

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sebuah organisasi perlu membenahi diri untuk menuju organisasi yang lebih efektif agar sumber daya manusia bisa bekerja lebih baik lagi, namun pada kenyataannya tidak semua orang mampu bekerja sebagai anggota tim. Teori yang menaungi hubungan antara keadilan organisasional, kepuasan kerja, kepemimpinan transformasional dengan komitmen organisasional yang ditemukan oleh Blau dan Organ dalam Bettencourt et al. (2005) yaitu teori pertukaran sosial (*Social Exchange Theory*), menyatakan bahwa tindakan karyawan terhadap suatu organisasi dalam perusahaan adalah melakukan pekerjaan sesuai dengan komitmen organisasional yang telah dibuat secara bersama-sama karena, segala sesuatu yang akan dilakukan dalam sebuah perusahaan itu sesuai dengan kontrak kerja yang telah dibuat sebelumnya.

Suryanatha (2014) menegaskan rendahnya komitmen dalam suatu menunjukkan kurangnya tanggung jawab seseorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, komitmen menjadi sulit untuk diterapkan mengingat banyaknya perusahaan yang menggunakan sistem kontrak kepada karyawannya. Suma dan Lesha (2013) menyatakan komitmen organisasional dapat diartikan sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dengan keterlibatan dalam organisasi tertentu. Hal ini ditandai dengan tiga faktor yaitu keyakinan yang kuat, penerimaan tujuan dan nilai-nilai organisasi, kesediaan untuk mengarahkan usaha yang cukup atas nama organisasi dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Fernandes dan Awamleh (2006) menyatakan bahwa, keadilan organisasional memiliki peran yang penting di mana imbalan akan diberikan secara adil sesuai bidangnya dan pantas mereka dapatkan di perusahaan.

Keadilan organisasional merupakan faktor penting, karena *reward* yang mereka dapatkan di perusahaan itu sesuai dengan kinerja individual para

karyawannya. Oceani dan Sriathi (2015) menemukan hasil bahwa keadilan organisasional memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasional. Menurut Yukl (2010:2) kepemimpinan adalah subyek yang telah lama menarik perhatian banyak orang. Istilah yang mengkonotasikan citra individual yang kuat dan dinamis yang berhasil memimpin di bidang kemiliteran, memimpin perusahaan yang sedang berada di puncak kejayaan, atau memimpin negara.

Menurut Robbins dan Judge (2014:144) keadilan organisasi didefinisikan sebagai persepsi keseluruhan dari apa yang adil ditempat kerja, terdiri dari atas keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan informasional dan keadilan interpersonal. Karyawan memandang organisasi mereka hanya ketika mereka percaya hasil yang mereka terima, cara di mana hasil yang diterima adil. Kunci utama dari elemen keadilan organisasi adalah persepsi individu tentang keadilan. Persepsi merupakan suatu proses dimana individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan-kesan sensori mereka untuk memberi arti bagi lingkungan mereka.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2010:221) dalam bukunya yang berjudul *Organizational Behavior*, keadilan organisasional mencerminkan sejauh mana karyawan melihat bagaimana mereka diperlakukan secara adil di tempat kerja. Dapat identifikasi dari tiga komponen yang berbeda dari keadilan organisasi antara lain keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional. Pemimpin transformasional memiliki kecerdasan dan kepribadian yang dimana menimbulkan pengaruh langsung maupun tidak langsung melalui komunikasi mereka dengan karyawannya.

Kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang paling mempengaruhi untuk sebuah perusahaan yang membawa organisasi perusahaan dengan melakukan dan memenuhi visi misi perusahaan yang akan berdampak baik dan dapat meningkatkan penjualan di perusahaan.

Kepuasan kerja adalah pemikiran, perasaan dan kecenderungan tindakan seseorang yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Waspodo dan Minadaniati (2012) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap dari individu atau karyawan yang menggambarkan sikap positif atau negatif dari pencapaian dalam pekerjaannya, dimana seorang karyawan akan merasa puas jika apa yang mereka butuhkan dan inginkan telah tercapai.

Ricahard, Robert dan Gordon (2012:312-337) memberitahukan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri seperti gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain. Penelitian menunjukkan pekerja yang puas lebih cenderung bertahan bekerja untuk organisasi. Pekerja yang tidak puas cenderung bersikap menentang dalam hubungannya dengan kepemimpinan dan terlibat dalam berbagai perilaku yang kontra produktif.

Steers dan Porter (1983) berpendapat bahwa komitmen organisasi adalah adanya suatu hubungan tukar menukar antara individu dengan organisasi kerja. Individu mengikatkan dirinya dengan organisasi tempatnya bekerja sebagai balasan atas gaji dan imbalan lain yang diterimanya dari organisasi kerja yang bersangkutan, komitmen organisasional yang timbul bukan sekedar loyalitas yang pasif, tetapi melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi dimana individu mengabdikan darma baktinya demi keberhasilan organisasi yang bersangkutan.

