

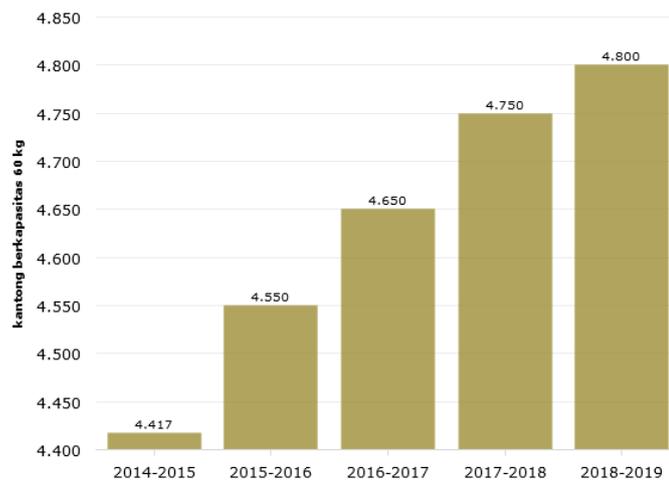
BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menjadi bagian penting di dalam organisasi dikarenakan perannya yang menjadi penghubung antara karyawan dan organisasi. MSDM memastikan karyawan dan organisasi dapat bekerja sama dengan efektif dan baik hingga tercapainya tujuan organisasi maupun tujuan dari karyawan itu sendiri. MSDM bertugas dan bertanggung jawab dalam merencanakan, mengelola, dan mengendalikan SDM di organisasi, mulai dari proses perekrutan hingga penilaian kinerja. Menurut Faqih *et al.* (2021) MSDM memiliki peran dalam menangani berbagai macam permasalahan yang terjadi antara karyawan dan organisasi yang dapat mengganggu pencapaian tujuan organisasi. Begitupun yang dikemukakan oleh Bukit *et al.* (2017 hlm.11) bahwa MSDM merupakan pengelolaan SDM mulai dari nol hingga SDM yang ada dalam organisasi siap, bersedia, dan mampu melaksanakan tugas serta berkontribusi dengan baik.

Organisasi merupakan beberapa orang yang memiliki kesamaan dalam hal latar belakang, identitas, harapan, dan berbagai hal lainnya yang kemudian membentuk kesatuan tujuan untuk dicapai bersama-sama. Tujuan organisasi ini tentunya berbeda-beda, sesuai dengan kebutuhannya masing-masing. Namun, pada umumnya organisasi memiliki tujuan untuk menghasilkan laba, pelanggan mendapatkan pelayanan terbaik dari organisasi, karyawan memiliki kepuasan kerja, dan organisasi terus berkembang serta tujuan lainnya (Duha, 2018 hlm.2). Dari penjelasan mengenai organisasi tersebut, peneliti merujuk kedai kopi sebagai salah satu yang termasuk ke dalam organisasi. Kedai kopi saat ini sedang naik daun dan menjadi salah satu tempat untuk bertemu dengan kerabat, mengerjakan tugas, dan lainnya. Hal ini dapat dilihat dari tingkat konsumsi kopi yang semakin meningkat setiap tahunnya yang menandakan juga bahwa kopi sedang ramai dibicarakan dan dinikmati pada saat ini.



Sumber: (Annur, 2020)

Gambar 1. Komsumsi Kopi Domestik di Indonesia 2014-2019

Di lihat pada gambar di atas menjelaskan bahwa konsumsi kopi di Indonesia mengalami peningkatan dari tahun ke tahun dan akhirnya di tahun 2019 mencapai 4.800 kantong yang berkapasitas 60 kilogram. Tingginya konsumsi kopi tersebut menandakan juga bahwa terus meningkatnya keberadaan kedai kopi yang hadir di masyarakat. Tidak hanya tingginya tingkat konsumsi kopi di Indonesia, melainkan produksi kopi di Indonesia juga meningkat seperti yang disajikan pada gambar di bawah.



