

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

Perkembangan industri dan organisasi di Indonesia sekarang ini berlangsung sangat pesat seiring kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI, 2016), organisasi adalah kesatuan (susunan dan sebagainya) yang terdiri atas bagian-bagian (orang dan sebagainya) dalam perkumpulan dan sebagainya untuk tujuan tertentu atau kelompok kerja sama antara orang-orang yang diadakan untuk mencapai tujuan bersama. Pesatnya perkembangan industri di masa sekarang menyebabkan timbulnya persaingan yang sangat ketat. Hal itulah yang dapat membuat beberapa perusahaan mengalami peningkatan, tetapi juga mengalami penurunan. Salah satu perusahaan yang sedang mengalami peningkatan pesat yaitu perusahaan ritel, di Indonesia bisnis ini berkembang semakin pesat seiring dengan kemajuan perekonomian Indonesia. Asosiasi pengusaha ritel Indonesia (Aprindo) mengklaim pertumbuhan industri ritel pada semester I 2018 sebesar 7-7,5%. Angka ini lebih besar dibandingkan pertumbuhan tahun 2017 yang hanya sebesar 5%. (CNBC Indonesia, 2018). Menurut Utami (dalam Hikmawati, 2017) kata ritel berasal dari bahasa Perancis, "*ritellier*", yang berarti memotong atau memecah sesuatu. Dalam Bahasa Indonesia, kata ritel bisa juga diartikan "*eceran*". Terkait dengan aktivitas yang dijalankan, maka ritel menggambarkan kegiatan untuk memecah barang atau produk yang dihasilkan dan didistribusikan dalam jumlah besar dan massal untuk dapat dikonsumsi oleh konsumen akhir dalam jumlah kecil sesuai dengan kebutuhannya.

Penggolongan bisnis ritel di Indonesia dapat dikategorikan berdasarkan sifatnya, yaitu ritel yang bersifat tradisional (konvensional) dan yang bersifat modern. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Purnomo (dalam Hikmawati, 2017) ciri utama dari ritel tradisional adalah berskala kecil dengan modal kecil; harga tawar-menawar; transaksi tunai; tersebar di kota dan desa; dan lain sebagainya. Sedangkan ciri utama ritel modern adalah teknologi modern; fasilitas canggih; pembayaran dapat menggunakan kartu kredit; kartu debit dan *e-money*; dikelola pihak swasta; kebanyakan ada di daerah perkotaan. Di kota Medan sendiri sudah cukup banyak ritel modern yang berkembang secara signifikan, contohnya seperti Berastagi Supermarket, Maju Bersama, Hypermart, Lotte Mart, Suzuya dan lain sebagainya. Perusahaan bersaing dalam meningkatkan manajemen melalui struktur organisasi dengan menempatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten.

Moran dan Brightman (dalam Kristanto, 2015) menuturkan sumber daya manusia dapat menjadi salah satu keunggulan kompetitif bagi perusahaan, tetapi menurut Zopiatis dan Constanti (dalam Kristanto, 2015) sumber daya manusia akan menjadi beban bagi perusahaan apabila tidak dilakukan pengelolaan dengan tepat. Perusahaan yang tidak mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik dapat menimbulkan permasalahan baru. Dapat dilihat dari karyawan yang tidak memiliki komitmen dalam perusahaan. Berdasarkan riset “*Global Leadership Study*” yang digagas oleh Dale Carnegie dengan melibatkan 3.300 pekerja dari 14 negara, yang menyertakan 205 karyawan dari Indonesia. Hasil riset menunjukkan 28% karyawan di Indonesia memilih untuk bertahan dalam perusahaan. Sedangkan, lebih dari 30% tenaga kerja di Indonesia lebih memilih mencari pekerjaan baru (Kompas.com). Seperti yang dialami oleh karyawan di PT. Pasar Swalayan Maju Bersama Medan, karyawan menuturkan bahwa alasan beberapa karyawan memilih untuk mencari pekerjaan baru, karena karyawan diperlakukan secara tidak adil, upah yang diterima tidak sesuai dengan pekerjaan yang mereka kerjakan, dan tidak adanya jaminan kesehatan atau ketenagakerjaan. Sementara, karyawan berpendapat apabila perusahaan dapat memberikan apresiasi

dan *reward* yang sesuai maka karyawan dapat berkomitmen dalam bekerja di perusahaan tersebut.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Mathis dan Jackson (dalam Sopiah, 2008), dalam perusahaan sangat dibutuhkan suatu komitmen organisasional yaitu, karyawan memiliki rasa percaya terhadap perusahaan, bersikap loyal, dan turut ambil bagian dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Luthans (2015), komitmen organisasi merupakan sikap yang didefinisikan sebagai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional seperti yang dikemukakan oleh David (dalam Sopiah, 2008) yaitu faktor personal; misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan kepribadian. Kemudian ada karakteristik pekerjaan; lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan. Karakteristik struktur juga ikut mempengaruhi komitmen organisasional, didalamnya mencakup besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan dan ada pengalaman kerja, di mana pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berbeda.

