

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Dalam organisasi untuk memajukan kualitas kinerjanya bagi perusahaan selalu dibentuk melalui rangkaian sistem organisasi yang menjadi salah satu sarannya dalam membangun kinerja yang terbaik yang dapat dilakukan melalui manajemen sumber daya manusia. Dari sumber daya manusia ini banyak masalah perusahaan bisa ditangani dengan berbagai cara sehingga kemajuan sistem kerja diperusahan khusus pada bagian manajemen mengalami kemajuan sistem kerja dari tahun ke tahun semakin meningkat. Sistem kerja melalui SDM ini menjadi pedoman karena adanya kerjasama antara pemimpin dengan kinerjanya dalam memajukan perusahaan yang dapat dipertahankan terus menerus dengan memberikan motivasi-motivasi yang mendukung disertai pengarahan dalam pelatihan dan keterampilan kerja yang tentunya membuat perilaku kinerja tersebut terbentuk secara kondusif dalam memajukan perusahaan. Dari perusahaan harus mengamati lagi lebih dalam mengenai karakter setiap kinerjanya, karena pada dasarnya dari karakter kinerja yang berbeda-beda dituntun untuk mempunyai prinsip yang sama untuk membangun perusahaan, dengan cara seperti ini bisa membangun setiap karakter kinerjanya sesuai dengan bagian-bagian sistem kerja yang berlaku perusahaan tersebut.

Berdasarkan pengamatan sistem kerja diperusahaan di Indonesia juga ketahui mengalami banyak kemajuan, baik dalam kualitas kinerjanya baik, organisasi perusahaan yang terus berjalan lancar dan keberhasilan perusahaan dalam mengatur sistem perusahaan tersebut. Dari penelitian yang ada, beberapa perusahaan sekarang ini mengalami peningkatan sistem kerja dikarenakan adanya pemanfaatan SDM merata yang dijalankan dengan baik, kemudian kerjasama baik antara karyawan dengan organisasi dan perusahaan, serta disamping itu juga dikarenakan adanya antusias yang tinggi, oleh karena itu perlu adanya pengarahan atau motivasi-motivasi dari organisasi maupun perusahaan secara adil dalam mempertahankan kualitas kerja yang baik.

Tepatnya keadilan organisasi berkaitan dengan persepsi karyawan apakah mereka sudah diperlakukan secara adil di tempat kerja atau sebaliknya Noe *et al.* (2011). Keadilan dalam organisasi atau perusahaan dapat berhubungan dengan persepsi terhadap kelayakan upah, kesempatan yang sama untuk promosi, dan proses pemilihan karyawan (Tabibna, *et al.*, 2010). Karyawan yang memiliki potensi yang tinggi dengan hasil kerja yang baik perlu selayaknya dipertahan dan diberikan hasil adil atas antusias dari karyawan tersebut. Menurut Griffin & Moorhead, (2010), keadilan organisasi adalah sebuah ukuran dari tingkat kewajaran yang diterima oleh karyawan sehubungan dengan pengambilan keputusan. Menurut Robbins dan Judge (2015) mengungkapkan bahwa keadilan organisasi merupakan keseluruhan persepsi karyawan mengenai apa yang adil dalam

organisasi dan lingkungan kerja sama antara individu karyawan dengan manajemen.

Dari konsep employee engagement (keterikatan karyawan) karyawan dituntut untuk mempunyai komitmennya yang tinggi untuk berpartisipasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Employee engagement (keterikatan karyawan) sangat bermanfaat bagi perusahaan itu karena melalui sistem itu karyawan mempunyai komitmen untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya. Employee engagement adalah komitmen emosional pegawai terhadap organisasi dan tujuan organisasi (Kruse, 2012). Employee engagement dikenal sebagai salah satu konsep yang menginformasikan mengenai tingkat keterikatan dari anggota organisasi terhadap pekerjaan dan organisasi serta menjadikan faktor yang menggerakkan anggota organisasi untuk melakukan pekerjaannya secara maksimal melebihi yang diinginkan. Selain itu pada beberapa hal terdapat pengaruh pada employee engagement, antara lain adalah kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Menurut Waileruny (2014), *perceived organization support* dapat didefinisikan sebagai seberapa besar organisasi menghargai kontribusi dan peduli tentang karyawan. *Perceived organizational support* (Persepsi Dukungan Organisasi) adalah tingkat sejauh mana karyawan yakin kontribusi dan kesejahteraannya dihargai organisasi Robbins dan Judge, (2008) Pengaruh yang lebih baik oleh *perceived organizational support*

dibandingkan anteseden lain dari variabel *employee engagement* juga telah diteliti oleh Kurnianingrum, Selvi (2015) dengan judul Pengaruh Dukungan Organisasi, Karakteristik Pekerjaan dan Keadilan Organisasi terhadap *employee engagement*, dalam penelitian tersebut dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*; karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*; keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Menurut Rhoades dan Eisenberg (2002) bahwa persepsi karyawan terhadap dukungan yang diberikan organisasi merupakan persepsi yang dimiliki karyawan mengenai kesiapan organisasi memberikan dukungan pada saat dibutuhkan serta berkaitan dengan persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi dalam menilai kontribusi karyawan dan kepedulian organisasi pada kesejahteraan karyawan. Rasheed & Adnan(2013), Saragih Susanti & Meily Margareta (2013) menyebutkan bahwa *perceived organizational support* berhubungan positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan (*employee engagement*.)

