

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia yang kompeten merupakan hal yang utama didalam sebuah organisasi . menjadi perhatian yang penting agar tujuan yang diharapkan dapat tercapai maksimal. Manusia sebagai pelaku dalam menjalankan sebuah visi misi harus dapat menjalankan sebuah sistem yang telah dibuat. Ketepatan memilih orang akan menjadi salah satu cara untuk menempatkan orang sesuai dengan kemampuan ataupun keahliannya.

Manajemen Sumber Daya Manusia dibutuhkan dalam mengelola sebuah kegiatan dapat berjalan dengan lancar tanpa adanya hambatan, seiring berjalannya sebuah perusahaan muncul berbagai hambatan atau pun pengaruh dalam sebuah perusahaan sehingga perlu adanya perhatian terhadap kinerja karyawan , apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan , beberapa dugaan variable yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti keadilan procedural , kualitas kehidupan kerja karyawan dan juga kepuasan kerja merupakan beberapa poin yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan di suatu perusahaan

Menurut **(Rosmaini and Tanjung 2019)** “kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, atau sasaran dan kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.”.

Menurut **(Siagian and Khair 2018)** faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu, kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja

Menurut **(Yudhian, N, and Indiyastuti 2020)**, keadilan prosedural merupakan persepsi dari proses yang digunakan untuk menentukan suatu keputusan. Menurut **(Yudhian et al. 2020)** Keadilan prosedural merupakan keadilan dalam prosedur pembuatan keputusan atau keadilan yang berhubungan dengan proses pencapaian hasil keputusan. Perspektif kontrol atau proses berpendapat bahwa prosedur yang digunakan oleh organisasi akan dipersepsikan lebih adil manakala individu yang terpengaruh suatu proses keputusan memiliki kesempatan untuk mempengaruhi proses penetapan keputusan atau menawarkan masukan

Jadi Keadilan prosedural adalah keadilan yang bertitik berat pada sebuah proses yang menciptakan keputusan. Proses pembuatan keputusan dapat berbentuk pembuatan peraturan yang ada di perusahaan, pemberian sanksi , pemberian penghargaan atau hadiah atau bonus Ketika karyawan menganggap keadilan prosedural baik, maka akan memotivasi untuk ikut andil dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan, dan mematuhi aturan. Tetapi jika para pekerja merasakan kurangnya keadilan prosedural, mereka lebih memilih untuk tidak banyak bekerja atau tidak terlalu berpartisipasi , serta kurang mematuhi aturan serta kebijakan perusahaan

Menuru (**Aruldoss, Kowalski, and Parayitam 2020**) *QWL is defined as "the quality of relationship between employees and the total work environment"* QWL didefinisikan sebagai "kualitas hubungan antara karyawan dan total pekerjaan Lingkungan. Menurut (**Aruldoss et al. 2020**) *It is a multidimensional construct and includes job security, training and career advancement, empowerment, reward systems and the overall work environment. Essentially QWL is aimed at maintaining employee satisfaction, trust in the organization, collegiality and cooperation among employees, recognition of employees at work, and a safe working environment* .Ini adalah konstruksi multidimensi dan mencakup pekerjaan keamanan, pelatihan dan peningkatan karir, pemberdayaan, sistem penghargaan dan secara keseluruhan lingkungan kerja. Pada dasarnya QWL ditujukan untuk menjaga kepuasan karyawan, kepercayaan dalam organisasi, kolegalitas dan kerjasama antar karyawan, pengakuan karyawan di tempat kerja, dan lingkungan kerja yang aman

Kualitas kehidupan kerja ditentukan oleh perusahaan sangat memberi keuntungan untuk karyawan, kualitas kehidupan kerja bisa memenuhi kebutuhan pribadi karyawan serta karyawan mendapatkan kesejahteraan

Menurut (**Agustini 2018**) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial ditempat kerja dan sebagainya. Sedangkan Menurut (**Muayyad and Gawi 2017**) Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual memiliki

tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya

Dengan memperhatikan kepuasan kerja dengan baik maka akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan juga meningkatkan kerjasama antara karyawan agar terciptanya peningkatan kinerja karyawan

**Berdasarkan penelitian (Qustolani 2017)** dengan judul PENGARUH KEPUASAN KERJA, KEADILAN PROSEDURAL DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Industri Rotan Sekecamatan Leuwimunding Majalengka) Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa pengaruh kepuasan kerja, keadilan prosedural dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan

**Berdasarkan penelitian (Nugraheni 2018)** dengan judul PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan PT. TASPEN (PERSERO) Cabang Malang) " dapat disimpulkan bahwa Pengaruh Kualitas kehidupan kerja terhadap Kinerja karyawan berdasarkan hasil uji t variabel kualitas kehidupan kerja (X) diperoleh signifikansi  $< (\alpha) 0,05$  sehingga variabel kinerja karyawan pada PT. Taspem (Persero) Malang memiliki kualitas kehidupan kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Berdasarkan penelitian (Widiastuti and Aisyah 2016)** dengan judul Pengaruh Keadilan Prosedural terhadap Kinerja Karyawan dengan Tingkat Kepuasan Karyawan sebagai Variabel Intervening " Dapat di simpulkan bahwa

1. Keadilan Prosedural berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan,
2. Keadilan Prosedural mempunyai pengaruh positif terhadap Kepuasan Karyawan.
3. Keadilan Prosedural berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan Karyawan

PT Bahagia Idkho Mandiri adalah Perusahaan yang bergerak di bidang industry kosmetik dengan merek dagang MBK. Logo MBK ialah kembang sepatu yang memiliki warna merah. Perusahaan MBK memiliki target untuk meningkatkan corak dalam produk nya yang sejak dahulu telah di kenal , perusahaan MBK senantiasa menjaga mutu serta kualitas sehingga kepuasan konsumen akan produk yang selalu terjamin .

Berikut ini adalah data Kinerja karyawan pada PT. Bahagia Idkho Mandiri

**Tabel 1.1**

**Data Kinerja Karyawan PT Bahagia Idkho Mandiri 2017**

Aspek Penilaian	Tahun 2017	
	Target	Realisasi
Kemampuan atau Keahlian yang dimiliki karyawan dalam mengerjakan pekerjaan	70%	73%
Memiliki pengetahuan tentang pekerjaan	70%	80%
Memiliki rancangan kerja yang baik sehingga menciptakan hasil yang baik dan memudahkan karyawan dalam bekerja	70%	80%
Karyawan memiliki kepribadian yang baik	70%	80%
Karyawan memiliki motivasi kerja yang baik	70%	80%
Pemimpin yang mampu mengarahkan, mengendalikan, dan mengatur karyawan dengan baik	70%	80%
Kepatuhan karyawan dalam menjalankan norma-norma dan aturan-aturan perusahaan	70%	80%
Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan	70%	80%
Lingkungan atau suasana kerja yang nyaman dan aman	70%	80%

Sumber: Bagian Sumber Daya Manusia PT. Bahagia Idkho Mandiri 2017

Berdasarkan tabel 1.1 di atas persentase kemampuan karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sebesar 73% dengan target sebesar 70% hal ini menunjukkan kenaikan sebesar 3% yang cukup rendah dan untuk kriteria memiliki pengetahuan tentang pekerjaan dengan target 70% dengan realisasi sebesar 80% maka dikatakannya sudah baik, selanjutnya kriteria memiliki rancangan yang baik dengan target sebesar 70% dengan persentase realisasi sebesar 80% selanjutnya aspek penilaian Karakter karyawan yang baik dengan target 70% dan realisasi sebesar 80% dengan sisa 20% maka ada dugaan adanya sebesar 20% karakter karyawan yang kurang baik selanjutnya mengenai kriteria karyawan yang memiliki motivasi kerja dengan target 70% dan realisasi sebesar 80% maka persentase pertumbuhannya ialah sebesar 10%, selanjutnya mengenai pemimpin dengan target sebesar 70% dan realisasi sebesar 80% selanjutnya tentang penilaian kepatuhan karyawan dalam menjalankan norma dan aturan dengan target sebesar 70% dan realisasi sebesar 80% maka ada 20% karyawan yang belum menjalankan norma dan aturan dengan baik, selanjutnya mengenai kepuasan kerja karyawan dengan target 70% dan realisasi sebesar 80% artinya ada 20% karyawan yang masih belum mendapatkan kepuasan kerja yang baik selanjutnya mengenai lingkungan kerja yang nyaman dan aman dengan target keberhasilan sebesar 70% dan realisasi sebesar 80% maka ada sebesar 20% yang belum merasakan kenyamanan dan keamanan dalam bekerja

Berdasarkan data diatas ,kinerja karyawan dikatakan belum optimal atau perlu peningkatan, penulis menunjukkan bahwa adanya dugaan pengaruh antara keadilan prosedural dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan, semakin baik keadilan procedural yang ada maka kinerja karyawan akan meningkat dan semakin baik kualitas kehidupan kerja karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat dan adanya dugaan pengaruh antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan dengan meningkatnya kepuasan kerja maka akan membuat kinerja karyawan meningkat

Hal ini lah yang mendorong peneliti untuk meneliti tentang kinerja karyawan pada PT Bahagia Idkho Mandiri dan untuk mengevaluasi keadilan procedural yang tinggi dan kualitas kehidupan kerja yang perlu ditingkatkan dan akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan untuk kebaikan karyawan dan perusahaan PT Bahagia Idkho Mandiri maka perlu dilakukan penelitian dengan judul **“Keadilan Prosedural dan Kualitas Kehidupan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Kepuasan Kerja Studi kasus pada PT Bahagia Idkho Mandiri”**

## 1.2 Identifikasi Masalah

Dalam kajian manajemen sumber daya manusia banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan maka dapat diidentifikasi masalah berikut :

1. Rendahnya keadilan prosedural yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bahagia Idkho Mandiri
2. Terjadi penurunan kualitas kehidupan kerja karyawan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bahagia Idkho Mandiri
3. Cukup rendahnya kepuasan kerja karyawan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bahagia Idkho Mandiri
4. Masih rendahnya kemampuan dan keahlian karyawan dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan perusahaan
5. Masih rendahnya Motivasi kerja karyawan yang akan mengurangi semangat kerja karyawan
6. Masih adanya karyawan belum maksimal dalam menguasai pengetahuan yang berhubungan dengan pekerjaan
7. Pemimpin yang belum optimal dalam mengarahkan, mengendalikan, dan mengatur karyawan dengan baik
8. Masih rendahnya rancangan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sehingga memiliki dampak kepada hasil kerja para karyawan
9. Masih kurangnya kenyamanan dan keamanan lingkungan kerja yang dirasakan karyawan
10. Belum optimalnya pemberian kompensasi bagi karyawan yang telah bekerja pada perusahaan PT Bahagia Idkho Mandiri

### **1.3 Batasan Masalah**

Agar terfokusnya penelitian ini maka dibatasi variabel bebas yaitu Keadilan Prosedural dan Kualitas Kehidupan Kerja serta variabel terikatnya yaitu Kinerja Karyawan dengan variabel intervening yaitu Kepuasan kerja karyawan

### **1.4 Rumusan Masalah**

Dari batasan diatas yang dijadikan pada latar belakang dan berdasarkan pengamatan yang dialami, maka penulis mencoba merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh keadilan prosedural terhadap kinerja karyawan pada PT Bahagia Idkho Mandiri ?
2. Bagaimana pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bahagia Idkho Mandiri ?
3. Bagaimana pengaruh keadilan prosedural terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bahagia Idkho Mandiri ?
4. Bagaimana pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bahagia Idkho Mandiri ?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bahagia Idkho Mandiri ?
6. Bagaimana pengaruh keadilan prosedural terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT Bahagia Idkho Mandiri ?
7. Bagaimana pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT Bahagia Idkho Mandiri ?

## 1.5 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mendapatkan informasi mengenai pengaruh keadilan prosedural terhadap kinerja karyawan pada PT Bahagia Idkho Mandiri
2. Untuk mendapatkan informasi mengenai pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bahagia Idkho Mandiri
3. Untuk mendapatkan informasi mengenai pengaruh keadilan prosedural terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bahagia Idkho Mandiri
4. Untuk mendapatkan informasi mengenai pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bahagia Idkho Mandiri
5. Untuk mendapatkan informasi mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bahagia Idkho Mandiri
6. Untuk mendapatkan informasi mengenai pengaruh keadilan prosedural terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja PT Bahagia Idkho Mandiri
7. Untuk mendapatkan informasi mengenai pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT Bahagia Idkho Mandiri

## 1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini sebagai berikut:

### 1. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan bagi perusahaan PT Bahagia Idkho Mandiri berkaitan dengan kepuasan kerja yang diharapkan menjadi bahan dalam memberikan pertimbangan bagi kinerja karyawan

### 2. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah, pengetahuan, dan pengalaman serta sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah di dapatkan pada masa kuliah untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara teori yang diperoleh diperkuliahan dengan kondisi nyata yang ada dilapangan.

### 3. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil dari penelitian ini bisa dijadikan sebagai dasar dan bisa dikembangkan secara universal atau leibh luas dengan mengambil faktor-faktor strategi dan kebijakan untuk perusahaan lainnya