

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Mengelola kinerja karyawan masih menjadi perhatian praktisi, pembuat kebijakan, dan peneliti (Gregory et al., 2010 ; Van Wingerden & Poell, 2017 ; Jackson, 2014) . Daya saing organisasi tergantung pada kinerja karyawan yang tampil sesuai parameter yang ditetapkan. Sebaliknya, tidak adanya kinerja peran yang memadai menghasilkan omset yang lebih tinggi dengan konsekuensi negatif baik untuk individu maupun organisasi(Gregory et al., 2010). Menurut Hyder et al., (2022) menentukan kinerja peran sebagai "perilaku terkait kerja yang dianggap sebagai bagian dari kebutuhan pekerjaan formal". Salah satu strategi manajemen utama organisasi adalah berinvestasi pada karyawan. Organisasi berusaha untuk mengembangkan, memotivasi, dan meningkatkan kinerja karyawan mereka dalam berbagai aplikasi sumber daya manusia (Güngör, 2011) Oleh karena itu, kinerja peran karyawan adalah perilaku yang diperlukan yang secara langsung mempengaruhi inti teknis organisasi, sehingga meningkatkan kinerja organisasi. Mengobati karyawan secara adil dalam organisasi menyediakan sumber daya kepada karyawan yang mengarah ke embed order organisasi dan karenanya meningkatnya kinerja (Hyder et al., 2022).

Kinerja adalah konstruksi multidimensi utama yang bertujuan untuk mencapai hasil dan memiliki hubungan yang kuat dengan tujuan strategis suatu organisasi

(Mwita, 2000). Kinerja pegawai adalah kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan dan seberapa baik kegiatan tersebut dilaksanakan oleh pegawai. Sebenarnya tidak semua perilaku karyawan termasuk dalam konsep kinerja (Chei et al., 2014). Perilaku kebutuhan karyawan berhubungan dengan tujuan organisasi seperti meningkatkan penjualan organisasi dan menghasilkan keuntungan. Menurut Akhtar et al., (2016) kinerja pekerjaan juga mengacu pada standar hasil yang dicapai oleh individu dibandingkan dengan rekan kerja mereka, dan kunci untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja karyawan dapat dilihat dari dua perspektif; 1) perspektif karyawan, yang merupakan hasil dari serangkaian perilaku dan tugas yang dilakukan sehari-hari 2) hasil perspektif manajer merupakan faktor kunci untuk penilaian prestasi kerja (Yilmaz, 2015). Kinerja karyawan dianggap sebagai apa yang seorang karyawan lakukan dan apa yang tidak dia lakukan. Kinerja karyawan melibatkan kualitas dan kuantitas output, kehadiran di tempat kerja, sifat akomodatif dan membantu dan ketepatan waktu output. Kinerja karyawan digambarkan sebagai bentuk evaluasi keseluruhan jangka panjang dari suatu produk/layanan sementara kepuasan digambarkan sebagai evaluasi khusus transaksi emosional (Ryu et al., 2021). Tingkat kinerja karyawan yang tinggi telah dilaporkan sebagai salah satu faktor utama yang mengarah pada kesuksesan bisnis (Ryu et al., 2021).

Kinerja karyawan yang positif dapat tercapai jika perusahaan dapat memahami dan menerapkan fungsi dari faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu gaya kepemimpinan, motivasi

kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, kemampuan karyawan, lingkungan kerja merupakan faktor utama dalam suatu organisasi dan merupakan hasil penelitian yang bisa dijadikan acuan tersebut (Turangan et al., 2016 ; Beltrán-Martín & Bou-Llusar, 2018 ; Chei et al., 2014 ; Hustia, 2020 ; Ekhsan, 2019 ; Nisyak, 2016 ; Diamantidis & Chatzoglou, 2019). Penelitian yang sebelumnya telah dilakukan salah satunya oleh Sajangbati (2013), menyatakan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Keadilan organisasi adalah perilaku etis dan adil orang-orang di dalam organisasi (Adeel et al., 2018 ; Hyder et al., 2022). Keadilan organisasi dapat didefinisikan sebagai persepsi keadilan karyawan mengenai berbagai praktik dan aktivitas organisasi (Al-Douri, 2020). Menurut Eryılmaz et al, (2016), keadilan organisasi mengacu pada persepsi karyawan tentang keadilan distribusi keadilan dan distribusi hasil seperti penghargaan, upah, dll oleh pengambil keputusan. Secara khusus, keadilan organisasi memiliki hubungan langsung dengan persepsi karyawan, dalam hal kinerja, jika mereka diperlakukan secara adil dan bagaimana tekad dalam memperkuat keadilan organisasi mempengaruhi masalah terkait pekerjaan lainnya (Chasanah et al., 2021). Mengingat pentingnya, penerapan kesetaraan dan perlakuan yang seimbang harus menjadi fokus utama sebuah organisasi dalam membangun keadilan yang ideal. Keadilan yang dimaksud meliputi evaluasi kinerja, promosi karir, gaji yang layak, dimensi-dimensi tersebut berpotensi meningkatkan komitmen dan loyalitas karyawan (Chasanah et al., 2021). Keadilan dalam berurusan dengan karyawan meningkatkan kinerja peran

