

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur tentang hubungan serta peranan dari tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan dari perusahaan, karyawan, serta masyarakat (Hasibuan, 2019:10). Artinya bahwa pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang vital dalam sebuah organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang tepat akan memberikan dampak pada meningkatnya keahlian dan keterampilan karyawan. Selain itu, pengelolaan sumber daya manusia yang berjalan dengan baik akan memberikan dampak pada peningkatan kinerja dari karyawan (Indra dan wiliam, 2021).

Kinerja karyawan didefinisikan oleh Hasibuan (2012:94) sebagai pencapaian dari hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas yang sudah dibebankan kepadanya dengan didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja karyawan penting diperhatikan oleh sebuah organisasi. Oleh karena itu, perlu adanya standar yang jelas terkait tata kelola perusahaan yang dapat digunakan sebagai acuan bagi seluruh karyawan. Kinerja karyawan akan tercipta jika karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan sesuai dengan apa yang telah dikerjakan (Sinambela, 2017:482).

Keadilan organisasional merupakan persepsi keseluruhan dari apa yang adil di tempat kerja. Terciptanya sebuah keadilan organisasional dalam organisasi atau tempat kerja memiliki dampak yang dapat mempengaruhi kinerja dari seorang karyawan. Hal ini terjadi karena jika dalam sebuah perusahaan atau organisasi dapat menciptakan keadilan bagi seluruh karyawannya maka hal tersebut dapat menjadi pemicu dari seorang karyawan dalam memaksimalkan kinerja mereka (Robbins dan Jugde, 2015:249). Lebih lanjut, keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai kinerja yang baik tidak lepas dari bagaimana diterapkannya suatu keadilan dalam perusahaan tersebut, sehingga hal tersebut mempengaruhi

peningkatan dari kinerja karyawan (Ivancevich dan Robert, 2006:168). Penelitian mengenai hubungan antara keadilan organisasional dengan kinerja karyawan telah diteliti sebelumnya oleh Ismanto (2019). Hasil menyatakan bahwa keadilan organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya ketika keadilan organisasional baik maka kinerja karyawan akan meningkat. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian serupa yang dilakukan oleh Putra, Marnis, Nuryanti (2015); Mada, Sintaasih, Subudi (2017); Nuryanti dan Sintaasih (2020); Maulidya, Widayah, Lilyani, Leviana, dan Pratiwi (2022) yang mendapatkan hasil bahwa keadilan organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasional (Kristanto, 2015). Komitmen organisasional didefinisikan oleh Robbins dan Judge (2015:45) sebagai tingkatan dimana seorang pekerja dalam organisasi memiliki tujuan dan harapannya untuk tetap menjadi anggota organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen akan berupaya sebaik mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan sehingga akan berdampak pada hasil kerja yang berkualitas. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa keinginan yang kuat dari seorang pekerja dalam organisasi adalah sebuah komitmen yang dapat memengaruhi seorang karyawan dalam kinerja mereka untuk memberikan kontribusi yang lebih agar tetap bisa bertahan dalam perusahaan. Lebih lanjut, Luthans (2006:248) menyatakan bahwa ketika karyawan memiliki komitmen yang tinggi maka akan berdampak pada hasil performa kinerja yang baik. Penelitian mengenai hubungan antara komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan telah diteliti sebelumnya oleh Sutanto (2015). Hasil menyatakan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya ketika komitmen organisasional meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian serupa yang dilakukan oleh Putra, Marnis, Nuryanti (2015); Sutanto dan Ratna (2015); Usmany, Hamid, Utami (2016); Widayati, Magito, Soihin, dan Triana (2020); Nuryanti dan Sintaasih (2020); Sidik, Hermawati, dan Kurniawan (2021); Krisnayanti, Sapt,

dan Rihayana (2022); serta Wahyudi dan Diputra (2023) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kampung Daun Culture Gallery and Cafe adalah sebuah organisasi yang bergerak di bidang usaha *resort* dan tempat wisata kuliner dengan tema Culture Gallery and Cafe. Perusahaan ini berlokasi di jalan Villa Trinita, Cigugur Girang, kecamatan parongpong, Kabupaten Bandung Barat, Lembang, Jawa Barat. Dalam menghadapi persaingan bisnis, Kampung Daun Culture Gallery and Cafe dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan dengan tujuan untuk menjadikan kampung daun sebagai wisata kuliner terbaik pilihan wisatawan dan menjadikan perusahaan yang mampu mensejahterakan karyawannya. Dalam hal ini, kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui keadilan organisasional yang tercermin dari adanya alokasi penghargaan yang diterima oleh karyawan sesuai dengan *output* pekerjaan serta perlakuan pemberian perhatian yang sama dari organisasi untuk karyawan. Selain itu kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan adanya penciptaan komitmen organisasional, artinya ketika karyawan sudah memiliki komitmen yang tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka peneliti bermaksud meneliti lebih lanjut terkait dengan keadilan organisasional, komitmen organisasional dan kinerja karyawan sehingga judul penelitian ini adalah Pengaruh Keadilan Organisasional dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan di Kampung Daun Culture Gallery and Cafe.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian, maka rumusan masalah ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah keadilan organisasional berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan di Kampung Daun Culture Gallery and Café ?
- b. Apakah komitmen organisasional berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan di Kampung Daun Culture Gallery and Café ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh positif keadilan organisasional terhadap kinerja karyawan di Kampung Daun Culture Gallery and Cafe.
- b. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh positif komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan di Kampung Daun Culture Gallery and Cafe.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara praktis maupun teoritis, khususnya bagi peneliti dan bagi orang lain yang memiliki kepentingan serta membutuhkan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini.

- a. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan kepada perusahaan Kampung Daun dalam membuat program dan mengambil kebijakan terkait pelaksanaan keadilan organisasional dan komitmen organisasional yang diterapkan di perusahaan sehingga dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

- b. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi, sumber informasi dan digunakan sebagai tambahan ilmu pengetahuan tentang teori keadilan organisasional dan komitmen organisasional yang memiliki pengaruh penting terhadap peningkatan kinerja karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan yang digunakan dalam laporan skripsi terdiri dari lima bab, yaitu sebagai berikut:

BAB 1 : PENDAHULUAN

Bab ini berisikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta model penelitian.

BAB 2 : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan tentang landasan teori, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, serta model penelitian atau rerangka konseptual.

BAB 3 : METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan desain penelitian, identifikasi penelitian, definisi operasional, pengukuran variabel, jenis data dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi, sampel, dan teknik penyempelan, serta analisis data.

BAB 4 : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi landasan teori yang mendasari penelitian ini, penelitian terdahulu kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB 5 : KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

Bab ini menguraikan tentang kesimpulan, keterbatasan, dan saran dari penelitian yang telah dilakukan.