

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang masalah

Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda, oleh karena itu perusahaan harus dapat mengukur kepuasan kerja karyawan. Menurut Mathis dan Jackson (2001) dalam Murjoko (2015) kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Karyawan akan merasa puas dalam pekerjaan mereka bila dalam pekerjaan itu mereka merasa nyaman dan mendapat tantangan yang membuat diri mereka terpacu untuk melakukan pekerjaan mereka lebih baik, semakin tingginya emosi positif yang dimiliki oleh seorang karyawan maka loyalitas karyawan tersebut akan semakin meningkat. Menurut Rivai (2004) dalam Murjoko (2015) kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Tingkat kepuasan kerja individu sangat berbeda-beda bagaimana karyawan menilai kepuasan itu sendiri. Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan maka makin tinggi kepuasan terhadap kegiatan tersebut. Hal ini juga mempengaruhi tingkat produktivitas seseorang yang akhirnya selalu berbeda-beda. Perusahaan dapat menerapkan berbagai cara untuk membuat karyawan puas, salah satunya dengan keadilan distributif.

Menurut Simpson & Kaminski (2007) dalam Margaretha dan Santosa (2012) keadilan distributif menunjukkan pada keadilan yang diterima dalam pemberian penghargaan di dalam suatu organisasi seperti pembayaran yang tepat dalam waktu dan jumlah yang diterima dan tingkat manfaat. Karyawan mempertimbangkan keputusan keadilan distributif ketika menerima penghargaan dalam bentuk finansial yang dapat lebih mudah dirasakan oleh karyawan tersebut. Dukungan organisasi juga dinilai sebagai

jaminan bahwa organisasi akan menyediakan bantuan untuk menyelesaikan sebuah tugas secara efektif dan saat menghadapi kondisi penuh dengan stres, menurut Rhoades dan Eisenberger (2008) dalam Man dan Hadi (2013). Dukungan dari perusahaan sangat dibutuhkan karyawan untuk membantu mereka menjadi lebih efektif dalam bekerja. Apabila dukungan yang di rasakan oleh karyawan kurang, bisa membuat karyawan tidak termotivasi untuk melakukan pekerjaan mereka lebih baik dari sebelumnya. Proses produksi yang tidak efisien menjadi masalah di berbagai perusahaan di seluruh dunia, termasuk di perusahaan CV Morodadi.

Kondisi yang terjadi di CV Morodadi mengindikasikan bahwa karyawan di perusahaan ini belum mencapai kinerja optimal. Faktor yang menjadi masalah di perusahaan adalah karyawan yang sering tidak masuk tanpa pemberitahuan, ini menjadi masalah yang menyebabkan produksi yang dilakukan oleh perusahaan tidak dapat maksimal seperti yang diharapkan. Produksi perusahaan yang berkapasitas 25.000/bulan ini cuma dapat memproduksi rata-rata sekitar 18.000/bulan. Produktifitas ini mengindikasikan bahwa sebenarnya karyawan berada dalam keadaan tidak puas terhadap perusahaan mereka. Penelitian dari Adiwinata dan Sutanto (2014) menemukan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2001) dalam Almigo (2004) menyebutkan produktivitas kerja individu merupakan perbandingan dari efektivitas keluaran (pencapaian unjuk kerja maksimal) dengan efisiensi salah satu masukan (tenaga kerja) yang mencakup kuantitas dan kualitas dalam waktu tertentu. Produktivitas kerja yang tinggi banyak dibutuhkan oleh perusahaan, untuk dapat mencapai itu maka para karyawan membutuhkan emosi positif sehingga dapat memacu semangat yang dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas mereka. Produktivitas yang naik turun menunjukkan bahwa para karyawan merasa belum puas dengan

kondisi yang mereka alami. Seperti termuat pada Tabel 1.1 yang menunjukkan output yang dihasilkan cenderung tidak stabil.

