

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya yang paling dibutuhkan dan paling penting didalam organisasi yaitu sumber daya manusia, karena didalam organisasi sumber daya manusia inilah yang akan berperan terhadap jalannya organisasi. Instansi pemerintahan maupun swasta memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, keterampilan, pengetahuan agar dapat melaksanakan tugas-tugas yang telah diberikan. Dengan demikian sumber daya manusia harus digerakkan dan dikelola secara aktif agar terwujudnya efektivitas dan keberlangsungan kerja didalam instansi pemerintah atau swasta. Sumber daya manusia merupakan suatu aspek yang sangat penting bagi keberlangsungan hidup dan perkembangan organisasi. Sumber daya manusia sangat dibutuhkan bagi pelaksanaan kegiatan suatu perusahaan, dan sangat menentukan berhasil atau tidaknya pencapaian tujuan perusahaan.

Kesuksesan suatu perusahaan juga tidak lepas dari sosok pemimpin, dimana pemimpin akan menjadi panutan bagi karyawannya. Pemimpin merupakan sarana untuk menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu secara sukacita. Pemimpin akan senantiasa memberikan yang terbaik bagi karyawannya serta memberikan contoh baik kepada karyawannya. Didalam melakukan kegiatannya, perusahaan membutuhkan karyawan yang tepat dan mampu menyelesaikan tugas-tugas yang telah ditentukan perusahaan. Karyawan dalam organisasi merupakan hal yang sangat penting karena membina dan mempertahankan karyawan terutama karyawan –karyawan yang potensial bukanlah hal yang mudah. Salah satu strategi perusahaan guna mempertahankan karyawannya adalah dengan terus meningkatkan keadilan, kepuasan kerja dan komitmen karyawan pada organisasi.

Karyawan merupakan sumber daya manusia atau aset organisasi yang paling utama dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi. Selain itu Karyawan adalah sarana yang terpenting dalam mengatur sumber daya

manusia dan kebutuhan organisasi dalam suatu instansi maupun swasta. Menurut Hasibuan karyawan yaitu orang yang menjual jasa serta pemikiran dan berhak mendapatkan kompensasi, dimana orang atau sumber daya manusia itu terikat dan wajib melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan. Peranan Karyawan didalam instansi pemerintah atau swasta sangat penting untuk membantu organisasi dalam mewujudkan visi misinya. Untuk meningkatkan kinerja karyawan didalam organisasi harus didukung oleh beberapa komponen salah satunya komitmen organisasi.

(Mekta, 2016: 26) mendefinisikan komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi. Komitmen organisasi dapat tumbuh dari ikatan emosional terhadap perusahaan yang meliputi dukungan moral, nilai-nilai dalam perusahaan serta kemauan dalam diri untuk mengabdikan pada perusahaan. Komitmen organisasi mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota, dan kemauan anggota pada organisasi. Susanti dan Ningdyah (2016: 15) mengemukakan bahwa karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi bila memiliki kepercayaan dan menerima tujuan dan nilai organisasi, Berkeinginan untuk berusaha ke arah pencapaian tujuan organisasi, dan memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Selain itu, Haris (2017 : 25) menyatakan komitmen organisasi sebagai kepercayaan karyawan menerima tujuan-tujuan organisasi dan memilih tetap bertahan dan tidak meninggalkan organisasi. Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi atau menjadi bagian dari organisasi. Karyawan bersedia terlibat dalam organisasi dan mem-perkokoh kedudukannya supaya merasakan dirinya diperlukan dan dihargai.

Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan membawa perusahaan kedalam kesuksesan pencapaian tujuan-tujuan yang telah

ditetapkan. Sehingga, mengkaji strategi dan faktor-faktor yang berkaitan dengan komitmen sangat penting dilakukan oleh suatu organisasi, karena komitmen berhubungan dengan pekerjaan dalam berbagai bentuk seperti karir, profesional, organisasional, dan sebagainya. Komitmen organisasional mencerminkan suatu bentuk identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang diekspresikan oleh karyawan terhadap organisasi. Terdapat beberapa faktor yang dapat mendorong komitmen organisasional karyawan, salah satunya adalah keadilan organisasional.

Robbins and Judge (2015 : 144) mengatakan bahwa keadilan organisasional adalah persepsi adil dari seseorang terhadap keputusan yang diambil oleh atasannya. Sehingga keadilan organisasi dapat disimpulkan bagaimana karyawan mendapatkan perlakuan yang sama dan adil dari atasannya ditempat mereka bekerja. Penelitian Saputra & Wibawa (2018:21) menyatakan bahwa keadilan organisasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional karyawan. Hal ini juga didukung oleh penelitian Fajar & Rohendi (2016:28) menunjukkan bahwa keadilan organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Ibrahim & Perez dalam Nurcahyani & Mas'ud (2016:25) menyatakan bahwa persepsi tiga komponen keadilan organisasi (keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional) tidak memiliki pengaruh langsung terhadap komitmen organisasi tetapi mereka mempengaruhi kepuasan karyawan. Selain itu, jenis kelamin, kebangsaan, dan masa kerja karyawan juga tidak mempengaruhi komitmen secara langsung. Selain keadilan organisasi terdapat beberapa faktor yang membentuk komitmen terhadap organisasi yaitu, Pemberdayaan Karyawan (Ahmad, 2020: 33). Organisasi dapat dikatakan adil oleh karyawan apabila hubungan antar atasan dengan bawahan baik, seperti mendapatkan perlakuan yang baik dan sewajarnya.

Selain itu, kejujuran dan kebenaran informasi yang didapatkan dari atasan juga mempengaruhi persepsi keadilan organisasional dari karyawan diperlukan dan dihargai. Hal ini akan memberikan komitmen kerja yang tinggi

dalam diri karyawan. menyimpulkan bahwa keadilan organisasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Semakin tinggi keadilan yang dirasakan karyawan dari organisasinya, maka secara langsung akan semakin tinggi juga komitmen yang mereka tunjukkan. Selain keadilan organisasional, faktor lainnya yang dapat mendorong komitmen organisasional adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja mencerminkan adanya rasa positif atau kepuasan maupun ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaannya, yang akan mempengaruhi tingkat komitmen organisasional.

Kepuasan kerja suatu sikap seorang karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar atasan dan bawahan, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis seseorang. Karyawan yang tidak mendapatkan suatu kepuasan kerja tidak akan pernah mampu mencapai kepuasan psikologisnya dan akhirnya akan timbul suatu sikap dan tingkah laku negative dan yang nantinya akan menimbulkan frustrasi pada karyawan itu sendiri, dan begitupun sebaliknya. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, akan semakin tinggi juga komitmen organisasional yang ditunjukkan.

PT. Alami Sehat Indo merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri minuman sehat (obat herbal). PT. Alami Sehat Indo berlokasi di Kawasan Industri Manis, Jl. Manis II Komplek 3 Multigudang Blok C18, Kadu, Curug, Tangerang, yang berdiri sejak tahun 2015. PT. Alami Sehat Indo memiliki visi yaitu menjadikan perusahaan obat herbal yang dapat memberikan manfaat bagi masyarakat dan lingkungan. Didalam perusahaan ini memiliki beberapa bagian yaitu, bagian marketing, bagian produksi, bagian packing dan pengiriman, bagian administrasi, dan office girl.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Keadilan Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional.(Study Kasus pada PT. Alami Sehat Indo Tangerang)”**.

1.2 Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi turunnya komitmen dalam organisasi diantaranya adalah faktor lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, beban kerja, keadilan dan kepuasan kerja. Karena keterbatasan waktu penelitian, maka penulis akan membatasi ruang lingkup permasalahan dan memfokuskan pada keadilan dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional PT. Alami Sehat Indo.

1.3 Rumusan Masalah

1. Bagaimana Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Komitmen Organisasional PT. Alami Sehat Indo ?
2. Bagaimana Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional PT. Alami Sehat Indo ?
3. Seberapa Besar Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional PT. Alami Sehat Indo ?

1.4 Tujuan Penelitian

Pada dasarnya tujuan penelitian ini untuk menjawab pokok permasalahan penelitian. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. untuk Menganalisis Bagaimana Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Komitmen Organisasional PT. Alami Sehat Indo.
2. untuk Menganalisis Bagaimana Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional PT. Alami Sehat Indo.
3. untuk Menghitung Seberapa besar Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional PT. Alami Sehat Indo.

1.5 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini penulis berharap agar bisa bermanfaat bagi :

1. Aspek Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna dalam pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan Keadilan dan Kepuasan Kerja, serta dapat bermanfaat dan menjadi referensi bagi penelitian berikutnya.

2. Aspek Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan/ sumbangan saran yang berharga bagi perusahaan sehingga dapat di manfaatkan untuk memberikan wawasan yang berhubungan dengan Keadilan dan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi.

