BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perubahan manajemen adalah fenomena yang tidak dapat dihindari dalam dunia bisnis modern, termasuk di industri gula nasional. PT Sinergi Gula Nusantara, sebagai pengelola Pabrik Gula Tjoekir di Jombang, telah mengambil langkah-langkah signifikan untuk mengimplementasikan perubahan manajemen guna meningkatkan daya saing dan efisiensi operasional. Pabrik Gula Tjoekir, dengan sejarah panjangnya dalam industri gula Indonesia, kini berada di persimpangan penting dalam usaha untuk beradaptasi dengan dinamika pasar yang terus berkembang dan tuntutan efisiensi yang semakin tinggi. Dalam sebuah perusahaan, komitmen organisasi berpengaruh sangat penting. Dengan adanya komitmen, karyawan merasakan adanya kesatuan dengan perusahaan dan tidak berpikir untuk meninggalkan atau pindah ke perusahaan lain. Komitmen organisasi dalam diri individu akan menyebabkan dirinya bekerja lebih giat demi mencapai tujuan perusahaan.

Ada beberapa pendapat para ahli tentang komitmen organisasi. Menurut Colquit et.al, (2017) komitmen organisasional adalah keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasional mempengaruhi apakah seorang pekerja tetap tinggal sebagai anggota organisasi atau meninggalkan organisasi untuk mengejar pekerjaan lain. Definisi komitmen organisasi menurut Robbin, Stephen P. (2016) merupakan tingkat

dimana seorang pekerja untuk mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapan agar tetap menjadi anggota.

Komitmen organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor menurut Edison, Emron, Imas Komariyah (2018) yaitu lingkungan yang menyenangkan, merasa dihargai, memiliki peluang untuk berinovasi. Dari pendapat tersebut, tampak bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah kondisi lingkungan. Kondisi lingkungan disini adalah karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi karena lingkungan yang menyenangkan, merasa dihargai, memiliki peluang untuk berinovasi, dilibatkan dalam pencapaian tujuan organisasi, dan mendapatkan keadilan di tempat kerja. Salah satu alasan terciptanya komitmen organisasi yaitu dengan adanya keadilan organisasi.

Menurut Stephen P. Robbins (2017), keadilan organisasi adalah keseluruhan persepsi tentang apa yang adil di tempat kerja, yaitu sejauh mana individu percaya akan hasil yang diterima dan cara individu diperlakukan di dalam perusahaan secara adil, setara, dan sesuai dengan standar moral dan etika yang diharapkan, yang telah diterapkan untuk menyelidiki berbagai perilaku dan perilaku yang relevan secara organisasi. Definisi lain mengatakan bahwa keadilan organisasi adalah persepsi adil seseorang terhadap keputusan yang diambil oleh atasannya Colquitt et.al (2017). Menurut Busro (2018) pada hakikatnya keadilan organisasi adalah memperlakukan seseorang atau pihak lain sesuai dengan haknya.

Pendapat diatas sudah dibuktikan oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Budi & Yasri (2019) dengan judul "*The Effect of Organizational Justice*

and Organizational Climate on Organizational Commitmen (Job Satisfaction as a Mediation Variable in PT. Andalan Mitra Prestasi Padang)”, bahwa keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Namun hasil berbeda ditemukan pada penelitian yang dilakukan oleh Waljiyanti et al (2023) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Kesejahteraan, dan Keadilan Organisasional Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT DM Baru Retailindo”, bahwa keadilan organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Selain keadilan organisasi, faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi lainnya adalah stres kerja.

Menurut Ekawarna (2018:142) stres kerja adalah tanggapan orang-orang pada saat tuntutan dan tekanan kerja tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan mereka dalam mengatasinya. Stres kerja ini dapat menimbulkan emosi yang tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, tidak dapat berfikir positif serta mengalami gangguan psikologis lainnya. Definisi stres kerja menurut Robbin, Stephen P. (2018) adalah suatu keadaan yang dikaitkan dengan suatu peluang, kendala maupun tuntutan, stres kerja berdampak buruk bagi perusahaan jika karyawan mengalami stres kerja akibatnya pekerjaan terhambat dan kinerja akan menurun. Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah sebuah keadaan seseorang yang dihubungkan dengan sebuah tuntutan dan tekanan kerja yang dianggap tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan.

Pendapat diatas telah dibuktikan oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ariawan & Sriathi (2018) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT Banyumas Denpasar”, bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Namun hasil berbeda ditemukan pada penelitian yang dilakukan oleh Wang et al. (2020) bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Fenomena yang terjadi di Pabrik Gula Tjoekir memberikan alasan kuat untuk menjadikannya sebagai lokasi penelitian ini. Pabrik ini sedang mengalami perubahan manajemen yang signifikan, yang berpotensi mempengaruhi keadilan organisasi, tingkat stres kerja, dan komitmen organisasi dari karyawan. Keputusan PT Sinergi Gula Nusantara untuk mengimplementasikan perubahan ini bertujuan untuk meningkatkan efisiensi operasional dan daya saing ditengah pasar yang terus berkembang. Namun, proses perubahan ini juga menghadirkan tantangan bagi karyawan, termasuk ketidakpastian dan peningkatan beban kerja, yang dapat mempengaruhi persepsi mereka tentang keadilan dan tingkat stres yang mereka rasakan.

Alasan pemilihan Pabrik Gula Tjoekir sebagai lokasi penelitian didasarkan pada relevansi konteks perubahan manajemen yang sedang berlangsung, yang memberikan kesempatan untuk mempelajari dampak nyata dari keadilan organisasi dan stres kerja terhadap komitmen organisasi. Dengan memahami dinamika ini, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan

praktis bagi manajemen perusahaan dalam mengelola perubahan dengan lebih efektif dan mempertahankan komitmen karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Keadilan Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada PT Sinergi Gula Nusantara Pabrik Gula Tjoekir Jombang)”**.

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Apakah keadilan organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi ?
2. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan peneliti yang ingin dicapai adalah :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh keadilan organisasi terhadap komitmen.
2. Untuk menganalisis dan menjelaskan seberapa besar pengaruh stress kerja terhadap komitmen organisasi.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat memberikan informasi kepada PT. Sinergi Gula Nusantara Pabrik Gula Tjoekir Jombang, sehingga perusahaan dapat meningkatkan komitmen organisasi agar

tujuan Perusahaan dapat tercapai dengan baik. Peneliti berharap hasil penelitian ini mempunyai nilai yang positif bagi pihak lain, juga sebagai bahan masukan ilmu pengetahuan dan wawasan tentang objek yang diteliti maupun untuk dikembangkan dengan melakukan penelitian lebih lanjut.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi yang dapat digunakan dan diterapkan oleh Perusahaan untuk lebih mengetahui kinerja karyawan sehingga Perusahaan mampu berdaya saing dengan Perusahaan lain.