Sumber: (Badan Pusat Statistik, 2019)

Gambar 2. Perkembangan Volume dan Nilai Ekspor Kopi di Indonesia Periode 2011-2019

Di tahun 2019, gambar di atas menunjukkan volume ekspor kopi Indonesia mencapai 359,05 ribu ton yang meningkat dari tahun 2018 sebesar 279,96 ribu ton.

Martina Fauziyah, 2022

*PENGARUH KEADILAN ORGANISASI, KOMPENSASI, DAN GAYA KEPEMIMPINAN
PEMILIK KEDAI KOPI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI (STUDI PADA
KARYAWAN KEDAI KOPI DI KOTA BEKASI)*

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Manajemen

[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id]

Jenis kopi yang dibudidayakan dan dipasarkan melalui ekspor maupun secara nasional adalah kopi robusta dan kopi arabika (Rahardjo, 2012 hlm.10).

Hasil produksi kopi di Indonesia tersebut dapat meyakinkan bahwa penikmat kopi di Indonesia semakin meningkat dan terus bertambah. Berdasarkan observasi awal, peneliti mendapatkan hasil bahwa semakin banyak keberadaan kedai kopi di Kota Bekasi. Hal tersebut juga didasari oleh modernisasi yang mempengaruhi gaya hidup serta pola konsumsi masyarakat (Kurniawan, 2020). Konsumsi masyarakat pun tidak hanya terpaku terhadap identitas sosial, melainkan juga kenyamanan dan nilai ekonomis (Afdholy, 2019). Semakin banyak kedai kopi yang hadir di masyarakat dengan persaingan harga pasar yang ketat, persaingan identitas sosial, dan modernisasi yang mempengaruhi gaya hidup.

Dibalik dari keberadaan kedai kopi yang semakin meningkat di masyarakat, tentunya terdapat sumber daya manusia yang bergerak untuk kegiatan operasional kedai kopi tersebut. SDM yang dimaksud yakni seseorang yang menjalankan organisasi dan berfungsi sebagai pelaku, pengelola, serta pelaksana dalam kegiatan operasional di dalam organisasi. Sumber daya manusia ini tidak hanya sekedar dipandang sebagai sumber daya belaka ataupun aset utama semata, melainkan suatu aset berharga bagi organisasi yang dapat dilipatgandakan, dikembangkan, namun juga dapat sebagai beban (Bukit *et al.*, 2017 hlm.4). Kegiatan operasional organisasi memerlukan bantuan SDM agar berjalan dengan lancar. Organisasi memerlukan pengelolaan SDM yang baik dan efektif karena pada hakikatnya SDM bekerja untuk meningkatkan kesejahteraannya (Chaerudin *et al.*, 2021). Dalam pengelolaan sumber daya manusia tersebut tentunya membutuhkan suatu alat manajerial untuk dapat merencanakan, mengelola, dan mengendalikan SDM yang disebut sebagai MSDM. MSDM ini bergerak di antara organisasi dan karyawan (Priyono & Marnis, 2008). Peneliti menemukan hasil sementara berdasarkan wawancara dan observasi awal yang dilakukan kepada 6 (enam) karyawan Tjangkir Kopi, 1 (satu) karyawan Kopi Suara Rakyat, 1 (satu) karyawan Digerati House, 1 (satu) karyawan Janjian Coffee, dan 1 (satu) karyawan Kapasitas Coffee bahwa pemilik kedai kopi dan karyawannya merangkap tugas dan tanggung jawab sebagai pengelola SDM.

Dibalik dari pencapaian tujuan organisasi yang berhasil, terdapat SDM yang menjalankan dan mengelola kegiatan operasional dengan baik. Kegiatan

operasional tersebut seharusnya berjalan sesuai dengan jam operasional atau jam kerja yang ditetapkan oleh pemilik kedai kopi. Peneliti melakukan wawancara dan observasi awal kepada 6 (enam) karyawan Tjangkir Kopi, 1 (satu) karyawan Kopi Suara Rakyat, 1 (satu) karyawan Digerati House, 1 (satu) karyawan Janjian Coffee, serta 1 (satu) karyawan Kapasitas Coffee dan ditemukan hasil sementara bahwa sebagian besar karyawan kedai kopi memiliki jam kerja melebihi jam operasional yang ditetapkan. Hal tersebut tidak dihitung sebagai lembur dan dianggap sebagai kewajiban serta tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan kegiatan operasional kedai kopi, termasuk menyiapkan dan merapihkan kembali fasilitas-fasilitas yang digunakan selama jam operasional berlangsung. Berdasarkan pernyataan tersebut, karyawan Tjangkir Kopi, Kopi Suara Rakyat, Digerati House, Janjian Coffee, dan Kapasitas Coffee memperlakukan keadilan organisasi yang tidak sesuai dengan tenaga yang dikeluarkan dan kompensasi yang diterima.

Keadilan organisasi ini dilihat oleh karyawan berdasarkan apa yang karyawan tersebut peroleh dari suatu pekerjaan yang dilakukan lalu membandingkan hal tersebut dengan pekerjaan lain yang serupa. Jika karyawan tersebut mendapatkan hasil atau perolehan yang tidak sama (berdasarkan pengamatan yang dilakukan dengan pekerjaan yang serupa), maka karyawan tersebut merasakan adanya ketidakadilan organisasi dan cenderung menganggap bahwa dirinya dihargai terlalu rendah oleh organisasi (Basalamah, 2004 hlm.128). Menurut Sudiro (2018 hlm.34), keadilan dalam organisasi ini dibagi menjadi empat teori keadilan, yaitu keadilan distributif (adil dalam jumlah dan pemberian penghargaan yang dirasakan antara karyawan), keadilan organisasional (adil di dalam organisasi), keadilan prosedural (adil yang berkaitan dengan proses dalam menetapkan distribusi penghargaan di organisasi), dan keadilan interaksional (adil dalam memperlakukan karyawan sesuai dengan martabat, perhatian, dan rasa hormat terhadap seseorang). Peneliti melakukan wawancara dan observasi awal kepada 6 (enam) karyawan Tjangkir Kopi, 1 (satu) karyawan Kopi Suara Rakyat, 1 (satu) karyawan Digerati House, 1 (satu) karyawan Janjian Coffee, serta 1 (satu) karyawan Kapasitas Coffee dan peneliti menemukan hasil sementara bahwa setiap kedai kopi memiliki peraturan yang berbeda, terutama peraturan dalam jam operasional kedai kopi, jumlah karyawan yang dipekerjakan, dan sistem

kompensasi yang diberlakukan. Peraturan yang ditetapkan ini tidak memandang kontribusi lebih yang diberikan oleh karyawan terhadap keberhasilan organisasi sehingga sejumlah karyawan merasakan adanya ketidakadilan oleh organisasi. Sedangkan karyawan akan terus memerhatikan dan membandingkan apa yang diperolehnya dengan apa yang diberikannya untuk organisasi selama karyawan tersebut masih bekerja pada organisasi tersebut.

