

BAB I

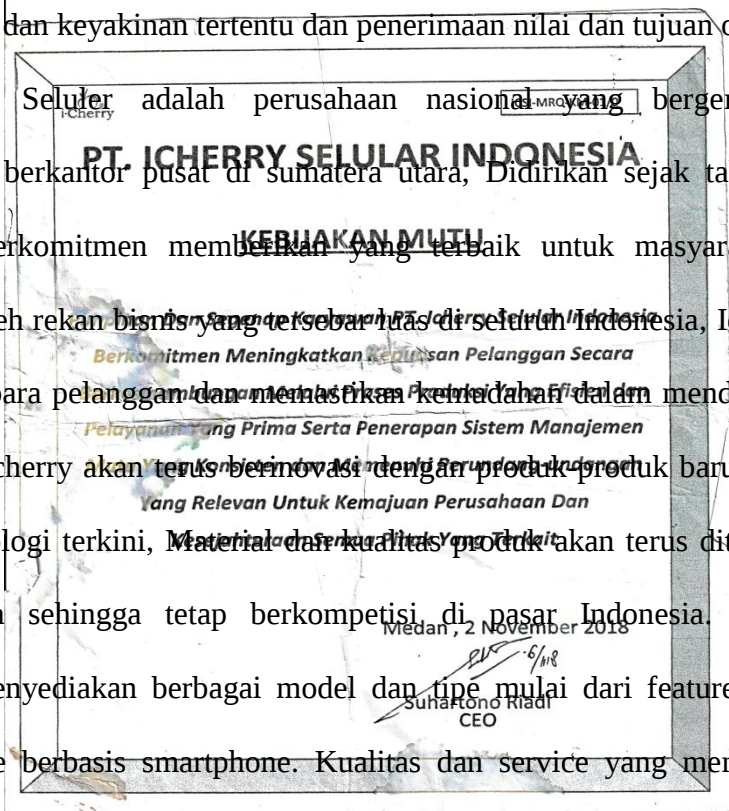
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sukses merupakan impian bagi setiap manusia. Berkaitan dengan hal tersebut kesuksesan seseorang dapat dilihat dari apa yang telah diperoleh saat ini, salah satu kesuksesan tersebut adalah dari pekerjaan seseorang. Bekerja merupakan sesuatu yang sangat dibutuhkan oleh setiap manusia. Seseorang bekerja karena ada sesuatu yang ingin dicapai. Aktivitas pekerjaan yang dijalankan oleh setiap manusia tersebut, diharapkan akan membawa kehidupan yang lebih memuaskan dari sebelumnya. Seseorang bekerja pastinya dengan tujuan ingin memenuhi kebutuhan hidupnya, baik untuk memenuhi kebutuhan primer, kebutuhan sekunder maupun kebutuhan tersier. Usaha yang dapat dilakukan oleh manusia untuk memenuhi kebutuhan tersebut adalah dengan bekerja diberbagai bidang, salah satu peluang pekerjaan adalah dibidang perindustrian. Manusia adalah salah satu sumber daya yang memiliki peran penting disuatu organisasi/perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia, organisasi/perusahaan tersebut tidak akan berjalan dan tidak akan menciptakan suatu hasil. Oleh karena itu, antara pekerja dengan pihak perusahaan harus menjalin suatu hubungan baik karena keduanya merupakan satu kesatuan yang harus berjalan beriringan untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut (Luthans, 2010) komitmen Organisasi didefinisikan sebagai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi dan keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

PT. Icherry Seluler adalah perusahaan nasional yang bergerak di bidang telekomunikasi dan ber Kantor pusat di Sumatera Utara, Didirikan sejak tahun 2011 terus berkembang dan berkomitmen memberikan yang terbaik untuk masyarakat Indonesia. Dengan didukung oleh rekan bisnis yang tersebar luas di seluruh Indonesia, Icherry berupaya terus dekat dengan para pelanggan dan memastikan ketersediaan dalam mendapatkan produk kami dimana saja. Icherry akan terus berinovasi dengan produk-produk baru dan mengikuti perkembangan teknologi terkini, Material dan kualitas produk akan terus ditingkatkan demi kepuasan pelanggan sehingga tetap berkompetisi di pasar Indonesia. Icherry adalah perusahaan yang menyediakan berbagai model dan tipe mulai dari feature phone sampai dengan mobilephone berbasis smartphone. Kualitas dan service yang memuaskan adalah prioritas kami yang utama



Berbagai macam peraturan juga telah ditetapkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan di atas. Peraturan tersebut berlaku untuk seluruh karyawan baik peraturan yang harus dilakukan oleh karyawan dibagian staf, bagian produksi maupun security. Misalnya peraturan tentang usia karyawan bekerja yaitu maksimal 60 tahun, terdapat juga penerapan sistem kebijakan mutu di PT. Icherry Seluler yaitu sebagai berikut

Sumber : PT. Icherry Seluler Indonesia (2023)

Gambar 1.1
Kebijakan Mutu

PT. Icherry Seluler Indonesia merupakan perusahaan yang membutuhkan karyawan dengan kekuatan fisik yang cukup, untuk itu dibutuhkan karyawan yang memiliki rasa senang akan pekerjaan dengan harapan akan membentuk komitmen berorganisasi. Namun berdasarkan hasil pengamatan peneliti yang merupakan mantan salah satu karyawan perusahaan tersebut. Bahwa terdapat permasalahan yaitu penerapan Komitmen Organisasi yang tidak Konsisten yang diterapkan oleh Pemimpin PT. Icherry Seluler sehingga menimbulkan ketidakadilan pada perusahaan tersebut.

PT. Icherry Seluler diduga memiliki komitmen organisasi rendah. Perusahaan tersebut terjadinya pergantian karyawan dengan banyaknya karyawan yang keluar masuk. Karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan ketentuan, mengabaikan kewajiban dan tugas tugasnya, Motivasi bekerja melemah, Tidak produktif dalam bekerja, sehingga produk yang dihasilkan tidak sesuai. Terdapat beberapa alasan kenapa karyawan memilih untuk keluar dari perusahaan, salah satu alasannya yaitu kerjanya berat, tidak sesuai dengan gajinya, tidak cocok dengan pekerjaan sehingga banyak karyawan yang memutuskan untuk keluar dari perusahaan sebelum kontrak selesai. Berdasarkan data dari perusahaan, diketahui bahwa pada tahun 2018-2022 di PT. Icherry Seluler Indonesia mengalami jumlah turnover yang cukup

tinggi dimana nilai turnover di hasil dengan rumus turnover, yaitu sebagai berikut :

$$\frac{\text{Jumlah Karyawan Keluar Setahun}}{(\text{Jumlah Karyawan Awal Tahun} + \text{Akhir Tahun}) : 2} \times 100$$

Tabel 1.1 Data Turnover PT. Icherry Selular Indonesia

Sumber : PT. Ichery Selular Indonesia (2023)

Berdasarkan table data Turnover karyawan pada PT. Icherry Selular Indonesia dapat dilihat bahwa pada tahun 2018 jumlah karyawan PT. Icherry Selular pada awal tahun berjumlah 125 Orang dan jumlah karyawan pada akhir tahun 2018 berjumlah 105 orang. Maka karyawan yang keluar pada tahun 2018 yaitu berjumlah 20 orang dan tingkat Turnover yang terjadi sebesar 17,3 %, Tahun 2019 jumlah karyawan PT. Icherry Selular pada awal tahun berjumlah 125 orang dan jumlah karyawan pada akhir tahun berjumlah 104 orang maka karyawan yang keluar pada tahun 2019 berjumlah 21 orang dan tingkat Turnover yang terjadi sebesar 18,3 %, Tahun 2020 jumlah karyawan PT. Icherry Seluler pada awal tahun berjumlah 112 orang dan jumlah karyawan pada akhir tahun berjumlah 92 orang maka karyawan yang keluar pada tahun 2020 sebanyak 20 orang dan tingkat turnover yang terjadi sebesar 19,6 %, Tahun 2021 jumlah karyawan pada awal tahun berjumlah 100 orang dan pada akhir tahun berjumlah 62 orang maka karyawan yang keluar pada tahun 2021 berjumlah 38 orang dan tingkat turnover yang terjadi sebesar 46,9 %, Tahun 2022 jumlah karyawan pada awal tahun berjumlah 63 orang dan pada akhir tahun berjumlah 30 orang maka karyawan yang keluar pada tahun 2022 berjumlah 33 orang dan tingkat turnover yang terjadi sebesar 70,9 %.

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Jumlah Karyawan Yang Keluar	Tingkat Turnover
2018	125 Orang	105 Orang	20	17,3%
2019	125 Orang	104 Orang	21	18,3%
2020	112 Orang	92 Orang	20	19,6%
2021	100 Orang	62 Orang	38	46,9%
2022	63 Orang	30 Orang	33	70,9%

Tahun 2021 jumlah karyawan pada awal tahun berjumlah 100 orang dan pada akhir tahun berjumlah 62 orang maka karyawan yang keluar pada tahun 2021 berjumlah 38 orang dan tingkat turnover yang terjadi sebesar 46,9 %, Tahun 2022 jumlah karyawan pada awal tahun berjumlah 63 orang dan pada akhir tahun berjumlah 30 orang maka karyawan yang keluar pada tahun 2022 berjumlah 33 orang dan tingkat turnover yang terjadi sebesar 70,9 %.

tingkat turnover yang terjadi sebesar 46,9%, Tahun 2022 jumlah karyawan PT. Icherry pada awal tahun 63 orang dan pada akhir tahun 30 orang maka karyawan yang keluar pada tahun 2022 berjumlah 33 orang dan tingkat turnover yang terjadi sebesar 70,9 %. Dan tabel di atas menunjukkan bahwa turnover di perusahaan tersebut terus meningkat sejak tahun 2018-2022 dikarenakan terjadi peningkatan turnover 53%. Hal ini menjadi salah satu indikasi bahwa komitmen di PT. Icherry Seluler Indonesia masih rendah yang mengakibatkan terjadinya pergantian karyawan dan banyaknya karyawan yang keluar masuk di PT. Icherry Seluler Indonesia.

Fenomena yang ditemukan penulis ialah hampir setiap bulan pasti selalu ada karyawan yang keluar dan masuk, hal tersebut disebabkan karena masih rendahnya tingkat komitmen perusahaan terhadap para karyawan pemberian target yang harus diselesaikan secara tepat waktu, yang menyebabkan banyaknya karyawan yang tidak capai target, fenomena lainnya yang ditemukan peneliti terdapat beberapa karyawan yang merasa keberatan dengan target yang sudah ditentukan oleh perusahaan, dimana pada zaman yang modern ini tingkat pesaing lebih tinggi dalam menjual smartphone.

Sedangkan untuk keadilan prosedural adalah mengacu pada kewajaran proses dan prosedur organisasi yang digunakan untuk menentukan sumber daya dan alokasi keputusan (Gibson, et al., 2012).

Fenomena keadilan prosedural yang ditemukan peneliti ialah pencapaian target yang terlalu besar yang dibebankan kepada karyawan, yang akhirnya para karyawan merasa keberatan dengan target yang diberikan yang mengakibatkan penurunan tingkat penjualan dikarenakan tingginya tingkat para pesaing dipasaran. Untuk memastikan kegiatan operasional organisasi atau perusahaan berjalan dengan lancar, PT. Icherry Seluler menerapkan Standar Operasional Prosedur (SOP) Pada perusahaan nya diantaranya sebagai berikut :

Tabel 1.2 Standar Operasional Prosedur PT. Icherry SelulerIndonesia

Tujuan	Alat & Bahan	Pihak terkait	Dokumen Yang Digunakan	Prosedur Pelaksanaan
Memastikan Kualitas Produk, Hasil Produk Sesuai Dengan Standar Yang Telah Ditetapkan	Alat Pemeriksa Produk	1. Bagian Quality Control 2. Bagian Produksi	Laporan Pemeriksaan Kualitas Sistem	1. Melakukan inpeksi produksi, minimal sekali dalam sebulan dan memastikan diproses sudah sesuai dengan standar produksi. 2. Kepala bagian <i>Quality Control</i> lalu memberikan laporan kepada kepala produksi untuk mendapatkan persetujuan mengenai pemeriksaan yang dilakukan dan hasilnya tersaji secara rinci dalam laporan pemeriksaan kualitas sistem produksi 3. Kepala bagian Produksi memberikan <i>feed back</i> dengan melakukan perbaikan.

