

## **PENDAHULUAN**

Kondisi perekonomian serta banyaknya perusahaan dalam industri, telah memunculkan persaingan yang ketat antar perusahaan manufaktur yang membuat setiap perusahaan terus meningkatkan pola kinerja agar visi misi dapat tercapai (Sebastian, 2017). Kelangsungan dan keberhasilan perusahaan itu tak lepas dari bagaimana karyawan bekerja lebih dari jam kerja yang melelahkan dengan menyelesaikan waktu shift mereka (Ahmad & Setiawan, 2012). Dengan alasan tersebut banyak dari karyawan yang tidak merasakan adanya komitmen organisasi, sehingga proses kerja melelahkan itu menghambat kepuasan kerja karyawan (Pelenk, 2020). Kepuasan kerja memang disebutkan sebagai salah satu fenomena positif yang perlu ditingkatkan oleh suatu organisasi (Pelenk, 2020).

Saat ini, setiap perusahaan bertujuan untuk memiliki karyawan yang puas atas pekerjaannya, sehingga perusahaan memiliki sumber daya organisasi yang berharga untuk pencapaian tujuan yang keberlanjutan dalam jangka panjang (Bakotić & Bulog, 2021). Perusahaan juga mulai meyakini dan sepenuhnya menyadari bahwa tingkat kepuasan kerja di dalam diri karyawan menjadi masalah serius yang mesti diperhatikan karena ada hubungannya dengan kinerja organisasi (Lukito, 2020). Tercapainya kepuasan kerja atas hasil kinerja, faktor persaingan kerja dan motivasi kerja tersebut mendorong para karyawan untuk tetap dan akan bertahan bekerja, sekaligus sebagai bentuk tingginya komitmen seorang karyawan (Kishen *et al.*, 2020). Sebaliknya rendahnya kepuasan terhadap faktor tersebut mengakibatkan rendahnya komitmen karyawan, serta membuka ruang untuk memenuhi rasa kepuasan kerja mereka dengan mencari pekerjaan lain (Andika *et al.*, 2019).

Karyawan yang mempunyai tingkat kepuasan dalam kerja yang tinggi umumnya merasakan keadilan di lingkungan kerja mereka dan merasakan bahwa pekerjaan yang dijalani memberi mereka beberapa hal positif (Bakotić & Bulog, 2021). Tidak bisa dipungkiri pula jika kedudukan pemimpin dalam keadaan bisnis dikala ini sudah berganti dan bahwa tiap keberhasilan organisasi tergantung pada pemimpin yang terampil (Mwesigwa *et al.*, 2020). Secara umum, perilaku kepemimpinan mengungkapkan adanya hubungan antara pemimpin dengan karyawan seperti pemimpin yang melakukan perilaku berorientasi tugas berfokus pada penyelesaian tugas yang ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi (Oh, 2019). Namun pemimpin dengan jenis perilaku yang berbeda memiliki kemampuan dan kekuatan untuk mempengaruhi peningkatan atau penurunan kepuasan kerja para bawahannya (Bakotić & Bulog, 2021). Tindakan dan perilaku para pemimpin tersebut berperan penting menuju pencapaian tujuan perusahaan yang diiringi dengan karyawan yang puas (Saleem, 2015).

Penelitian mengenai kepuasan kerja karyawan sudah banyak dilakukan, seperti Bakotić & Bulog, (2021) dalam penelitiannya yang berjudul *Organizational Justice and Leadership Behavior Orientation as Predictors of Employees Job Satisfaction: Evidence from Croatia* menggunakan variabel keadilan organisasional dan perilaku kepemimpinan dengan objek penelitian pada industri perhotelan, ritel dan konstruksi di negara Kroasia selama 2019. Pelenk, (2020) dalam penelitiannya yang berjudul *The Mediation Effect of Leader Support in the Effect of Organizational Commitment on Job Satisfaction: A Research in the Turkish Textile Business* yang menggunakan variabel dukungan pemimpin dan komitmen organisasi dengan objek penelitiannya karyawan pada perusahaan tekstil di negara Turki. Namun demikian yang membedakan penelitian ini dengan penelitian lain ialah adanya variabel komitmen organisasi sesuai dengan rekomendasi Bakotić & Bulog (2021) dengan objek penelitian ini dilakukan pada perusahaan manufaktur bidang elektronik di kawasan industri Bekasi dan dilakukan di tahun 2022.

Objek penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. LG *Electronics* Indonesia, perusahaan manufaktur bidang elektronik di kawasan industri Bekasi, yang mana berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan di negara Kroasia selama 2019 pada industri perhotelan, ritel dan konstruksi. Penelitian dilakukan dengan pengolahan data menggunakan program SPSS 22, dengan analisis faktor untuk uji *validitas* dan *reliabilitas*, serta dilakukanya *pra-survey* pada 30 responden.

Berikut ini merupakan hasil *pra-survey* yang berkaitan dengan kepuasan kerja PT. LG *Electronics* Indonesia

Tabel 1. Hasil Pra Survey Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. LG Electronics Indonesia

| No | Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja   | Pilihan |       |
|----|---|---------|-------|
|    |   | Ya      | Tidak |
| 1  | Apakah tingkat kepuasan kerja anda saat ini sudah maksimal?   | 43,3%   | 56,7% |
| 2  | Apakah perusahaan memberikan keadilan kepada anda untuk meningkatkan kepuasan kerja anda?                 | 46,7%   | 53,3% |
| 3  | Apakah atasan anda menerima masukan dari anda?  | 36,7%   | 63,3% |
| 4  | Apakah tempat kerja anda lebih baik dari yang lain sehingga anda patut menceritakannya kepada orang lain? | 46,7%   | 53,3% |

Sumber : data diolah oleh peneliti, 2022

Berdasarkan hasil *pra-survey* pada 30 responden menunjukkan bahwa 13 orang (43,3%) menyatakan bahwa mereka merasakan kepuasan dalam bekerja dan sebanyak 17 orang (56,7%) mengungkapkan ketidakpuasan mereka dalam bekerja. Terlihat juga untuk hasil *pra-survey* terhadap 30 responden menunjukkan bahwa 14 orang (46,7%) menyatakan bahwa mereka merasakan keadilan yang diberikan oleh organisasi dan sebanyak 16 orang (53,3%) mengungkapkan adanya ketidakadilan dalam organisasi mereka. Dari 30 responden dalam hasil *pra-survey* 33,4% responden (11 orang) menyatakan bahwa pimpinan menerima masukan dari bawahnya, sedangkan 66,6% responden (19 orang) merasa bahwa pimpinan tidak menerima masukannya. Dari 30 responden dalam hasil *pra-survey* 46,7% responden (14 orang) menyatakan bahwa mereka setia pada tempat kerjanya, sedangkan 53,3 % responden (16 orang) merasa bahwa mereka tidak berkomitmen terhadap organisasinya.

Berdasarkan pada uraian latar belakang dan pentingnya fenomena di atas, peneliti tertarik melakukan penelitian lebih dalam dengan judul **“Pengaruh Keadilan Organisasional, Kepemimpinan, dan Komitmen Terhadap Kepuasan Karyawan PT. LG Electronics Indonesia”**. Penelitian yang dilakukan juga diharapkan dapat memberikan kontribusi lebih lanjut kepada sumber daya manusia pada perusahaan tersebut.