

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Seiring perkembangan zaman, saat ini banyak perusahaan yang bersaing dalam mengoptimalkan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia menjadi aset yang paling dinamis untuk mendukung pertumbuhan serta perkembangan perusahaan untuk kedepannya. Sumber daya manusia juga menjadi modal utama yang paling berguna yang dikemudian hari akan memberi umpan balik yang terbaik bagi perusahaan.

Keberhasilan sebuah perusahaan terletak pada bagaimana perusahaan memperhatikan kinerja karyawan. Menurut Sihalohe & Siregar (2019) kinerja adalah segala sesuatu capaian karyawan dalam memberikan seluruh kemampuannya untuk memperoleh hasil yang sebaik-baiknya dengan mempertimbangkan kuantitas dan kualitas sehingga diperoleh efektivitas dan efisiensi dalam semua kegiatan dan dapat mendorong berkembangnya suatu perusahaan kearah yang lebih maju. Untuk itu perusahaan harus selalu mengevaluasi kinerja karyawan secara berkala agar mengetahui apakah kinerja karyawan menurun atau meningkat.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu keadilan organisasi (Manihuruk, 2023). Menurut Defrionaldo dan Rivai (2019) keadilan organisasi merupakan persepsi individu terhadap perlakuan yang diterimanya di tempat kerja, yang nantinya akan mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan, yang kemudian akan mempengaruhi keberhasilan

organisasi. Perilaku secara adil yang diterima karyawan perlu dilakukan oleh sebuah organisasi. Hal tersebut karena agar tidak terjadi sebuah perbedaan antar anggota organisasi dalam hal jabatan atau perkembangan karir, prosedur yang ditetapkan atasan untuk mengevaluasi karyawan, dan gaji sehingga karyawan dalam bekerja pada sebuah organisasi akan meningkat kinerjanya akibat dari perlakuan yang diterima secara adil. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh Widyanti, Irhamni, Silvia, dan Basuki (2020); Faeq dan Ismael (2022); Karlinda, Nadilla, dan Sopali (2022), menyatakan bahwa keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sebaliknya, jika karyawan dalam sebuah perusahaan diperlakukan secara tidak adil dalam jenjang karirnya, gaji yang diperoleh tidak sesuai dengan apa yang sudah ditentukan oleh organisasi, dan atasan dalam mengevaluasi kinerja karyawan tidak sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan. Hal tersebut akan menurunkan kinerja karyawan karena karyawan merasa usahanya dalam mendapatkan hak yang sesuai dengan ketentuan perusahaan selama ini tidak didapatkan secara adil.

Namun, penelitian yang dilakukan oleh Haryono, Ambarwati, dan Saad (2019) menunjukkan hal berbeda karena keadilan organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian masih ada gap hasil-hasil penelitian sebelumnya yang dapat menjadi alasan untuk dilakukan penelitian lebih lanjut.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja yaitu iklim organisasi (Jannah, Nellitawati, Ermita, & Santoso, 2022). Menurut Aqsariyanti, Sjahrudin, dan Razak (2019) iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi dan mempengaruhi perilaku mereka serta dapat dilukiskan dalam satu set karakteristik atau sifat organisasi. Iklim organisasi dipengaruhi oleh interaksi antar individu dalam organisasi. Interaksi tersebut merupakan hubungan antara pimpinan dengan bawahan dan antar sesama bawahan, yang mana setiap orang menginginkan rasa aman, nyaman, dan menyenangkan di tempat kerja.

Iklim organisasi yang sehat akan membuat karyawan bekerja dengan baik, sehingga kinerja karyawan juga akan meningkat. Namun, sebaliknya jika iklim organisasi tidak sehat dan membuat karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja akan menurunkan kualitas kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja (Sutrisno, Herdiyanti, Asir, Yusuf, & Ardianto, 2022). Menurut Nasution, Sudiarti, dan Harahap (2019) kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Kepuasan kerja berpengaruh kepada kinerja karena berkaitan emosional karyawan yang akan berdampak pada hasil kerja karyawan. Jika karyawan merasa senang dan puas akan keinginan yang dicapai dalam bekerja, maka kinerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya jika karyawan merasa

tidak puas dan tidak senang dengan keinginan yang dicapai dalam bekerja, maka kinerja karyawan akan menurun.

Kepuasan kerja ini terjadi ketika karyawan dalam sebuah organisasi mendapatkan perilaku secara adil dan dihargai keberadaannya, sehingga karyawan merasa puas dengan diterimanya keberadaan karyawan di organisasi dengan sikap dan perilaku yang adil. Keadaan yang nyaman di organisasi membuat karyawan merasa puas dan senang saat bekerja. Hal ini karena karyawan bebas untuk melakukan berbagai aktivitas tanpa memikirkan rasa takut. Untuk itu, iklim organisasi yang baik akan membuat karyawan merasa puas dalam bekerja.

Karyawan yang mempersepsikan bahwa diperlakukan secara adil oleh organisasi, maka karyawan akan menunjukkan timbal balik dengan sikap positif terhadap pekerjaannya (Rato & Leda, 2020). Karyawan yang puas dengan hasil yang diperoleh dari organisasi akan memberikan timbal balik yang lebih dari apa yang karyawan harapkan dan terus memperbaiki kinerjanya (Hisan, Zikriani, & Hamid, 2021). Dengan demikian, kepuasan kerja menjadi mediator antara keadilan organisasi dan kinerja.

Untuk meningkatkan kepuasan kerja diperlukan adanya iklim organisasi (Pahlawan & Onsardi, 2020). Iklim organisasi yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan yang dirasakan oleh karyawan ini akan berpengaruh terhadap hasil yang diperoleh dari hasil kerja karyawan (Susanto, 2019). Dengan demikian, kepuasan kerja menjadi mediator antara iklim organisasi dan kinerja.

Berdasarkan uraian diatas yang diperkuat oleh penelitian terdahulu, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KEADILAN ORGANISASI DAN IKLIM KERJA TERHADAP KINERJA DENGAN MEDIASI KEPUASAN KERJA”**.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang diatas, penelit mengidentifikasi permasalahan dalam riset yang peneliti identifikasi adalah apakah keadilan organisasi dan iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Berdasarkan permasalahan tersebut, rumusan pertanyaan penelitian dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Apakah keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja?
5. Apakah iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja?
6. Apakah kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh keadilan organisasi terhadap kinerja?

7. Apakah kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja?

C. Tujuan

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan diatas, maka penelitian ini bermaksud untuk menguji keadilan organisasi dan iklim kerja terhadap kinerja karyawan dengan mediasi kepuasan kerja. Untuk itu, penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk menguji pengaruh keadilan organisasi terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menguji pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menguji pengaruh kepuasan organisasi terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk menguji pengaruh keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja.
5. Untuk menguji pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja.
6. Untuk menguji pengaruh kepuasan kerja dapat memediasi keadilan organisasi terhadap kinerja.
7. Untuk menguji pengaruh kepuasan kerja dapat memediasi iklim organisasi terhadap kinerja.

D. Manfaat

Pada penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberi wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh keadilan organisasi dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan dengan mediator kepuasan kerja.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Perusahaan diharapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan karyawan dengan memperhatikan keadilan organisasi dan iklim organisasi dengan menciptakan kepuasan kerja

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi dan referensi yang terkait dengan kinerja karyawan, keadilan organisasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja.