

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era modern seperti sekarang, banyak sekali bermunculan alat komunikasi atau smartphone yang memiliki berbagai macam spesifikasi. Maka dari itu banyak juga bermunculan Toko Accessories Gadget juga Smartphone. Di Yogyakarta sendiri sudah banyak sekali tempat atau toko accessories smartphone. Akan tetapi, dari sekian banyak tempat accessories smartphone di Yogyakarta, ada satu tempat yang sempat terkenal sampai sekarang yaitu Dazzle. Berdiri tahun 2005, Dazzle menjadi salah satu pusat accessories smartphone dan juga menjual berbagai macam kebutuhan elektronik dan gadget dengan harga yang sangat terjangkau. Yang unik dari pesaing yang lain adalah, Dazzle tidak hanya menjual accessories dan barang elektronik, akan tetapi juga menjual hal – hal unik lain seperti sandal, tupperware, nisan dari kayu, jas hujan, dan bahkan ketika customer request Dazzle akan menyediakannya.

Hal inilah yang membuat Dazzle menjadi terkenal sampai sekarang yang sudah mempunyai 3 cabang di Yogyakarta dan 1 cabang di Semarang. Akan tetapi hal tersebut tidak lepas dari pengaruh dan ide – ide dari sumber daya manusia yang bekerja disana, karena perusahaan yang terkenal juga

tidak lepas dari pengaruh SDM yang ada. Oleh karena itu diperlukan pengelolaan sumber daya manusia secara maksimal, dalam hal ini karyawan dapat menjadi salah satu potensi sumber daya tenaga kerja yang sangat mendukung. Dengan adanya karyawan yang mumpuni di berbagai bidang, suatu organisasi dapat berkembang dengan baik. Sumber daya manusia (SDM) dipersepsikan sebagai salah satu faktor untuk menentukan keberhasilan guna mencapai tujuan perusahaan (Sudarmanto, 2009). Walau demikian, di zaman modern ini untuk mengumpulkan SDM yang berkompeten makin sulit untuk didapatkan, apalagi untuk mempertahankan yang telah ada sebelumnya. Karena itulah perusahaan atau organisasi seharusnya memprioritaskan untuk menemukan, mempekerjakan, memotivasi, melatih, dan mengembangkan karyawan yang dirasa sesuai dengan kualifikasi perusahaan, tetapi harus mempertahankan karyawan yang berkualitas (Witasari, 2009).

Walaupun demikian, karyawan juga manusia yang bekerja untuk memenuhi kebutuhan dan kehidupan mereka. Rata – rata orang yang bekerja karena mencari *income*, mereka akan melihat apakah mereka mendapatkan kompensasi atau tidak. Akan tetapi, ada sebagian orang yang bekerja bukan hanya demi *income*. Mereka bekerja berdasarkan kemauan hati mereka sendiri dan tidak ada keterpaksaan untuk itu, contohnya adalah mereka bekerja karena hobi, pengabdian, edukasi terhadap masyarakat, dan komitmen terhadap suatu organisasi atau perusahaan. Hal inilah yang ingin dibahas oleh penulis dalam penelitian ini. Peneliti lebih memilih fokus pada

komitmen afektif karena unsur komitmen afektif lebih melibatkan perasaan yang mampu meningkatkan motivasi dalam diri masing – masing individu karyawan. Dengan demikian, maka komitmen afektif memiliki dampak positif terhadap perasaan seorang karyawan Dazzle sebagai bagian integritas untuk memajukan perusahaan demi keberhasilan bersama.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah keadilan prosedural berpengaruh terhadap komitmen afektif karyawan Dazzle?
2. Apakah keadilan distributif berpengaruh terhadap komitmen afektif karyawan Dazzle?
3. Apakah *employee engagement* berpengaruh terhadap komitmen karyawan Dazzle?
4. Apakah *employee engagement* memediasi pengaruh keadilan prosedural terhadap komitmen afektif?
5. Apakah *employee engagement* memediasi pengaruh keadilan distributif terhadap komitmen afektif?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk Menganalisis seberapa besar pengaruh keadilan prosedural terhadap komitmen afektif karyawan Dazzle.
2. Untuk Menganalisis seberapa besar pengaruh keadilan distributif terhadap komitmen afektif karyawan Dazzle.
3. Untuk Menganalisis seberapa besar pengaruh *employee engagement* terhadap komitmen afektif karyawan Dazzle.

4. Untuk Menganalisis seberapa besar pengaruh keadilan prosedural terhadap komitmen afektif karyawan Dazzle yang dimediasi oleh *employee engagement*.
5. Untuk Menganalisis seberapa besar pengaruh keadilan distributif terhadap komitmen afektif karyawan Dazzle yang dimediasi oleh *employee engagement*.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat praktis
 - a. Bagi Dazzle
Memberikan informasi mengenai faktor – faktor yang dapat dijadikan pertimbangan untuk peningkatan emosional karyawan dan keterlibatan karyawan di dalamnya.
 - b. Bagi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan dan menambah koleksi bacaan dan informasi di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta sehingga dapat dimanfaatkan sebagai sarana untuk memperluas wawasan dan memberikan informasi untuk peneliti di masa yang akan datang.
 - c. Bagi Peneliti Selanjutnya
Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan informasi tambahan bagi peneliti di masa yang akan datang mengenai faktor - faktor komitmen afektif.
 - d. Bagi Peneliti
 - 1) Penelitian ini bertujuan sebagai syarat untuk menyelesaikan studi dan mendapat gelar (S1) pada bidang studi Ekonomi Manajemen.

2) Penelitian ini sebagai alat ukur untuk kemampuan peneliti dalam memahami permasalahan yang terjadi di tengah masyarakat dan sebagai kontribusi peneliti pada Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

