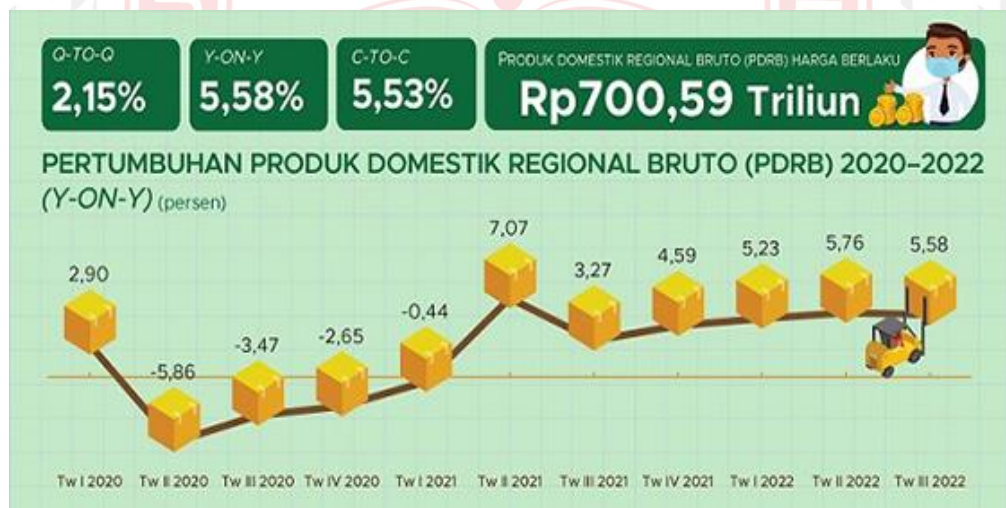


BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Jawa Timur, merupakan salah satu provinsi di Indonesia yang telah mengalami pertumbuhan industri yang mencolok. Perkembangan sektor industri di wilayah ini menjadi poin utama kemajuan ekonomi di tingkat regional. Kota-kota seperti Surabaya, Gresik, Pasuruan, Malang dan sejumlah kota lainnya di wilayah Jawa Timur telah menjadi tempat yang sangat strategis bagi banyak perusahaan, baik yang berskala besar maupun menengah untuk mendirikan fasilitas produksi dan pabrik (Jatim, 2020). Dilansir dari website resmi milik Bappeda Provinsi Jawa Timur, Ekonomi Jawa Timur Triwulan I-2023 Tumbuh 5,23% (2023), mendukung bahwa Provinsi Jawa Timur mengalami pertumbuhan ekonomi yang positif sebesar 5,76% di triwulan II-2023 dan yang paling signifikan pertumbuhannya adalah transportasi dan logistik atau pergudangan sebesar 13,90%. Berikut adalah gambar grafik pertumbuhan ekonomi Jawa Timur (Bappeda Jatimprov, 2023).



Gambar 1. 1 Grafik Pertumbuhan PDRB 2020-2022

Meskipun pertumbuhan industri dapat membantu perkembangan ekonomi, pertumbuhan industri juga mengharuskan tiap perusahaan bersaing satu sama lain dan mampu untuk bertahan. Dengan begitu sumber daya manusia di dalam perusahaan memiliki peran penting dalam menjalankan operasi bisnisnya secara efisien dan menyediakan layanan yang berkualitas kepada pelanggan. Sumber daya

manusia dalam suatu perusahaan memiliki tanggung jawab untuk memberikan pelayanan, berinteraksi dan menjaga hubungan baik dengan pelanggan, juga bekerjasama dalam tim untuk mencapai tujuan atau visi dan misi perusahaannya (Riansari et al., 2012). Oleh karena itu, suatu perusahaan diharapkan memiliki sumber daya manusia yang kompeten. Sumber daya manusia yang berkemampuan beradaptasi terhadap perubahan-perubahan yang akan terjadi di masa yang akan datang. Sukses atau gagalnya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada SDM yang ada di dalamnya, karena sumber daya manusia merupakan aset utama dalam perusahaan atau organisasi. Disebut menjadi aset karena karyawan-karyawan tersebut lah yang memberikan bakat, keahlian, pengetahuan, kreativitas dan pengalaman untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi (Gaol, 2014).

Sumber daya manusia memberikan kinerjanya kepada perusahaan. Kinerja tersebut sangat penting karena dapat secara langsung mempengaruhi kesuksesan atau keberhasilan perusahaan keseluruhan (Nasurdin et al., 2020). PT Petrokopindo Cipta Selaras adalah salah satu perusahaan yang memiliki fokus terhadap kinerja karyawannya. PT Petrokopindo Cipta Selaras adalah perusahaan yang bergerak pada bidang jasa jenis logistik di Provinsi Jawa Timur, Kabupaten Gresik. PT Petrokopindo Cipta Selaras juga masih berhubungan dengan PT Petrokimia Gresik yang termasuk ke dalam salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Dalam website resmi PT Petrokopindo Cipta Selaras dijelaskan bahwa PT Petrokopindo Cipta Selaras adalah salah satu entitas dari Yayasan Petrokimia Gresik (YPG). PT Petrokopindo Cipta Selaras berusaha agar kinerja dan produktivitas karyawannya tetap optimal. Menyadari kinerja dan produktivitas karyawan sebagai kunci untuk mencapai tujuan organisasi, penting sekali bagi para atasan yang mengelola karyawan dalam perusahaan untuk memberikan perhatian lebih kepada karyawan termasuk faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawannya (Mulgund, 2022).



Gambar 1. 2 Potret PT Petrokopindo Cipta Selaras

Salah satu indikator dari kinerja adalah produktivitas karyawan (Inegbedion et al., 2020). Upaya organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan adalah dengan memanfaatkan waktu karyawan sebaik mungkin. Namun, sayangnya banyak organisasi atau perusahaan kesulitan untuk mencegah karyawan terlibat dalam aktivitas yang dapat membuang-buang waktu kerja atau dapat disebut dengan mencuri waktu kerja untuk melakukan aktifitas lain selain bekerja (Brock et al., 2013). Dari hasil observasi yang dilakukan, ditemukan bahwa terdapat beberapa karyawan PT Petrokopindo Cipta Selaras yang terlihat santai saat jam kerja. Padahal masih ada pekerjaan yang seharusnya dikerjakan, namun beberapa karyawan tidak terlihat di dalam kantor. Beberapa dari mereka terlihat melakukan kegiatan di luar kantor, dimana kegiatan tersebut masih diragukan apakah aktivitasnya di luar kantor masih berhubungan dengan pekerjaan-pekerjaan yang seharusnya dilakukan. Temuan berikutnya saat observasi adalah terdapat beberapa karyawan yang mengambil jam istirahat melebihi waktu yang telah ditentukan dalam aturan perusahaan. Kemudian, ditemukan juga beberapa karyawan yang menggunakan *smartphone* nya untuk mengakses jaringan internet untuk keperluan pribadi saat jam kerja. Hal tersebut tampaknya sepele bagi beberapa karyawan, padahal jika dipertimbangkan secara kumulatif bisa jadi mengakibatkan kerugian bagi perusahaan. Hong et al. (2023) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa lebih dari 75% perusahaan di Amerika Serikat mengalami

kerugian akibat dari kurangnya produktivitas karyawan karena pencurian waktu kerja yang dilakukan oleh karyawan. Hong et al. (2023) dalam penelitian juga menyatakan bahwa rata-rata tiap karyawan menghabiskan sekitar 4,5 jam waktu bekerjanya untuk melakukan kegiatan lain. Contohnya seperti dengan datang terlambat, menggunakan jam istirahat lebih lama, pulang lebih awal dan mengakses internet di luar keperluan pekerjaan. Kemudian Brock et al. (2013) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa karyawan yang melakukan pencurian waktu kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah karena mereka merasa bahwa mereka tidak mendapatkan keadilan dalam organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja. Hal ini didukung oleh penelitian milik Abekah, et al. (2014) bahwa organisasi yang memberikan keadilan rendah dapat menimbulkan perilaku kontraproduktif karyawan pada perusahaan atau organisasi.