Penelitian yang dilakukan oleh Nurcahyani dan Mas'ud (2016) mengenai pengaruh keadilan organisasi terhadap komitmen organisasional dengan jarak kekuasaan sebagai variabel moderating pada PT. PLN (PERSERO) APJ Semarang, menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara keadilan organisasional terhadap komitmen organisasi. Penelitian juga dilakukan oleh Suwandewi dan Sintaasih (2016) mengatakan bahwa keadilan organisasional berpengaruh positif dan signifikan baik terhadap komitmen organisasional.

Keadilan organisasi adalah sikap dan perilaku atasan kepada bawahan dalam memberikan kompensasi dan hukuman dengan seadil mungkin yang nantinya akan berdampak pada komitmen organisasional (Robbins, 2008).

Dimensi dari keadilan organisasi menurut Moorman (dalam Bela & Rahardjo, 2014) adalah tingkat pemberian kompensasi, tingkat keadilan dalam pemberian beban kerja, tingkat keterlibatan dalam pengambilan keputusan dan tingkat keadilan dalam pemberian tanggung jawab. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Prisetyadi (2011) mengenai hubungan pemimpin dan karyawan dengan komitmen organisasi menunjukkan hasil yang baik. Begitu pula dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sunyoto, dkk., (2016) *Leader-Member Exchange* (LMX) berkorelasi signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan restoran D'COST Seafood Surabaya.

*Leader Member Exchange* (LMX) menurut Morrow (dalam Prisetyadi, 2011) adalah peningkatan kualitas hubungan antara supervisor dengan karyawan akan mampu meningkatkan kerja keduanya, namun jika hubungan antara karyawan dan atasan tidak dapat dijalin dengan baik, akan menimbulkan masalah yang serius salah satunya yaitu komitmen karyawan yang turun dan akhirnya karyawan memilih untuk keluar dari perusahaan tersebut untuk menjalankan setiap tugas yang dipegang supaya menghasilkan pekerjaan yang baik. Penelitian yang dilakukan Bela dan Rahardjo (2014) yang berjudul “Pengaruh *Leader Member Exchange* (LMX) dan Keadilan Organisasi terhadap Komitmen Organisasional pada karyawan Rumah Sakit Bhakti Asih Brebes” menyatakan bahwa semua variabel independen *leader member exchange* dan keadilan organisasi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (komitmen organisasional).

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Keadilan Organisasi dan *Leader Member Exchange* terhadap Komitmen Organisasional pada karyawan PT. Pasar Swalayan Maju Bersama Yos Sudarso Medan”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui pengaruh keadilan organisasi terhadap komitmen organisasional dan juga pengaruh *Leader Member Exchange* (LMX) terhadap komitmen organisasional. Hipotesis mayor adalah terdapat pengaruh antara keadilan organisasi dan *Leader Member Exchange* (LMX) terhadap komitmen organisasional. Hipotesis minor pertama adalah terdapat pengaruh positif antara

keadilan organisasi terhadap komitmen organisasional. Hipotesis minor kedua adalah terdapat pengaruh positif antara *Leader Member Exchange (LMX)* terhadap komitmen organisasional.

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu, (1) Apakah ada pengaruh antara keadilan organisasi dan *Leader Member Exchange (LMX)* terhadap komitmen organisasional ?, (2) Apakah ada pengaruh antara keadilan organisasi terhadap komitmen organisasional ?, (3) Bagaimana pengaruh antara keadilan organisasi terhadap komitmen organisasional?, (4) Apakah ada pengaruh antara *Leader Member Exchange (LMX)* terhadap komitmen organisasional ?, (5) Bagaimana pengaruh antara *Leader Member Exchange (LMX)* terhadap komitmen organisasional?

Tujuan penelitian ini untuk menguji dan mengetahui pengaruh keadilan organisasi terhadap komitmen organisasional, untuk menguji dan mengetahui pengaruh *Leader Member Exchange (LMX)* terhadap komitmen organisasional dan juga untuk menguji dan mengetahui pengaruh keadilan organisasi dan *Leader Member Exchange (LMX)* terhadap komitmen organisasional. Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini mempunyai manfaat baik secara langsung maupun tidak langsung, adapun manfaat penelitian di antaranya adalah manfaat teoritis diharapkan dapat memberikan sumbangsih kepada ilmu psikologi khususnya pada psikologi industri. Manfaat praktis bagi perusahaan dapat dijadikan bahan masukan dalam mengelola karyawan atau sumber daya manusia dengan baik di perusahaan tersebut.