

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam perkembangan organisasi, dapat diakui bahwa karyawan merupakan aset yang paling berharga di dalam suatu perusahaan, (Rubel *et al.*, 2018). Seperti yang kita ketahui, sebuah perusahaan tidak akan bisa beroperasi jika tidak ada karyawan di dalamnya. Oleh karena itu sebuah perusahaan harus bisa membuat persepsi karyawan terhadap perusahaan tersebut baik, agar karyawan bisa menunjukkan sikap loyalitas, produktivitas, dan menunjukkan kualitasnya pada perusahaan. Terdapat 2 faktor penting yang berpotensi mempengaruhi persepsi karyawan. 2 faktor tersebut adalah Keadilan Organisasi (*Organizational Justice*) dan Komitmen Organisasi. (*Organizational Commitment*)

Konsep Keadilan Organisasi (*Organizational Justice*) yang dimaksud merupakan suatu proses dan persepsi organisasi yang adil dan tidak memihak pada siapapun. Hal ini merupakan perhatian utama bagi sebuah perusahaan yang akan dijalankan oleh seorang manajer SDM (López-Cabarcos *et al.*, 2015). Oleh karena itu sangat penting bagi seorang manajer untuk mengetahui bagaimana menerapkan keadilan dalam organisasi, hal ini guna menghindari kesalahpahaman antara karyawan dan para atasannya. Hal tersebut meliputi penggajian, cara berkomunikasi, dan

bagaimana cara seorang manajer dalam mengambil keputusan dalam perusahaan.

Pada dasarnya, mayoritas manajer SDM memilih untuk tidak berpihak kepada siapapun, agar supaya seorang manajer bisa memotivasi dan mempertahankan karyawannya. (Pourgaz *et al.*, 2015). Secara luas mayoritas manajer sudah memastikan bahwa dengan adanya proses yang adil dalam kerangka mekanisme keadilan dalam sebuah perusahaan akan berpotensi meningkatkan komitmen karyawan, produktivitas karyawan, efisiensi karyawan, kualitas karyawan, tugas karyawan dan perilaku sosial karyawan yang baik pada perusahaan. (Sheppard *et al.*, 1992).

Kinerja yang tinggi tersebut didasarkan pada praktik organisasi yang adil yang terdiri dari 3 komponen kritis karyawan, 3 komponen tersebut adalah keadilan distributif, prosedural, dan interaksional (Kwak, 2016). Dalam konteks ini gagasan tentang keadilan organisasi telah didefinisikan sebagai praktik kerja yang adil di setiap tingkat dalam organisasi yang dapat diterima oleh semua anggotanya. Praktek ini mungkin dirasakan oleh individu berdasarkan kesetaraan dan keadilan organisasi. oleh sebab itu peneliti mempelajari bahwa keadilan organisasi adalah syarat dasar untuk menyimpulkan dampaknya terhadap komitmen organisasi.

Komitmen organisasi (*Organizational Commitment*) telah banyak dibahas di sebagian besar studi organisasi (Allen and Meyer, 1996). Literatur tentang komitmen organisasi telah menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat mengembalikan hasil yang menguntungkan bagi individu

dan perusahaan, seperti efisiensi kerja yang tinggi, kinerja kerja, produktivitas dan komitmen (Ohana dan Meyer, 2016). Hal tersebut akan sangat sulit dicapai apabila sebuah perusahaan tidak memberikan perhatian dalam mengembangkan komitmen organisasi dalam perusahaan tersebut. Oleh karena itu hal ini menjadi kewajiban bagi sebuah perusahaan untuk bisa menjadikan komitmen organisasi sebagai perhatian utama dalam suatu perusahaan, karena dengan adanya komitmen organisasi dalam diri karyawannya, maka kedua pihak baik perusahaan dan karyawan bisa memperoleh hasil yang positif.

1.2. Rumusan masalah

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang diatas, dapat disimpulkan bahwa rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh signifikan dan positif antara Keadilan Organisasi (*Organizational Justice*) terhadap Komitmen Organisasi (*Organizational Commitment*)?