Tabel 1.1.
Jumlah Produksi Januari 2015-Desember 2015

No	Bulan	Jumlah produksi	%
1	Januari	18.992	-
2	Februari	17.689	-13.03%
3	Maret	18.223	5.34%
4	April	18.822	5.99%
5	Mei	19.888	10.66%
6	Juni	22.383	24.95%
7	Juli	20.921	-14.62%
8	Agustus	18.884	-20.37%
9	September	19.765	8.81%
10	Oktober	18.777	-9.88%
11	November	18.994	2.17%
12	Desember	18.876	-1.18%

Sumber : CV Morodadi, 2016

Penurunan jumlah produksi yang terjadi pada bulan Februari disebabkan karena jumlah hari kerja karyawan yang lebih sedikit daripada bulan Januari. Pada bulan Juni dan Juli terjadi peningkatan produksi sebesar 10% dari bulan lainnya, karena menghadapi hari raya idul fitri, sehingga perusahaan meningkatkan produksinya hingga 5% setiap bulannya. Pada bulan Agustus produksi kembali menurun sebesar 20,37% karena karyawan memiliki hari libur yang cukup panjang. Sedangkan pada bulan September – Desember produksi mengalami fluktuasi produksi sebesar 8,81% hingga -1,18%. Data tersebut menggambarkan produktivitas para karyawan tidak stabil, sehingga perusahaan harus menemukan solusi untuk menjaga kestabilan pada tingkat produksi yang tinggi. Produktivitas tenaga kerja diperlukan untuk perhitungan seberapa besar pendapatan yang harus diterima oleh pekerja atas pengorbanan yang telah dilakukan. Menurut

Simungan (2008) dalam Widyastuti (2012) peningkatan produktivitas dapat berpengaruh langsung pada standar hidup dalam meningkatkan kesejahteraan seorang pekerja.

Penelitian ini mereplikasi penelitian Ohana (2012), yang mengkaji hubungan antara keadilan distributif terhadap kepuasan kerja. Dengan, mengurangi variabel *group commitment*. Dengan demikian, peneliti memilih judul “Pengaruh keadilan distributif terhadap kepuasan kerja dengan dukungan organisasi sebagai variabel mediasi pada karyawan CV Morodadi di Surabaya”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah keadilan distributif berpengaruh terhadap dukungan organisasi pada karyawan CV Morodadi Surabaya ?
2. Apakah dukungan organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV Morodadi Surabaya?
3. Apakah ada pengaruh keadilan distributif terhadap kepuasan kerja melalui dukungan organisasi sebagai variabel mediasi pada karyawan CV Morodadi Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah dalam penelitian ini, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh keadilan distributif terhadap dukungan organisasi pada karyawan CV Morodadi Surabaya.

2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV Morodadi Surabaya.
3. Untuk menganalisis kemampuan dukungan organisasi dalam memediasi pengaruh keadilan distributif terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV Morodadi Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat akademik

Penelitian ini diharapkan dapat memperdalam kajian teori keadilan distributif, dukungan organisasi dan kepuasan kerja dalam bidang sumber daya manusia

2. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi perusahaan untuk dapat menentukan kebijakan dan pengembangan strategi sumber daya manusia sesuai dengan strategi yang diterapkan perusahaan

1.5 Sistematika penulisan

Penyusunan hasil penelitian ini dalam lima bab yang saling berkaitan, yaitu:

BAB 1 :PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB 2 :TINJAUAN KEPUSTAKAAN

Tinjauan kepustakaan ini menjelaskan mengenai penelitian terdahulu, landasan teori mengenai keadilan distributif, dukungan organisasi, kepuasan kerja, hubungan antar variabel, model penelitian, dan hipotesis penelitian.

BAB 3 :METODE PENELITIAN

Berisi tentang desain penelitian, identifikasi variabel penelitian, 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

Dalam pembahasan ini akan diuraikan mengenai deskripsi data penelitian, analisis data penelitian, dan pembahasan.

BAB 5 :SIMPULAN

Pada bagian ini dijelaskan tentang simpulan yang berdasarkan analisis dari bab-bab sebelumnya, dan saran untuk perbaikan