

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Mengatur waktu, mengatur kegiatan sehari – hari, dan mengatur sumber daya manusia bagi sebagian orang merupakan hal yang sulit, ada juga beberapa orang yang menganggap bahwasannya mengatur sumber daya manusia adalah hal yang mudah. Pentingnya sumber daya manusia didalam perusahaan membuat seorang pimpinan harus mengetahui apa saja yang dialami oleh karyawannya dan juga sumber daya manusia disebut perusahaan merupakan salah satu aset yang penting. Dengan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang baik, maka dari itu organisasi harus berupaya untuk mempertahankan komitmen karyawannya, agar fungsi manajemen sebuah perusahaan berjalan dengan baik.

Keraton Yogyakarta merupakan Istana resmi dari Kesultanan Ngayogyakarta Hadiningrat yang berlokasi di pusat kota Yogyakarta yang berfungsi sebagai tempat tinggal Sultan. Salah satu fenomena yang terjadi didalam manajemen Keraton Yogyakarta, salah satunya adalah dengan pemberian gaji atau upah yang kecil. Namun menurut pandangan peneliti yang terlihat komitmen afektif seorang Abdi dalem Keraton Yogyakarta tinggi. Suatu hal yang umum jika keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional suatu perusahaan tinggi maka komitmen afektif di suatu perusahaan akan baik meningkat, namun dalam hal ini peneliti merasakan bahwasannya dengan rendahnya keadilan distributif tergolong

rendah dan keadilan prosedural yang mencukupi mengapa komitmen afektif dari seorang Abdi dalem Keraton Yogyakarta terlihat tinggi.

Seorang Abdi Dalem Keraton Yogyakarta juga merupakan seorang Abdi budaya. Terdapat pernyataan dari KRT. Yudhahadiningrat “selain menjadi seorang Abdi Dalem Keraton, Abdi Dalem juga seorang Abdi budaya yang salah satu tugasnya adalah melestarikan budaya – budaya Jawa dan budaya – budaya Keraton. Seorang Abdi Dalem sebelum mendaftar menjadi Abdi Keraton, seharusnya sudah memahami apa itu mengabdikan. Seorang Abdi dalem disaat mendaftar ingin menjadi Abdi Keraton, memiliki keyakinan atau alasan tersendiri. Dibalik dari memiliki keyakinan atau alasan tersendiri untuk mengabdikan, dari situ timbul adanya sebuah komitmen untuk menuju alasan atau keyakinan itu.

Penelitian ini menjadi semakin menarik atau penting untuk diteliti. Dikarenakan beberapa variabel dari keadilan organisasi dikaitkan dengan komitmen afektif Abdi Dalem Keraton Yogyakarta tinggi namun keadilan organisasi didalam Keraton masih tergolong rendah. Pada umumnya jika keadilan organisasi tergolong rendah, maka komitmen afektif seorang karyawan akan rendah pula, namun fenomena yang terjadi yang dirasakan oleh peneliti pada Abdi Dalem Keraton Yogyakarta keadilan organisasi rendah namun komitmen afektif pada Abdi Dalem Keraton Yogyakarta tinggi. Maka dari itu penelitian ini sangat penting untuk diteliti secara lebih dalam untuk mendapatkan jawaban yang pasti melalui penelitian yang akan diteliti.

Dalam hal ini komitmen afektif adalah salah satunya dimana seorang karyawan memiliki rasa yang sangat tinggi kepada perusahaan, rasa itu adalah bangga bahwasannya dia (karyawan) dapat bekerja diperusahaan tersebut, rasa mencintai perusahaan hingga seorang karyawan akan merasa sedih jika seorang karyawan harus meninggalkan perusahaan tersebut. Dalam pengertiannya (Meyer & Allen, 1991) mengatakan komitmen afektif adalah dimana keadaan dimana mempunyai keinginan yang besar untuk tetap bekerja diperusaan itu, dalam psikologis memiliki kebutuhan dalam organisasi itu, dan mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi untuk perusahaan itu.

Pada saat ini salah satu hal yang mempengaruhi komitmen afektif seorang karyawan adalah pemberian imbalan atau gaji, dengan diberikannya gaji yang sepadan dengan apa yang karyawan kerjakan atau lakukan akan meningkatkan komitmen afektif karyawan tersebut, selain dari pemberian gaji, prosedural terkait dengan pembagian gaji, pembagian tunjangan hingga pemberian surat izin tidak masuk kerja menjadi faktor penentu yang menyebabkan tinggi atau rendahnya komitmen afektif karyawan, selain dari beberapa faktor diatas terdapat juga interaksi dari atasan ke bawahan maupun dari bawahan ke atasan.

komitmen merupakan salah satu dari berbagai aspek yang ada diperusahaan yang sangatlah penting. Banyak dari manajer yang sangat menginginkan karyawannya memiliki tingkat komitmen yang tinggi untuk perusahaan, dikarenakan itu terdapat beberapa aspek yang mempengaruhi

komitmen afektif karyawan yaitu dengan keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional.