1.3. Batasan masalah

Batasan masalah ini disusun supaya penelitian yang dilakukan dapat berfokus pada variabel-variabel yang sudah dibuat, maka peneliti membuat batasan-batasan penelitian, agar permasalahan tidak meluas. pembatasan penelitian adalah:

1. Keadilan Organisasi (*Organizational Justice*)

Berdasarkan artikel dari Dyna *and* Graham (2005), keadilan organisasi bisa diukur dengan melakukan pengukuran tiga faktor berikut, yaitu:

- a. Keadilan yang berpusat pada kewajaran pendistribusian sumber daya (distributif). Perusahaan akan disebut adil oleh karyawan, apabila sebuah perusahaan memberikan upah pada karyawan sesuai dengan hasil kinerja yang dilakukan oleh karyawan. Namun apabila karyawan merasa gaji yang diterima tidak sebanding dengan hasil kinerja yang dilakukan karyawan, maka hal tersebut akan membuat karyawan merasa bahwa telah terjadi ketidakadilan didalam perusahaan tersebut.
- b. Keadilan yang berpusat pada proses pengambilan keputusan (Prosedural). Perusahaan akan disebut adil oleh anggotanya apabila dalam pengambilan keputusan, seorang manajer memberikan ruang untuk karyawan dalam menyuarakan pendapat dan pandangannya. Selain itu, setelah pengambilan keputusan dilakukan, apabila pelaksanaan keputusan tersebut dinilai sejalan dengan apa yang

telah di diskusikan, maka karyawan akan merasa bahwa di dalam perusahaan telah terjadi keadilan.

- c. Keadilan yang berpusat pada kewajaran atas pemeliharaan hubungan antar pribadi (Interaksional). Organisasi akan dikatakan adil ketika hubungan antara seorang manajer dengan karyawannya terbilang baik, contohnya, seperti karyawan mendapatkan perlakuan yang baik dan sewajarnya dari seorang manajer.

2. Komitmen organisasi (*Organizational Commitment*)

Berdasarkan kutipan Hellriegel and Slocum (2004), komitmen organisasi merupakan tingkat keterlibatan karyawan dalam organisasi dan mempunyai identitas yang kuat dengan organisasi tersebut. Hal ini bisa terjadi apabila seorang karyawan memiliki rasa kepemilikan yang kuat, serta memiliki tingkat efisiensi, produktivitas dan kualitas yang tinggi dari karyawan pada perusahaan tersebut.

1.4. Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada diatas, tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis apakah terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara *Organizational Justice* terhadap *Organizational Commitment*.
2. Untuk menganalisis ada atau tidaknya dampak negatif ketika perusahaan menjalankan teori keadilan organisasi bagi karyawan pada beberapa *Coffeeshop* yang ada di Yogyakarta.

1.5. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat untuk:

1. Manfaat teoritis

Manfaat teoritis ini diharapkan bisa menjadi acuan untuk peneliti lain yang melakukan penelitian tentang pengaruh adanya keadilan organisasi dalam suatu perusahaan terhadap komitmen dalam suatu organisasi. Selain itu juga hal ini bisa menjadi acuan untuk peneliti sendiri dalam penelitian selanjutnya, khususnya tentang teori keadilan organisasi dan komitmen organisasi.

2. Manfaat praktis

Manfaat praktis ini diharapkan bisa menjadi suatu informasi untuk beberapa pengelola *Coffeeshop* yang ada di Yogyakarta tentang sebagaimana pentingnya pengaruh adanya Keadilan Organisasi terhadap

Komitmen Organisasi dalam mengembangkan suatu perusahaan. Hal ini diharapkan menjadi acuan agar supaya pengelola *Coffeeshop* bisa mengupayakan ketentraman dalam mengoprasikan *Coffeeshop*.

1.6. Sistematik penelitian

BAB I PENDAHULUAN

Peneliti membahas latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah dan tujuan penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Peneliti membahas penjelasan variabel-variabel yang akan diteliti oleh peneliti, hipotesis penelitian, dan kerangka penelitian

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini mencakup jenis penelitian, lokasi dan durasi penelitian, objek dan subjek penelitian, jenis data yang dikumpulkan, populasi, metode pengambilan sampel, definisi variabel operasional, dan metode untuk menganalisis data

BAB IV ANALISIS DATA PEMBAHASAN

Membahas pengujian hipotesis berdasarkan data yang telah dikumpulkan melalui wawancara dengan karyawan dan manajer perusahaan. Penelitian

berakhir dengan membahas hasil uji data dan kaitannya dengan penelitian sebelumnya.

BAB V PENUTUP

Membahas kesimpulan dan rekomendasi peneliti untuk perusahaan yang relevan.