Setiap perusahaan meliputi beberapa jenis industri mulai dari pariwisata, perhotelan, restoran, dan lain-lainnya, diketahui sekarang ini semakin berkembang zaman yang menuntut adanya suatu penciptaan inovasi-inovasi baru dari berbagai aspek untuk diberikan atau ditawarkan sebagai suatu produk jasa kepada calon konsumennya. Di Yogyakarta sendiri telah menjadi salah satu destinasi yang paling diminati wisatawan

lokal maupun wisatawan internasional. Khususnya pada objek kebun raya kebun binatang gembira loka sebagai perusahaan yang bergerak pada bidang jasa wisata. Perusahaan ini berdiri tahun 1956 dan beralamat di jalan kebun raya no.2, kotagede, yogyakarta. Kebun raya kebun binatang Gembira Loka dikelola oleh PT. Buana Alam Tirta dikarenakan pada tahun 2006 terjadi gempa bumi di Yogyakarta. Tempat wisata Gembira Loka Zoo selalu menjadi destinasi baik wisatawan manca negara atau wisata loka. Selain dengan di Gembira loka memiliki daya tarik tersendiri sehingga membuat para wisatawan hobi untuk berkunjung di tempat yang penuh dengan wahana permainan, serta keistimewaan lainnya dengan adanya kuliner- kuliner dan tentunya berbagai wahana serta atraksi menarik satwa-satwa.

Berdasarkan penelitian yang diketahui menyangkut pada sistem kerja karyawan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Keterikatan Karyawan Dengan Persepsi Dukungan Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada PT. Buana Alam Tirta Gembira Loka Zoo Yogyakarta”**

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan latar belakang permasalahan yang telah ditulis diatas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh keadilan organisasi terhadap keterikatan karyawan pada PT.Buana Alam Tirta Gembira Loka Zoo Yogyakarta ?
2. Apakah ada pengaruh keadilan organisasi terhadap persepsi dukungan organisasi pada PT. Buana Alam Tirta Gembira Loka Zoo Yogyakarta ?
3. Apakah ada pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap keterikatan karyawan pada PT. Buana Alam Tirta Gembira Loka Zoo Yogyakarta ?
4. Apakah persepsi dukungan organisasi sebagai variabel intervening mempengaruhi keadilan organisasi terhadap keterikatan karyawan pada PT. Buana Alam Tirta Gembira Loka Zoo Yogyakarta ?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka penulisan tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasi terhadap keterikatan karyawan pada PT. Buana Alam Tirta Gembira Loka Zoo Yogyakarta

2. Untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasi terhadap persepsi dukungan organisasi pada PT. Buana Alam Tirta Gembira Loka Zoo Yogyakarta
3. Untuk mengetahui pengaruh persepsi dukungan organisasaasi terhadap persepsi keterikatan karyawan pada PT. Buana Alam Tirta Gembira Loka Zoo Yogyakarta
4. Untuk mengetahui persepsi dukungan organisasi sebagai variabel intervening mempengaruhi keadilan organisasi terhadap keterikatan karyawan pada PT. Buana Alam Tirta Gembira Loka Zoo Yogyakarta

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

1. Bagi pihak perusahaan

Hasil penelitian ilmiah ini diharapkan nantinya dapat digunakan dan dikembangkan, serta menjadi masukan dan bahan pertimbangan didalam menentukan kebijakan-kebijakan dalam mengambil suatu keputusan terhadap perusahaan PT. Buana Alam Tirta Gembira Loka Zoo Yogyakarta untuk kemajuan kedepannya

2. Bagi pihak akademis

Hasil penelitian ini kiranya dapat diterapkan menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang

manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia (MSDM).

3. Bagi pihak peneliti

Dari penelitian diharapkan dapat menjadi kemampuan bagi peneliti dalam memahami, mempelajari, mengembangkan, dan menginformasikan penelitiannya kepada para pembaca.

### **1.5. Sistematika Penulisan Skripsi**

Dalam menggambarkan penjelasan mengenai penelitian ini maka dibutuhkan sistematika penulisan skripsi yang dapat menginformasikan mengenai materi dan hal yang dibahas dalam tiap-tiap bab. Berdasarkan sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **BAB I : Pendahuluan**

Pada bagian bab ini dijelaskan latar belakang, batasan masalah, rumusan masalah dan definisi operasional, tujuan penelitian, manfaat dan kerangka penulisan skripsi.

#### **BAB II : Tinjauan Pustaka**

Pada bagian bab dua ini menjelaskan mengenai landasan teori yang digunakan sebagai dasar dari analisis penelitian, hasil penelitian sebelumnya, hipotesa Penelitian dan kerangka pikir penelitian.

#### **BAB III : Metodologi Penelitian**

Pada bagian bab tiga ini menjelaskan mengenai sampel dari penelitian, variabel penelitian, metode analisis data.

#### **BAB IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Pada bab lima ini menjelaskan mengenai deskripsi objek penelitian, analisis data penelitian dan pembahasan yang terpadu.

#### **BAB V : Kesimpulan dan Saran**

Pada bab enam atau bab terakhir ini merupakan kesimpulan yang diperoleh dari seluruh penelitian yang dilakukan dan juga saran-saran yang direkomendasikan oleh peneliti kepada perusahaan.