

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Faktor manusia merupakan masalah utama pada setiap kegiatan dalam Pemerintahan atau organisasi. Pegawai adalah pelaku aktif dan memiliki antusias dalam setiap aktivitas organisasi, melakukan pekerjaan dengan efisien, dengan adanya kompetisi global, kemajuan teknologi, dan berubahnya sifat pekerjaan, organisasi dituntut untuk dapat mempertahankan pegawai agar tujuan yang ingin dicapai tidak terhambat (Dessler, 2015).

Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, organisasi dan pemerintahan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun pegawai pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan dari Pemerintah dan organisasi. Menurut Lotfi dan Pour (2013), Sumber daya manusia merupakan bagian paling penting dari setiap organisasi dan jika bagian ini lebih berkualitas, probabilitas keberhasilan, kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi akan meningkat. Organisasi harus berupaya untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia, karena tindakan ini bermanfaat bagi organisasi dan pegawai.

Fokus yang dipelajari dalam manajemen sumber daya manusia adalah masalah yang terkait dengan tenaga kerja. Mempelajari perilaku pegawai dalam organisasi merupakan hal yang sangat penting karena membina dan

mempertahankan pegawai terutama pegawai yang potensial bukanlah hal yang mudah. Salah satu strategi perusahaan guna mempertahankan pegawainya adalah dengan terus meningkatkan komitmen pegawai pada organisasi.

Menurut Lotfi dan Pour (2013) pegawai setia, puas, konsisten dengan tujuan organisasi, cenderung untuk dipertahankan keberadaannya oleh organisasi, agar menjadi faktor penting dalam efektivitas pencapaian tujuan organisasi. Pegawai dengan komitmen yang tinggi tersebut dalam organisasi memiliki kinerja yang lebih tinggi dan tingkat yang rendah pada ketidakhadiran, keterlambatan dan memiliki citra organisasi yang ditampilkan sesuai. Sebaliknya, pegawai dengan komitmen organisasi yang lebih rendah, cenderung untuk meninggalkan organisasi.

Menurut Robbins dan Judge (2008) komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi mencerminkan suatu bentuk identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang diekspresikan oleh pegawai terhadap organisasi (Gibson, 2009).

Konsep komitmen organisasi mengandung tiga konstruksi yaitu komitmen efektif (*Affective commitment*), komitmen normatif (*Normative Commitment*) dan komitmen berkelanjutan (*Continuance Commitment*) (Allen dan Meyer, 1996). Komitmen efektif yaitu komitmen sebagai keterikatan efektif atau psikologis karyawan terhadap pekerjaannya. Komitmen efektif berkaitan erat dengan keterikatan emosional, pengenalan, dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaannya sebagai suatu yang menyenangkan dan membuatnya nyaman untuk menjadi anggota organisasi.

Komitmen normative yaitu komitmen sebagai kewajiban untuk bertahan dalam pekerjaan. Komitmen ini menyebabkan karyawan bertahan pada suatu pekerjaan karena wajib melakukannya. Komitmen berkelanjutan yaitu mengarah pada perhitungan untung rugi dalam diri karyawan sehubungan dengan keinginannya untuk tetap bertahan atau meninggalkan organisasi.

Komitmen organisasi sangat penting untuk ditingkatkan dalam suatu organisasi. Karena tak dapat dipungkiri, jalannya sebuah organisasi adalah karena keterlibatan sumber daya manusia, maka harus dipertahankan dan khususnya sumber daya manusia berkualitas. Organisasi perlu melakukan identifikasi terkait hal-hal yang mempengaruhi komitmen organisasi agar komitmen organisasi tertanam di tiap-tiap individu, karena ketika seorang pegawai memiliki komitmen organisasi yang tinggi, maka hal tersebut akan mempengaruhi produktivitas kerja dan selanjutnya akan berdampak baik pada produktivitas organisasi.

Penelitian tentang komitmen organisasi telah banyak dilakukan oleh para peneliti terdahulu. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dapat disampaikan variabel – variabel yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Menurut Crow dkk (2012) beberapa faktor yang dapat mendorong komitmen organisasi pegawai adalah keadilan organisasi dan kepuasan kerja. Variabel lain yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah kepercayaan organisasi (Chen dkk, 2015).

Kepuasan kerja adalah keadaan emosi seseorang atau emosi yang positif yang berasal dari penilaian karyawan atas pekerjaan dan pengalamannya (Luthans, 2012). Kepuasan kerja merupakan konsep yang penting bagi organisasi. Kepuasan kerja mencerminkan adanya rasa positif atau kepuasan maupun ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaannya,

yang akan mempengaruhi tingkat komitmen organisasi. Peran kepuasan kerja tersebut misalnya seperti, puas bila diperlakukan dan menerima balas jasa yang adil, puas dengan perlakuan organisasi yang nyaman, dan puas dengan promosi yang diberikan. Keadilan organisasi dan kepercayaan organisasi yang dirasakan pegawai akan menciptakan perasaan positif dalam melakukan pekerjaan, yang pada akhirnya hal tersebut membuat pegawai puas akan pekerjaannya. Kepuasan kerja yang dirasakan pegawai akan mampu mendorong pegawai untuk lebih berkomitmen pada organisasinya, karena ketika pegawai merasa lebih dihargai dan diberi kesejahteraan mereka akan lebih nyaman untuk terus bertahan di suatu perusahaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa, kepuasan kerja mampu mengarahkan keadilan organisasi dan kepercayaan organisasi menjadi suatu bentuk komitmen organisasi. Sehingga, kepuasan kerja merupakan suatu variabel yang dapat memediasi hubungan keadilan organisasional, kepercayaan organisasi dan komitmen organisasi.

Keadilan adalah elemen kunci dalam hidup dan mempertahankan pengembangan organisasi dan pegawai (Lotfi dan Pour, 2013). Ketidakadilan memiliki efek merugikan pegawai, sehingga pegawai merasa tidak puas pada organisasi dan berdampak pada hilangnya komitmen organisasi. Menurut (Robbins dan Judge, 2008) keadilan organisasi didefinisikan sebagai persepsi keseluruhan dari apa yang adil di tempat kerja. Pegawai menganggap adil organisasi mereka ketika yakin bahwa hasil-hasil yang mereka terima, cara diterimanya hasil-hasil tersebut, adalah adil. Demirel dan Yücel (2013) menemukan hasil penelitian bahwa keadilan organisasi memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Komitmen organisasi juga dipengaruhi oleh kepercayaan organisasi. Cook and wall (1980) mendefinisikan kepercayaan organisasi sebagai sejauh mana seseorang mau menganggap niat baik, dan memiliki kepercayaan pada kata-kata dan tindakan orang lain. Kepercayaan memiliki dampak signifikan pada faktor organisasi penting seperti kohesi kelompok (Podsakoff, MacKenzie & Bommer, 1996), persepsi keadilan yang dirasakan (Korsgaard, Schweiger & Sapienza, 1995), perilaku kewarganegaraan organisasi (McAllister, 1993), kepuasan kerja (Cook & Wall, 1980; Driscoll, 1978; Podsakoff dkk., (1996), dan efektivitas organisasi (Daley, 1991; Mishra & Morrissey, 1990). Ketidakpercayaan terjadi ketika informasi ditahan, sumber daya dialokasikan secara tidak konsisten, dan ketika karyawan tidak memiliki dukungan dari manajemen.

Tanpa kepercayaan, orang tidak bisa atau tidak mau bekerja sama kecuali di bawah kondisi kontrol yang ketat (Whitney, 1994). Ironisnya, pada saat kepercayaan sangat dibutuhkan untuk transformasi organisasi yang sukses, perubahan yang dihasilkan dari restrukturisasi telah mengurangi kepercayaan dalam lingkungan kerja. Keadaan ini memiliki implikasi serius bagi kinerja organisasi (Ouchi, 1981).

Menurut Tzafrir dkk (2005), kepercayaan adalah kemauan untuk menginvestasikan sumber daya seseorang dalam hubungan yang dihasilkan dari ekspektasi positif sebagai konsekuensi dari interaksi sebelumnya.. Kepercayaan yang tinggi terhadap organisasi juga merangsang pembentukan komitmen organisasi, yang dapat berhubungan dengan rasa bangga telah bekerja pada organisasi tersebut (Dirks, Ferrin, 2002). Penelitian terdahulu telah membuktikan bahwa kepercayaan organisasi dapat mempengaruhi komitmen organisasi (Chen dkk, 2015).

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, selanjutnya disebut Dinas PMD, merupakan salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah yang ada di Kabupaten Dharmasraya. Dinas PMD merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan bidang Pemberdayaan Masyarakat dan Desa. Dinas PMD mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah di bidang Pemberdayaan Masyarakat dan Desa.

Hasil pra survey serta observasi lapangan ditemukan sebagian ASN pada Dinas PMD belum menunjukkan komitmen organisasi yang tinggi, keadaan ini dilihat dari temuan beberapa ASN seakan tidak peduli dengan permasalahan yang ada di kantor, tidak adanya rasa keterikatan secara emosional dengan organisasi, kurangnya rasa memiliki terhadap organisasi yang terlihat dari tidak peduli dengan kebersihan, keteraturan, kenyamanan dan keamanan lingkup kerja sendiri maupun sekeliling organisasi. Hal ini juga dipertegas dengan beberapa ASN yang menyatakan bahwa Dinas PMD hanya merupakan tempat persinggahan sementara sambil menunggu penempatan selanjutnya di dinas lain.

Permasalahan tersebut membuat Komitmen Organisasi pada Dinas PMD menjadi sangat rendah. Persoalan tersebut dapat dilihat dari hasil survey awal yang dilakukan pada bulan Desember 2019 terhadap 20 orang responden di Dinas PMD menggunakan 24 item pernyataan (Meyer dan Allen, 1991), rata-rata Komitmen Organisasi ASN Dinas PMD masih dalam taraf sangat rendah dengan capaian 40% seperti yang bisa dilihat pada tabel 1.1 di bawah ini :

Tabel 1.1
Hasil Pra-Survey Komitmen Organisasi

NO	ITEM PERNYATAAN	YA		TIDAK	
		Responden (orang)	%	Responden (orang)	%
A	Affective commitment				
1	Saya sangat senang menghabiskan sisa karir saya bersama dinas PMD	6	30,0	14	70,0
2	Saya senang berdiskusi tentang organisasi saya dengan orang-orang di luar dinas PMD	8	40,0	12	60,0
3	Saya benar-benar merasa seolah-olah masalah PMD adalah masalah saya sendiri	7	35,0	13	65,0
4	Saya tidak mudah terikat dengan dinas/OPD lain seperti di dinas PMD	7	35,0	13	65,0
5	Saya merasa seperti “bagian dari keluarga” di dinas PMD	8	40,0	12	60,0
6	Saya merasa terikat secara emosional dengan dinas PMD	10	50,0	10	50,0
7	Dinas PMD memiliki banyak arti pribadi bagi saya	6	30,0	14	70,0
8	Saya mempunyai rasa memiliki yang kuat pada dinas PMD	8	40,0	12	60,0
	Rata-rata persentase indikator Affective Commitment		37,5		62,5
B	Continuance Commitment				
1	Saya takut apa yang akan terjadi jika saya berhenti dari pekerjaan saya di dinas PMD sekarang	14	70,0	6	30,0
2	Sangat sulit bagi saya untuk meninggalkan dinas PMD saat ini, bahkan jika saya menginginkannya	8	40,0	12	60,0
3	Terlalu banyak dalam hidup saya akan terganggu jika saya memutuskan untuk meninggalkan PMD saat ini	8	40,0	12	60,0
4	Akan terlalu merugikan bagi saya untuk meninggalkan dinas PMD saat ini	10	50,0	10	50,0
5	Saat ini bekerja di dinas PMD adalah sebuah kebutuhan dalam memenuhi keinginan	13	65,0	7	35,0
6	Saya merasa bahwa saya memiliki sedikit pilihan untuk mempertimbangkan meninggalkan PMD	9	45,0	11	55,0
7	Salah satu konsekuensi serius meninggalkan dinas PMD adalah kelangkaan alternatif tempat kerja yang tersedia	8	40,0	12	60,0
8	Salah satu alasan utama saya terus bekerja untuk dinas PMD ini adalah akan membutuhkan pengorbanan pribadi yang cukup besar dan organisasi lain mungkin tidak cocok dengan manfaat yang saya miliki di sini	6	30,0	14	70,0
	Rata-rata persentase indikator Continuance Commitment		47,5		52,5
C	Normative Commitment				
1	Saya pikir terlalu sering pegawai berpindah antar Dinas/OPD	10	50,0	10	50,0
2	Saya percaya bahwa seseorang harus selalu setia kepada dinas PMD	7	35,0	13	65,0
3	Melompat dari organisasi ke organisasi tidak terlihat etis bagi saya	6	30,0	14	70,0
4	Salah satu alasan utama saya terus bekerja di dinas ini adalah Saya percaya kesetiaan itu penting dan rasa kewajiban moral bagi saya	8	40,0	12	60,0
5	Jika saya mendapat tawaran lain untuk pekerjaan yang lebih baik di tempat lain, saya tidak akan merasa bahwa itu sebagai alasan benar untuk meninggalkan dinas PMD	6	30,0	14	70,0
6	Saya diajarkan untuk percaya pada nilai dari setia kepada satu organisasi	8	40,0	12	60,0
7	Hal yang lebih baik adalah ketika orang-orang tinggal di satu organisasi untuk sebagian besar karir mereka	7	35,0	13	65,0
8	Saya berpikir bahwa menjadi bagian dari dinas PMD masuk akal lagi.	6	30,0	14	70,0
	Rata-rata persentase indikator Normative Commitment		36,3		63,7
	Rata-rata Persentase Komitmen Organisasi		40,4		59,6

Sumber: Meyer dkk. (1993)

Dari tabel 1.1 di atas terlihat hasil pra survey komitmen organisasi dengan rata rata persentase yang menjawab Ya sebesar 40,4% dan yang menjawab Tidak dengan rata-rata persentase sebesar 59,6%.

Sementara jika dilihat dari hasil pra survey masing masing indikator seperti komitmen afektif yang berkaitan dengan sejauh mana seorang karyawan ingin tetap dengan organisasi, peduli tentang organisasi, dan bersedia untuk mengerahkan usaha atas namanya, responden yang menjawab Ya mendapat nilai rata-rata persentase sebesar 37,5% dan selebihnya yang menjawab Tidak mendapat rata-rata persentase sebesar 62,5%.

Pada indikator komitmen berkelanjutan yang bermakna seseorang berkomitmen pada organisasi karena kesulitan dalam mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari organisasi tempat ia berkarir, responden yang menjawab Ya mendapat nilai rata-rata persentase sebesar 47,5% dan selebihnya yang menjawab Tidak mendapat rata-rata persentase sebesar 52,5%.

Selanjutnya pada indikator komitmen normatif adalah sejauh mana seorang pegawai merasa wajib untuk organisasi dan sebagai akibat dari kewajiban ini harus tetap dengan organisasi, responden yang menjawab Ya mendapat nilai rata-rata persentase sebesar 36,3% dan selebihnya yang menjawab Tidak mendapat rata-rata persentase sebesar 63,7%.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa tingkat komitmen organisasi pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Dharmasraya masih termasuk dalam kategori sangat rendah.

Penelitian tentang pengaruh keadilan organisasi dan kepercayaan organisasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi telah banyak dilakukan. Penelitian terdahulu mengenai pengaruh keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi dilakukan oleh Rahman dkk, (2016) menunjukkan bahwa keadilan organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian tersebut juga didukung oleh penelitian oleh Demirel dan Yucel (2013), Murtaza (2011), Colquitt (2001); Cohen-Charash and Spector (2001); Nowakowski and Conlon (2005); Palaiologos dkk. (2011). Semakin tinggi keadilan yang dirasakan karyawan dari organisasinya, maka secara langsung akan semakin tinggi juga komitmen yang mereka tunjukkan.

Kepercayaan yang tinggi terhadap organisasi juga merangsang pembentukan komitmen karyawan pada organisasi (Dirks, Ferrin, 2002). Nicholson & Johns (1985), meneliti bahwa pekerja dengan tingkat kepercayaan yang tinggi dalam organisasi memiliki etika kerja yang lebih baik dan komitmen organisasi yang kuat. Sebaliknya, pekerja dengan tingkat kepercayaan yang rendah di organisasi mereka kurang berpartisipasi dalam urusan organisasi dan memiliki komitmen yang lemah. Hasil penelitian lain yang menunjukkan bahwa kepercayaan organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi antara lain oleh Chen dkk (2015), Dai dkk (2013), Lewicka (2015), Tan and Tan (2000); Sousa-Lima dkk.,(2013). Semakin tinggi kepercayaan pegawai maka secara langsung akan semakin tinggi juga komitmen organisasi.

Teori Keadilan yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat tercipta dalam diri seseorang, apabila seseorang merasakan adanya keadilan pada hal yang dilakukan dan diterima oleh orang tersebut (Rivai dan Veithzal, 2011). Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Suliman (2007), Budi dan Yasri (2019), Elanain. (2010) dan (Fernandes dan Awamleh, 2006). Semakin tinggi keadilan yang dirasakan karyawan dari organisasinya, maka secara langsung akan semakin tinggi juga kepuasan kerja yang mereka tunjukkan.

Karyawan yang memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi pada organisasi menunjukkan kepuasan kerjanya pada organisasi. (Cropanzano, Mitchell, 2005). Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa kepercayaan dapat mempengaruhi kepuasan kerja Elisabeth (2012). (Cropanzano dan Mitchell, 2005).

Kepuasan kerja dapat mempengaruhi komitmen organisasi secara positif dan signifikan (Chen, 2007). Hasil penelitian tersebut juga didukung oleh penelitian Ineson dkk., (2013); Bhuian and Abdul-Muhmin, (1997); Groot and Brink, (1999); Locke, (1976); Mumford, (1991); Yousef, (2002); Wu and Norman, (2006); Benkhoff, (1997). Semakin tinggi kepuasan kerja maka secara langsung akan semakin tinggi juga komitmen organisasi.

Kepuasan kerja akan mampu memediasi keadilan organisasi dan komitmen organisasi. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian Crow, chang dan Jae (2012), Elanain, Hossam M. Abu (2010), Porter dkk, (1974); Tett dan Meyer 1993), Rejeki dan Wulansari (2015). Semakin tinggi

keadilan organisasi yang dirasakan oleh pegawai, akan meningkatkan kepuasan kerja mereka, yang pada akhirnya kepuasan kerja tersebut mendorong karyawan untuk lebih berkomitmen.

Faktor penting yang perlu dilakukan untuk meningkatkan komitmen organisasi adalah dengan memperbaiki kepercayaan organisasi. Kecenderungan untuk percaya pada organisasi adalah fitur yang signifikan memfasilitasi komitmen karyawan pada organisasi (Chen, dkk., 2015).

Berpedoman kepada hasil penelitian terdahulu maka dapat penulis sampaikan gap dalam penelitian dimana komitmen organisasi dipengaruhi oleh kepuasan kerja, keadilan organisasi dan kepercayaan. Dengan demikian, penulis menemukan sangat terbatasnya penelitian terdahulu yang melakukan penelitian secara komprehensif dimana kepuasan kerja berperan sebagai variabel intervening antara variabel keadilan organisasi dan kepercayaan. Penulis juga menemukan terbatasnya penelitian variabel tersebut pada organisasi pemerintahan dimana penelitian terdahulu banyak meneliti pada sektor swasta.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena di atas, maka dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Keadilan Organisasi dan Kepercayaan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Dharmasraya).

1.2. Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang masalah maka diajukan sejumlah perumusan masalah yang akan dibuktikan sebagai berikut :

1. Apakah keadilan organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi?
2. Apakah kepercayaan organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi?
3. Apakah keadilan organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
4. Apakah kepercayaan organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi?
6. Apakah kepuasan kerja memediasi hubungan antara keadilan organisasi dan komitmen organisasi?
7. Apakah kepuasan kerja memediasi hubungan antara kepercayaan organisasi dan komitmen organisasi?

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang dan perumusan masalah maka tujuan dilaksanakan penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepercayaan organisasi terhadap komitmen organisasi.
3. Untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepercayaan organisasi terhadap kepuasan kerja.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

6. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja sebagai variabel mediasi antara keadilan organisasi dan komitmen organisasi.
7. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja sebagai variabel mediasi antara kepercayaan organisasi dan komitmen organisasi.

1.4. Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam perkembangan ilmu pengetahuan dapat memperkuat teori pertukaran sosial sebagai dasar pemahaman hubungan antara keadilan organisasi, kepercayaan organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Penelitian ini juga diharapkan mampu untuk menunjukkan bagaimana perkembangan komitmen organisasi dalam organisasi yang bergerak pada sektor publik atau pemerintah.

Bagi para pembaca, penelitian ini diharapkan dapat menerangkan dan menambah wawasan pembaca terhadap pengaruh keadilan organisasi, kepercayaan organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi serta dapat menambah penelitian terkait peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh keadilan organisasi dan kepercayaan organisasi terhadap komitmen organisasi.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat terhadap Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Dharmasraya dalam hal pengambilan keputusan dan kebijakan. Selain itu, diharapkan Dinas

Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Dharmasraya dapat mencari cara dalam meningkatkan tingkat komitmen organisasi yang berdampak pada peningkatan kinerja atau efektifitas organisasi.

BAB II

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

1.1. Kajian Literatur

1.1.1. Teori Pertukaran Sosial

Sebelum membahas lebih jauh mengenai komitmen organisasi, keadilan organisasi, kepercayaan organisasi dan kepuasan kerja, maka akan diterangkan terlebih dahulu teori pertukaran sosial sebagai dasar untuk memahami hubungan antar variabel yang diteliti.

Akar teori pertukaran sosial berasal dari sejumlah disiplin ilmu sosial. Blau (1964) mengemukakan *social exchange* sebagai pandangan karyawan ketika mereka diperlakukan baik oleh organisasi maka akan memberikan balasan berupa perilaku-perilaku yang bersifat positif. Selain itu, teori pertukaran merupakan teori yang berkaitan dengan tindakan sosial yang saling memberi atau menukar objek-objek yang mengandung nilai-nilai antar-individu berdasarkan tatanan sosial tertentu (Wirawan, 2012).

Menurut Wirawan (2012), teori pertukaran modern sangat dipengaruhi oleh psikologi eksperimental. Teori pertukaran sosial mempunyai tujuan untuk mendapatkan suatu perangkat prinsip dasar yang bisa ditarik dari alur pemikiran yang konsisten dan saling melengkapi antara individualisme, ekonomi, psikologi eksperimental dan filsafat hedonisma. Selain itu, untuk membina suatu penjelasan umum yang koheren tentang tatanan sosial.