

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

Eksplorasi ini menyinggung hipotesis setting objektif, Yuniarti et al. (2021) mengusulkan bahwa mengedepankan tujuan untuk mengejar suatu tujuan adalah sumber inspirasi kerja yang mendasar. Menguasai inspirasi kerja dan menumbuhkan metode untuk meningkatkan inspirasi kerja di kalangan buruh. Salah satu caranya adalah dengan memanfaatkan hipotesis setting objektif. Pengaturan tujuan dapat berfungsi sebagai siklus persuasif karena pengaturan tujuan dapat membuat kesalahan antara eksekusi saat ini dan eksekusi yang diharapkan. Sasaran adalah sasaran dan tujuan untuk pelaksanaan di masa depan. Bahwasanya tiap individu nantinya membuat perhitungan guna membuat tujuan. Individu yang sudah menetapkan tujuan guna dirinya sendiri nantinya termotivasi untuk bekerja menuju tujuan tersebut. Tujuan ini akan mempengaruhi presentasi mereka di tempat kerja. Demikian pula dengan Hipotesis yang disampaikan oleh Martin Fishbein dan Ajzen. Hipotesis ini menjembatani antara keyakinan (conviction), mentalitas (disposition), kehendak (aim) dan perilaku (conduct). Mengetahui niat seseorang ialah cara terbaik guna menetapkan apa yang nantinya mereka lakukan karena kemauan adalah prediktor perilaku terbaik. Bagaimanapun, seseorang dapat membuat keputusan karena berbagai alasan (tidak selalu berdasarkan keinginan). Gagasan penting dalam hipotesis ini bersifat menyolok, yaitu spesifik mengingat sesuatu yang dianggap penting. Tidak akan terpaku pada standar mentalitas dan emosional (Jogiyanto dalam Saputro, 2020). Ajzen dalam Mahyarni (2016) mengemukakan pendapatnya bahwa orang mungkin mengatakan bahwa mentalitas akan memengaruhi perilaku melalui siklus dinamis yang hati-hati dan direnungkan dan secara terbatas akan memengaruhi tiga hal, khususnya:

1. Sikap yang dilakukan terhadap cara berperilaku tergantung pada perhatian terhadap hasil yang terjadi ketika cara berperilaku dilakukan.

2. Sikap yang dilaksanakan individu tidak cukup berdasarkan persepsi ataupun pandangan yang dikira benar atas individu itu, tetapi pula mempertimbangkan pandangan ataupun kesan individu lain yang dekat atau berhubungan dengan orang tersebut.
3. Mentalitas yang tampak dari sudut pandang dan kearifan individu, dan berfokus pada pandangan atau kesan orang lain tentang cara berperilaku, akan mendorong tujuan sosial yang dapat menjadi perilaku.

Teori yang diuraikan diatas dipilih karena persepsi kesesuaian peneliti pada pembahasan mengenai kinerja karyawan, perilaku inovatif, dan keadilan organisasi. Perilaku inovatif dan keadilan organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja.

2.1.1 Kinerja Karyawan

Beberapa definisi atau istilah kinerja pegawai dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pengertian kinerja karyawan sebagai hasil pekerjaan yang didapat atas tiap karyawan saat melakukan tugas dan tanggung jawabnya pada satu organisasi (Aprih Santoso, 2021; Putri et al., 2020; Sugianingrat et al., 2021).
2. Pengertian kinerja pegawai sebagai kemampuan karyawan untuk mewujudkan ataupun melewati standar kerja yang telah ditetapkan atas organisasi (Armstrong & Baron pada Cendy Aprianto & Yoyok Soesatyo, 2016; Khairaningsih & Sobirin, 2022).

Organisasi seharusnya menemukan kesuksesan nyata jika penampilan SDM dapat berusaha untuk lebih mengembangkan kinerja pekerja guna mewujudkan miami organisasi yang sudah ditentukan. Atas Wahyudi (2019) eksekusi ialah hasil yang didapatkan atas perwakilan pada pekerjaan mereka sama dengan ukuran yang ditetapkan oleh organisasi. Pelaksanaan pekerjaan yang merupakan akibat dari pekerjaan yang telah dilakukan oleh wakil-wakil sehubungan dengan pelaksanaan pekerjaannya dalam menyelesaikan latihan-latihan kerja. Sementara itu, menurut Hurduzeu dalam Renaldi dan Khaira (2021) eksekusi pekerja sangat berdampak pada pencapaian hierarki. Pelaksanaan perwakilan adalah pelaksanaan

pekerjaan, yaitu pemeriksaan antara hasil kerja yang sebenarnya dari perwakilan dengan prinsip-prinsip kerja yang telah ditetapkan. Setiap asosiasi akan berusaha untuk terus bekerja pada pameran perwakilannya guna mewujudkan misi yang ditentukan oleh asosiasi. Beberapa cara dapat dilaksanakan oleh organisasi dalam mengerjakan presentasi para wakilnya; menghitung dengan mengakui pemenuhan pekerjaan pekerja melalui lingkungan hirarkis yang sesuai dengan asumsi perwakilan.

Eksekusi adalah konsekuensi dari pekerjaan yang memiliki bidang kekuatan untuk tujuan penting organisasi, loyalitas konsumen dan menambah ekonomi. Eksekusi atau eksekusi pada hakekatnya adalah selesai atau tidak dikerjakan oleh pekerja. Eksekusi adalah pekerjaan yang dihasilkan dengan menggunakan perolehan pekerjaan yang bisa dicapai atas individu ataupun sekelompok orang pada satu organisasi sama dengan keahliannya juga kewajibannya guna mewujudkan misi organisasi yang bersangkutan dengan sah, tidak acuh atas hukum juga selaras atas etika juga moral (Hindriari, 2018). Dari beberapa pengertian pelaksanaan dapat diartikan bahwa pelaksanaan pekerjaan adalah akibat dari prestasi seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau kewajiban tertentu. Faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan atau pelaksanaan pekerjaan adalah variabel individu dan unsur ekologis, unsur-unsur yang disinggung adalah (Zahratulfarhah et al., 2022):

1. Faktor Individu

- a. Pengerahan tenaga yang memperlihatkan kerja sama fisik juga mental yang dipakai saat melakukan tugas.
- b. Kapasitas, khususnya karakteristik individu yang diharapkan untuk menyelesaikan usaha.
- c. Pekerjaan (Job) adalah segala cara berperilaku atau tindakan yang dianggap penting oleh seseorang untuk menyelesaikan tugas.

2. Faktor Lingkungan

- a. Kondisi Fisik

Seluruh kondisi yang terdapat pada sekeliling lingkungan kerja yang bisa memengaruhi perwakilan baik dengan lugas ataupun implikasi (Marsela dan Hartiningtyas, 2022). Tempat kerja sebetulnya sendiri bisa dibagi

atas 2 bagian. Kelas utama adalah iklim yang langsung berhubungan dengan perwakilan dan dekat dengan pekerja (seperti meja, kursi, dll). Klasifikasi selanjutnya adalah iklim delegasi ataupun iklim menyeluruh, yang pula dapat dikatakan atas tempat kerja yang memberi pengaruh keadaan manusia, contohnya: kelembaban, suhu, sirkulasi udara, bau, kebisingan, getaran mekanis, pencahayaan, variasi, dll. Pada dasarnya pembuatan tempat kerja yang bersih, nyaman dan aman sangat penting bagi pekerja karena akan mempengaruhi kinerja pekerja baik dengan langsung ataupun tidak. Tempat kerja yang nyaman nantinya menciptakan korelasi yang baik terhadap pelaksanaan juga perwujudan misi organisasi (Yuniarti et al., 2021).

b. Peralatan

Peralatan merupakan fasilitas berupa alat yang diperlukan dalam menjalankan pekerjaan di lingkungan kerja. Peralatan yang sesuai dengan kebutuhan dan di fasilitasi dapat menunjang karyawan dalam bekerja. Perwakilan idealnya dapat bekerja selama ruang kerja tetap, salah satunya adalah perlengkapan. Perangkat keras yang memadai akan memajukan latihan fungsional (Marsela dan Hartiningtyas, 2022). Selain itu, informasi tentang manfaat penggunaan perangkat kerja lengkap juga akan sangat membantu organisasi/organisasi dalam memberikan kenyamanan dan kesejahteraan yang representatif. Dalam banyak kasus ditemukan bahwa karena tidak adanya pemahaman tentang manfaat pemanfaatannya, perangkat tersebut sesekali diabaikan, apalagi tidak ada jera atau kecelakaan kerja (Hulu et al., 2022; Jufrizen dan Hadi, 2021; Ma'ruf dan Seat, 2020)..

Disamping itu, untuk memberikan efisiensi maka peralatan harus produktif. Rencana yang sah dari perangkat keras dan kantor organisasi, dan divisi, serta penentuan strategi yang hati-hati, akan sedikit mengurangi jumlah perlengkapan yang dibutuhkan. Konfigurasi format akan bermanfaat untuk menurunkan minat pada perangkat keras (Marsela & Hartiningtyas, 2022).

c. Waktu

Organisasi atau perusahaan manajemen waktu untuk anggotanya. Waktu yang baik dan sesuai dengan aktifitas kerjaan, akan memberikan anggota organisasi dapat mengistirahatkan serta mengoptimalkan tanggung jawab pekerjaan, sebab waktu kadang dituntut dalam menerima deadline atau waktu akhir atau target dalam pengerjaan anggota organisasi. Banyak pekerja yang keluar karena keadaan organisasi yang canggung dengan iklim organisasi yang panas dan adanya penambahan jam kerja setiap hari (Herlambang et al., 2022). Waktu dapat mempengaruhi kinerja perusahaan, dengan manajemen aktifitas dalam waktu tertentu dapat memberikan kepuasan anggota organisasi.

d. Material

Cara paling efektif untuk meletakkan bahan, jenis bahan yang tidak sulit untuk diproses dan lain-lain di tempat kerja. Bahan yang disinggung untuk kasus ini diantaranya ialah bahan mentah, bahan baku (suku cadang, suku cadang, dll.), Barang jadi, limbah dan lain-lain. Material yang tidak mengganggu aktifitas kegiatan kerja yaitu di tata atau dibuatkan tempat khusus material. Sehingga menjadi kondusif serta nyaman apabila material telah tertata dan kesesuaiannya.

e. Pendidikan

Pendidikan dapat membantu karena mendapatkan pendidikan yang baik memberi anggota organisasi kemampuan khusus (Yasa & Mayasari, 2022). Tidak hanya menjalankan kerja saja, namun anggota organisasi dididik agar memiliki mental serta karakteristik yang unggul dan cerdas dalam menjalani pekerjaan. Dengan demikian, anggota organisasi mendapatkan pendidikan, dan dapat juga efisien serta efektif dalam kelangsungan organisasi.

f. Pelatihan

Mempersiapkan ialah interaksi instruktif sementara yang memakai cara metodus juga terkoordinasi dimana non-penyelia mendapatkan informasi juga keahlian khusus guna alasan tertentu. Ruky juga mencirikan persiapan sebagai pekerjaan untuk lebih mengembangkan pelaksanaan

perwakilan di atau di tempat kerja saat ini. Pelatihan ini tersedia diatur dan membantu perwakilan dengan keterampilan posisi yang mendominasi (Annalia, 2020).

Menurut Sugiono dalam Antika et al. (2021) terdapat 4 (empat) indikator dalam kinerja pegawai atas individu keempat komponen, yakni:

1. Kualitas. karakteristik pekerjaan diestimasi atas persepsi representatif dari sifat pekerjaan yang disampaikan juga kesempurnaan usaha.
2. Kuantitas. Ini ialah total yang disusun yang dikomunikasikan pada kata-kata, contohnya, jumlah siklus, jumlah unit tindakan yang selesai.
3. Ketepatan waktu. Apakah tingkatan gerakan selesai pada awal waktu yang ditentukan, nampak atas tempat koordinasi atas hasil akhir juga meningkatkan waktu yang ada guna latihan yang tidak sama.
4. Efektivitas. Apakah tingkatan misi aset otoritatif (energi, uang tunai, inovasi, bahan mentah) diperkuat seluruhnya dengan maksud guna memperluas konsekuensi tiap unit pada pemanfaatan aset.

2.1.2 Perilaku Inovatif

Pengertian sikap inovatif atas kemampuan individu guna memunculkan ide-ide baru, mengubah ide-ide tersebut menjadi tindakan nyata, dan menghasilkan produk, proses, atau layanan baru yang memberikan manfaat bagi perusahaan (Notosudjono et al., 2022). Perilaku inovatif sebagai suatu bentuk perilaku proaktif yang ditunjukkan oleh karyawan dalam menciptakan ide-ide baru dan mengimplementasikannya dalam lingkungan kerja (Budiharseno et al., 2020).

Selanjutnya, perilaku inovatif adalah kemampuan individu guna memunculkan ide-ide baru, mengeksplorasi cara baru guna melakukan tugas-tugas, serta memperkenalkan perubahan dalam lingkungan kerja (Kanwal et al., 2021).

Menurut Shalley et al. dalam Hadi et al. (2020), Keunggulan dalam suatu organisasi dapat dilakukan jika ada perilaku kerja kreatif dan ada kesiapan dari direksi untuk membantunya. Cara berperilaku yang kreatif juga menentukan keinginan perwakilan untuk menerapkan pemikiran, objek, siklus, dan sistem baru

pada pekerjaan yang dilakukan, organisasi atau individu-individunya. Setiap organisasi harus menganggap penting untuk memacu pekerja dengan tujuan agar presentasi mereka meningkat melalui cara berperilaku yang imajinatif dan inovatif. Yuan dan Woodman juga memahami bahwa seseorang yang menunjukkan perilaku imajinatif di tempat kerja dianggap telah menunjukkan presentasinya. Cara kreatif berperilaku sebagai aktivitas tunggal yang mendorong kepentingan organisasi, di mana perwakilan mempresentasikan dan menerapkan rencana terobosan mereka untuk membantu organisasi. Pengembangan adalah siklus pembentukan kembali, pengungkapan baru sebagai pemikiran, teknik atau sesuatu yang berbeda. Sikap kreatif tidak muncul begitu saja, namun perilaku imajinatif dalam bekerja akan muncul dengan asumsi bahwa karyawan dihadapkan pada kesulitan dalam pekerjaannya dan memperoleh keahlian yang luas dalam menyelesaikan tugas dan kewajibannya. Organisasi seharusnya dapat membuka pintu atau memberikan tempat kepada setiap karyawan untuk menyampaikan ide-ide baru mereka, sehingga mereka dapat mendukung kemajuan perusahaan yang unggul juga dapat bersaing dengan perusahaan lain.

De Jong dan Den Hartog dalam Hadi et al. (2020), terdapat 4 komponen sikap inovatif kerja yakni:

1. *Investigasi pemikiran (pekerja dapat melacak pintu terbuka atau masalah);*
2. *Usia pemikiran (perwakilan dapat menumbuhkan pemikiran inventif dengan membuat dan merekomendasikan pemikiran untuk siklus baru);*
3. *Advokasi pemikiran (perwakilan seharusnya didesak untuk mencari bantuan dalam memahami pemikiran kreatif baru yang telah mereka sampaikan);*
4. *Terlebih lagi, Thought execution (perwakilan berani melakukan terobosan pemikiran tersebut ke dalam standar proses kerja).*

2.1.3 Keadilan Organisasi

Definisi keadilan organisasi yaitu pandangan pegawai mengenai sejauh mana perilaku manajemen dan kebijakan perusahaan adil dalam memperlakukan mereka (Victor et al., 2022). Keadilan organisasi dapat dikatakan sebagai

pandangan karyawan terhadap distribusi sumber daya organisasi, prosedur yang digunakan untuk membuat keputusan, dan kualitas hubungan interpersonal yang terjalin di dalam organisasi (Zulikhwan, 2020).

Selanjutnya, keadilan organisasi sebagai perasaan karyawan bahwa perusahaan memperlakukan mereka dengan adil dan tidak memihak dalam mengambil keputusan yang berdampak pada kepentingan dan kesejahteraan mereka (Leventhal, 1980).

Candika & Chairuel dalam Sutono et al., (2022) Masuk akal bahwa ekuitas hierarkis adalah pandangan buruh terkait dengan perlakuan adil yang mereka dapatkan sebagai sikap, perlakuan dan penghargaan. Keadilan ini harus dirasakan oleh semua orang dalam asosiasi, tidak akan sulit untuk dipahami, sangat diharapkan buruh merasa mendapatkan perlakuan yang tidak wajar oleh asosiasi tempat mereka bekerja. Hal ini mungkin terjadi karena beberapa alasan, misalnya, seberapa banyak pekerjaan yang dapat diakses di pasar kerja, sehingga sikap negosiasi buruh terhadap organisasi tidak berdaya, terutama terkait strategi yang mereka akui. Selanjutnya, buruh merasa pintu kemajuan mereka berkurang, pengaturan organisasi yang berbeda dianggap tidak mendukung diri mereka sendiri. Hal ini menyebabkan hadiah yang mereka dapatkan tidak sesuai bentuk, tempat kerja dan lingkungan kurang menarik dan mereka menganggap diperlakukan tidak konsisten di antara para buruh. Al-Zu'bi dalam Sutono dkk. (2022) menjelaskan bahwa untuk ekuitas otoritatif survei ada beberapa petunjuk, antara lain sebagai berikut:

1. Keadilan interaksional.

Sikap perintis terhadap bawahannya adalah titik di mana perintis melihat bawahannya dengan anggun dan hormat. Disurvei berdasarkan nilai ketajaman bawahan terkait dengan cara atasan berperilaku saat melakukan pilihan tugas, atasan merenungkan peluang dan keterkaitan bawahan dan memberikan kegembiraan pada pilihan pekerjaan. Kesetaraan interaksional adalah perlakuan yang adil (terhormat, hormat, sah, dan penuh perhatian) secara kasual (relasional) terhadap orang-orang dalam asosiasi ketika strategi disusun dan dijalankan. Kesetaraan interaksional dipisahkan menjadi dua bagian yang jelas, khususnya

pemerataan relasional dan pemerataan pendidikan. Ekuitas relasional adalah kesetaraan yang dirasakan oleh perwakilan dengan perlakuan dari asosiasi yang penuh dengan kehormatan dan ketenangan dan dikompensasi oleh para spesialis di dalam asosiasi dalam memutuskan hasil suatu tugas (Colquitt dalam Widya et al., 2021). Equity yang mencerahkan berpusat pada klarifikasi yang diberikan kepada seseorang yang menyampaikan data tentang metode yang digunakan dengan tujuan tertentu atau mengapa hasil disampaikan dengan tujuan tertentu dalam pikiran (Widya et al., 2021).

2. Keadilan distributif

Nilai yang diperoleh dari asosiasi yang bersangkutan. Nilai ini tergantung pada daftar pandangan mereka terhadap rencana kerja dan hadiah yang mereka dapatkan di tempat kerja. Ekuitas dalam asosiasi muncul dari tulisan sosio-mental tentang ekuitas distributif. Keadilan distributif khawatir tentang kewajaran hasil, area kekuatan untuk memiliki pengaturan hierarkis, di mana apropriasi hasil adalah bagian mendasar. Memahami konsekuensi dari ekuitas distributif, dan khususnya hipotesis nilai, pada pengaturan otoritatif, para ilmuwan memeriksa kesopanan yang tampak dari hasil hierarkis (misalnya, pelaksanaan) dan hubungan kewajaran yang tampak ini dengan faktor ukuran yang berbeda, seperti kualitas dan jumlah pekerjaan. Pemerataan distributif menurut Moorman adalah kesan pemerataan yang dirasakan perwakilan benar-benar beredar karena perwakilan telah diberi kompensasi untuk persiapan, administrasi jangka panjang, kewajiban atau tanggung jawab (Widya et al., 2021)..

3. Keadilan prosedural

Kumpulan keputusan dan teknik yang mengawasi kerangka kerja dalam suatu asosiasi. Penegasan tergantung pada nilai catatan dari pilihan yang dibuat oleh atasan, atasan mempertimbangkan masalah yang dilihat oleh bawahan, mengumpulkan data sebelum mengambil langkah selanjutnya, pelopor akan memberikan klarifikasi lebih lanjut kepada bawahan, kondisi kerja juga diberikan tanpa kecuali kepada semua

perwakilan. Ekuitas prosedural adalah kesan kesetaraan yang dirasakan oleh pekerja karena perwakilan merasa bahwa pilihan hierarkis telah dibuat secara wajar dan perwakilan dapat memberikan masukan jika diperlukan (Herawati et al., 2022). Ekuitas prosedural berhubungan dengan evaluasi kepatutan teknik yang diambil dalam navigasi. Pandangan keadilan prosedural semakin luar biasa dalam memahami hasil hierarkis sebagai mentalitas individu terhadap asosiasi. Ekuitas dilihat dari bagaimana siklus dan hasil yang dicapai juga signifikan, terkadang menjadi penentu utama terlihatnya ekuitas hierarkis (Lind dan Tyler dalam Widya et al., 2021)

Sementara, Colquitt, LePine dan Wesson dalam Sutono et al.(2022) membagi keadilan organisasi atas 4 dimensi, yakni berikut ini:

1. Keadilan distributif, dalam hal ini menggambarkan kepatutan yang dirasakan dalam menentukan pilihan atas hasil yang diperoleh buruh.
2. Keadilan prosedural merupakan gambaran kesopanan dari siklus dinamis yang dirasakan oleh bawahan.
3. Relational equity, ini merupakan kesan kesopanan perlakuan yang dirasakan oleh pekerja dari kalangan spesialis.
4. Kesopanan data, yang menggambarkan kewajaran yang tampak dalam korespondensi yang diberikan kepada pekerja dari spesialis.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

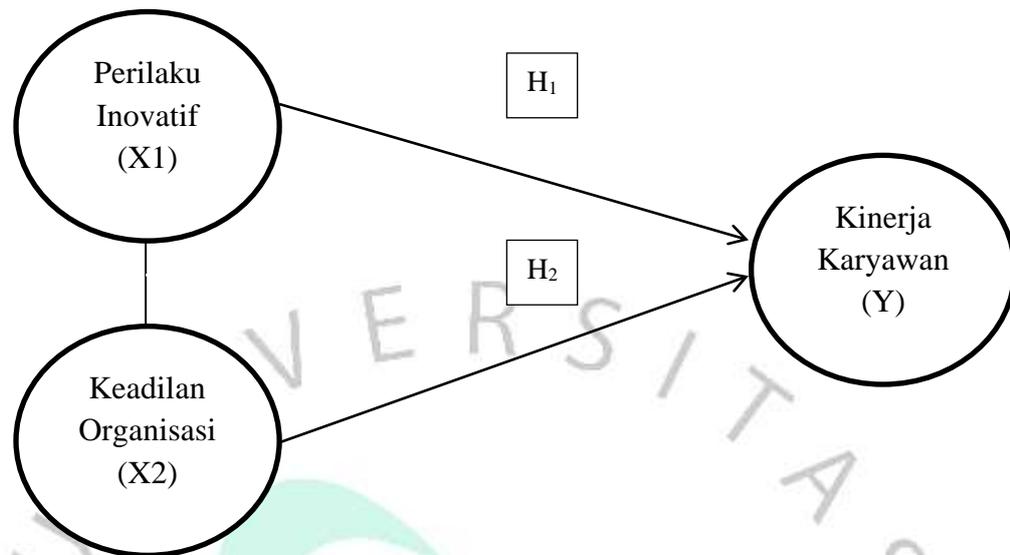
| No | Judul | Pengarang | Variabel | Metode | Hasil | Perbedaan |
|----|--|----------------------------|---|------------------|--|--|
| 1 | Pengaruh sikap Inovatif, Motivasi Kerja, serta Teamwork atas Kinerja pegawai Yayasan Lautan Cendikia | (Alviani & Nuvriasa, 2022) | sikap Inovatif, Motivasi Kerja, Teamwork, Kinerja pegawai | Regresi Berganda | - Perilaku inovatif memiliki pengaruh yang baik juga signifikan dengan | Tidak menggunakan variabel motivasi, teamwork. |

| | | | | | | |
|---|---|----------------------|---|---|---|---|
| | Mulia | | | | <ul style="list-style-type: none"> - Kinerja motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan dengan kinerja pegawai - Teamwork tidak berpengaruh signifikan dengan kinerja | |
| 2 | Pengaruh Perilaku Inovatif dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | (Hadi et al., 2020) | Perilaku Inovatif, Keterlibatan Kerja, Kinerja Karyawan | Regresi berganda | <ul style="list-style-type: none"> - Sikap inovatif berpengaruh baik dengan signifikan atas kinerja pegawai - Keterlibatan kerja berpengaruh positif dengan signifikan atas kinerja pegawai | Tidak menggunakan variabel keterlibatan kerja. |
| 3 | Pengaruh Keadilan Organisasional atas Kinerja pegawai Dimediasi | (Widya et al., 2021) | Keadilan organisasi, kinerja karyawan, LMX | <i>Structural Equation Modeling (SEM)</i> | <ul style="list-style-type: none"> - Keadilan Distributif (KD) tidak berpengaruh | Metode yang dipakai dalam analisis data berbeda |

| | | | | | | |
|---|---|-----------------------------|--|--------------------|---|--|
| | LMX | | | | <p>signifika n terhadap Kinerja</p> <p>- Keadila n Prosedu ral (KP) berpeng aruhseca ra signifika nterhada p Kinerja</p> <p>- Keadila n Informa sional (KIN)tid akberpe ngaruh signifika n terhadap Kinerja</p> | dengan peelitian ini, penelitian ini mengguan akan teknik analisis regresi berganda. |
| 4 | Keadilan Organisasi guna Menunjang Kinerja pegawai: Suatu Tinjauan | (Sutono et al., 2022) | Keadilan organisasi, kinerja karyawan | Studi Literatur | Kajian- kajian sebelumnya mendapatka n ada kaitan yang siginifikan diantara keadilan organisasi dengan kinerja karyawan | Metode yag dipakai dalam analisis data berbeda dengan peelitian ini, penelitian ini mengguan akan teknik analisis regresi berganda. |

2.3 Kerangka Berpikir

Atas deskripsi yang sudah dipaparkan, jadi terbentuklah kerangka pemikiran ialah berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Efek antara inovasi, keadilan organisasi, serta kinerja pegawai dalam sebuah organisasi memiliki dampak yang signifikan. Inovasi merujuk pada kemampuan organisasi guna memperoleh juga mengimplementasikan ide-ide terbaru yang berdampak positif. Keadilan organisasi, di sisi lain, mengacu pada pandangan pegawai mengenai sejauh mana mereka diperlakukan dengan adil pada konteks organisasi.

Ketika organisasi memunculkan inovasi, mereka memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkontribusi dengan ide-ide terbaru yang bisa menaikkan kualitas juga efisiensi kerja. Inovasi juga menciptakan lingkungan yang merangsang dan menantang, yang mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dan berinovasi dalam pekerjaan mereka. Karyawan yang terlibat dalam kegiatan inovatif merasa memiliki peran yang penting dalam menciptakan perubahan positif, yang dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan mereka.

Selanjutnya, keadilan organisasi juga memainkan peran penting dalam pengaruh inovasi terhadap kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa diperlakukan dengan adil oleh organisasi, termasuk dalam hal distribusi sumber daya, pengakuan, promosi, dan pengambilan keputusan, mereka akan merasa termotivasi dan berkomitmen untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan

mereka. Keadilan organisasi menciptakan rasa kepercayaan dan kepuasan yang mendasar bagi karyawan, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja mereka.

Selain itu, keadilan organisasi juga berdampak pada inovasi dalam organisasi. Ketika pegawai merasa bahwasanya organisasi menghargai keikutsertaan mereka dan memberikan pengakuan yang adil, mereka cenderung lebih termotivasi untuk berbagi ide-ide baru dan berinovasi. Sebaliknya, jika ada ketidakadilan dalam organisasi, seperti ketidakadilan dalam pengakuan atau perlakuan yang tidak adil, karyawan dapat kehilangan minat untuk berkontribusi dengan ide-ide baru.

Dalam keseluruhan, hubungan inovatif dan keadilan organisasi berkontribusi pada kinerja karyawan secara positif. Inovasi menciptakan lingkungan yang merangsang dan mendorong kreativitas, sementara keadilan organisasi menciptakan rasa kepercayaan dan kepuasan yang memotivasi karyawan untuk memberikan yang terbaik. Organisasi yang mampu mengembangkan budaya inovasi dan keadilan organisasi yang kuat cenderung memiliki karyawan yang lebih terlibat, termotivasi, dan produktif, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi.

2.4 Hipotesis Penelitian

2.4.1 Pengaruh Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Karyawan

Sikap inovatif adalah kemampuan individu guna memunculkan ide-ide terbaru, mengeksplorasi cara-cara baru untuk melakukan tugas-tugas, dan memperkenalkan perubahan dalam lingkungan kerja (Kanwal et al., 2021). Tingkah laku imajinatif pada wakil akan muncul ketika wakil dihadapkan pada keadaan yang mengherikan dan memprovokasi untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya. Dengan memperluas cara inventif berperilaku pekerja, itu akan menumbuhkan sifat organisasi dan selanjutnya bekerja pada sifat pelaksanaan yang representatif. Berdasarkan uraian ini jika memiliki perilaku inovatif yang baik maka nantinya berefek atas kinerja pegawai yang baik.

H1: Perilaku Inovatif berpengaruh atas Kinerja pegawai.

2.4.2 Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Keadilan organisasi sebagai perasaan karyawan bahwa perusahaan memperlakukan mereka dengan adil dan tidak memihak dalam mengambil keputusan yang berdampak pada kepentingan dan kesejahteraan mereka (Leventhal, 1980). Semakin memberikan keterbukaan tentang tujuan terhadap pegawai jadi nantinya berefek pada kinerja pegawai.

H2: Keadilan organisasi berpengaruh atas Kinerja pegawai.