Keadilan distributif, menurut pengertian dari (Colquitt, 2001) keadilan distributif adalah seseorang itu yakin bahwasannya mereka akan dibayar atau digaji sesuai dengan apa yang mereka kerjakan. Dalam konteks ini diartikan bahwasannya para karyawan akan menganggap bahwa mereka akan dibayar dengan sesuai dengan apa yang pantas mereka dapatkan. Dalam penelitian ini abdi dalem Keraton paham dengan hasil yang mereka dapatkan dengan kecuah paringan ndalem (gaji) mereka dapatkan dan dibawah rata – rata. Dengan diberikannya kecuah dengan nominal dibawah rata – rata pekerjaan yang berada di devisi masing – masing memiliki pekerjaan yang dapat dikatakan hampir sama dengan seorang karyawan yang bekerja di sebuah instisuti, pada umumnya dengan pemberian yang dibawah rata – rata kinerja seseorang akan mengalami penurunan. Dalam penelitian (Kristanto, 2015) dikatan hubungan antara keadilan distributif dengan komitmen memiliki pengaruh yang positif, namun menurut beberapa sumber informasi yang peneliti dapatkan abdi dalem tidak terlalu mengincar kecuah yang dapat dikatakan dibawah rata – rata.

Keadilan prosedural, menurut (Greenberg & Baron, 2003) keadilan prosedural merupakan proses dalam pengambilan keputusan, sebelum dan sesudah keputusan itu diambil. Keadilan prosedural adalah dimana apakah pengambilan keputusan itu wajar untuk diambil ataupun tidak wajar untuk diambil, banyak pernyataan yang ditanyakan dalam keadilan prosedural

salah satunya adalah sudah adilkah bagi seorang mengambil keputusan itu dan sudah adilkan seseorang itu menjalani keadilan itu. Dalam keadilan prosedural di Keraton juga menerapkan hanya orang yang berkepentingan saja yang akan ikut dalam proses pengambilan keputusan yang dianggap mampu dalam menyuarakan suara Abdi dalem yang lain atau mampu dalam menangani hal – hal yang penting. Dalam penelitian (Hasmarini & Yuniawan, 2008) mengatakan bahwa keadilan prosedural berpengaruh positif namun tidak signifikan hasilnya. Berbeda dengan penelitian yang lain yaitu oleh (Pillai et al., 1999) yang menyatakan bahwa keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap komitmen afektif dan hasilnya sangatlah signifikan. Maka dari itu penelitian ini masih layak dan masih menarik untuk diteliti.

Keadilan interaksional menurut (Colquitt, 2001) keadilan interaksional memiliki dua aspek yaitu keadilan informasional dan interaksional. Keadilan informasional terkait dengan bagaimana seorang atasan memberikan informasi yang akurat, informasi mana yang dapat disampaikan dan memilah informasi mana saja yang tidak dapat diberikan, dalam keadilan interaksional terkait dengan bagaimana seorang atasan memperlakukan karyawannya, contohnya bagaimana seorang karyawan diperhatikan, bagaimana karyawan dihormati, karyawan diperlakukan dengan baik atau tidak, dan karyawan diperlakukan dengan penuh martabat yang baik. Dalam hal ini didalam Keraton Yogyakarta secara pandangan peneliti hal ini baik – baik saja didalam lingkup Keraton. Banyak dari atasan

dan abdi dalem sering sekali berkomunikasi secara terbuka dan seperti tidak adanya pembatas yang terlalu signifikan antara atasan dan abdi dalem. Dalam penelitian (Hidayat, 2016) mengatakan bahwa keadilan interaksional berpengaruh positif terhadap komitmen afektif seorang karyawan. Maka dari itu penelitian ini masih menarik untuk diteliti lebih.

Dalam penjelasan sebelumnya, peneliti sangat tertarik dengan beberapa variabel yaitu komitmen afektif, keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional dan didukung oleh beberapa penelitian sebelumnya, dan penelitian tentang abdi dalem dirasa masih kurang untuk diteliti, pada kenyataannya Keraton Ngayogyakarta adalah pusat pemerintahan yang telah melakukan pemerintahannya sejak 13 februari 1755, dan sampai sekarang masih berdiri dengan kokohnya, peneliti sangat tertarik dengan penelitian ini dikarenakan ingin menumbuhkan rasa cinta terhadap budaya dan mengingatkan kembali bahwasannya Keraton Yogyakarta dapat diibaratkan seperti perusahaan pada umumnya yang dimana terdapat karyawan dan atasan. Selebih itu peneliti merasa masih kurangnya para peneliti yang lain untuk meneliti sebuah Kerajaan yang sangat dekat dengan kita di zaman ini dan peneliti merasakan bahwa budaya ini harus dilestarikan, salah satu caranya adalah dengan meneliti Keraton Yogyakarta dan penelitian ini masih sangatlah layak untuk diteliti lebih mendalam.

Pada umumnya komitmen afektif dapat muncul atau meningkat dikarenakan pemberian atau imbalan berupa upah yang sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan. Bagi beberapa Abdi dalem pekerjaan yang

mereka kerjakan jika dilihat dari tugas, hampir sama dengan pembebanan atau pemberian tugas di perusahaan. Dengan adanya beberapa variabel yang peneliti angkat yaitu keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional, peneliti berharap dapat mengungkapkan mengapa komitmen afektif Abdi dalem Keraton Yogyakarta dapat dikatakan tinggi. Seberapa berdampaknya tiga variabel keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interaksional terhadap komitmen afektif seorang Abdi dalem.

Dalam penelitian ini terdapat tiga hubungan variabel yaitu pengaruh keadilan distributif terhadap komitmen afektif, pengaruh keadilan prosedural terhadap komitmen afektif, pengaruh keadilan interaksional terhadap komitmen afektif. Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode modifikasi. Dalam modifikasi penelitian ini menggunakan penelitian dari (Tjahjono & Palupi, 2017) yang berjudul *A Model of 3 Concepts of Justice and Its Impact Toward Affective Commitment of Disable Employees In Indonesia*. Peneliti melakukan penelitian ulang dengan tiga variabel ( X ) dan satu variabel ( Y ) namun dengan tempat penelitian yang berbeda. Dengan demikian diharapkan dengan berbeda tempat penelitian hasil yang akan diberikan akan berbeda dengan penelitian sebelumnya.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Tingkat komitmen afektif yang terjadi pada Abdi Dalem Keraton Yogyakarta diduga dipengaruhi oleh tingkat keadilan distributif yang dirasakan oleh Abdi Dalem. Maka rumusan masalah pertama yang dapat diajukan berdasarkan pernyataan tersebut yaitu apakah

keadilan distributif memiliki pengaruh yang positif terhadap komitmen afektif Abdi Dalem Keraton Yogyakarta?

2. Tingkat komitmen afektif yang terjadi pada Abdi Dalem Keraton Yogyakarta diduga dipengaruhi oleh tingkat keadilan prosedural yang dirasakan oleh Abdi Dalem. Maka rumusan masalah kedua yang dapat diajukan berdasarkan pernyataan tersebut yaitu apakah keadilan prosedural memiliki pengaruh yang positif terhadap komitmen afektif Abdi Dalem Keraton Yogyakarta?
3. Tingkat komitmen afektif yang terjadi pada Abdi Dalem Keraton Yogyakarta diduga dipengaruhi oleh tingkat keadilan interaksional yang dirasakan oleh Abdi Dalem. Maka rumusan masalah ketiga yang dapat diajukan berdasarkan pernyataan tersebut yaitu apakah keadilan prosedural memiliki pengaruh yang positif terhadap komitmen afektif Abdi Dalem Keraton Yogyakarta?

### **C. Tujuan penelitian**

1. Untuk mendeskripsikan pengaruh keadilan distributif terhadap komitmen afektif.
2. Untuk mendeskripsikan pengaruh keadilan prosedural terhadap komitmen afektif.
3. Untuk mendeskripsikan pengaruh keadilan interaksional terhadap komitmen afektif.



#### **D. Manfaat penelitian**

##### 1. Manfaat Teoritis

Pada penelitian ini diharapkan dapat membantu dalam bidang Manajemen SDM untuk kedepannya, dalam pengambilan keputusan yang adil seperti dalam variabel keadilan distributif, prosedural, dan keadilan interaksional. Pada harapan kedepannya dengan adanya penelitian ini teori – teori yang disangkut pautkan dapat memberi gambaran bagi para peneliti selanjutnya, dan dapat memberi anggapan yang baik terhadap objek maupun subjek yang terkait.

##### 2. Manfaat Praktek

Peneliti mengharapkan dengan adanya penelitian ini praktek – praktek Manajemen SDM kedepannya akan semakin baik dalam hal praktek langsung di perusahaan dan dapat sebagai referensi perusahaan dalam penanganan SDM diperusahaannya serta dapat sebagai acuan penelitian selanjutnya.

##### 3. Manfaat bagi Peneliti

Banyak hal yang dapat diambil dalam penelitian ini bahwa tidak semua karyawan sangatlah mementingkan materi sebagai pedoman seorang karyawan bekerja di suatu perusahaan, dan penelitian ini sebagai salah satu syarat kelulusan untuk mendapatkan gelar sarjana. Dalam penelitian ini peneliti belajar

pengalaman yang positif yang didapatkan dalam hal akademik dan non akademik.