BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam rangka mencapai tujuan setiap perusahaan harus lebih mengembangkan sumber daya manusia (SDM). Mengingat sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu tulang punggung perusahaan dan bagi perusahaan yang ingin menjadi sebuah perusahaan jangka panjang dan bertahan dari masa ke masa, maka tindakan di atas merupakan sebuah tindakan yang harus dilakukan. Organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan organisasi dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. (Roobins dan Judge, 2008:03).

Sumber daya manusia sangatlah penting bagi perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama yang menempati posisi sangat strategis dalam suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia merupakan yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia di perusahaan sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan perusahaan

Didalam suatu perusahaan pasti diperlukan yang namannya *organizational justice* bagi setiap karyawan karena keadilan organisasi sangat terkait dengan posisi, peran, fungsi, jabatan, structural, tingkat pendidikan, tenaga, waktu dalam proses pencapaian tujuan organisasi. Orang yang berpendidikan tinggi, mempunyai posisi penting, akan mendapatkan gaji, fasilitas, jabatan, dan structural yang tinggi. Sementara mereka

yang berpendidikan rendah, kompetensi rendah menduduki posisi yang tidak setinggi mereka yang berpendidikan tinggi. Fasilitas yang diterima pun berbeda. Hal ini dapat dikatakan adil, bahkan dapat dikatakan tidak adil, bila yang mempunyai kapasitas dan yang tidak mempunyai kapasitas mendapatkan gaji dan fasilitas yang sama. Keadilan juga menyangkut pada perlindungan yang diterima oleh semua orang yang ada didalam organisasi yang diikuti. Ketika semua orang mendapatkan perlindungan yang sesuai dengan posisi, kapasitas, risiko yang dihadapi, maka pada saat itu juga dikatakan adil.

Beberapa penelitian menyatakan bahwa o*rganizational justice* sangat berperan dan memiliki pengaruh yang positif pada *work ethic*. (Colquitt, 2001) menyatakan keadilan distributif atau keadilan imbalan yang cukup, yaitu karyawan menerima imbalan yang sama dengan karyawan lainnya yang diberikan sebagai pengganti jasa setelah menyelesaikan pekerjaan. Adanya keadilan yang diberikan perusahaan pada setiap karyawan tersebut, karyawan memberikan loyalitasnya dalam bekerja, produktifitas, dan tanggung jawab dalam setiap menjalankan pekerjaannya di perusahaan. Dari beberapa pernyataan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa keadilan distributif merupakan rasa adil yang diterima karyawan dalam bentuk rewards atas kinerja yang telah diberikan. Karyawan akan merasa dihargai dan memberikan kinerja terbaik untuk perusahaan. Sedangkan menurut (Ando & Matsuda, 2010) menjelaskan bahwa keadilan didefinisikan sebagai perasaan karyawan tentang bagaimana mereka diperlakukan dalam proses pelaksanaan prosedur. Ketika karyawan merasa bahwa

mereka diperlakukan dengan adil oleh para pemimpin mereka, mereka akan merasa bergairah dan memiliki moral yang tinggi.

Berdasarkan definisi diatas dapat diketahui bahwa *organizational justice* itu penting bagi perusahaan karena sebelum dibentuknya suatu organisasi harus mengetahui kemampuan yang dimiliki dari seseorang tersebut. Karena keadilan sendiri terkait tentang posisi, peran, fungsi, jabatan, structural, tingkat pendidikan, tenaga, waktu dalam proses pencapaian tujuan organisasi. Jadi sebelum dibentuknya jabatan pada suatu perusahaan harus mengetahui pendidikan atau skill yang dimiliki setiap orang tersebut, seperti orang yang berpendididkan tinggi mempunyai jabatan dan tanggung jawab yang lebih besar, sebaliknya orang yang berpendidikan rendah kompetensi rendah menduduki posisi yang tidak setinggi mereka yang berpendidikan tinggi. Fasilitas yang diterima pun berbeda. Bisa dikatakan adil bila semuanya bisa mendapatkan kedudukan yang sesuai dengan kemampuan dan skillnya masing-masing. Penelitian tentang *organizational justice* banyak dikaitkan dengan *work ethic*. Hal tersebut bisa ditekankan sebab apabila orang-orang yang ada dalam suatu jabatan dalam perusahaan tidak memiliki etika kerja yang baik akan bisa merugikan diri sendiri dan pihak perusahaan. Dalam suatu perusahaan pasti yang dilihat adalah dari etikanya perilaku seseorang tersebut baik buruknya sangat mempengaruhi disuatu perusahaan. Meskipun mempunyai jabatan yang tinggi kalau etikanya tidak baik bisa saja berpengaruh pada jabatan tersebut. Dari uraian *organizational*

justice menunjukan bahwa *organizational justice* terhadap *work ethic* merupakan suatu alat untuk menetukan, menyeleksi dan menempatkan orang-orang yang dibutuhkan oleh perusahaan, sehingga akan diperoleh orang-orang yang mampu dan mau bekerja, secara optimal.

PT. Rhino Rope Access Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang jasa perawatan gedung tinggi, permasalahan yang ada pada PT. Rhino Rope Access Indonesia yaitu masih belum adanya keadilan organisasi dikarenaka masa jabatan setiap karyawan berbeda dengan tingkat pendidikannya.

Menurut (Tasmara,2000:14) *work ethic* merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa etika kerja yang tinggi tentunya rutinitas tidak akan membuat bosan, bahkan mampu meningkatkan prestasi kerjanya atau kinerja. Hal yang mendasari etika kerja tinggi di antaranya keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan, maka individu yang mempunyai etos kerja tinggi akan turut serta memberikan masukan-masukan ide di tempat bekerja.

Sedangkan Menurut (Webster,2007:45), "etika" di definisikan sebagai keyakinan yang berfungsi sebagai panduan tingkah laku bagi seseorang, sekelompok, atau institusi. Jadi, etos kerja dapat diartikan sebagai doktrin tentang kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar yang mewujud nyata secara khas dalam perilaku kerja mereka. Jadi *work ethic* sangat berpengaruh terhadap suatu perusahaan untuk bisa mengetahui perilaku atau karakter karyawan

tersebut. Kalau didalam suatu perusahaan *work ethic* nya tidak baik juga bisa menyebabkan ketidakamanan dalam bekerja atau bisa kehilangan pekerjaan tersebut.

Masalah selanjutnya merupakan etika kerja, pada perusahaan PT.Rhino Rope Access Indonesia etika kerjanya masih perlu ditingkatkan lagi, karena masih banyak karyawan yang masih belum bisa mendisiplinkan waktu dan dirinya masing-masing, karena etika kerja tersebut sangat berpengaruh di suatu perusahaan.

Job insecurity adalah cerminan derajat kepada karyawan yang merasakan pekerjaan mereka terancam dan merasakan ketidakberdayaan untuk melakukan segalanya tentang itu. Ancaman ini dapat terjadi pada aspek pekerjaan atau keseluruhan pekerjaan. Karyawan yang mengalami *job insecurity* dapat mengganggu semangat kerja sehingga efektivitas dan efisiensi dalam melaksanakan tugas tidak dapat diharapkan dan mengakibatkan turunnya produktivitas kerja.

Menurut (Hanafiah, 2014), *job insecurity* adalah perasaan tegang gelisah, khawatir, stres, dan merasa tidak pasti dalam kaitannya dengan sifat dan keberadaan pekerjaan selanjutnya yang dirasakan pada pekerja. Faktor ketidakamanan kerja bisa di sebabkan karena Kondisi fisik dan perekonomian perusahaan sangat mungkin menimbulkan ketidakamanan dalam bekerja karena dengan kondisi perekonomian perusahaan sangat mungkin menimbulkan ketidakamanan dalam bekerja karena dengan kondisi perekonomian perusahaan yang buruk dan banyaknya pengurangan pekerja yang terjadi pada perusahaan akan menimbulkan ketidak nyamanan atau ketidakamanan dalam bekerja.

