

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Pada era sekarang, dunia usaha mengalami persaingan yang sangat ketat di antara perusahaan-perusahaan agar bisa membidik dengan tepat sasarannya. Maka dari itu perusahaan didorong untuk bisa mencapai tujuan dengan efektif dan efisien serta memaksimalkan keuntungan dan produktivitas perusahaan. Keefektifan dan keefisienan perusahaan amatlah penting agar perusahaan mempunyai daya saing dan lebih unggul dari kompetitor lain dibidang yang sama.

Salah satu aspek yang penting dalam perusahaan ialah Sumber daya manusia, karena jika suatu perusahaan tidak didukung dengan sumber daya manusia yang dimilikinya, maka timbulnya hambatan-hambatan dalam mencapai tujuan perusahaan. Artinya untuk mengurangi kendala-kendala yang akan dihadapi maka perusahaan dituntut agar memiliki kelebihan kompetitif yang sulit ditiru dan karyawan yang berkompeten.

Karyawan yang berkompeten yaitu karyawan yang produktif, kreatif, inovatif, selalu bersemangat serta loyal terhadap perusahaan (Hamdani & Dwi Shintiya, 2019:129). Untuk mendapatkan karyawan dengan kriteria tersebut bisa melalui teknik serta penerapan konsep manajemen sumber daya manusia yang tepat.

Selain pentingnya mendapatkan karyawan yang berkompeten dan potensial, perusahaan perlu memikirkan tentang bagaimana cara untuk mempertahankan karyawan-karyawan tersebut agar tetap loyal terhadap perusahaan. Untuk bisa mempertahankan dan membina karyawan-karyawan yang berkompeten dan potensial bukanlah hal yang bisa dianggap mudah. Adapun strategi-strategi yang diterapkan perusahaan untuk menjaga hal tersebut salah satunya adalah dengan meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Meyer & Allen (1991:64) menyatakan bahwa, komitmen organisasi ialah suatu interpretasi psikis yang menjadi ciri ikatan antara anggota

organisasi dengan organisasinya serta memiliki dampak terkait dengan keluar atau kewajiban dalam mempertahankan organisasinya. Sedangkan menurut Luthans (2011:147) komitmen organisasi ialah suatu keinginan yang besar dalam mempertahankan keanggotaannya dengan berusaha semaksimal mungkin agar bisa sesuai dengan organisasinya serta memiliki keyakinan dan menerima nilai serta tujuan organisasinya.

Dari pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan dengan adanya komitmen maka akan menjadi suatu motivasi atau pendorong bagi individu agar bekerja dengan baik dan maksimal, jika individu mempunyai komitmen kepada organisasinya maka akan cenderung mempertahankan keanggotaannya dan begitupun sebaliknya, jika rendahnya komitmen maka bisa menyebabkan individu tersebut meninggalkan keanggotaannya.

McShane dan Glinow mengungkapkan bahwa keadilan serta kepuasan kerja merupakan bagian terpenting dalam mempengaruhi komitmen karyawan. Dimana di dalamnya berkaitan dengan hal pengalaman kerja yang positif serta adil (Handoko & Rambe, 2018:34). Dari pemaparan tersebut terdapat faktor penyebab yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi karyawan diantaranya ialah kepuasan kerja dan keadilan organisasi.

Keadilan organisasi ialah tanggapan karyawan terhadap keadilan yang dirasakan di dalam organisasi, terdiri dari tanggapan tentang bagaimana suatu keputusan dibuat mengenai penyaluran hasil yang telah dicapai organisasi untuk karyawan, serta penerapan terhadap keputusan tersebut (Supriatna,2012:21).

Suatu keadilan organisasi yang dirasakan oleh karyawan itu dapat menghadirkan suatu perasaan emosional, baik itu perasaan yang positif ataupun yang negatif tergantung dari persepsi karyawan itu sendiri.

Untuk menjaga karyawan agar berkomitmen serta loyal terhadap perusahaan, maka perusahaan harus memfokuskan sistem yang berhubungan dengan tanggapan karyawan mengenai keadilan yang dirasakan. Hal ini juga dinyatakan oleh Nurcahyani dan Mas'ud (2016:1)

keadilan berkaitan erat dengan cara karyawan menunjukkan atau menanggapi seberapa besar tingkatan ke wajaran yang berkaitan dengan kinerja serta nilai yang diterima seperti promosi atau kenaikan gaji.

