

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan. Setiap organisasi selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan. Kinerja masih merupakan permasalahan yang selalu dihadapi oleh pihak manajemen, sehingga manajemen perlu mengetahui pentingnya kinerja karyawan, sebab suatu perusahaan membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerjanya guna meningkatkan produk yang berkualitas, banyak hal yang perlu diperhatikan terkait dengan peningkatan kerjanya. Kinerja sebagai sesuatu yang tampak, yaitu individu relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula.¹

Menemukan orang yang tepat dalam organisasi bukanlah hal yang mudah, karena yang dibutuhkan bukan hanya orang yang berpendidikan lebih baik ataupun orang yang berbakat saja. Akan tetapi, terdapat faktor-faktor psikologis yang mendasari hubungan antara seseorang dengan organisasinya. Faktor-faktor psikologis tersebut berpengaruh pada kemampuan seseorang di dalam organisasi, salah satu diantaranya adalah keadilan organisasi.

Keadilan dalam organisasi mempunyai dampak pada sikap dan reaksi seseorang. Setiap orang pasti menghendaki perlakuan yang adil baik dari sisi distribusi dan prosedur atau disebut sebagai keadilan distributif dan keadilan prosedural. Keadilan distributif adalah penilaian karyawan mengenai keadilan atas hasil (*outcome*) yang diterima karyawan dari organisasi. Keadilan distributif adalah keadilan yang paling sering dinilai dengan dasar keadilan hasil, yang menyatakan bahwa karyawan seharusnya menerima

¹Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi*, Pustaka Setia, Bandung, 2012, hlm. 186.

upah/gaji yang sesuai dengan pemasukan dan pengeluaran mereka secara relatif dengan perbandingan referen/lainnya.²

Tujuan distribusi di sini adalah kesejahteraan yang meliputi aspek-aspek fisik, psikologis, ekonomi, dan sosial, sehingga yang didistribusikan biasanya berhubungan dengan sumber daya, ganjaran atau keuntungan. Distribusi berdasarkan kebutuhan memiliki konsep bahwa bagian penerimaan karyawan dipengaruhi oleh kebutuhannya berkaitan dengan pekerjaan. Semakin banyak kebutuhan untuk para karyawan, maka penerimaan dari bekerja menjadi semakin tinggi.

Keadilan distributif merupakan sebuah persepsi tentang nilai-nilai yang diterima oleh karyawan berdasarkan hasil/penerimaan suatu keadaan atau barang yang mampu mempengaruhi kesejahteraan karyawan. Keadilan distributif pada dasarnya dapat tercapai apabila hasil/penerimaan dan masukan antara dua orang/dua karyawan adalah sebanding. Apabila dari perbandingan proporsi yang diterima sebanding atau lebih besar, maka ada kemungkinan dikatakan bahwa hal itu adil, dan ini berdampak pada hasil kerja mereka. Namun apabila dari perbandingan proporsi yang diterimanya lebih kecil dibanding yang lain, maka ada kemungkinan bahwa hal itu dikatakan tidak adil sehingga hal inipun akan berdampak pada hasil kerja mereka.

Selanjutnya, keadilan prosedural keadilan organisasi yang berhubungan dengan prosedur pengambilan keputusan oleh organisasi yang ditujukan kepada anggotanya. Artinya keadilan prosedural merupakan persepsi keadilan terhadap prosedur yang digunakan untuk membuat keputusan sehingga setiap anggota organisasi merasa terlibat didalamnya. Keadilan prosedural (*procedural justice*) berkaitan dengan proses atau prosedur untuk mendistribusikan penghargaan.³ Keadilan prosedural adalah keadilan yang memperhatikan mekanisme yang mendukung pemberdayaan karyawan dan memberi dukungan kepada karyawan. Mengacu pendapat

²Fahrudin Pareke, *Keadilan Distributif dan Prosedural*, Rajawali Press, Jakarta, 2003, hlm. 40-53.

³Robbins P.S, *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*, Indeks: Jakarta, 2006, hlm. 78.

Cropanzano, dkk dalam Beugre sebagaimana dikutip Fahrudin Pareke,⁴ bahwa sebuah organisasi yang adil salah satunya adalah dicirikan dengan prosedur yang menjamin hal itu sebagai pernyataan, proses, peringatan, dan sebagainya. Keadilan prosedural melibatkan karakteristik formal sebuah sistem, dan salah satu indikator yang jelas dari keadilan prosedural adalah adanya beberapa mekanisme yang mengatur secara jelas bagi karyawan untuk mengatakan tentang sesuatu yang terjadi dalam pekerjaannya.

Seorang manajer atau pimpinan seharusnya menghindari penggunaan prosedur yang berubah-ubah dan sewenang-wenang dalam mengalokasikan sumber daya kerja yang ada. Agar organisasi dapat melakukannya, maka manajer atau pimpinan harus mengembangkan aturan atau prosedur yang berkaitan dengan pekerjaannya secara jelas dan di dalamnya terdapat mekanisme komunikasi dari bawah ke atas (bersifat usulan). Apabila hal tersebut dilakukan, maka kemungkinan besar hal ini akan berdampak pada hasil kerja yang telah dilakukan.

Sementara keadilan interaksional merupakan kunci terbentuknya motivasi kerja dan komitmen terhadap organisasi. Keadilan interaksional terkait dengan kombinasi antara kepercayaan seorang bawahan terhadap atasannya dengan keadilan yang nampak dalam lingkungan kerja sehari-hari.⁵ Dalam keadilan interaksional diasumsikan bahwa manusia sebagai anggota kelompok masyarakat sangat memperhatikan tanda-tanda atau simbol-simbol yang mencerminkan posisi mereka dalam kelompok. Oleh karenanya, manusia berusaha memahami, mengupayakan, dan memelihara hubungan sosial dalam kelompok atau organisasi.

Kinerja karyawan akan baik manakala memiliki keadilan organisasi yang baik pula, sebagaimana yang ada di KSPS BMT Logam Mulia Kambu Grobogan selama tiga tahun terakhir mengalami peningkatan dalam kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

⁴Fahrudin Pareke, *Op. Cit*, hlm. 55.

⁵Robbins P.S, *Op. Cit*, hlm. 79.

Tabel 1.1

Data Kinerja Karyawan KSPS BMT Logam Mulia Klambu Grobogan

No	Tahun	Keterangan
1	2012	Kinerja karyawan mengalami penurunan karena terjadinya beberapa pergeseran dalam kinerjanya
2	2013	Kinerja karyawan mengalami peningkatan sekitar 50% karena telah diberikan gaji sesuai dengan kinerjanya dan karyawan diperhatikan dalam hal kesejahteraan
3	2014	Kinerja karyawan mengalami peningkatan kembali sekitar 75% ini dikarenakan pihak lembaga memberikan keadilan organisasi yang baik bagi karyawan dalam melakukan kinerjanya

Sumber: BMT Logam Mulia Grobogan, 2015.

Melihat uraian di atas bahwa permasalahan yang ada pada lembaga keuangan syariah non bank, yaitu KSPS BMT Logam Mulia Klambu Grobogan yang sering terjadi dan menjadi sorotan salah satu diantaranya adalah faktor keadilan organisasi, yaitu keadilan distributif yang selama ini masih terdapat titik kejenuhan bagi karyawan tingkat bawah yang hasil kerjanya diberikan masih dalam waktu yang panjang. Sedangkan keadilan prosedural sendiri bahwa dalam mengambil suatu keputusan masih dirumuskan pada tingkat atas yang belum mengajak bersama dengan karyawan tingkat bawah dalam keputusan yang vital.

Melihat sebelumnya bahwa terdapat *gap research*, di lembaga keuangan syariah non bank, yaitu KSPS BMT Logam Mulia Klambu Grobogan terdapat kinerja karyawan yang mengalami penurunan karena kurang semangatnya dalam bekerja, ini disebabkan oleh keadilan organisasi yang kurang diperhatikan dengan baik oleh organisasi, serta etos kerja Islami yang kurang stabil karena masih adanya emosi pada karyawan dalam melaksanakan kinerja, artinya karyawan jika tidak mencapai target dalam pemberian jasa pada anggota kondisi kinerjanya kurang stabil. Maka untuk itu, perlu adanya suatu komitmen organisasi untuk memberikan yang terbaik bagi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan dengan baik.

Berdasarkan uraian di atas, maka judul dalam skripsi ini adalah **“Pengaruh Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural Dan Keadilan Interaksional Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSPS BMT Logam Mulia Klambu Grobogan”**

B. Rumusan Masalah

Melihat latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh keadilan distributif terhadap kinerja karyawan pada KSPS BMT Logam Mulia Klambu Grobogan ?
2. Adakah pengaruh keadilan prosedural terhadap kinerja karyawan pada KSPS BMT Logam Mulia Klambu Grobogan ?
3. Adakah pengaruh keadilan interaksional terhadap kinerja karyawan pada KSPS BMT Logam Mulia Klambu Grobogan ?
4. Adakah pengaruh keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada KSPS BMT Logam Mulia Klambu Grobogan ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji secara empiris pengaruh keadilan distributif terhadap kinerja karyawan pada KSPS BMT Logam Mulia Klambu Grobogan
2. Untuk menguji secara empiris pengaruh keadilan prosedural terhadap kinerja karyawan pada KSPS BMT Logam Mulia Klambu Grobogan
3. Untuk menguji secara empiris pengaruh keadilan interaksional terhadap kinerja karyawan pada KSPS BMT Logam Mulia Klambu Grobogan
4. Untuk menguji secara empiris pengaruh keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada KSPS BMT Logam Mulia Klambu Grobogan

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini terdapat dua manfaat, yaitu manfaat secara teoritis dan secara praktis. Adapun manfaatnya adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan untuk memperkaya khasanah ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait dengan keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interaksional terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. LKS

Diharapkan penelitian ini memberikan masukan kepada perusahaan, khususnya bagi KSPS BMT Logam Mulia Klambu Grobogan untuk mengetahui adanya keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interaksional terhadap kinerja karyawan sehingga terwujud hubungan karyawan dengan organisasi, karyawan dengan karyawan terjalin dengan baik dan harmonis.

- b. Karyawan

Secara praktis penelitian ini dapat difungsikan bagi karyawan sebagai bahan informasi dan kajian bagi para karyawan dalam meningkatkan kinerjanya dengan baik serta memiliki kinerja karyawan yang baik pula demi kemajuan KSPS BMT Logam Mulia Klambu Grobogan.