industri yang mengolah bahan baku atau bahan setengah jadi dari kayu, rotan, dan bahan baku alami lainnya menjadi produk barang jadi *furniture* yang mempunyai nilai tambah dan manfaat yang lebih tinggi. Industri *furniture* di Indonesia tersebar hampir di seluruh provinsi, dengan sentra-sentra yang cukup besar terletak di Jepara, Cirebon, Sukoharjo, Surakarta, Klaten, Pasuruan, Gresik, Sidoarjo, Jabodetabek, dan lain-lain. Industri pengolahan kayu dibagi menjadi dua kelompok antara lain kelompok industri pengolahan kayu hulu dan kelompok industri pengolahan kayu hilir. Kelompok industri pengolahan kayu hulu merupakan industri pengolahan kayu primer yaitu industri yang mengolah kayu bulat/*log* menjadi berbagai sortimen kayu. Kelompok industri pengolahan kayu hilir merupakan industri yang menghasilkan produk-produk kayu diantaranya meja, kursi, lemari

Menurut data tahun 2014, industri *furniture* telah berkontribusi cukup besar terhadap *Product Domestic Bruto* (PDB) Indonesia, rata-rata sekitar 7,1% dan menyerap rata-rata tenaga kerja sebanyak 11,7 juta orang atau sekitar 10,65% dari total jumlah tenaga kerja nasional per tahun. ASMINDO juga mencatat nilai ekspor mebel mencapai 1,7 miliar dolar AS hingga 1,9 miliar dolar AS per tahun. Dengan demikian, kita bisa memperkirakan industri *furniture* menyerap banyak tenaga kerja, memberikan *multiplier effect* yang besar, dan serta mengatasi kemiskinan (ASMINDO.co.id).

Berdasarkan hal di atas, maka sumber daya manusia memiliki peranan yang penting untuk kemajuan perusahaan, maka seluruh karyawan

merasa puas tentang pekerjaan sesuai *job deskriptor*, karyawan harus dapat dikelola dan dibina agar karyawan mampu berkontribusi untuk berkomitmen dan kemajuannya. Greenber (2001 dalam Pareke dan Suryana 2009) setiap orang meyakini bahwa untuk menjadi adil tergantung pada pendapat-pendapat yang telah disepakati secara umum tentang cara-cara yang tepat untuk mendistribusikan hasil-hasil dan cara-cara memperlakukan orang lain.

CV. Gunung Jati adalah perusahaan *furniture* dalam bentuk kayu hilir olahan yang dijadikan meja, kursi, lemari dan lain-lain. Sejak penemuannya, berbagai inovasi dan kreasi ini dilakukan manusia. Alhasil, berbagai cara-cara inovatif untuk memproduksi beberapa jenis bentuk barang yang berfungsi bagi keperluan rumah, apartemen dan sebagainya. Bahkan, persaingan bisnis furniture ini menjadi favorit di dunia dari berbagai kayu olahan berkualitas sesuai selera dan kebutuhan pasar .

Penelitian topik serupa pernah dilakukan oleh Dustin Thorm pada pelatih olahraga di NCAA Kentucky tahun 2010. Penelitian tersebut menghasilkan adanya pengaruh signifikan antara keadilan organisasional dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional. Selain itu, penelitian topik serupa dilakukan oleh Pareke dan Suryana pada karyawan Universitas Bengkulu tahun 2009.

Komitmen organisasional merupakan tingkat keyakinan karyawan untuk menerima tujuan organisasi sehingga berkeinginan untuk tetap tinggal dan menjadi bagian dari organisasi tersebut. Karyawan yang berkomitmen cenderung lebih bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan. Sehingga, menunjukkan bahwa orang-orang yang relatif puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen terhadap organisasi Sopiha dalam Puspitawati dan Riana (2008;2014). Komitmen organisasional didefinisikan sebagai tingkat sampai mana karyawan memihak sebuah organisasi serta

tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut Robbins dan Judge (2008:100).

Kepuasan kerja sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan, yang merupakan dampak atau hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut Robbins dan Judge dalam Tania dan Sutanto (2013). Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut Robbins dan Judge (2008:99).

Menurut Robbins dan Judge (2008:249), keadilan organisasional adalah seluruh persepsi tentang apa yang adil di tempat kerja, yang terdiri atas keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional. Setiap organisasi atau perusahaan dengan memperkerjakan karyawan dengan menerapkan strategi untuk mengurangi *intention to leave* karyawan, salah satunya dengan menerapkan *organizational justice*. Keadilan organisasi berkaitan dengan perlakuan yang adil terhadap orang-orang dalam organisasi. Menurut Cropanzano dan Greenberg, (1993) dalam Muhammad dan Fajrianti, (2013), keadilan organisasi adalah persepsi keadilan menurut karyawan tentang perlakuan yang diterima dari organisasi. Keadilan organisasi memahami persepsi individu di organisasi mengenai keadilan atas hasil yang mereka terima, prosedur yang digunakan dalam pembagian hasil tersebut, dan perlakuan yang mereka terima selama di organisasi

Dipilihnya judul “Pengaruh keadilan procedural terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja di CV. Gunung jati “ Karena peneliti ingin memperkuat penelitian terdahulu oleh Dustin Thorm(2010), Fahrudin. Js. Pareke dan Popo Suryana (2009), Peneliti

memilih menggunakan variabel keadilan organisasi kepuasan kerja, dan komitmen organisasi karena variabel tersebut merupakan sangat penting bagi organisasi dalam mencapai tujuannya untuk pertimbangan atau pengukuran komitmen organisasional pada karyawan. Jati di Jombang karena perusahaan furniture tersebut sudah beroperasi dengan 102 karyawan.

1.2 Perumusan Masalah

Penelitian ini berdasarkan latar belakang dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh keadilan organisasional terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV. Gunung Jati di Jombang?
2. Apakah ada pengaruh kepuasan karyawan terhadap komitmen organisasional pada karyawan CV. Gunung Jati di Jombang?
3. Apakah ada pengaruh keadilan organisasional terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan CV. Gunung Jati di Jombang?

1.3 Tujuan penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah dirumuskan, tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV. Gunung Jati di Jombang.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen organisasional pada karyawan CV. Gunung Jati di Jombang.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh keadilan organisasi terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan CV. Gunung Jati di Jombang.

1.4 Manfaat penelitian

1.4.1. Manfaat akademik

Penelitian ini dapat menjadi bahan referensi penyusunan penelitian yang berkaitan dengan faktor yang mempengaruhi hubungan antara keadilan organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional pada perusahaan bagi peneliti selanjutnya.

1.4.2. Manfaat praktis

Penelitian ini sebagai bahan masukan dalam pembuatan kebijakan dan strategi dalam penataan serta pengolahan karyawan melalui pengaruh keadilan organisasi, kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan di perusahaan.

1.5. Sistematika Penulisan Skripsi

Untuk memberikan gambaran tentang isi penelitian ini akan dijelaskan dalam sistematika berikut:

BAB 1: PENDAHULUAN

Bagian ini memberikan penjelasan umum tentang latar belakang permasalahan yang berisi gagasan yang mendasari penulisan secara keseluruhan, perumusan masalah, tujuan penelitian yang ingin dicapai, manfaat penelitian, dan sistematika riset yang berisi penjelasan singkat mengenai bab-bab penelitian yang ditulis.

BAB 2: TINJAUAN KEPUSTAKAAN

Bagian ini berisi antara lain riset terdahulu, landasan teori yang berhubungan dengan riset, hipotesis dan model analisis.

BAB 3: METODE PENELITIAN

Bagian ini terdiri dari desain penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional variabel, jenis dan sumber data, alat dan metode pengumpulan data, populasi, sampel, teknik analisis data, dan prosedur pengujian hipotesis.

BAB 4: ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bagian ini terdiri dari deskripsi data, analisis data, dan pembahasan tentang CV . Gunung jati di Jombang .

BAB 5: SIMPULAN DAN SARAN

Bagian ini merupakan penutup dari riset yang berisi simpulan dan saran sebagai masukan objek yang diteliti.