Perasaan yang timbul terhadap karyawan akan berdampak terhadap kepuasan yang bisa mendorong karyawan menjadi lebih berkomitmen pada organisasi (Rejeki & Wulansari, 2015:320). Antari (2019:36) menyatakan, terdapatnya hubungan yang positif serta signifikan antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Hal tersebut sejalan dengan Harrison dan Hubbard dalam Puspitawati dan Riana (2014:69), karyawan akan mempunyai komitmen yang tinggi ketika mereka merasakan kepuasan dengan pekerjaannya, gaji, supervisi, rekan kerja serta promosi.

Kepuasan kerja pada umumnya ialah mengenai sesuatu yang membuat individu bahagia atau senang terhadap pekerjaannya. Menurut Umam (2010:192) Kepuasan kerja ialah perilaku positif karyawan terhadap pekerjaannya, yang hadir berlandaskan penilaian pada kondisi kerja. Penilaian yang dilaksanakan merupakan bentuk rasa untuk menghargai pencapaian suatu nilai-nilai yang bermakna dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja juga merupakan perilaku emosional yang menyenangkan serta menyayangi pekerjaannya.

Selain itu, kepuasan kerja bisa dinyatakan sebagai kondisi emosional pada individu saat mengalami dan menerima hasil dari apa yang telah dikerjakan dengan apa yang diberikan sebagai balas jasa oleh perusahaan dengan tingkatan balas jasa yang diharapkan oleh individu baik berupa finansial maupun non finansial.

Adapun hal-hal yang dapat merubah kepuasan kerja secara signifikan adalah faktor yang berhubungan tentang pekerjaan itu sendiri, pimpinan, pengawasan, situasi kerja, *partner* kerja, kenaikan jabatan dan kompensasi yang diterima (Hamdani & Dwi Shintiya, 2019). Jika karyawan mempunyai kepuasan kerja yang rendah maka akan memilih meninggalkan perusahaan. Hal serupa juga dikemukakan oleh Hammer & Avgar, (2005)

bahwa, karyawan yang mempunyai kepuasan yang rendah akan cenderung meninggalkan organisasi.

Kepuasan kerja adalah bagian dari aspek terpenting yang harus diawasi perusahaan. Perasaan yang dirasakan oleh individu terhadap pekerjaannya bisa mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan yang mempunyai kepuasan yang besar akan memungkinkan kinerja dalam bekerja pun meningkat baik secara kualitas maupun secara kuantitas serta akan lebih produktif. Oleh sebab itu, karyawan yang mempunyai kepuasan terhadap organisasi cenderung akan setia terhadap organisasinya yang artinya memiliki komitmen organisasi.

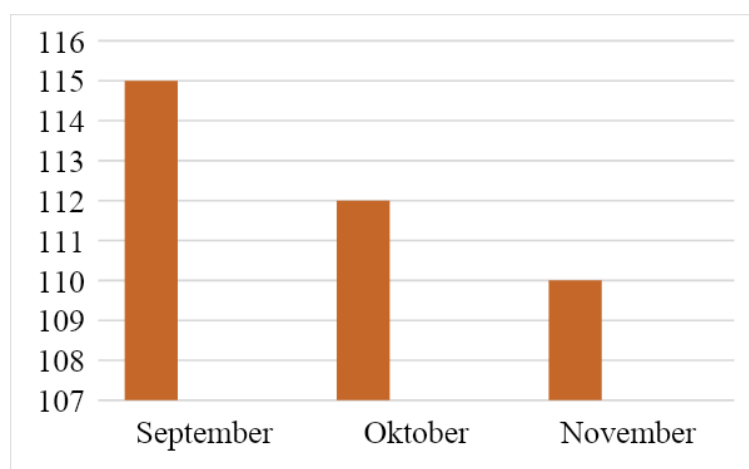
Dari beberapa pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa perusahaan yang efektif merupakan perusahaan yang bisa mencukupi semua keperluan karyawan, seperti terpenuhinya keperluan psikologis sampai keperluan prestasi dan karyawannya sanggup bekerja dengan kinerja yang baik, yaitu dapat dilihat dari interaksi yang harmonis antar karyawan baik itu terhadap atasan maupun bawahan dan sistem kerja yang diterapkan pada perusahaan tersebut. Hal ini berdampak pula pada *output* sumber daya manusia yang aktif, disiplin, loyal serta tercapainya komitmen organisasi .

