

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keadilan organisasi terhadap kinerja SDM dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kualitas kehidupan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Bank Mandiri (Persero) Kantor Cabang Semarang Mpu Tantular. Populasi dalam penelitian ini seluruh staf/karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Semarang Cabang Mpu Tantular sebesar 153 orang, dengan jumlah sampel sebesar 65 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Purposive Sampling*. Alat analisisnya adalah path analisis, dimana sebelumnya dilakukan uji validitas dan reliabilitas serta uji asumsi klasik.

Hasil pengujian menunjukkan keadilan organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi, kualitas kehidupan kerja dan kinerja SDM. Kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kualitas kehidupan kerja juga terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM. Hasil uji mediasi, kepuasan kerja mampu menjadi variabel intervening antara keadilan organisasi terhadap kinerja SDM, dapat diartikan bahwa semakin tinggi keadilan organisasi, maka akan mempengaruhi tingginya perilaku dan sikap karyawan terhadap perusahaan sebagai bentuk tingginya kepuasan kerja karyawan sehingga hal itu tentu akan berdampak pada tingginya kinerja karyawan. Komitmen organisasi mampu menjadi variabel intervening antara keadilan organisasi terhadap kinerja SDM. Kualitas kehidupan kerja mampu menjadi variabel intervening antara keadilan organisasi terhadap kinerja SDM, Penjelasan artinya semakin tinggi keadilan organisasi, maka akan mempengaruhi tingginya perilaku dan sikap karyawan terhadap perusahaan sehingga mampu menumbuhkan manfaat dalam meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawan dan tentunya berdampak pada tingginya kinerja karyawan secara maksimal.

Kata Kunci : keadilan organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, kualitas kehidupan kerja dan kinerja SDM.

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the influence of organizational justice on the performance of human resources with job satisfaction, organizational commitment and quality of work life as intervening variable at PT. Bank Mandiri (Persero) Branch Office Semarang Mpu Tantular. Population in this research all staff / employees of PT. Bank Mandiri (Persero) Semarang Branch of Mpu Tantular of 153 people, with a total sample of 65 people. The sampling technique used in this research is Purposive Sampling. The analytical tool is the path of analysis, where previously tested the validity and reliability as well as the classical assumption test.

Test results show that organizational fairness has a positive effect on job satisfaction, organizational commitment, quality of work life and human resources performance. Job satisfaction, organizational commitment and quality of work life are also proven to have a positive and significant influence on HR performance. The result of mediation test, job satisfaction can be an intervening variable between organizational justice to human resource performance, it can be interpreted that higher organizational justice, it will influence high behavior and attitude of employee to company as a form of high employee job satisfaction so that of course will impact on high performance employees. Organizational commitment can be an intervening variable between organizational fairness towards HR performance. Quality of working life can be an intervening variable between organizational justice to HR performance, Explanation means that higher organizational justice, it will affect the high behavior and attitude of employees to the company so as to grow the benefits in improving the quality of working life of employees and of course have an impact on the high performance of employees maximally

Keywords: organizational fairness, job satisfaction, organizational commitment, quality of work life and HR performance