

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Topik utama dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) yang harus mendapat perhatian adalah prestasi kerja. Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam terwujudnya suatu organisasi yang merupakan modal penting bagi pembangunan. Penguatan SDM yang unggul berkorelasi dengan peningkatan produktivitas kerja. Menyikapi hal tersebut, SDM harus lebih mumpuni, kompeten, dan beretika agar mampu beradaptasi memasuki era modern ini.

Prestasi kerja merupakan faktor penting yang memberikan kontribusi bagi keberhasilan organisasi. Karyawan sebagai bagian organisasi memegang peranan penting dalam perusahaan. Sesuai dengan fungsi utamanya sebagai pelaksana utama dalam perusahaan, karyawan dituntut untuk memiliki kinerja yang tinggi. Kinerja adalah perilaku karyawan dalam bekerja yang menghasilkan output sesuai keinginan organisasi berdasarkan kualitas, kuantitas, dan waktu kerja (Na-Nan, 2018). Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi, taat hukum, mengikuti moral dan etika (Barasa, 2018). Kemampuan individu seperti komunikasi terbuka, kejujuran, etos kerja, berbagi informasi, menghargai perbedaan, dan cara menyelesaikan konflik dapat menghambat kepentingan pribadi untuk kepentingan bersama (Susmiati, 2015).

Studi sebelumnya tentang kinerja menunjukkan bahwa komitmen afektif merupakan faktor yang memiliki pengaruh signifikan terhadap munculnya prestasi kerja karyawan dalam organisasi (Lee dan Ravichandran, 2019; Ribeiro et al., 2018; Scoemmel dan Jonsson, 2014). Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan menunjukkan loyalitas yang lebih dan keinginan yang kuat untuk terus bekerja dengan organisasi (Allen dan Meyer, 1990). Komitmen pada organisasi dapat menjelaskan lebih dari sekedar keanggotaan formal karena ada upaya untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Komitmen organisasi mencakup tiga bentuk: komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan (Allen dan Meyer, 1990). Penelitian ini mengambil proksi dari komitmen afektif karena istilah komitmen ini didasarkan terhadap pendekatan psikologis dan emosional (Hidayat dan Tjahjono, 2014), sehingga dapat berperan penting dalam menjelaskan prestasi kerja karyawan.

Prestasi kerja juga ditemukan dipengaruhi oleh keadilan prosedural. Keadilan prosedural merupakan bagian dari keadilan organisasi, meliputi tiga bentuk keadilan yaitu: keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional (Koopman, 2003). Penelitian ini mengambil proksi keadilan prosedural karena keadilan prosedural lebih kuat menjelaskan output organisasi berupa sikap individu terhadap organisasi (Tjahjono, 2019). Keadilan prosedural dalam penelitian ini berfokus pada keadilan mengenai kebijakan dan prosedur yang diambil pimpinan dalam penilaian prestasi kerja. Penilaian karyawan tentang keadilan tidak hanya dipengaruhi oleh apa yang mereka terima sebagai hasil dari keputusan individu tetapi juga pada proses keputusan yang dibuat. Penelitian yang dilakukan oleh Arab dan Atan (2018); Shan dkk. (2015); dan Suliman dan Kathairi (2012) menunjukkan bahwa keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Ketika karyawan

diperlakukan secara adil, maka akan menimbulkan sikap menghargai keputusan yang telah dibuat sehingga akan berdampak pada prestasi kerja. Keadilan prosedural dapat dirasakan oleh karyawan ketika karyawan memiliki kesempatan untuk berpendapat dan mempertimbangkan usulannya oleh pimpinan organisasi dalam menentukan keputusan yang diambil. Penelitian oleh Luo et al. (2017); Tjahjono dkk. (2015); dan Tjahjono dkk. (2019) menunjukkan bahwa keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap komitmen afektif. Jika ketidakadilan terjadi dapat menimbulkan kekecewaan, perilaku negatif, dan dapat mengakibatkan penurunan komitmen terhadap organisasi (Dewa dan Salendu, 2018).

Berdasarkan beberapa literatur tersebut telah dijelaskan tentang pengaruh dan pentingnya peningkatan prestasi kerja melalui keadilan prosedural, dan komitmen afektif dalam organisasi. Namun, beberapa penelitian tidak mendukung efek positif ini (Yih dan Htaik, 2011; Kambu et al., 2011; Iqbal et al., 2017; Kalay, 2016; dan Hanifah, 2016). Masih terdapat permasalahan perbedaan hasil penelitian atau research gap. Maksud dan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pola hubungan antara keadilan prosedural, komitmen afektif, dan prestasi kerja yang lebih komprehensif dalam model penelitian terpadu. Penelitian ini dilakukan di Daerah Istimewa Yogyakarta dengan mengambil subjek penelitian karyawan Barbershop Yogyakarta. Kinerja yang tinggi sangat dibutuhkan oleh instansi tersebut karena tuntutan pengguna data menginginkan data yang lebih cepat, lebih murah, lebih mudah, dan lebih baik. Selain itu, kinerja tinggi diperlukan untuk mewujudkan Indonesia yang maju dengan sumber daya manusia yang unggul dan data yang berkualitas. Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dalam dunia kerja dengan judul

“PERAN MEDIASI KOMITMEN AFFECTIVE TERHADAP KEADILAN PROSEDURAL TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN”

B. Rumusan Masalah

1. Apakah keadilan prosedural berpengaruh terhadap komitmen afektif?
2. Apakah keadilan prosedural berpengaruh terhadap prestasi kerja?
3. Apakah komitmen afektif memediasi keadilan prosedural dan prestasi kerja?
4. Apakah komitmen afektif berpengaruh terhadap prestasi kerja?

C. Batasan Masalah

Saya membatasi masalah pada penelitian ini, yaitu yang diteliti hanya tentang menganalisis peran mediasi komitmen afektif terhadap keadilan prosedural terhadap prestasi kerja di Barbershop Yogyakarta.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Menguji pengaruh keadilan prosedural terhadap komitmen afektif.
2. Menguji pengaruh keadilan prosedural terhadap prestasi kerja.
3. Menguji mediasi komitmen afektif terhadap keadilan prosedural dan prestasi tasi kerja.
4. Menguji pengaruh komitmen afektif terhadap prestasi kerja.

E. Manfaat Penelitian

Dapat berguna dalam bidang teoritis terutama dalam ilmu manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan studi peningkatan prestasi kinerja. Dan dapat bermanfaat untuk pihak-pihak yang berkaitan, khususnya untuk kepentingan universitas-universitas di Yogyakarta, tentang studi peningkatan prestasi kerja kinerja.

Sekaligus dapat bermanfaat dalam hal penerapan teori yang dipelajari dalam kurikulum tentang keadaan sesungguhnya di lapangan.