

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Pada eraglobalisasi sekarang ini dengan semakin berkembangnya zaman, banyak bermunculan perusahaan atau organisasi baru, maka dari itu dibutuhkan sumber daya manusia yang kompetitif untuk mengisi jabatan disuatu organisasi sesuai dengan keahliannya. Organisasi akan sukses jika memiliki pegawai yang tidak hanya melakukan tugasnya dengan baik saja, tetapi juga menganggap organisasi tersebut merupakan bagian dari dirinya, Hamdani (2023). Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan atau organisasi karena keberhasilan dan keefektifan suatu perusahaan atau organisasi tergantung pada kinerja dan kualitas dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan atau organisasi tersebut. Guna meningkatkan pencapaian tujuan organisasi, sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting disamping sumber-sumber daya lain yang dimiliki organisasi (Ticoalu dalam Hamdani, 2023).

Setiap instansi dalam pelaksanaan kegiatan kerjanya tidak akan terlepas dari sikap dan perilaku pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Sikap dan perilaku pegawai juga mempengaruhi kemajuan sebuah instansi yang berdampak pada kinerja pegawai. Sumber daya manusia (*Human Resource*) memiliki peran yang sangat penting karena dijadikan penentu pencapaian instansi dan kinerja yang baik dalam suatu organisasi juga sebagai pemegang kendali, perencana, dan sebagai pelaku utama yang selalu berperan aktif guna mencapai tujuan organisasi (Emanuela dalam

Damayanti, 2022). Sulit bagi instansi untuk mencapai tujuannya tanpa dukungan pegawainya. Instansi berusaha untuk mencapai hasil yang optimal dengan dukungan kinerja pegawai yang optimal. Salah satu upaya instansi adalah memberdayakan setiap pegawai seoptimal mungkin dan menjaga agar pegawai tersebut dapat mewujudkan semua maksud dan tujuan instansi. (Kabane dan Sondak, 2019).

Penelitian yang dilakukan oleh Tinangon, dkk (dalam Gulo, 2022) menyatakan perbedaan terkait pegawai tetap dan tidak tetap. Pegawai tetap merupakan pegawai yang telah menjadi pegawai menetap dalam kantor (permanen). Pegawai yang berstatus sebagai pegawai tetap cenderung memiliki hak yang lebih, baik itu secara finansial dan non-finansial, dan tidak perlu lagi memikirkan kapan kontrak akan habis dan harus mencari pekerjaan lain ataupun memperpanjang kontrak. Sedangkan pegawai tidak tetap merupakan pegawai yang memiliki ikatan kontrak dengan pemerintah dan memiliki hak lebih kecil apabila dibandingkan dengan pegawai tetap.

Dinas Lingkungan Hidup dan Perhubungan Kab. Tebo merupakan salah satu instansi milik daerah yang bergerak di bidang pemerintahan khususnya lingkungan hidup, yang tenaga kerjanya ada yang PNS dan non PNS. Menurut Anggraini Rahardjo (dalam Inayah, 2019) masyarakat yang bekerja di instansi pemerintah memiliki anggapan bahwa pekerjaannya mudah dan hal inilah yang kemudian membuat pegawai tidak memaksimalkan pekerjaannya yang akan berdampak pada produktivitas instansi yang menurun.

Loyalitas kerja merupakan cerminan dari sikap dan perbuatan dalam mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, disiplin serta bekerja penuh dengan kejujuran, mampu menciptakan hubungan kerja yang baik dengan atasan, rekan kerja, ataupun bawahan dalam menyelesaikan tugas, menciptakan suasana kerja yang mendukung dan menyenangkan di tempat kerja serta mampu menjaga citra instansi dan bersedia bekerja dalam jangka waktu yang lama (Suhendar dalam Manikotama, 2022)

Menurut Hasibuan (dalam Widayati, 2020) loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang dapat digunakan untuk menilai pegawai, yang meliputi loyalitas terhadap pekerjaan, jabatan dan organisasinya. Pendapat lain dari Rowley (dalam Utami, 2020) loyalitas merupakan komitmen atau kesungguhan dalam proses dan hubungan kerja individu atau kelompok untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas yang akan mempengaruhi rendahnya *turnover*.

Upaya meningkatkan loyalitas pegawai maka upah atau gaji juga bisa disertai atau ditambahi dalam bentuk *in natural* seperti besar, seragam, kendaraan dinas, dan sebagainya. Disamping itu instansi dapat pula memberikan berbagai fasilitas pelayanan seperti pelayanan kesehatan, penyediaan rumah dinas, fasilitas pendidikan/beasiswa untuk pegawai untuk maupun rekreasi. Selain itu instansi perlu pula memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil cuti, mengajukan ijin sakit dimana pegawai tetap akan memperoleh kompensasi (Fazrin, 2021).

Menurut Mc. Shane (dalam Ahmad, 2019) menjelaskan salah satu faktor meningkatnya loyalitas karyawan terhadap organisasi adalah dengan meningkatkan keadilan dan dukungan dalam organisasi. Sikap komitmen lebih tinggi dalam organisasi dengan memenuhi kewajiban mereka untuk karyawan dan mematuhi nilai-nilai kemanusiaan, seperti keadilan, kesopanan, pengampunan, dan integritas moral. Nilai-nilai ini berkaitan dengan konsep keadilan organisasi. Selanjutnya itu di jelaskan juga oleh Putra & Indrawati (2018), perusahaan yang ingin mendapatkan loyalitas yang tinggi dari karyawannya harus memperhatikan keadilan yang telah mereka terapkan dalam menjalankan perusahaan. Loyalitas kerja pada individu memiliki aspek-aspek diantaranya taat pada peraturan, tanggung jawab, sikap kerja (kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki, hubungan antar pribadi, suka terhadap pekerjaan) (Siswanto dalam Theng, 2020).

Keadilan organisasional adalah persepsi yang dirasakan pegawai tentang bagaimana organisasi memperlakukan mereka dengan adil (Greenberg dalam Raharjo, 2021). Dimana keadilan organisasi dipercaya sebagai faktor yang penting, karena berdasarkan teorinya karyawan cenderung memastikan dan membandingkan antara usaha yang telah dilakukan seimbang dengan hasil yang mereka terima (Gibson dkk dalam Raharjo, 2021). Keadilan organisasi menurut Colquitt (dalam Sundari, 2022) didefinisikan sebagai suatu keputusan yang diambil oleh organisasi dan dipersepsikan adil oleh seorang karyawan. Colquitt membagi model keadilan organisasi menjadi empat, yaitu keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interaksional dan keadilan informasional.

Keadilan organisasional merupakan faktor kunci yang terkait dengan keberhasilan setiap organisasi, untuk menjaga karyawan yang puas, berkomitmen, dan loyal maka organisasi harus memperhatikan sistem yang berkaitan dengan persepsi karyawan tentang keadilan yang dirasakan. Karena keadilan berhubungan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan tingkat kewajaran mengenai kinerja dan hasil yang mereka terima (seperti, penilaian, promosi dan kenaikan gaji) (Akanbi dkk dalam Nurcahyani, 2016). Terdapat juga beberapa aspek dari keadilan organisasi yaitu keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interaksional Wirawan (dalam Sari, 2019).

Berdasarkan observasi dan wawancara pada tanggal 5 Mei 2023 dengan 5 orang pada pegawai non PNS di Dinas Lingkungan Hidup dan Perhubungan Kab. Tebo didapatkan hasil bahwa pegawai non PNS mengalami penurunan terhadap tanggung jawab dalam menjalankan pekerjaan atau kewajiban pada tugas yang diberikan karena kurangnya kesadaran dalam diri individu, sehingga pegawai mengerjakan pekerjaannya dengan sesuka hati, dan pegawai juga tidak melakukan atau mengerjakan tugas yang di berikan sesuai dengan waktu yang telah ada, sehingga pegawai terkesan lalai dalam melaksanakan tugas karena tidak taat kepada peraturan, pegawai juga sering terlambat ketika masuk kerja. Pegawai juga tidak memiliki hubungan yang baik antar pribadi disebabkan adanya rasa iri hati kepada sesama pegawai yang lebih dekat dengan pimpinan, pegawai tidak menunjukkan sikap rasa memiliki yang kuat terhadap instansi, ini terlihat dari perilaku pegawai yang tidak acuh dengan apa saja yang terjadi dalam instansi, ketika instansi akan

melakukan penilaian kinerja pegawai tidak berniat untuk ikut serta melakukan perbaikan, tidak membantu pegawai lain dalam menyiapkan dokumen penilaian, dan tidak peduli ketika penilaian kinerja di instansi berlangsung seperti mencintai pekerjaannya dan *respect* terhadap pekerjaan, terlihat dari tugas yang diberikan kepada pegawai mengalami kinerja yang menurun, dan pegawai juga merasa malas serta bosan dengan pekerjaannya karna tidak adanya rasa mencintai terhadap pekerjaan tadi.

Hal yang menyebabkan para pegawai loyalitas kerjanya rendah dikarenakan kurangnya keadilan organisasi melalui wawancara dengan 3 orang pegawai dimana pegawai sering merasa dan berfikir dengan status mereka sebagai pegawai non PNS maka gaji dan insentif yang mereka terima tidak sesuai dengan jobdesk dan pekerjaan yang mereka lakukan sehingga mereka akan bekerja sesuka hati serta berusaha mencari pekerjaan lain, pegawai non PNS merasa tidak adil ketika mengambil keputusan suara mereka tidak didengarkan sehingga mereka malas untuk mengikuti diskusi dalam pengambilan keputusan. Pegawai juga sering merasa bahwa pegawai dengan status tetap sering semena-mena menyuruh pegawai non PNS ini mengerjakan pekerjaan mereka, dengan gaya bicara yang meninggi, dan pegawai ada juga yang merasa iri kepada pegawai lain karena pimpinan nya membedakan perlakuan seperti masuk kerja sesuka hati sehingga membuat pegawai lain merasa tidak adil terhadap pegawai tersebut dikarenakan pegawai tersebut mempunyai hubungan keluarga dengan pimpinan.

Penelitian mengenai Keadilan Organisasi terhadap Loyalitas Kerja sebelumnya sudah pernah dilakukan oleh Damayanti, dkk (2022) dengan judul “Pengaruh Keadilan Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PDAM Kab. Ponorogo”. Selanjutnya penelitian dilakukan oleh Aisah dan Ruseno (2021) yang berjudul “Peran Lingkungan Kerja dan Persepsi Keadilan Kompensasi Loyalitas Kerja Karyawan”. Hal yang membedakan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian sebelumnya terletak pada salah satu variabel penelitian, sampel, tempat penelitian, dan tahun dilakukannya penelitian.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, peneliti ingin melakukan penulisan mengenai “Hubungan Antara Keadilan Organisasi Dengan Loyalitas Kerja Pada Pegawai Non PNS Di Dinas Lingkungan Hidup dan Perhubungan Kab. Tebo”.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah: “Apakah terdapat hubungan antara keadilan organisasi dengan loyalitas kerja pada pegawai non PNS di Dinas Lingkungan Hidup dan Perhubungan Kab. Tebo?”.

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan keadilan organisasi dengan loyalitas kerja pada pegawai non PNS di Dinas Lingkungan Hidup dan Perhubungan Kab. Tebo

## **D. Manfaat Penelitian**

### 1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, peneliti diharapkan dapat memberikan sumber informasi untuk menambah wawasan, pengetahuan dan perkembangan ilmu psikologi khususnya pada Psikologi Industri dan Organisasi.

### 2. Manfaat Praktis

#### a. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pemimpin instansi mengenai keadilan organisasi dengan loyalitas kerja pegawai non PNS di Dinas Lingkungan Hidup dan Perhubungan Kab. Tebo.

#### b. Bagi Peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan informasi atau dijadikan referensi untuk keperluan penelitian selanjutnya.