

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Peran penting Sumber daya Manusia pada perspektif ini lebih banyak mengarah pada sudut makro, bahwa sumber daya manusia merupakan aset yang penting yang dimiliki oleh suatu organisasi mulai dari level makro (Negara), bahkan internasional, hingga level mikro. Sumber daya manusia yang terdidik, trampil, cakap, disiplin, tekun, kreatif, idealis, mau bekerja keras, kuat fisik/mental, setia pada cita-cita dan tujuan organisasi, akan sangat berpengaruh positif pada keberhasilan dan kemajuan organisasi. Jadi sumber daya manusia memegang peranan sentral dan paling menentukan. Tanpa sumber daya manusia yang handal pengolahan, penggunaan dan pemanfaatan sumber-sumber lainnya itu akan menjadi tidak efektif, efisien dan produktif.

Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai memiliki visi Mentawai yang mandiri, maju, sejahtera, cerdas, professional dan harmonis, untuk mencapai visi tersebut adalah dengan meningkatkan keadilan dan profesionalitas dari pemerintah pada masyarakat dan yang paling penting terhadap tim yang akan bergerak membantu menjalankan program yang telah di tetapkan.

Berdasarkan Renstra Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai tahun (2015) Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai memilki 9 bagian untuk menjalankan program dan mencapai tujuan dari Pemerintah Daerah Kepulauan Mentawai, adapun bagian tersebut yaitu, Bagian Administrasi Pemerintahan, Bagian

Kesejahteraan Rakyat dan Pembangunan Manusia, Bagian Hukum, Bagian Administrasi Perekonomian, Bagian Pengadaan Barang dan Jasa , Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan, Bagian Umum dan Bagian Organisasi, seluruh bagian bekerja secara professional.

Nurmala dkk, (2015) menjelaskan keadilan yang diberikan oleh perusahaan berupa pemberian imbalan, prosedur dan interaksi diberikan secara adil terhadap karyawan dalam perusahaan tersebut.

Untuk melihat fenomena mengenai keadilan organisasi maka dilakukan pra-servey dengan menyebarkan kuesioner kepada 15 pegawai. Hasil perolehan kuesioner dapat dilihat pada tabel 1.1

Tabel 1.1
Hasil Pra-Survey Keadilan Organisasi Kabupaten Kepulauan Mentawai

NO	PERNYATAAN	Jumlah Pengamatan	Jawaban %	
			Ya	Tidak
A	Keadilan Interaksional	Organg	Ya	Tidak
1	Atasan menunjukkan kepedulian terhadap hak-hak saya sebagai pegawai ketika keputusan dibuat tentang pekerjaan saya.	15	20,0	80,0
2	Atasan menawarkan justifikasi yang memadai untuk membuat keputusan tentang pekerjaan saya.	15	20,0	80,0
3	Pengawas memperlakukan saya dengan baik dan rasa hormat ketika keputusan dibuat tentang pekerjaan saya.	15	26,7	73,3
4	Atasan menjelaskan dengan jelas setiap keputusan yang dibuat tentang pekerjaan saya.	15	26,7	73,3
5	Atasan saya peka terhadap kebutuhan pribadi saya ketika keputusan dibuat tentang pekerjaan saya	15	6,7	93,3
6	Atasan saya membahas implikasi tentang pekerjaan saya	15	26,7	73,3
B	Keadilan procedural		Ya	Tidak
7	Atasan saya membuat keputusan pekerjaan secara objektif	15	26,7	73,3
8	Atasan saya mengumpulkan informasi yang akurat dan lengkap untuk membuat keputusan pekerjaan.	15	46,7	53,3
9	sebelum keputusan pekerjaan diambil atasan saya selalu meminta pendapat kepada seluruh pegawai	15	21,4	78,6
10	Semua keputusan pekerjaan diterapkan secara konsisten di semua pegawai.	15	26,7	73,3
11	Pegawai diizinkan untuk memberikan pendapat sebelum kebijakan keputusan diambil oleh atasan	15	20,0	80,0
	Rata-rata		24,4	75,60

Sumber : Bass dan Avolio (1997)

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa kondisi keadilan organisasi secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan Hal ini dapat dilihat banyaknya pegawai yang memberikan jawaban tidak sebanyak 75,60%, Hal ini ditemukan bahwa masih banyak 93,3% Atasan saya tidak peka terhadap kebutuhan pribadi saya

ketika keputusan dibuat tentang pekerjaan saya juga ditemukan 80,0% Bonus yang diberikan atasan tidak adil dan juga ditemukan 80,0% pegawai yang menjawab tidak tentang Pegawai diizinkan untuk memberikan pendapat sebelum kebijakan keputusan diambil oleh atasan, dari dua fenomena yang terjadi dari hasil survey yang dilakukan di sekretariat daerah kabupaten kepulauan Mentawai terlihat jelas masih rendahnya persepsi keadilan yang di terapkan oleh atasan di Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai terhadap pegawai, hal ini menjadi dasar penulis untuk meneliti persepsi keadilan di Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Menawai.

Literatur manajemen sumber daya manusia (MSDM) dan perilaku organisasi menjelaskan bahwa variabel-variabel yang mempengaruhi persepsi keadilan pegawai adalah konflik hubungan Schaufeli, (2015) *Leader Member Exchange* Lee, (2016). Persepsi organisasi politik Agarwal, (2016) keterikatan pegawai Nazir dkk, (2017).

Beberapa kesenjangan penelitian (*reserach gap*) yang dapat disampaikan dalam penelitian ini adalah *Pertama*, meskipun penelitian empiris terkait keadilan Organisasi telah banyak dilakukan sebelumnya, namun faktor-faktor yang menentukan keadilan organisasi tersebut masih terpecah belah. Misalnya, beberapa penelitian terdahulu menemukan bahwa diantara faktor-faktor yang menentukan keadilan organisasi adalah variabel kepuasan kerja, kinerja karyawan, dukungan organisasi, niat untuk pergi dan konsep diri. (Puspadewi dkk, 2016; Kerwin dkk, 2015; Kaya dkk, 2016 dan Ohiorenoya dkk, 2019).

Kedua, masih sangat terbatasnya penelitian terdahulu yang mempertimbangkan atau menempatkan variabel persepsi politik organisasasi sebagai mediasi antara

konflik hubungan, *Leader Member Exchange* dan keadilan organisasi, dan menjadikan keterikatan pegawai sebagai variabel moderasi antara konflik hubungan dan persepsi politik organisasi, kecuali penelitian yang dilakukan oleh Mishra dkk, (2019) yang dijadikan sebagai jurnal utama dan mengembangkannya menjadi model dalam penelitian ini. kebanyakan penelitian terdahulu tersebut menggunakan organisasi sektor swasta sebagai objek penelitiannya atau dengan kata lain, masih relatif terbatasnya penelitian pada organisasi sektor publik khususnya pada sekretariat daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai Provinsi Sumatera Barat.

Secara Empris persepsi politik organisasi di jadikan sebagai variabel mediasi untuk melihat apakah tingkat konflik hubungan dan *leader member exchangetinggi* ketika mempengaruhi keadilan organisasi ketika dimediasi atau di perantara oleh persepsi politik organisasi di Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai, selanjutnya secara empiris keterikatan pegawai di jadikan sebagai variabel moderasi untuk melihat apakah keterikatan pegawai memiliki efek positif dalam meningkatkan konflik hubungan dan keadilan organisasi

Selain ketiga *research gap* yang telah dipaparkan diatas, berdasarkan argumentasi empiris bahwa meskipun persepsi keadilan pegawai dipengaruhi oleh konflik hubungan (Rahim dkk, 2016; Choi dkk, 2017; Ozan dkk, 2017; Salinero dkk, 2019) dan *Leader Member Exchange* (Shammari dkk, 2015; Kumar dkk, 2016; Turek dkk, 2016; Ishak dkk, 2018). Namun diantara kedua variabel tersebut yaitu konflik hubungan dan leader member exchange di mediasi oleh variabel persepsi politik (Andrewas dkk, 2015; Kaya dkk, 2016; Hai dkk, 2018; Imran dkk, 2018).

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa keadilan organisasi dipengaruhi oleh persepsi politik organisasi dan selanjutnya persepsi politik organisasi ditentukan oleh konflik hubungan dan *Leader Member Exchange* . Dengan kata lain, variabel persepsi politik organisasi berada diantara konflik hubungan dan *Leader Member Exchange* atau secara umum variabel persepsi politik organisasi dikenal sebagai mediasi (variabel antara) dan keterikatan pegawai di jadikan sebagai variabel moderasi antara konflik hubungan dan keadilan organisasi.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat dikemukakan rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah konflik hubungan berpengaruh terhadap keadilan organisasi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai ?
2. Apakah konflik hubungan berpengaruh terhadap persepsi politik organisasi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai ?
3. Apakah *leader member exchange* berpengaruh terhadap keadilan organisasi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai ?
4. Apakah *leader member exchange* berpengaruh terhadap persepsi politik organisasi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai ?
5. Apakah persepsi politik organisasi berpengaruh terhadap keadilan organisasi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai ?

6. Apakah persepsi politik organisasi hubungan antara konflik hubungan dan keadilan organisasi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai ?
7. Apakah persepsi politik organisasi memediasi hubungan antara *leader member exchange* dan keadilan organisasi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai ?
8. Apakah keterikatan pegawai memperkuat hubungan konflik hubungan terhadap persepsi politik organisasi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari latar belakang masalah dan perumusan masalah yang telah dirumuskan maka tujuan penelitian ini dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh konflik hubungan terhadap keadilan organisasi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai
2. Untuk menguji pengaruh konflik hubungan terhadap persepsi politik organisasi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai
3. Untuk menguji pengaruh *leader member exchange* terhadap keadilan organisasi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai
4. Untuk menguji pengaruh *leader member exchange* terhadap persepsi politik organisasi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai
5. Untuk menguji pengaruh persepsi politik organisasi terhadap keadilan organisasi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai

6. Untuk menguji persepsi politik organisasi hubungan antara konflik hubungan dan keadilan organisasi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai
7. Untuk menguji persepsi politik organisasi memediasi hubungan antara *leader member exchange* dan keadilan organisasi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai
8. Untuk menguji pengaruh keterikatan pegawai memperkuat hubungan konflik hubungan terhadap persepsi politik organisasi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai

1.4 Manfaat Penelitian

Sesuai dengan tujuan penelitian diharapkan hasil yang diperoleh didalam model penelitian ini dapat memberikan manfaat positif bagi :

a. Manfaat teoritis

Sejarah keadilan organisasi pegawai berawal dari teori keadilan (Adams, 1963). Teori ini menyatakan bahwa orang membandingkan rasio antara hasil dari pekerjaan yang mereka lakukan, misalnya konflik hubungan dan *leader member exchange* terhadap persepsi keadilan dengan persepsi politik organisasi sebagai variabel mediasi : keterikatan pegawai sebagai variabel moderasi Untuk kalangan akademik dapat memberikan kontribusi sehingga dapat mengembangkan pengetahuan tentang bagaimana setiap organisasi memiliki nilai keadilan yang tinggi terhadap pegawai sehingga menimbulkan semangat kerja bagi pegawai

b. Manfaat praktek

Dapat memberikan Manfaat bagi instansi pemerintahan : sebagai bahan masukan dan pertimbangkan bagi instansi pemerintahan dalam menentukan langkah yang di ambil terutama dalam bidang pelayanan yang berkaitan dengan konflik hubungan dan *leader member exchange* terhadap keadilan organisasi dengan persepsi politik organisasi sebagai mediasi dan keterikatan pegawai sebagai pemoderasi dan manfaat bagi pegawai untuk memperluas dan lebih mengetahui wawasan yang berpengaruh pada perkembangan sumber daya manusia dan dapat memberikan sebagai acuan bagi para pegawai.