Salah satu faktor yang menyebabkan karyawan dapat melakukan pencurian waktu kerja adalah persepsi ketidakadilan yang diterima (Brock et al., 2013). Meskipun aspek-aspek tertentu dari pencurian waktu kerja mungkin mempunyai dampak positif seperti memberikan dukungan sosio-emosional kepada rekan kerja, namun Hong et al. (2023) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa dampak negatif dari pencurian waktu kerja lebih signifikan terhadap finansial dan moral. Pada umumnya, keadilan memainkan peran penting dalam hampir setiap aspek kehidupan seseorang, baik di masyarakat, di tempat kerja, di rumah, atau dimanapun. Dalam konteks yang lebih luas, keadilan berarti tindakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Perlakuan yang adil terhadap karyawan di tempat kerja disebut sebagai keadilan organisasi. Keadilan organisasi juga dapat diartikan sebagai persepsi karyawan mengenai perlakuan adil dalam organisasi. Keadilan organisasi terdiri dari tiga kategori yaitu keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional. Keadilan distributif berfokus pada gaji dan promosi. Keadilan prosedural mengacu pada prosedur yang digunakan untuk mengambil keputusan. Sedangkan keadilan interaksional berkaitan dengan aspek sosial, yaitu terkait dengan norma etika dan komunikasi. Keadilan interaksional ini termasuk juga keadilan interpersonal dan informasional. (Abekah et al., 2013; Hussain & Khan, 2019; Nnaebue et al., 2020)

Dengan ukuran organisasi seperti PT Petrokopindo Cipta Selaras yang dapat dibidang cukup besar, maka bisa jadi cukup tinggi pula kemungkinan terjadinya persepsi ketidak-adilan yang dapat dirasakan oleh karyawan. Persepsi ketidak-adilan tersebut dapat berupa hubungan antar karyawan, bagaimana atasan memperlakukan karyawan dan adanya perbedaan gaji yang diterima oleh karyawan (Nnaebue et al., 2020). Dengan ukuran perusahaan yang cukup besar dan karyawan yang cukup banyak, bisa jadi tidak mudah untuk menciptakan persepsi keadilan bagi karyawan. Namun, PT Petrokopindo Cipta Selaras senantiasa berusaha menciptakan keadilan organisasi yang merata dan dapat diterima oleh para karyawannya. PT Petrokopindo Cipta Selaras memberikan kompensasi yang bervariasi tergantung dari bobot pekerjaan yang harus dilakukan oleh karyawan, menjaga hubungan baik dengan sesama dan juga mendukung karyawannya untuk terus berinovasi. PT Petrokopindo Cipta Selaras bahkan membiayai karyawannya dalam mengikuti kompetisi inovasi-inovasi yang diikuti. Jika karyawan merasa bahwa mereka tidak mendapatkan keadilan, maka dapat mempengaruhi produktivitas dan perilaku karyawan yang dapat mengacu ke pencurian waktu kerja (Hong et al., 2023). Pernyataan tersebut sejalan dengan penelitian Biyun Hu (2020) yang dilakukan di Amerika Serikat bahwa ketidak-adilan dapat mempengaruhi keterlibatan karyawan untuk melakukan pencurian waktu kerja. Rata-rata karyawan yang memiliki jabatan rendah cenderung terlibat dalam pencurian waktu kerja karena tidak mendapatkan keadilan interaksional yang baik dengan atasannya.

Hubungan antara persepsi karyawan terkait keadilan organisasi dengan pencurian waktu kerja dapat dikaitkan dengan keadaan psikologis karyawan (Hong et al., 2023). Keadaan psikologis tersebut salah satunya dapat digambarkan dengan berkembangnya karyawan. Dijelaskan oleh Kleine et al. (2019) Berkembang di tempat kerja dapat didefinisikan sebagai keadaan psikologis dimana karyawan memiliki perasaan semangat dan energi positif untuk mendapatkan pembelajaran baru di tempat kerja. Berkembang di tempat kerja dapat terjadi ketika perasaan yang semangat dan energi positif tersebut hadir bersamaan dengan pembelajaran. Ditemui saat observasi, PT Petrokopindo Cipta Selaras juga memberikan dukungan kepada karyawan yang berkembang dan berinovasi. PT Petrokopindo Cipta Selaras

