

ANALISIS PENGARUH KEADILAN ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KSP CU SEMANDANG JAYA

Dominikus Domi

Email : dominikus12domi@gmail.com

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada KSP CU Semandang Jaya. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian analisis asosiatif pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner dan studi dokumenter. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *sampling jenuh* dimana semua anggota populasi dijadikan sampel sebanyak 61 orang. Data yang didapatkan oleh peneliti kemudian diolah dengan komputer menggunakan program SPSS versi 23 (*Statistical Program for Social Science 23*). Hasil uji F pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel keadilan organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KSP CU Semandang Jaya dilihat dari Fhitung 8,889 lebih besar dari 0,000. Dari hasil uji t menunjukkan bahwa keadilan organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CU KSP Semandang Jaya.

KATA KUNCI: Keadilan Organisasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor paling penting dalam penggerakan suatu organisasi dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Setiap perusahaan ingin memiliki keadilan organisasi bagi karyawannya dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik agar meningkatkan kinerja karyawan yang efektif dan efisien. Perusahaan akan terus maju jika memiliki kinerja karyawan yang tinggi, agar karyawan memiliki kinerja yang tinggi maka perusahaan harus menciptakan keadilan organisasi pada seluruh karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang membuat kinerja karyawan lebih baik. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh. (Krisdayanti & Lianto, 2023).

Setiap perusahaan menciptakan keadilan organisasi agar karyawannya bekerja dengan optimal, oleh karena itu keadilan organisasi merupakan pendorong untuk karyawan dalam bekerja dengan maksimal. Semakin tinggi keadilan organisasi semakin tinggi kinerja karyawan. Hal ini merupakan bahwa keadilan organisasi memiliki

pengaruh terhadap kinerja karyawan. Keadilan organisasi merupakan segala sesuatu yang meningkatkan atau mengerakkan seseorang untuk bertindak sesuai dengan tujuan. Jika Perusahaan dapat meraih kinerja yang optimal maka perusahaan dapat memberikan keadilan organisai kepada karyawan, agar karyawan dapat memberikan saran atau ide atas dasar pemikirannya masing-masing. Dengan memiliki persepsi yang lebih baik tentang keadilan, karyawan cenderung meninjau atasan-atasan dan organisasi mereka secara positif meskipun mereka tidak pantas dengan imbalan kerja, promosi dan hasil-hasil pribadi yang lain. (Lim, A.T. & Lianto. 2024).

Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaiknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan menurunkan kinerja, pada saat ini lingkungan kerja dapat di desain sedemikian rupa untuk menciptakan hubungan kerja yang mengikat pekerja dalam lingkungannya. Lingkungan yang baik adalah aman, tentram, bersih, tidak bising, dan bebas dari segala ancaman dan gangguan yang dapat menghambat karyawan yang bekerja optimal. Lingkungan yang kondusif akan membawa dampak baik bagi kelangsungan karyawan yang bekerja, sebaliknya lingkungan kerja yang kurang kondusif akan membawa dampak negatif bagi kelangsungan karyawan yang bekerja.

Objek penelitian ini adalah para karyawan dilingkungan lembaga CU Semandang Jaya yang beralamat di Jalan Trans Kalimantan, nomor 25 Balai Semandang, Kecamatan Simpang Hulu, Kabupaten Ketapang merupakan salah satu lembaga yang bergerak dibidang simpan pinjam dalam tugasnya tentu membutuhkan pemerataan yang baik untuk karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka peneliti berminat melakukan penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Keadilan Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSP CU Semandang Jaya”

KAJIAN PUSTAKA

1. Keadilan Organisasi

Keadilan organisasi dalam perusahaan sangat mempengaruhi individual dalam melaksanakan kinerja dengan hasil yang seimbang diberi perusahaan atas jeripayah yang didapat dari perusahaan. Karyawan yang mampu mengerjakan tugas lebih cepat dapat diberikan imbalan yang sebanding dengan kontribusi atas pekerjaannya. Robbins &

Stephen (2010:123) menekankan bahwa “keadilan adalah dimana karyawan membandingkan rasio infut hasil dari peerjaannya resiko lainnya yang relevan kemudian memperbaiki ketidakadilan yang ada” Wibowo (2011: 13) mengatakan bahwa “dalam organisasi dimana manajer menempatkan nilai yang sangat tinggi pada teknologi canggih akan membantu kecepatan informasi, tapi tidak cocok untuk membangun keharmonisan.” Dengan memiliki persepsi yang lebih baik tentang keadilan prosedural, karyawan-karyawan cenderung meninjau atasan-atasan dan organisasi mereka secara positif meski mereka tidak puas dengan imbalan kerja, promosi, dan hasil-hasil pribadi yang lain. Kaswan (2016:95) mengemukakan, “pemeliharaan hubungan dengan pegawai dalam kaitan ini berarti bahwa para pejabat dan petugas dibagian di bagian kepegawaian harus selalu waspada jangan sampai persepsi ketidakadilan timbul, apalagi meluas dikalangan para pegawai”.

Menurut Robbins dan Judge (2008: 249-251), keadilan organisasi didefinisikan sebagai seluruh persepsi tentang apa yang adil di tempat kerja, yang terdiri atas keadilan distributif, prosedural, dan interaksional.

- a. Keadilan distributif didefinisikan sebagai keadilan tentang jumlah dan pemberian penghargaan di antara individu-individu.
- b. Keadilan prosedural di definisikan sebagai keadilan yang dirasa dari proses yang digunakan untuk menentukan distribusi penghargaan.
- c. Keadilan interaksional didefinisikan sebagai, tingkat sampai mana seorang individu diperlakukan dengan martabat, perhatian dan rasa hormat oleh organisasi.

2. Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2018: 101) lingkungan kerja dengan tataan yang baik akan memudahkan pelaksanaan/ruang gerak dengan demikian akan memudahkan komunikasi antar karyawan sehingga lebih mudah untuk kordinasi dan pengawasan untuk menciptakan hasil pekerjaan yang efisien.

Sedarmayanti (2018:28) menekankan bahwa ada enam indikator yang dapat dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan:

- a. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja
Cahaya atau penerangan sangat besar memanfaatkan bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu di perhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tapi tidak menyilaukan.
- b. Temperatur di Tempat Kerja
Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunya temperatur yang berbeda.

c. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Dengan cukupnya oksigen disekitar tempat kerja rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

d. Kebisingan di Tempat Kerja

Karena pekerjaan membutuhkan konsentration, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktifitas kerja meningkat.

e. Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik. Karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja tapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, pelengkapan dan lainnya untuk bekerja.

f. Keamanan di Tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja.

3. Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja karyawan dapat dilakukan dengan melihat kontribusi dan prestasi yang telah diberikan karyawan. Penilaian kinerja dapat memberikan manfaat bagi organisasi sebagai evaluasi atau umpan balik yang didapatkan oleh organisasi. Rivai, Fawzi, Ella, & Silviana (2011: 49) menyatakan bahwa “penilaian kinerja digunakan untuk berbagai tujuan organisasi. Setiap organisasi menekankan pada tujuan yang berbeda-beda dalam organisasi lain dapat juga menekankan tujuan yang berbeda dalam penilaian sistem yang sama.” Kinerja merupakan hasil jerihpayah suatu organisasi dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik hingga tercapainya tujuan dalam organisasi. menurut Fahmi (2015: 2) “kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *nonprofit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Sopiah & Sangadji (2018: 351) menyatakan ada lima (5) indikator untuk mengukur kinerja individu (karyawan), yaitu:

- a. Kualitas: kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang di hasilakan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas: merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang di selesaikan.
- c. Ketepatan waktu: merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pekerjaan dalam waktu penyelesaian pekerjaan.
- d. Efektivitas: merupakan tingkat pengukuran sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) di maksimalkan dengan maksud menilaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

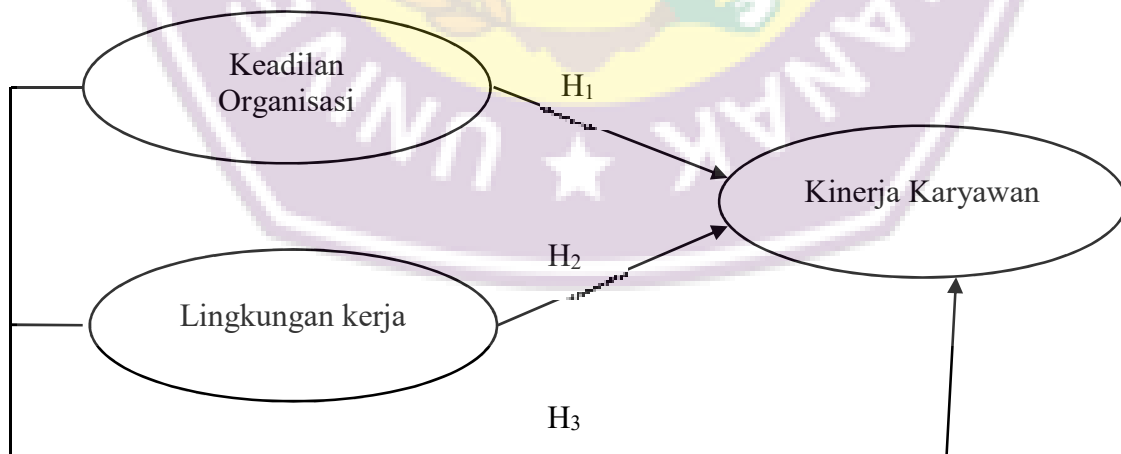
- e. Kemandirian: merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya, komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan intuisi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

Fahmi (2015:3) komunikasi sangat efektif untuk lingkungan internal perusahaan dan eksternal perusahaan, dengan komunikasi yang baik antar karyawan memudahkan informasi cepat tersampaikan keseluruhan karyawan.

HIPOTESIS

Chang (2014: 123) mengemukakan, “Hipotesis merupakan sebuah gagasan atau pernyataan yang dianggap sebagai sebuah keterangan yang mengandung kemungkinan tentang suatu keadaan atau kondisi khusus”.

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara keadilan organisasi terhadap kinerja karyawan, yang didukung oleh penelitian Azalia, Tewal dan Lucky (2019) dan penelitian Elis, Nadilla dan Fitri (2022).
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, yang didukung oleh penelitian Risky, Nurul dan Hasan (2019) dan Syalimono dan Syaiful (2019)
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara keadilan organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, yang didukung oleh penelitian Kuriawan dan Christina (2020) dan penelitian Eka Dan Gusti (2016)



Sumber: Data olahan, 2022

Gambar 1.1
Metode Penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan kuantitatif bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel keadilan organisasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan studi dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini 61 karyawan yang bekerja di KSP CU Semandang Jaya. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu pengambilan sampel seluruh karyawan KSP CU Semandang Jaya. Pada penelitian ini, penulis menggunakan skala reteng, data yang diperoleh dari sala reteng berupa angka kemudian ditafsirkan dalam pengertian kualitatif dan data analisis menggunakan program SPSS versi 23. Dengan bobot nilai 1 sampai 5, alat analisis data menggunakan uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, uji korelasi, uji koefisien determinasi (R^2), uji F dan uji t yang diuji dengan program SPSS versi 23.

PEMBAHASAN

Penelitian ini meneliti analisis pengaruh keadilan organisasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Dengan indikator keadilan organisasi sebanyak 3 indikator, lingkungan kerja sebanyak 6 indikator dan kinerja karyawan sebanyak 5 indikator. Berikut ini merupakan tabe indeks jawaban responden:

Validitas		
X1.1= 0,467	X2.1= 0,388	Y1= 0,576
X1.2= 0,658	X2.2= 0,572	Y2= 0,503
X1.3= 0,776	X2.3= 0,507	Y3= 0,463
X1.4= 0,542	X2.4= 0,488	Y4= 0,422
X1.5= 0,642	X2.5= 0,683	Y5= 0,324
X1.6= 0,617	X2.6= 0,646	Y6= 0,698
X1.7= 0,320	X2.7= 0,337	Y7= 0,636
X1.8= 0,348	X2.8= 0,511	Y8= 0,605
	X2.9= 0,546	Y9= 0,471
	X2.12= 0,545	Y10= 0,481
	X2.11= 0,638	
	X2.12= 0,463	
Reabilitas X1= 0,750	X2= 0,703	Y= 0,820
Normalitas		0,089
Multikolinieritas		
Nilai Tolerance	X1 X2	0,756: 0,756
Nilai VIF	X1 X2	1,323: 1,323
Heteroskedastitas	X1= 0,464	X2= 0,408
Uji Linieritas		
Deviation from Linearity	X1 = 0,576	X2= 0,637
Koefisien Detrminasi (R^2)	R Square (%)	0,773
Regresi Linier Berganda	X1= 0,006	X2= 0,008
Uji F	Fhitung 8,889	Signifikan 0,000
Uji t	X1= 2,833	X2= 1,317
Signifikan	X1= 0,006	X2= 0,008

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa pengujian normalitas dengan kolomogorov smirnov test diperoleh nilai sebesar 0,089 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat diartikan bahwa distribusi data penelitian ini adalah normal. Uji multiolinieritas menunjukkan bahwa nilai tolerance yang dihasilkan oleh masing-masing variabel adalah lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang diperoleh juga memiliki nilai yang kurang dari 10,00. Hal ini berarti masing-masing variabel tersebut menunjukkan adanya gejala multikolinearitas dalam model regresi, sehingga model regresi tidak terjadi korelasi diantara variabel terkait. Uji heteroskedastisitas diketahui bahwa nilai signifikan dari mulai keadilan organisasi, lingkungan kerja dan lingkungan kerja dapat dikatakan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas karena memenuhi syarat nilai signifikan lebih besar dari 0,05. Uji hasil korelasi diketahui bahwa nilai signifikan kedua variabel bebas adalah 0,000 sehingga dapat diketahui bahwa melalui korelasi yang kuat karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Uji koefisien determinasi diperoleh nilai adjusted R square sebesar 0,773 atau 77 persen. hal tersebut menunjukkan bahwa keadilan organisasi dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 77,3 persen sedangkan sisanya 22,7 persen dipengaruhi variabel-variabel lain yang tidak diujikan dalam penelitian ini. Pada uji F diperoleh Fhitung sebesar 8,889 lebih besar dari Ftabel dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan keadilan organisasi dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada KSP CU Semandang Jaya.

Uji t menunjukkan signifikan tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen atau dengan kata lain untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel keadilan organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diketahui serta hasil uji analisis dari data yang diperoleh, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis melalui pengujian hipotesis yang menggunakan uji analisis yaitu reliabelitas, regresi berganda, dan uji t. Hipotesis yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu keadilan organisasi dan lingkungan kerja. Adapun hasil penelitian

yang menunjukkan bahwa variabel keadilan organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP CU Semandang Jaya.

2. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan para ahli, ditemukan hasil bahwa variabel keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena pemimpin berperan penting dalam memperlakukan karyawannya sesuai dengan jabatan dan posisinya bekerja, maka karyawan akan melaksanakan pekerjaan yang lebih efektif dan efisien dikarenakan keadilan organisasi yang sangat tinggi dalam lembaga CU Semandang Jaya. Untuk itu keadilan organisasi pada lembaga CU Semandang Jaya meningkatkan kinerja karyawan. Kenyamanan dalam bekerja bisa menambah konsentrasi dalam pekerjaan yang dilakukan semua karyawan agar bisa mendapatkan hasil yang efektif dan efisien. Artinya semakin nyaman lingkungan kerja bisa meningkatkan kinerja karyawan. Keadilan organisasi dan memiliki lingkungan kerja yang nyaman dapat berpengaruh kepada kinerja karyawan secara efektif dan efisien.

3. Penelitian ini mempunyai keterbatasan yang mana memiliki nilai adjusted R Square sebesar 0,773. Hal ini menunjukkan bahwa variabel keadilan organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh sebesar 77,3 persen. sedangkan faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 22,7 persen. tentu dapat disimpulkan bahwa masih ada faktor atau variabel yang lain dapat mempengaruhi keputusan pembelian.

Berdasarkan dari hasil kesimpulan, maka ada beberapa saran-saran yang dapat diberikan oleh penulis kepada CU Semandang Jaya.

1. Sebaiknya Lembaga CU Semandang Jaya untuk menanggapi setiap pendapat yang disampaikan oleh karyawan untuk diterapkan setiap pendapat yang diberikan karyawan.
2. Sebaiknya Lembaga CU Semandang Jaya untuk memperhatikan kebisingan dari luar kantor, dengan memindahkan sementara tempat kerja dari kebisingan dari luar kantor.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Hafidzi, A. C., & Qomariah, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1)2459-9921.
- Antari, G. A., & Suwandana, I. G. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Keadilan Organisasional dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Unud*, 5(7)2302-8912.

- Chang, W. (2014). *Metode Penelitian Ilmiah: Teknik Penulisan Esai, Tesis, & Disertasi Untuk Mahasiswa*. Jakarta: Erlangga.
- Fahmi, I. (2015). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IMB SPSS 23*. Semarang: Universitas Diponogoro.
- Karlinda, A.E., Nadila, N., & Sopali, M. F. (2022). Dukungan Organisasi, Keadilan Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Batanghari Barisan Padang. *Jurnal Ekobistek is licensed under a Creative Commons 4.0 International License*, 11(2)2527-9483.
- Kaswan. (2016). *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Kurniawan, H., & Srihandayani, C. M. (2020). Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Promiba Mutu Salatiga Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Journal of Sustainability Business Research*, 1(1)2746 – 8607.
- Lansart, T. A., Tawal, B., & Dotulong, L. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dukungan Organisasi Dan Keadilan Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara. *EMBA*, 7(4)2303-1174.
- Murni, S., Rivai, V. , Basari, A, F, M., & Segala, E, J. (2011). *Sistem yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Gafindo Persada.
- Robbins, P. S., & Judge, A. T. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jilid 1 (Judul Asli: Organizational Behavior). Diterjemah Oleh Diana Angelia, Ria cahyani, Abdul Rosyid. Jakarta: PT. Salemba Empat.
- Siahaan, S., & Syaiful Bahri. (2019). Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1)2623-2634.
- Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik* . Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Wibowo. (2011). *Budaya Organisasi Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Krisdayanti & Lianto. (2023). The Evolution of Work-Life Balance: The Workplace Hopes and Challenges for Generation Z. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(2), 245-256.
- Lim, A.T. & Lianto. (2024). Ethical Leadership in the Eyes of Gen Z: A Literature Review. *FIRM Journal of Management Studies*, 9(1), 83-96.