

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Setiap organisasi tentunya membutuhkan sumber daya manusia untuk dapat melaksanakan fungsi-fungsi yang ada didalam organisasi tersebut. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam suatu organisasi, karena sumber daya manusia merupakan faktor penentu berjalannya sumber daya organisasi secara lancar. Sumber daya manusia juga dapat menentukan efektifitas dan juga efisiensi setiap organisasi. Dikarenakan semakin banyak perusahaan baru, maka semakin banyak pula persaingan perekonomian sehingga memaksa perusahaan untuk memiliki kinerja yang baik. Rohmad Nur Kholis (2018) menyatakan bahwa keadilan distributif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Keadilan Prosedural berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Keadilan Interaksional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan dari pernyataan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dapat meningkat dengan adanya keadilan organisasi yang baik.

Keadilan organisasi menurut Stephen P. Robbins (2008; p.249) merupakan seluruh persepsi tentang apa yang adil di tempat kerja. Karyawan mungkin membandingkan diri mereka sendiri dengan teman-teman, tetangga, rekan kerja, atau kolega di organisasi-organisasi lain atau membandingkan pekerjaan mereka saat ini dengan pekerjaan-pekerjaan yang mereka miliki di masa lalu. Keadilan organisasi sendiri terdiri dari keadilan distributif,

keadilan prosedural, dan keadilan interaksional. Dimana keadilan distributif yaitu keadilan tentang jumlah dan pemberian penghargaan diantara individu-individu. Keadilan prosedural yaitu keadilan yang dirasa dari proses yang digunakan untuk menentukan distribusi penghargaan. Dan keadilan interaksional yaitu persepsi individu tentang tingkat sampai mana ia diperlakukan dengan martabat, perhatian, dan rasa hormat.

Keadilan organisasi yang baik akan dapat memberikan kenyamanan bagi setiap individu didalamnya. Tidak hanya keadilan organisasi saja, lingkungan kerja yang baik juga dapat memberikan rasa aman dan nyaman agar tiap individu didalamnya mampu menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik. Seperti yang telah dinyatakan oleh Nela Pima Rahmawanti (2014) yaitu hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja non fisik juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji simultan menunjukkan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dinyatakan tersebut, ternyata faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan tidak hanya keadilan organisasi tetapi juga lingkungan kerja.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja sendiri dibedakan kedalam dua jenis, yaitu

lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan dan atasan Eka Wilda Faida (2019: p.108).

Selain meningkatkan kinerja karyawan, rupanya keadian organisasi dan lingkungan kerja juga berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hal ini dapat dibuktikan oleh penelitian terdahulu seperti yang telah diteliti oleh Anggraeni Tri Rejeki (2015) dimana kepuasan kerja terbukti memediasi hubungan keadilan organisasional pada komitmen organisasional, dan penelitian dari Muhammad Iqbal Zainal Abidin (2016) yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan dari kedua pernyataan tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa keadilan organisasi dan juga lingkungan kerja dapat mempengaruhi komitmen organisasi karyawan.

Komitmen organisasi memiliki arti penerimaan yang kuat dalam diri individu terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan, sehingga individu tersebut akan berusaha dan berkarya serta memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di perusahaan tersebut. Berdasarkan berbagai definisi mengenai komitmen terhadap organisasi dapat

disimpulkan bahwa komitmen terhadap organisasi merefleksikan tiga dimensi utama, yaitu komitmen dipandang merefleksikan orientasi afektif terhadap organisasi, pertimbangan kerugian jika meninggalkan organisasi, dan beban moral untuk terus berada dalam organisasi Khaerul Umam (2018:259). Komitmen organisasi sendiri juga memberikan pengaruh yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan, seperti yang dinyatakan oleh Ranti Sapitri (2016) Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa komitmen organisasi yang terdiri dari komitmen afektif, Komitmen kelanjutan, dan komitmen normatif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan menurut Khaerul Umam (2018: p.188) merupakan semua tindakan atau perilaku yang dikontrol oleh individu dan memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan-tujuan dari organisasi. Kinerja seseorang merupakan gabungan dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat diukur dari akibat yang dihasilkan. Oleh karena itu kinerja juga dapat diartikan sebagai kesuksesan individu dalam melakukan pekerjaannya.

Kinerja karyawan merupakan suatu aspek yang harus diperhatikan oleh sebuah organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan merupakan faktor penentu dalam suatu perusahaan untuk dapat terus berkembang dan juga bersaing dengan perusahaan-perusahaan yang lain, oleh karena itu kinerja mampu memberikan dampak yang sangat besar dalam suatu organisasi. Demikian halnya PT.Promiba mutu Salatiga. PT. Promiba mutu Salatiga

merupakan perusahaan yang bergerak dibidang produksi pupuk. Perusahaan yang beralamatkan di Dukuh Brajan RT 1 RW 4, Noborejo, Argomulyo, Noborejo, Argomulyo, Kota Salatiga, Jawa Tengah. merupakan contoh perusahaan yang telah menerapkan keadilan organisasi dengan baik, dikarenakan perusahaan ini bergerak dibidang produksi pupuk, bahan baku pembuatan yang berasal dari kotoran hewan masih banyak yang berserakan sehingga lingkungan kerja yang ada kurang bisa memberikan kenyamanan untuk karyawannya. Dari hal tersebut dapatkah mempengaruhi komitmen organisasi di dalamnya, dan mampukah meningkatkan kinerja karyawan yang dimilikinya.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, judul penelitian ini ingin mengkaji tentang: **“Pengaruh Keadilan Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Promiba Mutu Salatiga dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Keadilan Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Promiba Mutu Salatiga?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Promiba Mutu Salatiga?
3. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Promiba Mutu Salatiga ?

4. Apakah Keadilan Organisasi berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT. Promiba Mutu Salatiga ?
5. Apakah lingkungan Kerja berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT. Promiba Mutu Salatiga?
6. Apakah Keadilan Organisasi berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi pada PT. Promiba Mutu Salatiga ?
7. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi pada PT. Promiba Mutu Salatiga ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Promiba Mutu Salatiga.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Promiba Mutu Salatiga.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Promiba Mutu Salatiga.
4. Untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Promiba Mutu Salatiga.
5. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Promiba Mutu Salatiga.

6. Untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen organisasi pada PT. Promiba Mutu Salatiga.
7. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen organisasi pada PT. Promiba Mutu Salatiga.

1.4 Manfaat Penelitian

Dalam hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat sabagai berikut :

1. Bagi Penulis
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan ilmu pengetahuan dan memberikan pengalaman dalam menerapkan materi yang didapat selama masa perkuliahan.
2. Bagi Perusahaan
Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan masukan sejauh mana keadilan organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan.
3. Bagi Universitas
Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menambah referensi sebagai bahan penelitian lanjutan yang lebih mendalam dimasa depan.

HALAMAN SENGAJA DIKOSONGI