Hartarto (2018) mengungkapkan, Indonesia merupakan salah satu pasar kosmetik yang cukup besar sehingga bisnis ini akan prospektif dan menjanjikan bagi produsen yang ingin mengembangkannya di dalam negeri. Di samping itu, Hartarto (2018) menambahkan, perlunya kegiatan promosi yang masif terhadap produk kosmetik lokal sehingga bisa semakin dikenal di pasar internasional“Generasi milenial kita juga menjadi kunci penting dalam inovasi pemasaran ini, yaitu lewat media sosial mereka karena lebih efektif dan *less costly*. Bahkan, di Korea, mereka konsisten memberikan paket kosmetik sebagai souvenir,” jelas Hartarto (2018) mengungkapkan, di negara-negara Asean sendiri

sudah mulai fokus mengembangkan potensi wellness industry, yang meliputi industri farmasi, herbal, dan kosmetik.

CV kecantikan ini memberikan pelayanan terbaik dan berkualitas kepada konsumen luar kota dan dalam kota. CV ini memiliki visi menjadi CV yang menjaga kualitas pelayanan, keramahan, kebersihan, kesigapan, kedisiplinan dan kejujuran yang terbaik bagi konsumen. perusahaan kecantikan ini memiliki jumlah karyawan yang berjumlah 120 orang, terbagi sesuai dengan bagian dan tugas di masing-masing perusahaan.

Hasil wawancara internal dengan pemilik CV. Star kosmetik dan Jelita Kosmetik mendapatkan bahwa kecantikan ini terjadi masalah dengan rendahnya komitmen organisasional. Hal tersebut dapat dilihat dari beberapa karyawan tidak memiliki inisiatif sendiri untuk bekerja dengan baik dan untuk mengambil keputusan yang benar, sehingga perlu adanya tekanan dari pemimpin untuk memberikan motivasi atau inisiatif untuk berpendapat. Selain itu dapat dilihat dari tidak ada rasa kepentingan untuk mengerjakan tugas pekerjaan yang di berikan dari pemimpin untuk para karyawan, karyawan tidak melakukan visi dan misi perusahaan, karyawan juga harus mencapai target penjualan sehingga kerja mereka untuk melakukan penjualan. Dan dapat di simpulkan untuk melakukan penelitian “Pengaruh keadilan organisasional, kepemimpinan transformasional, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada karyawan industri kosmetik di Surabaya”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah keadilan organisasional berpengaruh terhadap komitmen organisasional di CV Jelita dan CV Star di Surabaya ?
2. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen organisasional di CV Jelita dan CV Star di Surabaya ?

3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional di CV Jelita dan CV Star di Surabaya ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis :

1. Untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasional terhadap komitmen organisasional
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang ingin diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat teoritis : untuk menjelaskan adanya kepentingan dari keadilan organisasional, kepemimpinan transformasional, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional.

1.4.2 Manfaat praktis :

1. Manfaat bagi industri kosmetik : sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi toko kosmetik dalam menentukan langkah yang di ambil terutama dalam bidang personalia yang berkaitan dengan keadilan sosial, kepemimpinan transformasional, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Manfaat bagi karyawan : untuk memperluas dan lebih mengetahui wawasan yang berpengaruh pada perkembangan sumber daya manusia dan dapat memberikan sebagai acuan bagi para karyawan.

## **1.5 Sistematika Penulisan Skripsi**

Sistematika penulisan skripsi ini di bagi menjadi 5 bab, yang disusun secara sistematis sebagai berikut :

### **BAB 1. PENDAHULUAN**

Bab 1 berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

### **BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA**

Bab 2 menjelaskan tentang penelitian terdahulu, landasan teori yang terdiri dari kebutuhan akan keunikan, presentasi diri, fungsi sikap sosial, dan niat pembeli, hubungan antar variabel, kerangka penelitian, dan hipotesis penelitian.

### **BAB 3. METODE PENELITIAN**

Bab 3 berisi tentang jenis penelitian, desain penelitian, variabel penelitian, jenis sumber data, populasi, sampel, dan teknik pengambilan sampel, pengumpulan variabel, teknik analisis data.

### **BAB 4. ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Bab 4 akan diuraikan mengenai deskripsi data penelitian, analisa data penelitian, dan pembahasan

### **BAB 5. SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN**

Bab 5 berisi tentang kesimpulan yang berdasarkan analisa dari bab-bab sebelumnya, keterbatasan, dan saran untuk perbaikan.