Masalah *job insecurity* yang ada pada PT.Rhino Rope Access Indonesia bagaimana karyawan harus bisa membiasakan berperilaku yang baik kepada setiap orang, karena dari perilaku seseorang bisa membuat kenyamanan dan ketidakamanan dalam pekerjaan tersebut.

Keadilan organisasi adalah alat yang efektif untuk mengurangi perasaan ketidakpastian dan, oleh karena itu mengurangi ketidaknyamanan untuk sebagian besar (Elovainio 2007). Mengingat bahwa perspektif ini cukup baru, beberapa studi empiris dapat ditemukan dalam literatur, dan mereka terutama berfokus pada pemeriksaan keadilan organisasi yang rendah sebagai stresor kerja. Dengan demikian, konsisten dengan teori manajemen ketidakpastian dan dengan asumsi bahwa ketidakamanan pekerjaan mencerminkan ketidakpastian tentang kehilangan pekerjaan, Artinya, keadilan organisasi dapat membantu karyawan untuk menghadapi ketidakpastian ketidakamanan kerja, mengurangi hasil negatif dari ketidakamanan kerja dan, oleh karena itu, mencegah penurunan kepuasan kerja dan niat untuk meninggalkan organisasi.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* atau ketidakamanan kerja merupakan persepsi ancaman, peluang dan mengendalikan individu memiliki tanggung jawab tentang mereka di tempat kerja. Ketika ancaman dianggap lebih besar dari peluang, ketika ada dirasakan kurangnya kontrol dan perubahan karakteristik pekerjaan, maka pegawai korban akan mengalami ketidakamanan pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam sebuah skripsi yang berjudul
" **pengaruh *organizational justice* terhadap *job insecurity* melalui *work ethic* pada PT. Rhino Rope Access Indonesia di Surabaya"**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, peneliti ingin meneliti batasan maslah penelitian ini sabagai berikut :

1. Apakah *organizational justice* berpengaruh terhadap *work ethic* karyawan PT. Rhino Rope Access Indonesia?
2. Apakah *organizational justice* berpengaruh terhadap *job insecurity* karyawan PT. Rhino Rope Access Indonesia?
3. Apakah *work ethic* berpengaruh terhadap *job insecurity* PT. Rhino Rope Access Indonesia?
4. Apakah *Organizational Justice* berpengaruh terhadap *Job Insecurity* Melalui *Work Ethic* Karyawan PT.Rhino Rope Access Indonesia Di Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *organizational justice* terhadap *work ethic* karyawan pada PT. Rhino Rope Access Indonesia
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh o*rganizational justice* terhadap *job insecurity* karyawan pada PT. Rhino Rope Access Indonesia
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *organizational justice* dan *work ethic* berpengaruh terhadap *job insecurity* karyawan pada PT. Rhino Rope Access Indonesia

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan diadakan penelitian ini, di harapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. **Bagi tempat penelitian**
   Dapat memberikan gambaran tentang pengaruh *organizational justice* terhadap *job insecurity* melalui *work ethic* karyawan
2. **Bagi peneliti**
   Hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan penulis dalam hal teori manajemen sumber daya manusi (SDM) khususnya tentang *organizational justice* terhadap *job insecurity* melalui *work ethic* karyawan.
3. **Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya**
   Penelitian ini diharapkan menjadi referensi bagi universitas yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia untuk menambah bukti teori empiris dan pengetahuan lebih mendalam.
4. **Bagi pihak lain**
   Penelitian ini dapat dijadikan referensi dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan menjadi pertimbangan bagi berbagai pihak yang akan atau sedang melakukan penelitian.