Sumber : PT. Ichery Selular Indonesia (2023)

PT. Icherry Seluler melakukan penjualan produknya melalui Ecommerce dan penjualan secara langsung. Pada saat banyak nya orderan yang masuk, para pekerja bingung untuk melakukan proses pengerjaan barang, dikarenakan jumlah karyawan yang tidak cukup dan waktu yang terbatas. Demi kepuasan pelanggan, Pemimpin mengenyampingkan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang berlaku di perusahaan. Sehingga Standar Operasional Prosedur (SOP) tidak berjalan dengan baik dan konsisten. Karena hal itu Kualitas barang yang diterima oleh Pelanggan kurang baik.

**Tabel 1.3
Data Inspeksi Pada PT. Icherry Selular Indonesia**

NO	KETERANGAN	BAGUS	SEDANG	RUSAK
1	FUNGSI			
	1.1. Sinyal 2G/3G/4G	982	10	8

	1.2. USSD	1000	-	-
	1.3. LCD Dan TP	965	-	35
	1.4. Kamera	977	-	23
	1.5. Audio dan Vibrator	970	-	30
	1.6. Wifi/BT	995	-	5
	1.7. Sensor	1000	-	-
	1.8. Fingerprint	988	-	2
	1.9. Imei	1000	-	-
2	FISIK			
	2.1. Cassing Depan Dan Belakang	984	10	6
	2.2. Kaca Lcd	998	-	2
	2.3. Kaca Kamera	1000	-	-
	2.4. Anti Gores	1000	-	-
	2.5. Tombol	997	3	-
	2.6. Plug in Hf dan USB	1000	-	-
3	AKSESORIS			
	3.1. Box	989	6	5
	3.2. Charger	1000	-	-
	3.3. Buku Manual	1000	-	-
	3.4. Pin/Jarum	1000	-	-
	3.5. Anti Gores Free	990	7	3

**Sumber : PT.
Ichery Selular**

Indonesia (2023)

Dari data tersebut menunjukkan bahwa data inspeksi produk PT. Ichery Seluler masih terdapat masalah, permasalahan yang terjadi yaitu sinyal 2G/3G/4G kondisi rusak sebanyak 8 buah, LCD Dan TP kondisi rusak sebanyak 35 buah, kamera kondisi rusak sebanyak 23 buah, Audio dan Vibrator kondisi rusak sebanyak 30 buah, Wifi/BT kondisi rusak sebanyak 5 buah, Fingerprint kondisi rusak sebanyak 2 buah, Cassing depan dan belakang kondisi rusak sebanyak 6 buah, Kaca Lcd kondisi rusak sebanyak 2 buah, Box kondisi rusak sebanyak 5 buah dan Anti Gores Free kondisi rusak sebanyak 3 buah. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada beberapa pemeriksaan dan pengamatan agar produk yang di pasarkan dalam kondisi baik dan diterima oleh masyarakat

Menurut (Faturochman, 2012) dijelaskan juga bahwa keadilan distributif tidak hanya berasosiasi dengan pemberian, tetapi juga meliputi pembagian, penyaluran, penempatan. Keadilan distributif telah dikatakan adil ketika penempatan karyawan telah sesuai dengan

keahliannya dalam bekerja. Pertukaran yang dimaksudkan disini bisa berupa pertukaran jabatan atau kenaikan jabatan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kemampuannya dan diberikan kepada karyawan yang layak mendapatkannya. Adapun data jumlah karyawan pada perusahaan PT Icherry Selular Indonesia, yaitu:

1.4 Data Deskripsi Pekerjaan Pada PT. Icherry Selular Indonesia

NO	NAMA	JABATAN
1	FAHRI FAUZI	KEPALA SPV
2	RAHMAT AMIN	SPV
3	TEDDY SANTOSO	SPV
4	MUHAMMAD IQBAL	SPV
5	ADIYANTO	SPV
6	DEFA MAHARANI BR PURBA	ADMIN
7	NOVIYANTI	ADMIN
8	AYU LITA	ADMIN
9	SARI DEWI	ADMIN
10	BARA ERLANGGA	TEKNISI
11	NAJID	TEKNISI
12	RAHMAT SYAHPUTRA	TEKNISI
13	RIZKY RAMADHAN	TEKNISI
14	YAYAN SYAHPUTRA	TEKNISI
15	MUHAMMAD RAMADHAN	TEKNISI
16	SRI SUHARNI	TEKNISI
17	HERU	TEKNISI
18	WAHYUDI	TEKNISI
19	INDAH PERMATA SARI	TEKNISI
20	MAYA LAILA	QC
21	SITI JAINAP	QC
22	SUFI RAMDHANI	QC
23	AYU NURHASAH	QC
24	SUCI SRI REZEKY	QC
25	NURMALA SARI	QC
26	NUR KHOLIZAH	QC
27	KAMALIA DEWI	QC
28	NILAM CAHAYA	QC
29	WINDI MAULIDA	QC
30	NURJANAH DAULAY	QC
31	AYUNDA	QC
32	SITI KHAIRANI LUBIS	QC
33	AMELLIA	FINISHING
34	PUTRI CANTIKA	FINISHING
35	LUCKY YANTI	FINISHING
36	EFFENDI	FINISHING

37	RINA SARI DEWI	FINISHING
38	DWI PERMATA	FINISHING
39	YESSY NASUTION	FINISHING
40	AZIZAH	FINISHING

Sumber : PT. Ichery Selular Indonesia (2023)

Dari data jumlah karyawan yang ada di perusahaan PT Icherry Selular Indonesia, dapat disimpulkan bahwa perusahaan PT Icherry Selular Indonesia memiliki jumlah karyawan yang cukup di wilayah Medan. Maka dari itu, pengelolaan keadilan procedural dan keadilan distributive terhadap komitmen organisasi tersebut perlu adanya pengelolaan yang benar.

Harapan karyawan dengan terealisasinya peraturan-peraturan perusahaan yang berguna untuk memotivasi karyawan dalam bekerja, akan membentuk kerjasama yang baik antara perusahaan dan karyawan sehingga dapat meningkatkan semangat kerja, loyalitas karyawan dalam bekerja dan keinginan kuat karyawan untuk tetap memberikan kontribusi di perusahaan tersebut. Hal tersebut diperkuat dengan adanya penelitian oleh (Cropanzano et al., 2007) menunjukkan bahwa keadilan dalam organisasi memiliki potensi untuk menciptakan manfaat yang kuat bagi organisasi dan karyawan yaitu, menampilkan tingkat komitmen yang lebih tinggi, meningkatkan kinerja, kepuasan pembayaran dan berkurangnya konflik individu akan menampilkan tingkat kinerja dan tingkat komitmen yang lebih tinggi, peningkatan kerja dan kepuasan pembayaran, peningkatan tingkat kepercayaan dan sikap anggota organisasi ketika merasa bahwa proses pengambilan keputusan adil dan mereka diperlakukan dengan adil. Masalah ketidakadilan bukanlah persoalan baru. Masalah ini bisa terjadi dimana saja, salah satunya masalah ketidakadilan dalam suatu organisasi/perusahaan, sehingga masalah tersebut dapat menimbulkan ketidakpuasan bagi para anggota organisasi. Apabila masalah tersebut tidak diselesaikan, maka dapat menimbulkan berbagai perilaku menyimpang yang dapat dilakukan oleh anggota organisasi tersebut. Beberapa perilaku menyimpang yang dapat dilakukan akibat ketidakadilan dalam organisasi/perusahaan adalah karyawan bekerja tidak

sesuai dengan ketentuan, mengabaikan kewajiban dan tugas-tugasnya, motivasi dalam bekerja melemah, tidak produktif dalam bekerja, kualitas produk yang dihasilkan tidak sesuai, dan lain-lain. Keadilan distributif dan prosedural memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan komitmen organisasi.