bahkan mengcover seluruh biaya kompetisi disaat terdapat karyawan yang mengikuti kompetisi inovasi. Menurut Kleine et al. (2019) berkembang di tempat kerja juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang dimaksud adalah lingkungan kerja yang dapat menciptakan rasa aman dan nyaman untuk melakukan pekerjaan mereka. PT Petrokopindo Cipta Selaras berusaha untuk membangun atau menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi karyawannya. Sebagaimana yang dinyatakan oleh Kleine et al. (2019) lingkungan kerja yang memiliki suasana harmonis dapat menciptakan hubungan antar karyawan dapat berjalan dengan baik dan terus berupaya untuk memberikan fasilitas-fasilitas yang memadai agar karyawan dapat bekerja dengan baik juga mengembangkan dirinya di tempat kerja. Sedangkan menurut penelitian Hong et al. (2023) karyawan yang mendapat rasa keadilan yang tinggi secara keseluruhan percaya bahwa lingkungan kerja mereka mendukung dan menghormati. Membuat karyawan lebih mungkin untuk secara proaktif melaksanakan tugas-tugas pekerjaan karena mereka tahu kinerja mereka akan dihargai. Demikian pula, mereka yang mendapat ketidak-adilan secara keseluruhan merasa khawatir akan dieksploitasi dan mungkin hanya bersedia bekerja pada standar minimal yang dapat diterima sehingga menghambat kemampuan mereka untuk berkembang di tempat kerja. Keadaan psikologis dengan berkembangnya karyawan di tempat kerja ini dapat berperan untuk memediasi hubungan tidak langsung antara keadilan organisasi dengan pencurian waktu kerja.

Dari fenomena yang ditemui pada PT Pterokopindo Cipta Selaras tersebut, dilakukanlah penelitian ini secara keseluruhan bertujuan untuk menginvestigasi apakah terdapat karyawan yang melakukan pencurian waktu kerja dan apakah persepsi keadilan di tempat kerja dapat mempengaruhi karyawannya untuk berkembang. Dikarenakan keterbatasan penelitian sebelumnya mengenai pencurian waktu kerja dan berkembangnya karyawan, temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memicu perilaku pencurian waktu kerja oleh karyawan, serta memberikan bukti empiris yang dapat meningkatkan kesadaran manajer terhadap fenomena yang dapat merugikan ini. Lalu penelitian ini dapat mengidentifikasi mekanisme

psikologis yang berperan sebagai penghubung dalam hubungan antara keadilan organisasi dengan pencurian waktu kerja. Tindakan ini diharapkan dapat membantu manajer dalam merancang intervensi yang bertujuan untuk mendorong karyawan untuk berkembang dengan baik di lingkungan kerja, yang pada gilirannya dapat mengurangi insiden pencurian waktu kerja.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Apakah keadilan organisasi mempengaruhi pencurian waktu kerja karyawan di PT Petrokopindo Cipta Selaras?
2. Apakah keadilan organisasi mempengaruhi berkembangnya karyawan di PT Petrokopindo Cipta Selaras?
3. Apakah berkembangnya karyawan di tempat kerja mempengaruhi pencurian waktu kerja karyawan di PT Petrokopindo Cipta Selaras?
4. Apakah keadilan organisasi mempengaruhi pencurian waktu kerja karyawan PT Petrokopindo Cipta Selaras melalui berkembangnya karyawan di tempat kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah diuraikan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara keadilan organisasi, berkembangnya karyawan di tempat kerja dan pencurian waktu kerja pada PT Petrokopindo Cipta Selaras.

1. Bertujuan untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh antara keadilan organisasi terhadap pencurian waktu kerja di PT Petrokopindo Cipta Selaras.
2. Bertujuan untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh antara keadilan organisasi terhadap berkembangnya karyawan di PT Petrokopindo Cipta Selaras.
3. Bertujuan untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh antara berkembangnya karyawan di tempat kerja terhadap pencurian waktu kerja di PT Petrokopindo Cipta Selaras.

4. Bertujuan untuk menganalisis apakah keadilan organisasi mempengaruhi pencurian waktu kerja karyawan PT Petrokopindo Cipta Selaras melalui berkembangnya karyawan di tempat kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian secara praktis dan teoritis yang mungkin dapat dihasilkan dari adanya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Secara Praktis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan pengambilan keputusan yang berkaitan dengan keadilan organisasi, pencurian waktu kerja dan berkembangnya karyawan di PT Petrokopindo Cipta Selaras.

2. Secara Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi baru terhadap ilmu pengetahuan manajemen khususnya mengenai keadilan organisasi, pencurian waktu kerja dan berkembangnya karyawan di tempat kerja. Selain itu juga dapat memberikan tambahan dalam kepustakaan dan bagi para peneliti-peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dalam substansi yang sama.