Pada penelitian ini, peneliti mengangkat permasalahan yang ada pada sektor perusahaan retail yang terletak di daerah Bandung, yaitu Borma Cipadung Bandung. Menurut sejarahnya Borma merupakan toko retail tertua di daerah Bandung yaitu berdiri sejak tahun 1976 dimana pada saat itu toko pertama didirikan di Dakota Pasteur Bandung pada tahun 1977 tepatnya bulan Oktober.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti, Borma Cipadung Bandung memiliki misi mengembangkan serta mengelola jaringan toko dan menjalankan bisnis retail modern serta memberikan kepuasan kepada konsumen. Maka dari itu, dibutuhkan karyawan-karyawan yang berkompeten agar terealisasinya misi tersebut. Yang sering menjadi permasalahan dalam perusahaan adalah mengenai tentang cara bagaimana

mempertahankan karyawan yang berkompeten dengan segala kebijakan-kebijakan yang diterapkan.

Penurunan jumlah karyawan pada Borma Cipadung menunjukkan bahwa masih terdapatnya karyawan-karyawan yang kurang berkomitmen terhadap organisasi. Penurunan karyawan pada bulan September sampai dengan November tahun 2020 pada Borma Cipadung Bandung dapat dilihat dari gambar frekuensi jumlah karyawan sebagai berikut:



Sumber: Borma Cipadung yang diolah oleh peneliti

**Gambar 1. 1 Frekuensi jumlah karyawan**

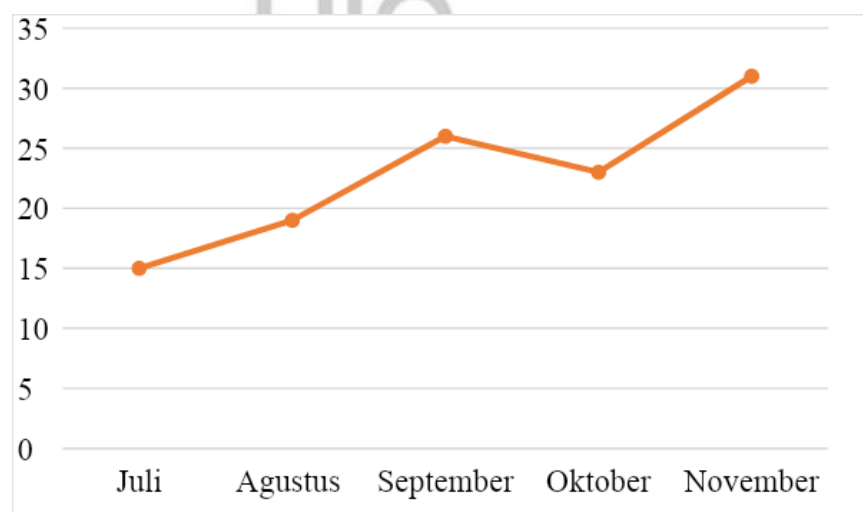
Dari gambar di atas menunjukkan dalam tiga bulan terakhir terdapat penurunan jumlah karyawan. Penurunan jumlah karyawan ini disebabkan oleh banyaknya karyawan yang mengundurkan diri (*resign*).

Selain itu, dari hasil wawancara awal yang dilakukan bersama *Ast. Store Manager* mengenai sistem pembayaran dimana dalam perusahaan masa kerja menjadi patokan dalam dasar aturan penetapan gaji pada perusahaan untuk karyawan karena memang semakin lama bekerja, kecakapan kerja akan semakin baik serta dapat mencerminkan loyalitas karyawan kepada perusahaan. Dengan sistem pembayaran ini para pekerja dengan tingkat kerja serupa akan tetapi memiliki masa kerja yang berbeda akan mendapatkan pembayaran yang berbeda. Sistem pembayaran di perusahaan juga tidak berdasarkan kepada Upah Minimum Regional (UMR).

Peneliti telah melakukan wawancara awal terhadap 6 orang karyawan Borma Cipadung Bandung mengenai sistem pembayaran, 5 di antaranya berpendapat bahwa sistem pembayaran yang dilakukan oleh perusahaan tidaklah adil. Dengan adanya persepsi ketidakadilan yang dirasakan karyawan, salah satunya mengenai sistem pembayaran yang dilakukan oleh pihak perusahaan, dimana pembayaran yang dilakukan tidak berdasarkan hasil dari kinerja melainkan berdasarkan masa kerja akan menimbulkan penurunan produktifitas.