Fenomena lainnya yang ditemukan peneliti ialah masih rendahnya tingkat keadilan yang dirasakan para karyawan, seperti pemberian target penjualan kepada karyawan baru yang tidak sebanding dengan target penjualan karyawan lama dan masih adanya ketidaksesuaian posisi penempatan kerja, seperti karyawan yang tidak ahli dalam marketing ditempatkan di posisi marketing sedangkan karyawan yang ahli marketing ditempatkan di bagian administrasi. Hal tersebut disebabkan oleh penerapan keadilan distributif yang belum maksimal.

Berdasarkan data awal yang telah dipaparkan di atas, peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian mengenai bagaimanakah pengaruh keadilan prosedural dan keadilan distributif di PT. Icherry Seluler Indonesia terhadap komitmen organisasi karyawan di perusahaan tersebut. Alasan peneliti melakukan penelitian tentang pengaruh keadilan prosedural dan keadilan distributif terhadap komitmen organisasi karena diketahui di perusahaan tersebut sering terjadinya pergantian karyawan dengan banyaknya karyawan yang keluar masuk di perusahaan tersebut, dan permasalahan keadilan yaitu keadilan prosedural dan keadilan distributif menarik untuk dilakukan penelitian lebih lanjut.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Keadilan Prosedural dan Keadilan Distributif terhadap Komitmen Organisasi di PT. Icherry Seluler Indonesia”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis mengidentifikasi beberapa masalah yang akan dijadikan bahan penelitian selanjutnya.

1. Masih sering terjadinya pergantian karyawan dengan keluar masuk di perusahaan yang disebabkan masih rendahnya komitmen organisasi pada karyawan di PT. Ichery Seluler Indonesia.
2. Terdapat beberapa karyawan yang merasa keberatan dengan target yang diberikan kepada para karyawan baru.
3. Terjadinya penurunan penjualan produk yang diduga masih belum maksimalnya penerapan prosedur kerja pada karyawan PT. Ichery
4. Tidak ditematkannya karyawan sesuai keahlian yang diduga disebabkan oleh penerapan keadilan distributif.

1.3 Batasan Masalah

Dalam penelitian ini penulis akan membatasi masalah sebagai berikut.

1. Keadilan yang akan diteliti adalah mengenai pengaruh keadilan prosedural dan keadilan distributor terhadap komitmen untuk menginginkan kualitas kerja yang baik untuk karyawan dengan tujuan untuk menghasilkan produksi yang sesuai dengan kriteria perusahaan dan sesuai dengan permintaan konsumen.
2. Perusahaan tersebut sering terjadinya pergantian karyawan dengan banyaknya karyawan yang keluar masuk di perusahaan tersebut.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah keadilan prosedural berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT. Icherry Selular Indonesia.?
2. Apakah keadilan distributif berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT. Icherry Selular Indonesia.?

3. Apakah keadilan prosedural dan keadilan distributif berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT. Icherry Selular Indonesia.?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keadilan prosedural terhadap komitmen organisasi di PT. Icherry Selular Indonesia
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keadilan distributif terhadap komitmen organisasi di PT. Icherry Selular Indonesia
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keadilan prosedural dan keadilan distributif terhadap komitmen organisasi di PT. Icherry Selular Indonesia.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan bagi pengembangan ilmu psikologi khususnya psikologi industri yang berkaitan dengan masalah keadilan prosedural, keadilan distributif dalam suatu organisasi dan komitmen dalam berorganisasi.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi karyawan

Bagi karyawan, diharapkan dari hasil penelitian ini dapat memberikan pengetahuan tentang apa saja hal-hal yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi karyawan untuk tetap bekerja disuatu perusahaan.

- b. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan, dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan betapa pentingnya suatu keadilan dalam organisasi/perusahaan, hal ini dilakukan agar membentuk kerjasama yang baik antara perusahaan dan karyawan sehingga dapat membangun komitmen organisasi yang kuat pada karyawan guna mencapai tujuan dan kesejahteraan bersama.