Keadilan organisasi biasanya berfokus pada gaji sebagai hasil yang diperoleh dari apa yang sudah diberikan untuk organisasi (Ivancevich *et al.*, 2007 hlm.160). Gaji termasuk ke dalam salah satu bagian dari kompensasi. Kompensasi lainnya dapat berupa upah, insentif, dan kesejahteraan karyawan. Pada dasarnya, kompensasi ini diberikan kepada karyawan sebagai tanda balas jasa atas jasa karyawan yang diberikan kepada organisasi (Priyono & Marnis, 2008). Sistem pemberian kompensasi yang ditemukan oleh peneliti di Tjankir Kopi, Kopi Suara Rakyat, Digerati House, Janjian Coffee, dan Kapasitas Coffee adalah dibayar per bulan dalam hitungan bayaran sesuai dengan jumlah hari karyawan tersebut bekerja dalam satu bulan atau disebut juga dengan sistem kompensasi berdasarkan waktu. Dalam arti, jika karyawan tersebut libur satu hari atau lebih dari satu hari dalam seminggu, maka hari libur tersebut tidak dihitung untuk dibayar. Pada keadaan tersebut timbul rasa ketidakadilan terhadap kebijakan yang ditetapkan oleh pemilik kedai kopi. Terlebih lagi diketahui oleh peneliti bahwa tidak ada perbedaan dalam jumlah gaji yang diberikan, khususnya bagi karyawan lama dan berkompetensi, gaji yang diberikan jumlahnya akan sama dengan semua karyawan yang dipekerjakan. Sedangkan menurut Martocchio (2017 hlm.3), kompensasi yang diberikan berdasarkan profesionalitas karyawan tersebut (senioritas pekerjaan, tingkat kinerja, keterampilan, serta pengetahuan) akan membantu organisasi dalam meningkatkan nilai investasi atau modal terhadap sumber daya manusianya.

Kesulitan dalam berkomunikasi antara karyawan dengan pemilik kedai kopi juga menjadi permasalahan dalam pembagian kompensasi. Hal tersebut dikarenakan adanya perbedaan gaya kepemimpinan di setiap pemilik kedai kopi. Menurut Sagala (2018 hlm.91), terdapat gaya kepemimpinan yang memanfaatkan kekuasaan jabatan, kemudian ada juga yang minim untuk ikut berpartisipasi dengan kegiatan operasional organisasi, dan yang terakhir terdapat gaya kepemimpinan

yang bersedia untuk bekerja sama dengan karyawannya. Peneliti menemukan keluhan dari karyawan mengenai kurangnya kedekatan antara pemilik kedai kopi dengan karyawan. Hal tersebut juga dikarenakan pemilik kedai kopi yang tidak begitu memerhatikan karyawan dan kondisi di lapangan mengenai kegiatan operasional. Pemilik kedai kopi menyerahkan semua tanggung jawab kepada karyawannya selama kegiatan operasional berlangsung. Jadi, karyawan cukup sulit untuk mengkomunikasikan berbagai hal dengan pemilik kedai kopi dikarenakan tidak memiliki komunikasi dua arah yang efektif. Kurangnya komunikasi tersebut menyebabkan karyawan tersebut sulit untuk mengutarakan pendapatnya mengenai kesejahteraan karyawan, kegiatan operasional, dan lain sebagainya mengenai kegiatan yang dilakukan di kedai kopi.

Penerapan yang dilakukan oleh pemilik kedai kopi dari salah satu gaya kepemimpinan tersebut sangat berpengaruh bagi keputusan karyawan dalam menentukan komitmennya terhadap organisasi. Jika karyawan sulit untuk menuntut akan haknya sebagai karyawan di kedai kopi tersebut, maka komitmen terhadap organisasinya pun akan turut goyah. Menurut Bukit *et al.* (2017 hlm.31), gaya kepemimpinan dari pemimpin organisasi menjadi salah satu variabel yang akan menentukan sikap dalam komitmen organisasi dari karyawannya. Komitmen organisasi mencakup tujuan organisasi, perasaan pekerja atas kontribusinya di dalam organisasi, dan perasaan pekerja atas loyalitas terhadap organisasi. Imbalan atau kompensasi pun menjadi salah satu faktor dalam meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Jadi, pemilik kedai kopi membutuhkan usaha lebih dalam memerhatikan karyawannya, terutama dari berbagai keadilan yang patut untuk diterima oleh karyawannya, untuk dapat menjaga komitmen karyawannya terhadap organisasi sehingga kegiatan operasional dapat tetap berjalan dengan baik dalam mencapai tujuan organisasi atau setiap kedai kopi.

Penelitian oleh Putra & Sudibya (2019) mengenai pengaruh keadilan organisasi terhadap komitmen organisasional memperoleh hasil positif dan signifikan. Hal ini membuktikan bahwa responden dari penelitian tersebut merasakan adanya keadilan yang diberikan oleh organisasi sehingga responden memberikan komitmen untuk jangka waktu yang lama kepada organisasi. Begitupun penelitian oleh Minibas-Poussard *et al.* (2017) yang membuktikan

keberadaan korelasi yang positif di antara keadilan organisasi (mencakup keadilan prosedural dan keadilan interaksional) dan komitmen organisasi.

Penelitian oleh Faisal & Dewi (2019) mengenai pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasional mendapatkan hasil positif dan signifikan. Pengukuran dalam kompensasi yang dilakukan pada penelitian tersebut menggunakan tiga indikator, yaitu gaji, tunjangan, dan bonus. Sedangkan penelitian oleh Muhamad *et al.* (2019) mendapatkan hasil yang membuktikan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Penelitian oleh Liana (2020) mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi memperoleh hasil positif dan signifikan. Dalam penelitian tersebut terbukti bahwa seorang pemimpin yang memiliki jiwa kepemimpinan, dapat menjadi panutan yang baik, serta menjadi figur, maka karyawan akan semakin betah untuk tetap tinggal di dalam organisasi tersebut serta karyawan merasa termotivasi untuk mempertanggungjawabkan pekerjaannya dengan baik. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Rukmana & Harini (2017) memperoleh hasil yang negatif mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan uraian di atas yang menggambarkan latar belakang dari penelitian ini, maka peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian terkait komitmen organisasi karyawan kedai kopi di Kota Bekasi yang akan ditulis dengan judul: **“Pengaruh Keadilan Organisasi, Kompensasi, dan Gaya Kepemimpinan Pemilik Kedai Kopi Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Karyawan Kedai Kopi Di Kota Bekasi)”**.

I.2 Perumusan Masalah

Penelitian ini terfokus menjadi :

1. Apakah keadilan organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan kedai kopi di Kota Bekasi?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan kedai kopi di Kota Bekasi?
3. Apakah gaya kepemimpinan pemilik kedai kopi terhadap komitmen organisasi karyawan kedai kopi di Kota Bekasi?

Martina Fauziyah, 2022

**PENGARUH KEADILAN ORGANISASI, KOMPENSASI, DAN GAYA KEPEMIMPINAN
PEMILIK KEDAI KOPI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI (STUDI PADA
KARYAWAN KEDAI KOPI DI KOTA BEKASI)**

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Manajemen

[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id]

4. Apakah terdapat pengaruh keadilan organisasi, kompensasi, dan gaya kepemimpinan pemilik kedai kopi secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi karyawan kedai kopi di Kota Bekasi?

I.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan membuktikan apakah keadilan organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan kedai kopi di Kota Bekasi.
2. Untuk mengetahui dan membuktikan apakah kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan kedai kopi di Kota Bekasi.
3. Untuk mengetahui dan membuktikan apakah gaya kepemimpinan pemilik kedai kopi berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan kedai kopi di Kota Bekasi.
4. Untuk mengetahui dan membuktikan apakah terdapat pengaruh keadilan organisasi, kompensasi, dan gaya kepemimpinan pemilik kedai kopi secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi karyawan kedai kopi di Kota Bekasi.

I.4 Manfaat Hasil Penelitian

Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat seperti :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan menjadi salah satu referensi bagi lembaga ataupun calon peneliti yang lain di kemudian hari. Khususnya bagi calon peneliti yang akan meneliti komitmen organisasi ataupun komitmen organisasi karyawan kedai kopi yang dipengaruhi oleh keadilan organisasi, kompensasi, dan gaya kepemimpinan pemilik kedai kopi.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat dan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan pemilik kedai kopi di Kota Bekasi untuk lebih memahami karyawannya baik dari segi keadilan organisasi, kompensasi, gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasi.