

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu yang ada di dalamnya termasuk karyawan. Setiap organisasi selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan (Kudus, 2016). Sedangkan kinerja masih menjadi permasalahan yang dihadapi pihak manajemen suatu perusahaan maupun organisasi karena dibutuhkan karyawan dalam meningkatkan produk yang berkualitas. Sumber daya manusia yaitu karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi dan sebagai penggerak dalam sebuah perusahaan maupun organisasi (El-Manurwan & Sawitri, 2017). Kinerja sebagai sesuatu yang tampak, yaitu individu yang relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu indikator dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Menurut Davoudi (2010) sumber daya manusia (SDM) adalah sumber daya paling penting yang ada di perusahaan. Seluruh kegiatan organisasi sangat terpengaruh dari sumber daya manusia didalam perusahaan sehingga keberhasilan perusahaan mencapai tujuannya bergantung pada sumber daya khususnya karyawan pada perusahaan tersebut. Lebih jauh karyawan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi. Sehingga banyak pihak yang menyebutkan bahwa pentingnya mempertahankan kinerja karyawan agar tetap optimal serta pentingnya kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensinya sehingga mereka tidak segan untuk melakukan inovasi-inovasi yang akan mempengaruhi kualitas perusahaan.

Inovasi sendiri bisa diartikan sebagai proses atau hasil dari pengembangan pengetahuan, keterampilan dan pengalaman untuk menciptakan atau memperbaiki suatu produk, proses atau sistem yang baru, yang memberikan nilai secara signifikan. Banyak fakta-fakta mengenai inovasi dalam dunia kerja, diantaranya yaitu terdapat banyak perusahaan yang merasa frustrasi bagaimana membuat karyawan mereka bisa berinovasi, sedangkan memulai inovasi itu layaknya seorang bayi yang baru akan belajar berjalan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan mencoba untuk menyukai perjuangannya. Saat ide tersebut menemui titik temu dengan masalah yang muncul dalam organisasi, disaat tersebut juga perilaku inovatif dimulai (J. De Jong & Den Hartog, 2010)

Yuan & Marquardt (2015) mendefinisikan *Innovative Work Behavior* sebagai istilah yang mengacu pada pengenalan dan penerapan ide, produk, proses, dan prosedur baru ke peran, unit kerja, atau organisasi seseorang. Selain itu, J. P. J. D. Jong & Hartog, (2008) mendefinisikan *Innovative Work Behavior* (IWB) biasanya mencakup eksplorasi peluang dan generasi ide-ide baru (perilaku terkait dengan kreativitas), serta mencakup perilaku yang diarahkan untuk menerapkan perubahan, menerapkan pengetahuan baru atau meningkatkan proses untuk meningkatkan kinerja pribadi dan / atau bisnis (berorientasi pada implementasi tingkah laku). Sebagian besar pekerjaan sebelumnya berfokus pada kreativitas karyawan dan generasi ide-ide kreatif yaitu pada fase awal proses inovasi.

Banyak hal yang mempengaruhi tingkat inovasi pada karyawan, termasuk keadilan organisasi. Keadilan organisasi pertama kali masuk dalam agenda dengan istilah Equity Theory, yang diusulkan oleh Adam pada tahun 1960. Hal ini pada dasarnya berkaitan dengan ekuitas / keadilan yang dirasakan oleh karyawan di lingkungan organisasi. Studi tentang keadilan organisasi yang telah dilakukan dalam perilaku organisasi dan literatur sumber daya manusia selama dua dekade terakhir menunjukkan dampak yang relative tinggi untuk konsep ini pada kehidupan organisasi. Studi-studi ini mengungkapkan bahwa persepsi keadilan organisasi mempengaruhi sejumlah variabel organisasi, seperti kepuasan kerja (Wiratama & Suana, 2015), *Organizational citizenship behavior* pegawai (Widyanigrum, 2010), komitmen organisasi (Hutagalung & Wibawa, 2018), intensi turnover, kecurangan (fraud) (Sumbayak, Anisma, & Hasan, 2017), dan *Innovative Work Behavior* (Haider & Feng, 2016)

Secara umum, istilah 'keadilan organisasi' juga dapat merujuk pada literatur ilmiah. Artinya, mengacu pada kumpulan pengetahuan tentang evaluasi keadilan, termasuk topik-topik seperti bagaimana mereka merumuskan struktur dimensi mereka, dan efek tingkat individu dan kelompok mereka (Cropanzano & Molina, 2015). Makna secara sempit, keadilan organisasi mengacu pada penilaian tertentu tentang berbagai jenis peristiwa. Dalam mengambil keputusan apakah suatu kejadian itu adil atau tidak, individu (atau kelompok) harus memastikan apakah hal tersebut pantas atau tidak secara moral.

Pada dasarnya organisasi hari ini bergerak secara dinamis, kompleks dan mencakup kepada berbagai tuntutan yang ada di dalam atau luar organisasi. Situasi ini menyebabkan perubahan dalam kelangsungan suatu organisasi. Dalam mengatasi setiap perubahan yang terjadi, pemilik perusahaan hendaknya menegakkan asas keadilan sebagai neraca utama dalam setiap keputusan dan tindakan yang diambil dalam

menghadapi suatu permasalahan Namun, menemukan orang yang tepat dalam organisasi bukanlah hal yang mudah, karena yang dibutuhkan bukan hanya orang yang berpendidikan lebih baik ataupun orang yang berbakat saja. Terdapat faktor-faktor psikologis yang mendasari hubungan antara seseorang dengan organisasi. Faktor psikologis tersebut berpengaruh pada kemampuan seseorang dalam organisasi, salah satunya adalah keadilan organisasi(Kudus, 2016).

Selanjutnya, keadilan prosedural merupakan keadilan organisasi yang berhubungan dengan prosedur pengambilan keputusan oleh organisasi yang ditujukan kepada anggotanya. Artinya keadilan prosedural merupakan persepsi keadilan terhadap prosedur yang digunakan untuk membuat keputusan sehingga setiap anggota organisasi merasa terlibat didalamnya. Keadilan prosedural (procedural justice) berkaitan dengan proses atau prosedur untuk mendistribusikan penghargaan(Budiarto & Wardani, 2005). Keadilan prosedural adalah keadilan yang memperhatikan mekanisme yang mendukung pemberdayaan karyawan dan memberi dukungan kepada karyawan. Keadilan prosedural melibatkan karakteristik formal sebuah sistem, dan salah satu indikator yang jelas dari keadilan prosedural adalah adanya beberapa mekanisme yang mengatur secara jelas bagaimana karyawan menjelaskan mengenai sesuatu yang terjadi dalam pekerjaannya.

Sementara keadilan interaksional merupakan kunci terbentuknya motivasi kerja dan komitmen terhadap organisasi(Kudus, 2016). Keadilan interaksional terkait dengan kombinasi antara kepercayaan seorang bawahan terhadap atasannya dengan keadilan yang nampak dalam lingkungan kerja sehari-hari(D. P. Hidayat & Trisakti, 2015)

Selain faktor keadilan organisasi yang meliputi keadilan distributif, prosedural dan interaksional faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah etos kerja Islami. Etos kerja Islami atau yang biasa disebut dengan *Islamic Work Behavior* diartikan sebagai karakter dan kebiasaan yang dimiliki manusia dalam aspek pekerjaan, hal ini dapat dilihat dari sistem keimanan atau aqidah Islam yang merupakan dasar menyikapi kehidupan(Asifudin, 2004). Karyawan yang beretos kerja Islami menghasilkan kinerja karyawan tersebut akan meningkat. Ini disebabkan adanya peran dari organisasi, pimpinan dalam mewujudkan tujuan perusahaan yang dapat memberikan motivasi untuk berfikir dan bertindak agar tercapai kinerja karyawan sesuai tujuan yang telah ditetapkan.

Islamic Work Behavior (IWE) dianggap sebagai kegiatan atau komponen penting dalam kehidupan seorang muslim guna menyeimbangkan kebutuhan individu dan sosial. Pekerjaan memungkinkan manusia untuk hidup mandiri dan merupakan sumber harga diri dan kepuasan. IWE memiliki orientasi pada pekerjaan sehingga dianggap sebagai faktor

penting yang membantu manusia untuk hidup dengan aman, damai, dan bermartabat (A.J. Ali & Al-Kazemi, 2007). Konsep IWE berasal dari Al-Quran dan Sunah Nabi Muhammad SAW. (Khalil & Abu-Saad, 2009). Sebagian besar penelitian yang berkaitan dengan etika kerja dengan berbagai implikasinya pada organisasi dan individu di negara-negara barat yang telah memfokuskan pada konsep etika kerja protestan, dan tidak banyak perhatian yang diberikan untuk menilai gagasan IWE dalam studi perilaku organisasi (Abbas J. Ali & Al-Owaidan, 2008).

Fenomena yang telah dijelaskan sebelumnya terjadi di berbagai organisasi maupun perusahaan termasuk universitas sebagai suatu lembaga pendidikan yang di dalamnya terdapat karyawan seperti pengajar atau dosen dan staff Tata Usaha yang mengurus semua administrasi yang terjadi dalam lingkup universitas. Selain karyawan, tentunya terdapat kinerja dan segala aspek organisasi yang berlangsung setiap hari. Dosen sebagai pengajar dan staff Tata Usaha yang mengurus segala bentuk administrasi Universitas, dituntut bekerja secara optimal agar segala pencapaian tetap stabil. Selain itu, permasalahan organisasi yang setiap hari dihadapi oleh karyawan membutuhkan strategi dan berbagai inovasi dalam menyelesaikannya.

Dalam penelitian ini, peneliti mempunyai hipotesis mengenai hubungan keadilan organisasi yang terjadi di sebuah universitas dengan *Innovative Work Behavior*, yang dimediasi oleh variabel *Islamic Work Ethic* karena karyawan yang menjadi subjek penelitian merupakan karyawan dalam sebuah universitas Islam.

Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Haider & Feng (2016) yang melakukan penelitian mengenai "The Effects of Organizational Justice on the Innovative Work Behavior of Employees: An Empirical Study from China". Studi ini menyimpulkan bahwa ketika karyawan merasakan keadilan dalam organisasi mereka dalam bentuk distribusi, prosedural, interaksional, temporal, dan spasial, mereka lebih bersedia untuk menjadi inovatif, berbagi lebih banyak ide baru, mendiskusikan ide-ide tersebut secara menyeluruh dengan rekan kerja dan atasan di organisasi mereka dan bekerja ke arah penerapan ide-ide itu. Keadilan dalam segala bentuk penting untuk keberlanjutan organisasi dan daya saing. Namun, penelitian ini menunjukkan bahwa bagi karyawan China, keadilan temporal dan spasial lebih penting daripada bentuk keadilan lainnya. Oleh karena itu, organisasi-organisasi yang ingin meningkatkan kemampuan inovatif mereka di negara-negara timur disarankan untuk memperlakukan karyawan mereka dengan adil, terutama keadilan temporal dan spasial. Karena itu, sangat

bermanfaat bagi organisasi saat ini untuk mempromosikan persepsi keadilan karyawan dan memastikan bahwa mereka diperlakukan secara adil. Atau ini akan memastikan partisipasi yang adil dan termotivasi dalam menghasilkan, mempromosikan dan menerapkan ide-ide baru.

Berdasarkan pemaparan di atas, peneliti tertarik untuk membuat penelitian mengenai bagaimana hubungan antara keadilan organisasi dengan *Innovation Work Behavior* yang diperkuat oleh *Islamic Work Ethic* sebagai variable moderasi.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka pokok permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah untuk melihat :

1. Apakah terdapat pengaruh keadilan dalam organisasi terhadap *Innovative Work Behavior*?
2. Apakah terdapat pengaruh *Islamic Work Ethic* terhadap *Innovative Work Behavior*?
3. Apakah terdapat pengaruh keadilan organisasi yang dimoderasi oleh *Islamic Work Ethic* terhadap *Innovative Work Behavior*?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan umum yang ingin di capai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana *Islamic work ethic* mempengaruhi hubungan antara keadilan organisasi dengan *innovation behavior*. Adapun untuk tujuan khususnya adalah bagian dari sub tujuan umum yaitu:

1. Mengetahui pengaruh keadilan organisasi terhadap *Innovative Work Behavior*.
2. Mengetahui pengaruh *Islamic Work Ethic* terhadap *Innovative Work Behavior*.
3. Mengetahui pengaruh keadilan organisasi yang dimoderasi oleh *Islamic Work Ethic* terhadap *Innovative Work Behavior*.

D. Manfaat

1. Secara Akademis

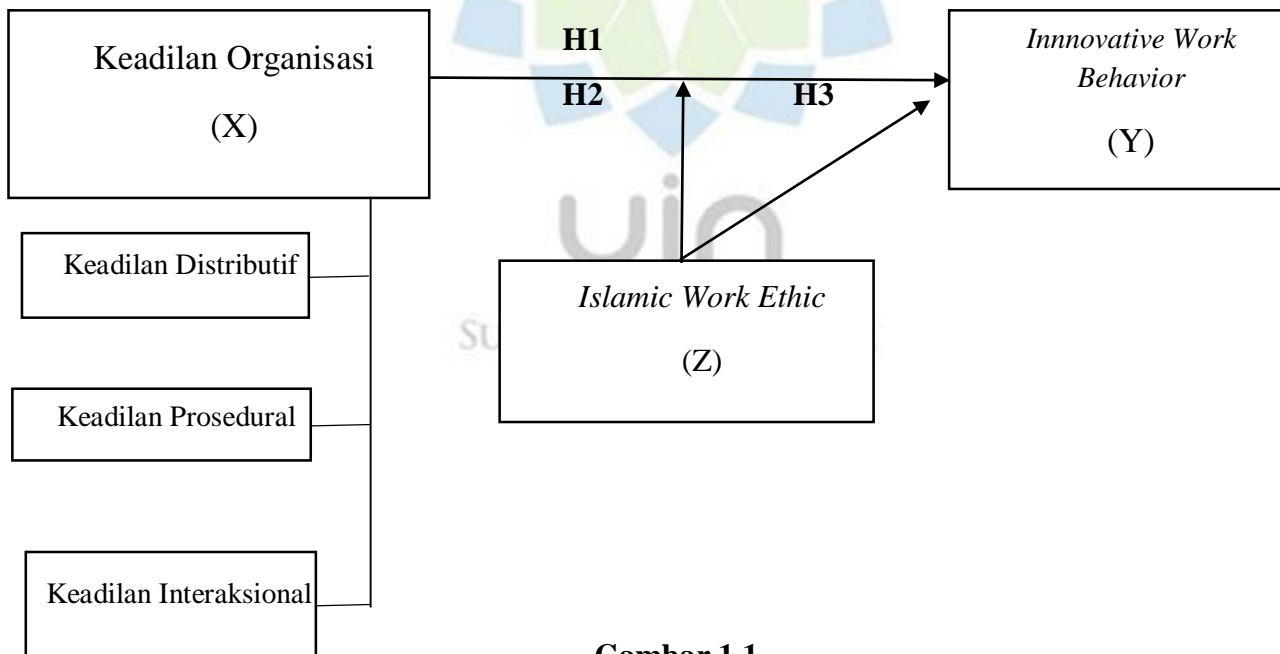
Peneliti berharap penelitian ini dapat memberikan kontribusi berupa penambahan literatur terhadap penelitian-penelitian yang dilakukan oleh civitas akademik, selanjutnya penelitian ini diharapkan mampu menjadi prestasi yang mengatasmakan civitas akademik. Peneliti menyadari bahwa kajian mengenai topik yang diangkat telah beragam, namun baru sedikit kajian mengenai bagaimana

hubungan keadilan organisasi dengan *Innovation Work Behavior* yang diperkuat oleh faktor *Islamic Work Ethic*. Oleh karena itu, riset ini diharapkan mampu menjadi referensi baru untuk kajian mengenai hubungan keadilan dalam organisasi dengan perilaku berinovasi yang diperkuat oleh *Islamic Work Ethic*.

2. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat melalui analisis yang dipaparkan oleh berbagai narasumber dan referensi yang penulis pakai. Saat ini variable-variabel yang diangkat adalah bagian dari kehidupan kita, untuk itu masyarakat umum perlu adanya pengadaan bahan bacaan guna menjadi bahan pembelajaran dalam pengembangan wawasan mengenai hubungan keadilan dalam organisasi dengan perilaku berinovasi yang diperkuat oleh *Islamic Work Ethic*. Lebih jauh, peneliti berharap hasil dari penelitian ini dapat menjadi suatu referensi bacaan bagi para tingkatan yang menduduki suatu jabatan di suatu perusahaan.

E. Kerangka Berpikir



Gambar 1.1

Kerangka Berpikir

Penelitian ini di dasarkan pada rasa tertarik peneliti dalam memahami keadilan organisasi yang mempunyai pengaruh tinggi dalam menentukan *Innnovative Work Behavior*. Karena sesuai dengan fonomena yang telah di paparkan diatas dan mempertimbangkan variabel mana yang mudah di teliti. Oleh karena itu, peneliti membuat kerangka berpikir dengan menjelaskan kedua variable di mulai dari pengertian, hasil penelitian dan faktor yang melatarbelakangi. Kemudian peneliti membuat hasil sintesa menjadi sebuah tujuan dari penelitian ini. Ketertarikan peneliti diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Haider & Feng (2016).

F. Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis dari penelitian ini adalah :

1. Ha1: Terdapat pengaruh positif antara keadilan organisasi terhadap *Innnovative Work Behavior*
2. Ha2 : Terdapat pengaruh positif antara *Islamic Work Ethic* terhadap *Innnovative Work Behavior*
3. Ha3 : Terdapat pengaruh positif antara keadilan organisasi terhadap *Innnovative Work Behavior* yang dimoderasi oleh *Islamic Work Ethic*

G. Penelitian Terdahulu

Keadilan organisasi merupakan variabel yang banyak digunakan sebagai bahan penelitian yang disandingkan dengan berbagai variabel yang diasumsikan mempunyai hubungan maupun mempunyai pengaruh bagi suatu variabel. Penelitian-penelitian yang dimaksud diantaranya yaitu:

Tabel 1.1

Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
Jeanrie Kristiani Anggriani Taime, Mega Asri Zona (2020)	Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Dengan Kepercayaan	Terdapat pengaruh positif dan signifikan keadilan organisasional terhadap perilaku kerja inovatif pada Grand Inna Padang Hotel. Hal ini menunjukkan keadilan

	Organisasional Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Grand Inna Padang Hotel	organisasional yang baik dapat menjadikan karyawan lebih profesional dalam bekerja sehingga akan timbul sikap positif terhadap pekerjaannya sehingga akan memicu tumbuhnya perilaku kerja inovatif pada karyawan.
Abdulwahed Kamae, Adi Indrayanto, Dwita Darmawati (2020)	Pengaruh Keperibadian Keterbukaan Terhadap Pengalaman, Perilaku Kerja Inovatif, Dengan Peran Moderasi Etika Kerja Islami	Etika kerja Islami dalam penelitian ini tidak memoderasi terhadap pengaruh keterbukaan terhadap pengalaman terhadap perilaku kerja inovatif, hal ini bukan berarti bahwa etika kerja Islami tidak berperan sebagai lingkungan kerja karyawan dalam berperilaku inovatif di organisasi penelitian ini akan tetapi, pemahaman etika kerja Islami di organisasi ini berbeda maka saran peneliti supaya dapat mengarahkan pemahaman karyawan itu agar sama yaitu dengan banyak pengajian, kajian dan sebagainya.
Khan, Abbas, Gul, & Raja (2013)	Organizational Justice and Job Outcomes: Moderating Role of Islamic Work Ethic	Menghasilkan penelitian yaitu keadilan distributif secara negatif terkait dengan niat turnover, sedangkan keadilan prosedural secara positif terkait dengan kepuasan. Selain itu, keadilan prosedural secara

		<p>positif terkait dengan keterlibatan dan kepuasan untuk individu yang tinggi pada IWE namun hal itu berhubungan negatif dengan kedua hasil untuk individu yang rendah pada IWE. Untuk IWE rendah, keadilan prosedural berhubungan positif dengan niat turnover, namun halitu berhubungan negatif dengan intensi turnover untuk IWE tinggi. Sebaliknya, keadilan distributif terkait negatif dengan niat turnover untuk IWE rendah dan itu positif terkait dengan niat turnover untuk IWE tinggi.</p>
Haider & Feng (2016)	<p>The Effects of Organizational Justice on the Innovative Work Behavior of Employees: An Empirical Study from China</p>	<p>Studi ini menyimpulkan bahwa ketika karyawan merasakan keadilan dalam organisasi mereka dalam bentuk distribusi, prosedural, interaksional, temporal, dan spasial, mereka lebih bersedia untuk menjadi inovatif, berbagi lebih banyak ide baru, mendiskusikan ide-ide tersebut secara menyeluruh dengan rekan kerja dan atasan di organisasi mereka dan bekerja ke arah penerapan ide-ide itu. Keadilan dalam segala bentuk penting untuk keberlanjutan</p>

		<p>organisasi dan daya saing. Namun, penelitian ini menunjukkan bahwa bagi karyawan China, keadilan temporal dan spasial lebih penting daripada bentuk keadilan lainnya. Oleh karena itu organisasi-organisasi yang ingin meningkatkan kemampuan inovatif mereka di negara-negara timur disarankan untuk memperlakukan karyawan mereka dengan adil, terutama keadilan temporal dan spasial. Karena itu, sangat bermanfaat bagi organisasi saat ini untuk mempromosikan persepsi keadilan karyawan dan memastikan bahwa mereka diperlakukan secara adil. Atau ini akan memastikan partisipasi yang adil dan termotivasi dalam menghasilkan, mempromosikan dan menerapkan ide-ide baru.</p>
--	--	---