mereka (Cho et al., 2012). Keadilan organisasi didasarkan pada teori pertukaran sosial (Ghosh et al., 2017). Pertukaran sosial berfokus pada perlakuan adil terhadap karyawan yang mendorong sikap positif terhadap kinerja (Hyder et al., 2022).

Menurut Abdolshah et al. (2018), kepuasan kerja adalah konsep kompleks dan multidimensional yang terkait dengan faktor psikologis, fisik dan sosial. Mengacu pada definisi di atas, nampaknya kepuasan kerja adalah tampilan positif yang masing-masing memiliki individu dan di visinya tentang pekerjaan itu. Menurut Mascarenhas et al. (2022), kepuasan kerja karyawan sangat penting untuk menentukan kinerja karyawan. Konsep ini didefinisikan sebagai 'keadaan emosional yang menyenangkan akibat penilaian dari pekerjaan seseorang sebagai pencapaian atau memfasilitasi pencapaian nilai pekerjaan seseorang'. Pada gilirannya, lihat kepuasan kerja sebagai penilaian umum karyawan terhadap lingkungan kerja mereka.

Selanjutnya untuk menunjang peningkatan kinerja adalah penggunaan media sosial di lingkungan kerja. Menurut Kaplan & Haenlein (2010) media sosial merupakan “sebuah kelompok aplikasi berbasis internet yang dibangun di atas dasar ideologi dan teknologi Web 2.0, dan yang memungkinkan penciptaan dan pertukaran *user-generated content*”. Pendapat lain mengartikan media sosial adalah sebuah media online, dengan para penggunanya bisa dengan mudah berpartisipasi, berbagi, dan menciptakan isi meliputi blog, jejaring sosial, wiki, forum dan dunia virtual (Cahyono, 2016). Semakin banyak perusahaan meluncurkan penyebaran internal situs jejaring sosial untuk mendorong karyawan

berbagi informasi profesional dan pribadi satu sama lain di intranet perusahaan. Karyawan menggunakan media sosial terkait kerja untuk menangani masalah terkait pekerjaan, seperti transmisi informasi, pengaturan kerja, dan berbagi pengetahuan (Sun et al., 2019). Penggunaan media sosial terkait sosial digunakan untuk menukar informasi pribadi dan menjaga hubungan sosial yang ramah (Liao et al., 2022). Karyawan dapat menggunakan platform media ini untuk didengarkan, mendorong, dan mendukung orang lain (Chen et al., 2022).

Pentingnya pengaruh keadilan organisasi, kepuasan kerja dan penggunaan media sosial terhadap peningkatan kinerja karyawan menarik untuk diteliti. Pertama yang menjadikan alasan keadilan organisasi adalah keadilan organisasi sangat penting untuk dipraktikkan di semua organisasi untuk menghindari bias. Hal ini karena keadilan organisasi dapat menciptakan lingkungan yang aman yang dapat membantu karyawan mencapai kepuasan karir mereka dan kinerja meningkat (Saraih et al., 2019). Kedua yang menjadikan alasan kepuasan kerja adalah hal ini menunjukkan bahwa kepuasan karyawan dalam organisasi mana pun penting sebagai modal manusia. Kepuasan kerja adalah bahan utama yang mengarah pada pengakuan, pendapatan, promosi, dan pencapaian tujuan lain yang menyebabkan perasaan pemenuhan (Abdolshah et al., 2018). Ketiga yang menjadikan alasan penggunaan media sosial adalah media sosial tidak hanya memperkuat ikatan tetapi juga menciptakan yang baru dan digunakan untuk pemahaman orang (Leftheriotis & Giannakos, 2014). Terakhir alasan adalah menurut pendapat Schmidt et al., (2016) bahwa media sosial dapat memberikan manfaat informasi yang signifikan,

orang menggunakan media sosial untuk berhubungan dengan rekan kerja dapat memperoleh informasi yang berkaitan dengan pekerjaan.

Badan Pusat Statistik (BPS) di Kabupaten Sukoharjo merupakan instansi pemerintah yang mempunyai tugas menyediakan data dan informasi statistik yang berkualitas : lengkap, akurat, mutakhir, berkelanjutan dan relevan bagi pengguna data. Dengan data dan informasi statistik yang berkualitas, pemerintah dapat memulai melanjutkan dan mengakselerasi pertumbuhan dengan kebijakan pembangunan yang tepat. BPS Sukoharjo ini ada beberapa unit yaitu Koseka (seluruh anggota BPS), PML (petugas pemeriksa lapangan) dan PPL (petugas pencacah lapangan). Penelitian ini akan bertuju pada semua karyawan. Dari penelitian ini, dapat menyelesaikan permasalahan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan BPS melalui faktor keadilan organisasi, kepuasan kerja dan penggunaan media sosial saat jam kerja. Selain itu, perusahaan BPS lebih mempersiapkan kinerja karyawan terutama sumber daya manusia yang efektif dan efisien.

Dengan demikian, adanya keadilan organisasi, kepuasan kerja dan penggunaan media sosial yang dilakukan dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Kinerja karyawan memiliki tujuan untuk tetap memelihara dan meningkatkan keadilan organisasi, kepuasan kerja serta penggunaan media sosial secara bijak oleh karyawan. Seorang karyawan akan senantiasa memiliki kecintaanya terhadap tugasnya dengan kata lain seorang sudah meningkatkan kinerja itu sendiri. Maka dari itu, penulis tertarik untuk mengambil judul skripsi yang berjudul **“Pengaruh**

Keadilan Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Penggunaan Media Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Di BPS (Badan Pusat Statistik) Sukoharjo”

B. Rumusan Masalah

1. Apakah keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPS Sukoharjo?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPS Sukoharjo?
3. Apakah penggunaan media sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPS Sukoharjo?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh positif dan signifikan keadilan organisasi terhadap kinerja karyawan BPS Sukoharjo
2. Untuk menganalisis pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan BPS Sukoharjo
3. Untuk menganalisis pengaruh positif dan signifikan penggunaan media sosial terhadap kinerja karyawan BPS Sukoharjo

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Sebagai sarana menambah wawasan, pengembangan ilmu pengetahuan serta sebagai referensi untuk tentang keadilan organisasi, kepuasan kerja, penggunaan media sosial dan kinerja kerja disuatu perusahaan

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Sebagai informasi tentang kondisi perusahaan dan bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengambil keputusan berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan penulis

b. Bagi Penulis

Sebagai sarana menerapkan teori yang diperoleh penulis saat perkuliahan pada dunia praktik kerja secara nyata serta sebagai syarat penulisan dalam mencapai gelar Sarjana program studi Manajemen S1 Universitas Muhammadiyah Surakarta

c. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan dan menambah ilmu pengetahuan bagi para pembaca mengenai pengaruh keadilan organisasi, kepuasan kerja dan penggunaan media sosial terhadap peningkatan kinerja karyawan

E. Sistematikan Penulisan

Sistematika penulisan ini digunakan penulis pada penelitian ini yaitu :

BAB I merupakan bagian yang berisi tentang pendahuluan yang terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

- BAB II** merupakan bagian yang berisi tentang tinjauan pustaka yang terdiri dari penjelasan tentang Keadilan Organisasi, Kepuasan Kerja, Penggunaan Media Sosial dan Kinerja Karyawan
- BAB III** merupakan bagian yang berisi tentang metodologi penelitian yang terdiri dari jenis penelitian, populasi dan sampel, definisi operasional, data dan sumber data, metode pengumpulan data, serta metode analisis data
- BAB IV** merupakan bagian yang memaparkan hasil penelitian berupa analisis data dan pembahasannya, analisis data yang digunakan yaitu measurement model (outer model), model structural (inner model) dan uji hipotesis
- BAB V** merupakan bagian penutup yang berisi tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian, dan saran dari penulis untuk penelitian selanjutnya

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN