

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pada zaman modern saat ini organisasi dituntut untuk melakukan perubahan dengan waktu yang signifikan dan harus beradaptasi dengan lingkungan di luar agar dapat bertahan. Dalam mengembangkan suatu organisasi agar lebih baik, organisasi perlu memiliki SDM (Sumber Daya Manusia) yang berkualitas sehingga, karyawan dapat menjalankan tugas nya dengan optimal dalam mencapai visi dan misi dari suatu organisasi.

Dalam mendukung karyawan agar lebih baik dan maju dalam bekerja, organisasi perlu memberikan suatu keadilan bagi seluruh karyawannya yang terdapat di organisasi. Menurut Antarwiyati dan Purnomo (2017), keadilan organisasi adalah rasa yang dialami karyawan terkait gaji serta promosi jabatan, perlakuan yang diberikan dan penghargaan yang mereka dapatkan selama bekerja di organisasi.

Pada dasarnya keadilan adalah hal penting bagaimana organisasi memperlakukan karyawan dengan sebaik mungkin untuk mendukung kepuasan kerja karyawan, ketika keadilan itu tidak mereka dapatkan maka hal tersebut akan membuat mereka merasa tidak puas dan tidak nyaman dalam bekerja serta mendorong mereka untuk melakukan perbuatan yang buruk.

Menurut Praditya dan Putra (2016), kesuksesan organisasi dapat tercapai dengan harus memastikan bahwa karyawan puas selama bekerja di organisasi sehingga rasa puas itu akan mempengaruhi kinerja karyawan agar lebih berkualitas dan mencapai target yang diberikan organisasi. Kepuasan kerja menjadi aspek sebagai bahan penelitian yang terhubung dengan keadilan organisasi. Tantangan terbesar yang dihadapi oleh organisasi adalah bagaimana mempertahankan karyawan yang memiliki kemampuan. Kepuasan kerja diperlukan untuk menghasilkan perilaku karyawan di organisasi. Bagi organisasi, kepuasan kerja karyawan sangat penting agar mereka termotivasi dan berkomitmen untuk mencapai kinerja yang tinggi.

Objek penelitian ini adalah PT. Primalane Sukses Mandiri Balikpapan adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi kemudian perusahaan ini didirikan di Balikpapan oleh Yu Jie Paul Wahyudi, sebagai perusahaan perseorangan, pada 7 Januari 2015 yang beralamat di Jl. Punai VII Blok K-3 No. 157 Rt. 030 Kel. Gn Bahagia Kec. Balikpapan Selatan. Dalam penelitian ini yaitu PT. Primalane Sukses Mandiri Balikpapan dilakukan pendekatan kepada karyawan yang menyebutkan bahwa terdapat ketidaksesuaian gaji yang didapatkan meskipun sudah bekerja secara maksimal lalu perlakuan yang didapat sekiranya kurang baik dan berbagai prosedur organisasi yang dianggap tidak sesuai dengan keadilan karyawan sehingga, hal tersebut menjadi sebuah permasalahan utama karyawan PT. Primalane Sukses Mandiri Balikpapan dalam bekerja.

Berdasarkan permasalahan karyawan dan beberapa teori tersebut membuat peneliti melakukan penelitian terhadap faktor keadilan organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, sehingga peneliti mengambil judul “Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Primalane Sukses Mandiri Balikpapan” sebagai objek penelitian skripsi ini.

## **1.2 Batasan Masalah**

Agar permasalahan lebih terarah, peneliti melakukan pembatasan masalah dalam objek sehingga dapat fokus dan meminimalisir kesalahan. Batasan ruang lingkup dari objek penelitian ini sebagai berikut:

1. Keadilan Distributif merupakan pembagian hasil yang dilakukan organisasi terhadap kontribusi yang telah karyawan lakukan selama bekerja dalam bentuk gaji (Tjahjono, 2015).

2. Keadilan Interpersonal menurut Hugh Collins (2022), merupakan interaksi kedua belah pihak yang saling berhubungan dalam menerima perbedaan untuk mewujudkan keharmonisan sosial.
3. Keadilan Prosedural dapat diartikan sebagai keadilan yang berkaitan dengan proses yang telah diterapkan atasan kepada karyawan sebagai wadah dalam meninjau kinerja dan penghargaan untuk karyawan (Apriwandi, 2019). Sehingga hasil dari keadilan prosedur tersebut akan menjadi objektif serta merata untuk perkembangan dan kepuasan karyawan.
4. Kepuasan kerja adalah sebuah rasa bahagia atau puas yang dialami seseorang dalam menjalankan pekerjaannya serta merasa bahagia karena keinginan yang dicapai dalam menjalankan pekerjaannya telah banyak tercapai (Nenin, 2019).

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan yang ada di atas, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini yakni:

1. Apakah keadilan distributif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Primalane Sukses Mandiri Balikpapan?
2. Apakah keadilan interpersonal berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Primalane Sukses Mandiri Balikpapan?
3. Apakah keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Primalane Sukses Mandiri Balikpapan?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini yakni:

1. Menguji pengaruh positif keadilan distributif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Primalane Sukses Mandiri Balikpapan.

2. Menguji pengaruh positif keadilan interpersonal terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Primalane Sukses Mandiri Balikpapan.
3. Menguji pengaruh positif keadilan prosedural terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Primalane Sukses Mandiri Balikpapan.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan konsep mengenai pengaruh keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

### **2. Manfaat Praktis**

#### **a. Bagi Peneliti**

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan literatur penelitian mengenai pentingnya keadilan bagi karyawan di organisasi.

#### **b. Bagi Pembaca**

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan masukan dan menambah wawasan bagi pembaca serta dapat bermanfaat sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya yang sejenis.

#### **c. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan kepada PT. Primalane Sukses Mandiri Balikpapan agar lebih memperhatikan keadilan terhadap karyawan dan juga dapat memberi masukan dalam pengelolaan karyawan.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

### **Sistematika Penulisan Laporan**

Sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 5 bab yang memiliki bagian-bagian sub bab sehingga lebih mudah untuk dipahami.

## **BAB I: PENDAHULUAN**

Pada bab ini, peneliti menjelaskan secara rinci mengenai penelitian yang dilakukan. Pada bab ini juga peneliti menjelaskan mengenai latar belakang, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

## **BAB II: TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisi mengenai penjelasan landasan teori yang berasal dari berbagai sumber yang relevan dan bisa dipercaya. Pada bab ini juga menjelaskan mengenai penelitian sebelumnya, kerangka penelitian dan pengembangan hipotesis.

## **BAB III: METODE PENELITIAN**

Pada bab ini, peneliti menjelaskan mengenai lingkup dalam penelitian, metode pengambilan sampel, metode pengumpulan data, instrumen penelitian, metode pengujian instrumen, dan metode analisis data.

## **BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini dijelaskan mengenai hasil dari olah data yang telah dilakukan untuk membuktikan hipotesis yang telah disusun sebelumnya oleh peneliti.

## **BAB V: PENUTUP**

Pada bab ini, peneliti memberikan kesimpulan dari hasil penelitian yang telah diperoleh. Selain itu, dalam bab ini juga akan diuraikan mengenai keterbatasan penelitian, implikasi manajerial, dan saran untuk penelitian selanjutnya.