

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan pedoman untuk penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori-teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan serta dijadikan sumber referensi dan sebagai bahan kajian dan pembahasan penelitian. Ada beberapa penelitian terdahulu yang terkait dengan keadilan organisasi, stress kerja dan komitmen organisasi. Tabel dibawah ini memaparkan penjelasan dari penelitian-penelitian tersebut, yakni :

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Tran (2022)	<i>Exploring relationships among work–family interfaces, organizational commitment, organizational justice and occupational stress in Vietnamese state organizations</i>	<i>Organizational justice (Z1) Work-Family Conflict (X) Occupational Stress (Z2) Organizational Commitment (Y)</i>	<i>Linear regression Analysis</i>	Makalah ini menunjukkan bahwa antarmuka pekerjaan-keluarga secara parsial mempengaruhi komitmen organisasi dan stres kerja
2.	Rato (2020)	Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi	Keadilan Organisasi (X), Komitmen Organisasi (Y), dan Kepuasan Kerja (Z)	Kuantitatif dan regresi sederhana.	Keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.
3.	Ariawan & Sriathi (2018)	Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja	Stres Kerja (X1),	Analisis regresi	Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan stres

No.	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT. Banyumas Denpasar	Kepuasan Kerja (X2), dan Komitmen Organisasi (Y)	linear berganda.	kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen.
4.	Waljiyanti et al. (2023)	Pengaruh Disiplin Kerja, Kesejahteraan, dan Keadilan Organisasional Terhadap komitmen Organisasi Karyawan PT. DM Baru Retailindo	Disiplin Kerja (X1), Kesejahteraan (X2), Keadilan Organisasional (X3), dan Komitmen Organisasi (Y)	Analisis regresi linier berganda.	Keadilan organisasional berpengaruh positif tidak signifikan terhadap komitmen organisasi.
5.	Glenn Christover dan Mei Ie (2021)	Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi	Stres Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Komitmen Organisasi (Y)	<i>SmartPLS</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi .
6.	Budi & Yasri (2019)	<i>The Effect of Organizational Justice and Organizational Climate on Organizational Commitmen (Job Satisfaction as a Mediation Variable in PT. Andalan Mitra Prestasi Padang)</i>	<i>Organizational Justice (X1), Organizational Climate (X2), Organizational Commitment (Y), Job Satisfaction (Z)</i>	<i>Structural Equation Model (SEM), Partial Least Square (PLS)</i>	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.
7.	Novitasari et al. (2020)	<i>Effect of Organizational Justice on Organizational Commitment : Mediating Role Of Intrinsic and Extrinsic Satisfaction</i>	<i>Organizational Justice (X), Organizational Commitment (Y), Intrinsic and Extrinsic Satisfaction (Z)</i>	Analisis <i>Partial Least squared (PLS)</i>	Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja intrinsik dan ekstrinsik.

No.	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
8.	Wang et al. (2020)	<i>Association Between Job Stress and Organizational Commitment in Three Types of Chinese University Teachers : Mediating Effects of Job Burnout and Job Satisfaction</i>	<i>Job Stress (X), Organizational Commitment (Y), Job Burnout and Job Satisfaction (Z)</i>	<i>Smart Equation Modeling (SEM)</i>	<i>The job stress can significantly positively predict organizational commitment</i>

2.2 Tinjauan Pustaka

2.2.1 Komitmen Organisasi (Y)

2.2.1.1 Pengertian 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.

2.2.1.2 Faktor – Faktor Komitmen Organisasi

Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi dalam Edison, Emron, Imas Komariyah (2018) sebagai berikut :

- a. Faktor Logis yaitu karyawan akan bertahan dalam organisasi karena melihat adanya pertimbangan logis, misalnya memiliki

jabatan yang strategis dan berpenghasilan cukup atau karena faktor kesulitan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik.

- b. Faktor Lingkungan yaitu karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi karena lingkungan yang menyenangkan, merasa dihargai, memiliki peluang untuk berinovasi, dan dilibatkan dalam pencapaian tujuan organisasi, mendapatkan keadilan ditempat kerja, lingkungan yang menyenangkan, dan tingkat stres yang rendah.
- c. Faktor Harapan yaitu karyawan memiliki kesempatan yang luas untuk berkarier dan kesempatan untuk meraih posisi yang lebih tinggi, melalui sistem yang terbuka dan transparan.
- d. Faktor Ikatan Emosional yaitu karyawan yang merasa ada ikatan emosional yang tinggi, contohnya merasakan suasana kekeluargaan dalam organisasi, atau organisasi telah memberikan jasa yang luar biasa atas kehidupannya, atau dapat juga karena memiliki hubungan kerabat/keluarga.

2.2.1.3 Dimensi Komitmen Organisasi

Menurut (Allen, Natalie J. & Meyer, 1991) komitmen organisasi terdiri dari tiga dimensi yaitu :

1. Komitmen afektif, keinginan pegawai yang hendak mempertahankan keanggotaannya dalam suatu organisasi karena adanya keterikatan emosional dalam suatu organisasi.

2. Komitmen normatif, keinginan pegawai untuk bertahan sebagai anggota dalam suatu organisasi karena adanya keharusan untuk patuh.
3. Komitmen kontinu, keinginan pegawai untuk mempertahankan keanggotaannya dalam suatu organisasi karena mempertimbangkan keuntungan jika bertahan dan kerugian jika berpindah.

2.2.2 Keadilan Organisasi (X1)

2.2.2.1 Pengertian 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. Aspek yang menjadi hak setiap orang adalah diakui dan diperlakukan sesuai dengan harkat dan martabatnya, yang sama derajatnya yang sama hak dan kewajibannya, tanpa membedakan suku, ras, keturunan dan agama

keadilan organisasi sangat terkait dengan posisi, peran, fungsi, jabatan, struktural, tingkat pendidikan, curahan pikiran, tenaga, waktu dalam proses pencapaian tujuann organisasi.

2.2.2.2 Faktor – Faktor Keadilan Organisasi

Menurut Rejeki (2015) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keadilan organisasi, hal tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Karakteristik tugas

Sifat dari pelaksanaan tugas karyawan beserta konsekuensinya yang harus diterima. Kejelasan dari karakteristik tugas dan proses evaluasi yang akan meningkatkan persepsi karyawan terhadap keadilan di suatu perusahaan.

2. Tingkat kepercayaan bawahan

Serjauh mana kepercayaan karyawan terhadap atasan(peran dan kepemimpinan) didalam perusahaan. Semakin tinggi kepercayaan pada atasan akan meningkastkan persepsi karyawan terhadap keadilan organisasi di perusahaan.

3. Frekuensi

Semakin sering yang dilakukan maka akan semakin meningkatkan persepsi karyawan terhadap keadilan organisasi di suatu perusahaan.

4. Kinerja manajerial

Sejauh mana peraturan yang terdapat ditempat kerja dapat diterapkan secara konsisten serta dapat menghargai karyawan tanpa ada bias personal, maka akan semakin meningkatkan persepsi karyawan terhadap keadilan organisasi di perusahaan.

5. Budaya organisasi

Persepsi mengenai sistem dan nilai yang dapat dianut dalam organisasi juga dapat berpengaruh pada meningkatkan persepsi karyawan terhadap keadilan organisasi pada suatu perusahaan.

2.2.2.3 Dimensi Keadilan Organisasi

Adapun dimensi keadilan organisasi menurut Colquitt, LePine dan Wesson (2015) dalam penelitian (Sutono et al. 2021) yaitu sebagai berikut:

1. Keadilan Distributif, menggambarkan keadilan yang dirasakan dalam pengambilan keputusan sehubungan dengan hasil yang diterima pekerja.
2. Keadilan Prosedural, gambaran kewajaran proses pengambilan keputusan yang dirasakan oleh bawahan.
3. Keadilan Interpersonal, cerminan atas kewajaran perlakuan yang dirasakan oleh karyawan dari atasan.
4. Keadilan Informasi, menggambarkan kewajaran yang dirasakan dalam komunikasi yang diberikan kepada karyawan dari atasan.

2.2.3 Stress Kerja (X2)

2.2.3.1 Pengertian Stress 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 diatas 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.

2.2.3.2 Faktor – Faktor Stress Kerja

Menurut Robbin, Stephen P. (2018) ada 3 faktor yang menjadi pemicu terjadinya stress kerja, yaitu :

a. Faktor lingkungan

Ada beberapa faktor yang mendukung faktor lingkungan yaitu :

- Ketidakpastian ekonomi
- Ketidakpastian politik

- Ketidakpastian teknologi

b. Faktor organisasi

Ada beberapa faktor yang dapat menimbulkan stres kerja dalam organisasi yaitu :

- Tuntutan tugas
- Tuntutan peran
- Tuntutan antarpribadi
- Struktur organisasi
- Kepemimpinan organisasi

c. Faktor individu

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi stres kerja individu, yaitu :

- Keluarga
- Ekonomi
- Kepribadian

2.2.3.3 Dimensi Stress Kerja

Dimensi stres kerja menurut (Robbins, Stephen P Coulter (2017) adalah sebagai berikut :

1. Gejala Fisiologis

Merupakan gejala stres cenderung berakibat pada fisik seperti, sakit kepala, kelelahan.

2. Gejala Psikologis

Dari segi tersebut, stres dapat menyebabkan ketidakpuasan. Berdampak pada mental dan emosional seperti kecemasan, depresi, mudah marah, dan kurangnya konsentrasi.

3. Gejala Perilaku

Gejala stres yang berkaitan pada perubahan perilaku dalam tingkat produktivitas seperti mengkonsumsi obat, alkohol, atau rokok.

Stres kerja dapat mempengaruhi keadaan fisik dan psikologis seseorang. Hal ini dapat membuat seseorang menjadi cemas, mudah marah, kehilangan semangat bekerja yang dapat menghambat kreativitasnya.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi menurut Edison, Emron, Imas Komariyah (2018) antara lain adalah faktor lingkungan. Faktor lingkungan disini antara lain mendapatkan keadilan ditempat kerja dan lingkungan yang menyenangkan. Dari pendapat tersebut tampak bahwa keadilan organisasi berpengaruh, berkontribusi terhadap komitmen organisasi. Robbin, Stephen P, (2016) mendefinisikan keadilan organisasi sebagai keseluruhan persepsi tentang apa yang adil di tempat kerja.

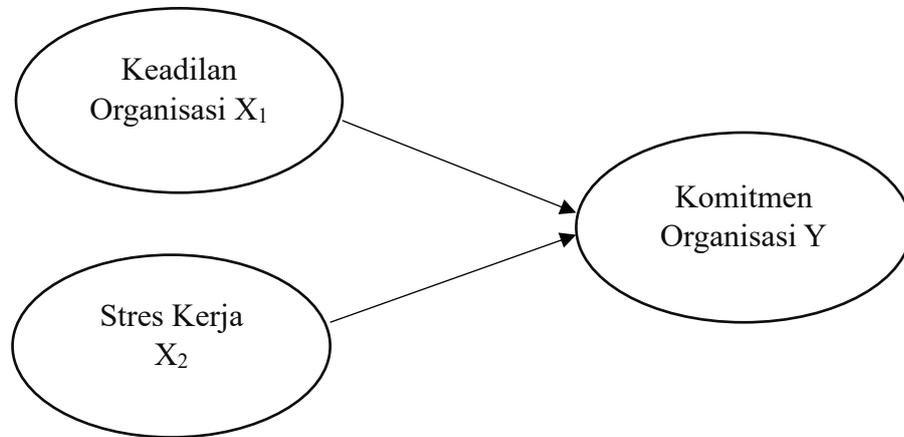
Pendapat diatas sudah dibuktikan oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Budi & Yasri (2019) bahwa keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Pada penelitian yang dilakukan oleh Rato (2020) menunjukkan bahwa keadilan organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Namun hasil berbeda ditemukan pada penelitian yang dilakukan oleh Waljiyanti et al (2023) bahwa keadilan organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi.

2.3.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi menurut Edison, Emron, imas Komariyah (2018) 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.

Pendapat diatas telah dibuktikan oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ariawan & Sriathi (2018) 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.

2.4 Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Keterangan :

X₁ = Keadilan Organisasi

X₂ = Stres Kerja

Y = Komitmen Organisasi

→ = Pengaruh secara parsial

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan sebuah dugaan sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan masih berlandaskan pada teori yang relevan, namun belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik (Sugiyono, 2018).

H1: Diduga Keadilan Organisasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Komitmen Organisasi.

H2: Diduga Stres Kerja Berpengaruh Negatif dan Tidak Signifikan Terhadap Komitmen Organisasi.