Selanjutnya kesimpulan dari wawancara mengenai kepuasan kerja 6 orang menjawab memiliki ketidakpuasan dalam bekerja akan tetapi memilih tetap bertahan karna adanya rasa rugi jika meninggalkan organisasi dan memilih meninggalkan perusahaan ketika mendapatkan tarawen diperusahaan lain.

Dengan persepsi-persepsi berikut maka akan menimbulkan rasa tidak memiliki dan bertanggung jawab terhadap perusahaan. Permasalahan ini didukung dengan tabel frekuensi tingkat keterlambatan karyawan pada bulan Juli sampai dengan November 2020, sebagai berikut :



*Sumber : Borma Cipadung dan diolah oleh peneliti*

**Gambar 1. 2 Frekuensi Keterlambatan Karyawan**

Dari gambar frekuensi diatas dapat disimpulkan bahwa masih terdapatnya karyawan yang datang tidak tepat waktu maka dari itu setiap bulannya frekuensi keterlambatan mengalami naik turun.

Dilihat dari pemaparan tersebut memang pada kenyataannya dalam membangun serta menumbuhkan sikap atau perilaku yang sesuai pada karyawan memanglah tidak mudah. Karena setiap karyawan memiliki perilaku, persepsi, serta sikap yang berbeda-beda yang diberikan kepada perusahaan. Berkaitan dengan hal tersebut maka, komitmen organisasi diduga dipengaruhi oleh keadilan organisasi dan kepuasan kerja. Dengan latar belakang yang sudah dikemukakan oleh peneliti, maka peneliti mengangkat judul **“Pengaruh Keadilan Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan Borma Cipadung Bandung”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan dari latar belakang masalah yang sudah dipaparkan di atas sebelumnya, maka peneliti dapat mengidentifikasi terdapat beberapa gejala masalah yang ada yaitu sebagai berikut:

1. Rendahnya loyalitas serta rasa kepemilikan karyawan terhadap perusahaan.
2. Adanya persepsi ketidakadilan yang dirasakan karyawan mengenai distribusi hasil yang diterima.
3. Adanya ketidakpuasan yang dirasakan karyawan mengenai sistem pembayaran yang diterapkan. Serta adanya karyawan yang sering kali menunda serta meninggalkan pekerjaan ketika waktu kerja.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Apakah keadilan organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen Organisasi pada karyawan Borma Cipadung Bandung ?



2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada karyawan Borma Cipadung Bandung ?
3. Seberapa besar keadilan organisasi dan kepuasan kerja karyawan secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan Borma Cipadung Bandung ?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Dari rumusan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya maka tujuan dari penelitian ini :

1. Untuk menguji pengaruh positif keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi pada karyawan Borma Cipadung Bandung.
2. Untuk menguji pengaruh positif kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan Borma Cipadung Bandung.
3. Untuk menguji seberapa besar pengaruh secara simultan keadilan organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen pada karyawan Borma Cipadung Bandung.

#### **E. Manfaat Hasil Penelitian**

Manfaat dalam penelitian merupakan hal yang sangat diharapkan dari hasil suatu penelitian yang dilakukan, adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan tambahan atau sebagai acuan dalam upaya pengembangan ilmu, khususnya untuk bidang sumber daya manusia, dan hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menambah pengetahuan tentang pengaruh keadilan organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan dapat menjadi masukan bagi pihak-pihak yang akan melakukan penelitian di masa yang akan datang.



## 2. Manfaat Praktik

Dari hasil penelitian yang diperoleh, diharapkan dapat dijadikan bahan serta masukan terhadap organisasi atau perusahaan tentang pengaruh keadilan organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

## F. Kerangka Pemikiran

Sekaran, (2003) menyatakan bahwa, kerangka berpikir ialah suatu model konseptual mengenai bagaimana teori berkorelasi dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang bernilai. Maka dari itu kerangka pemikiran yang baik dapat diterangkan secara teoritis mengenai variabel-variabel yang hendak diteliti.

### 1. Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi

Meyer & Allen, (1991:64) mengemukakan pendapat bahwa, komitmen organisasi ialah suatu interpretasi atau dorongan psikis yang menjadi ciri ikatan antara anggota organisasi dengan organisasinya serta memiliki dampak terkait dengan keluar atau kewajiban dalam mempertahankan organisasinya. Keadilan organisasi merupakan salah satu hal yang dapat menimbulkan tinggi dan rendahnya komitmen organisasi pada setiap individu

Keadilan organisasi adalah tanggapan karyawan mengenai keadilan yang dirasakan didalam organisasi, yang terdiri dari pendapat mengenai bagaimana suatu ketentuan yang dirancang mengenai penyaluran dari hasil yang telah dicapai organisasi bagi karyawan serta pelaksanaan terhadap keputusan tersebut (Supriatna, 2012:21).

Semakin tingginya suatu keadilan didalam organisasi terhadap karyawan maka akan semakin berdampak terhadap tingginya suatu perasaan dihargai serta disejahterakan oleh organisasinya dan pada akhirnya menghasilkan suatu komitmen organisasional yang tinggi. Hal ini didukung oleh teori keadilan organisasi menurut Robbins & Judge, (2015:144) perlakuan adil yang dilakukan oleh organisasi akan

mendorong suatu komitmen terhadap organisasinya serta membuat karyawan merasakan diperhatikan sebagai manusia oleh organisasi.

Hasil penelitian terdahulu juga semakin memperkuat bahwa terdapatnya pengaruh yang signifikan antara keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian Nurcahyani & Mas'ud (2016:8) menyatakan bahwa ketika karyawan diperlakukan dengan adil oleh organisasinya, maka komitmen karyawan akan meningkat terhadap organisasi yang dapat dilihat dari perilaku serta sikap yang positif terhadap organisasinya karena merasakan nyaman, senang dan puas terhadap organisasinya.

## **2. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi**

Karyawan pada suatu perusahaan merupakan sumber daya yang perlu dikelola dengan baik oleh perusahaan. Karyawan merupakan individu yang memiliki kebutuhan, keterbatasan, kemauan serta perasaan, sehingga memerlukan intensi serta perlakuan yang istimewa.

Setiap karyawan cenderung akan membandingkan suatu perihal yang didapatkannya dari perusahaan dengan apa yang telah mereka berikan terhadap perusahaannya. Hasil dari membandingkan yang dilakukan itu akan menimbulkan suatu anggapan pada karyawan tentang pekerjaan pada perusahaannya. Anggapan karyawan pada suatu perihal yang terdapat dalam perusahaan hendak berakibat pada perasaan yang dirasakan, motivasi dalam bekerja, sikap serta perilaku yang ditunjukkan dalam bekerja (Ilahi, Mukzam, & Prasetya, 2017).

Semakin tinggi kebutuhan yang dapat dipenuhi oleh perusahaan maka akan semakin tinggi juga tingkat kepuasan pada karyawan. Begitupun sebaliknya jika semakin rendah kebutuhan karyawan yang dapat dipenuhi oleh perusahaan maka akan semakin rendah pula kepuasan yang dirasakan oleh karyawan. Hal tersebut akan berdampak kepada komitmen karyawan seperti hilangnya rasa loyalitas dan rasa bertanggung jawab atas pekerjaannya serta rasa untuk mempertahankan keanggotaannya karena merasakan ketidakpuasan terhadap perusahaan.

Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian Akbar, Hamid, & Djudi, (2016) bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan mengenai hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Dengan begitu artinya menunjukkan jika karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka akan secara signifikan menambah komitmen organisasi karyawan begitupun sebaliknya, jika rendahnya kepuasan kerja yang dirasakan maka komitmen yang dimiliki karyawan terhadap organisasinya juga akan semakin rendah.

### **3. Pengaruh keadilan organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.**

Dalam suatu organisasi sumber daya manusia ialah aset yang sangat bernilai, karena pencapaian suatu organisasi dapat dilihat dan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia di dalamnya. Widayanti & Sariyathi, (2016) menyatakan bahwa, cara bagaimana agar karyawan tetap berkomitmen kepada organisasi merupakan salah satu masalah yang sering kali ditemui oleh suatu organisasi.

Meyer & Allen, (1991:64) mengungkapkan, komitmen organisasi ialah suatu interpretasi psikis yang menjadi ciri ikatan antara anggota organisasi dengan organisasinya serta memiliki dampak terkait dengan keluar atau kewajiban dalam mempertahankan organisasinya. Sedangkan menurut Luthans dalam (Ridwan & Runanto, 2017), komitmen organisasi diartikan sebagai suatu keinginan yang kuat untuk mempertahankan anggotanya dengan berusaha semaksimal mungkin agar bisa sesuai dengan organisasinya serta memiliki keyakinan dan menerima nilai serta tujuan organisasinya. Meyer & Allen, (1991:67) juga merumuskan dimensi-dimensi yang terdapat di dalam komitmen organisasi yaitu *affective*, *continuance*, dan *normative*

Keadilan organisasi yang dirasakan karyawan merupakan salah satu dari beberapa hal yang bisa mempengaruhi tinggi rendahnya suatu komitmen organisasi. Semakin adil suatu organisasi maka komitmen organisasional pun menjadi semakin kuat. Hal ini dinyatakan juga oleh

Robbins & Judge (2015:144) perlakuan yang adil oleh organisasi dapat mendorong komitmen terhadap organisasi serta membuat para pekerja merasa diperhatikan sebagai seorang manusia. Keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional merupakan dimensi yang terdapat pada keadilan organisasi (Robbins & Judge, 2015:145).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi tinggi dan rendahnya komitmen organisasi ialah kepuasan kerja. Umam (2010:192) menyatakan, kepuasan kerja adalah sikap yang positif karyawan terhadap pekerjaannya yang muncul sebagai hasil penilaian terhadap situasi di tempat kerja. Sedangkan menurut Saputra dan Wibawa (2019), Kepuasan kerja ialah sikap karyawan terhadap pekerjaan yang diperolehnya. Adapun faktor-faktor yang berpengaruh dalam kepuasan kerja secara signifikan adalah faktor yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri, dengan pimpinan, pengawasan, situasi kerja, dengan rekan kerja, kenaikan jabatan dan kompensasi yang diterima (Hamdani & Dwi Shintiya, 2019).

Seperti yang sudah diuraikan di atas maka dapat disimpulkan tentang pentingnya suatu organisasi untuk menjaga komitmen organisasional pada karyawan agar tetap seimbang demi mencapai tujuan perusahaan dengan efektif dan efisien. Dengan memperhatikan keadilan organisasional serta kepuasan kerja sangat membantu dalam menjaga kestabilan komitmen organisasional.

## G. Penelitian Terdahulu

**Tabel 1. 1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judu Penelitian	Objek penelitian	Hasil penelitian
1.	Supriatna Odang (2012)	Pengaruh keadilan organisasi, Perilaku Kepemimpinan, keprcayaan dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan	PT. Elnusa, Tbk	<p>Dalam hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keadilan organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Yang menunjukkan semakin besarnya keadilan yang di terima maka semakin berkomitmen karyawan pada organisasinya.</p> <p>Hasil dari penelitian ini juga menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi</p>
2.	Puspitawati & Riana, (2014)	Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dan kualitas layanan	Hotel Bali Hyatt Sanur	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan pada koefisien analisis jalur yang signifikan. Maka kepuasan kerja memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap komitmen organisasi .</p>

No	Nama Peneliti	Judu Penelitian	Objek penelitian	Hasil penelitian
3.	Luh, Dewi, & Suana, (2016)	Pengaruh job insecurity, kepuasan kerja dan keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi	Dulang Café Kuta Bali	Hasil dari penelitian menunjukkan secara parsial kepuasan kerja dan keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan Hasil pengujian uji F menunjukkan job insecurity, kepuasan kerja dan keadilan organisasi secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan kontrak Dulang Café Kuta Bali
4.	Nurchayani & Mas'ud, (2016)	Pengaruh keadilan organisasional terhadap komitmen organisasi dengan jarak kekuasaan sebagai moderating	PT. PLN Apj Semarang	Dalam penelitian ini Terdapat pengaruh positif serta signifikan antara keadilan organisasi dengan komitmen organisasi

No	Nama Peneliti	Judu Penelitian	Objek penelitian	Hasil penelitian
5.	Ilahi et al., (2017)	Pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja dan komitmen organisasional	PT.PLN Distribusi Jawa Timur daerah Malang	Terdapat nya pengaruh langsung sebanyak 26.5% antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi
6.	Saputra & Wibawa, (2019)	Pengaruh kepuasan kerja, keadilan organisasi & pemberdayaan karyawan pada komitmen organisasi	Hotel Amanusa nusa dua	Dalam penelitian ini menunjukkan hasil mengenai adanya pengaruh antara kepuasan kerja dan keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi. Yang berarti semakin tingginya kepuasan dan keadilan dalam organisasi maka akan semakin tinggi juga komitmen organisasi pada karyawan.
7.	Arimbawa & Dewi, (2019)	Pengaruh kepemimpinan transformasional, keadilan organisasi dan kepuasan kerja terhadap koitmen organisasional	Hotel Puri Saron Seminyak	Hasil ini menunjukkan variabel x yaitu kepemimpinan,kepuasan dan keadilan memberikan bahwa variabel bebas tersebut bisa memprediksi komitmen



No	Nama Peneliti	Judu Penelitian	Objek penelitian	Hasil penelitian
				organisasional. Semua variabel bebas dalam penelitian ini memiliki hasil yang positif serta signifikan terhadap variabel terikat yaitu komitmen organisasi.
8.	Ramadhan & Mujiati, (2018)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Keadilan Organisasi dan Kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi	Hotel Soori Bali	Penelitian ini menggunakan sample sebanyak 63 orang karyawan dimana hasilnya menunjukkan bahwa keadilan organisasi dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.
9.	Musannip, Siregar, Syahputra, & Lam (2020)	Pengaruh Keadilan Organisasional terhadap Komitmen Organisasi : Peran Mediasi Kepuasan Kerja	UMKM Kabupaten Lauhanbatu	Hasil penelitian menunjukkan bahwa keadilan organisasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dan juga meningkatkan komitmen karyawan dalam bekerja

No	Nama Peneliti	Judu Penelitian	Objek penelitian	Hasil penelitian
10.	Indrawati (2018)	Pengaruh keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional	Hotel Rama Phala Ubud	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi,

*Sumber : kumpulan jurnal yang diolah oleh peneliti*

Dari penelitian terdahulu di atas bahwasanya dapat ditarik kesimpulan, adanya pengaruh positif serta signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen. Variabel independen yaitu variabel keadilan organisasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh secara langsung terhadap komitmen organisasi. Pengaruh keadilan terhadap komitmen organisasi memiliki pengaruh positif serta signifikan. Begitupun dengan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan.

Adapun mengenai perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya ialah terletak dari perbedaan mengenai objek penelitian. Dengan perbedaan objek penelitian memiliki kemungkinan mendapat hasil yang berbeda. Penelitian kali ini dilakukan pada karyawan Borma Cipadung Bandung. Dimana peneliti ingin mengetahui tentang dugaan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh keadilan organisasi dan kepuasan kerja.

#### **H. Hipotesis Penelitian**

Sugiyono (2019:99) menyatakan bahwa, hipotesis penelitian adalah jawaban sementara atas rumusan masalah. Berlandaskan kerangka pemikiran di atas dan asumsi-asumsi penelitian yang telah dipaparkan pada penelitian terdahulu, hipotesis penelitian ini dapat dibuat sebagai berikut :

**Hipotesis 1**

Ho. : Tidak terdapat pengaruh positif dari keadilan organisasi terhadap komitmen organisas..

Ha. : Terdapat pengaruh positif dari keadilan organisasi terhdap komitmen organisasi.

**Hipotesis 2**

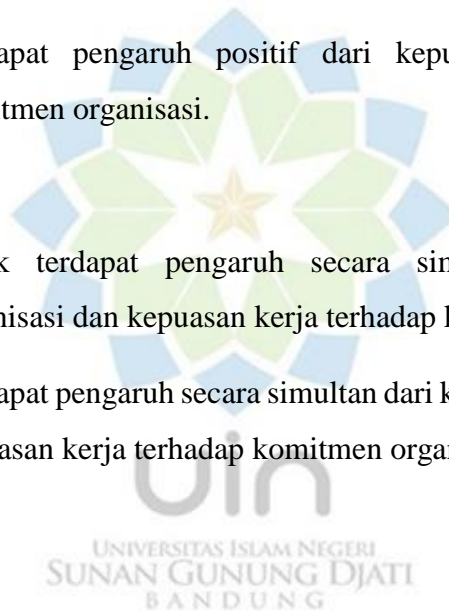
Ho. : Tidak terdapat pengaruh positif dari Kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

Ha. : Terdapat pengaruh positif dari kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

**Hipotesis 3**

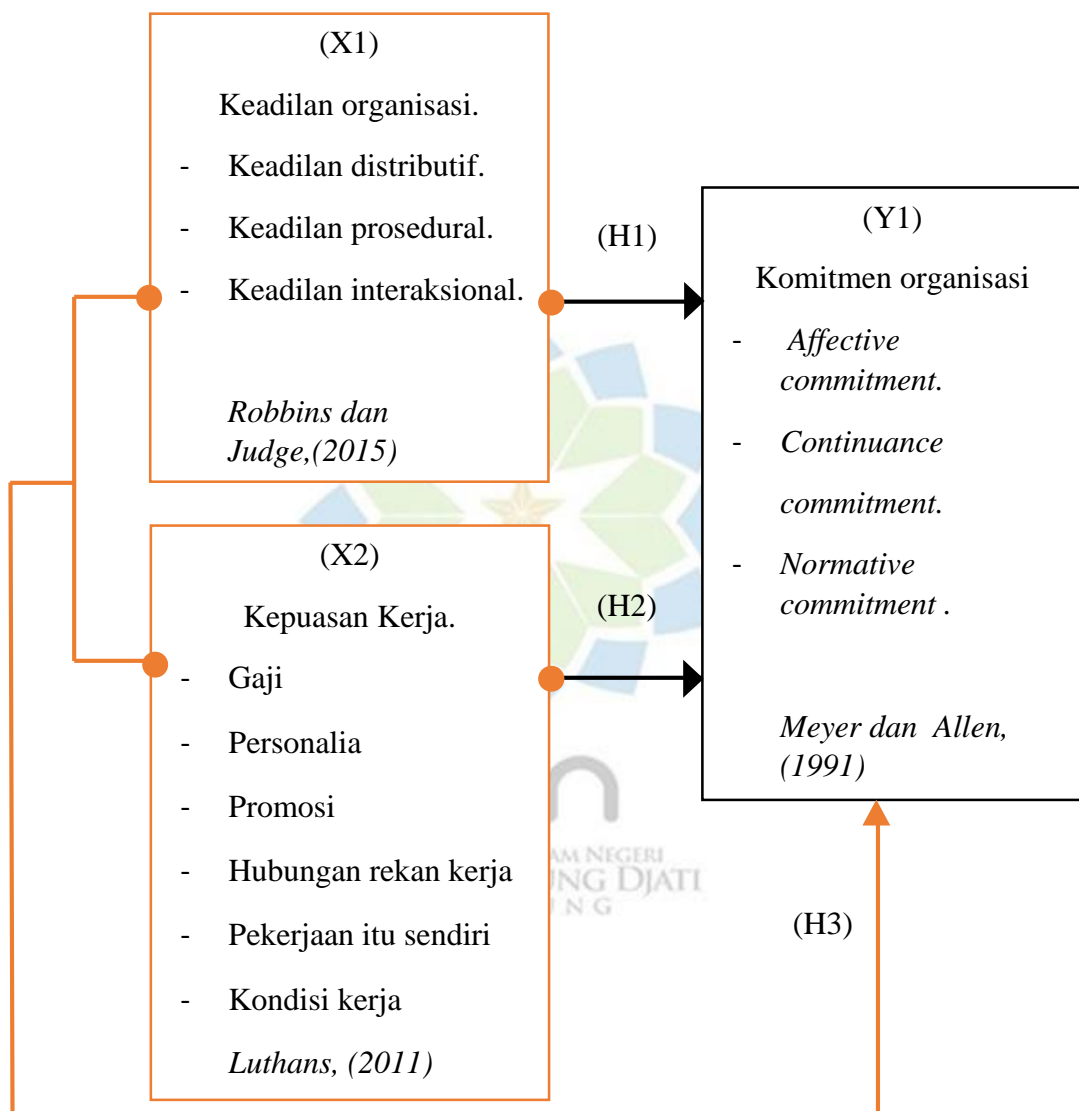
Ho : Tidak terdapat pengaruh secara simultan dari keadilan organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi .

Ha : Terdapat pengaruh secara simultan dari keadilan organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.



## I. Model Penelitian

Berdasarkan Hipotesis yang telah diajukan maka model dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut :



Sumber : kumpulan buku referensi yang diolah oleh peneliti

**Gambar 1. 3 Model Penelitian**