

TESIS

**Pengaruh Keadilan Organisasi dan Iklim Etis terhadap
Niat Tinggal Karyawan dengan Variabel Mediasi
Penilaian Kinerja
(Studi pada Karyawan Perusahaan Farmasi)**



Disusun Oleh:

Nama : Maya Veronica

NPM : 205003355

Konsentrasi Studi : Sumber Daya Manusia

**MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA
2023**



UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

MAGISTER MANAJEMEN

PERSETUJUAN TESIS

Nama : MAYA VERONICA
Nomor Mahasiswa : 205003355
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul : **Pengaruh Keadilan Organisasi dan Iklim Etis terhadap Niat Tinggal Karyawan dengan Variabel Mediasi Penilaian Kinerja (Studi pada Karyawan Perusahaan Farmasi)**

Nama Pembimbing

Tanggal

Tanda Tangan

M. Parnawa Putranta, MBA., Ph.D

06 Februari 2023



UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
MAGISTER MANAJEMEN

PENGESAHAN TESIS

Nama : MAYA VERONICA
Nomor Mahasiswa : 205003355/ SDM/ MM
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : **Pengaruh Keadilan Organisasi dan Iklim Etis terhadap Niat Tinggal Karyawan dengan Variabel Mediasi Penilaian Kinerja (Studi pada Karyawan Perusahaan Farmasi)**

Nama Penguji

Tanggal

Tanda Tangan

M. Parnawa Putranta, MBA., Ph.D

28/02/2023

Tanggal

Tanda Tangan

Drs. Budi Suprpto, MBA., Ph.D

28/02/2023

Tanggal

Tanda Tangan

W. Mahestu N Krisjanti, SE., M.scIB., Ph.D

28/02/2023

Ketua Program Studi

Dr. Jeanne Ellyawati, MM

MOTTO

“Segala sesuatu yang dapat kamu bayangkan adalah nyata”

-Pablo Picasso

“Beri nilai dari usahanya jangan dari hasilnya. Baru kita bisa menilai kehidupan”

-Albert Einstein

“Kamu tidak pernah terlalu tua untuk menetapkan tujuan lain atau untuk memimpikan impian baru”

-C.S.Lewis

“Sukses bukanlah final, kegagalan tidaklah fatal. Ini adalah keberanian untuk melanjutkan hal penting lainnya”

-Winston S. Churchill

PERNYATAAN

Saya Maya Veronica, yang bertanda tangan di bawah ini dengan sungguh menyatakan bahwa tesis yang berjudul:

Pengaruh Keadilan Organisasi dan Iklim Etis terhadap Niat Tinggal Karyawan dengan Variabel Mediasi Penilaian Kinerja (Studi pada Karyawan Perusahaan Farmasi)

Benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri yang belum pernah dipergunakan untuk mendapat gelar pada program Magister Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta atau pada program studi lainnya.

Pernyataan, ide, maupun kutipan baik secara langsung maupun tidak langsung yang bersumber dari tulisan atau ide orang lain telah dinyatakan secara tertulis dalam bentuk daftar pustaka. Apabila dikemudian hari terbukti bahawa saya melakukan plagiasi sebagian atau seluruhnya dari tesis ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa gelar dan ijazah yang saya peroleh dinyatakan batal dan akan saya kembalikan kepada Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya untuk digunakan sebagai mestinya.

Yogyakarta, 15 Februari 2023

Yang menyatakan

Maya Veronica

INTISARI

Revolusi industri 4.0 merupakan bentuk kemajuan bisnis yang merupakan gabungan antara informasi dan teknologi. Perubahan ini membawa dampak bagi seluruh sektor, salah satunya adalah pengelolaan aset perusahaan yang penting yaitu sumber daya manusia. Fenomena yang sering terjadi adalah perilaku karyawan yang bisa mengakibatkan perubahan kinerja perusahaan. Salah satu perilaku yang dapat mengubah adalah adanya niat tinggal karyawan sebagai bentuk komitmen dan loyalitas karyawan kepada perusahaan. Niat tinggal karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain persepsi terhadap keadilan dan lingkungan yang kondusif di perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasi dan iklim etis terhadap niat tinggal melalui penilaian kinerja karyawan terhadap perusahaan.

Objek penelitian adalah karyawan pada perusahaan farmasi yang berkantor pusat di Yogyakarta dengan cabang di beberapa daerah. Responden sebanyak 104 orang dikumpulkan melalui metode *purposive sampling*. Kriteria yang ditetapkan sebagai responden adalah karyawan dengan status karyawan tetap dan berasal dari berbagai divisi. Data yang terkumpul dianalisis dengan metode analisis SEM PLS menggunakan *software SmartPLS 3.2.9*.

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini yaitu keadilan organisasi tidak berpengaruh terhadap niat tinggal karyawan. Iklim etis juga terbukti tidak berpengaruh positif terhadap niat tinggal. Penilaian kinerja yang dilakukan karyawan terhadap perusahaan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat tinggal. Selain itu penilaian kinerja menjadi perantara atau mediator antara pengaruh keadilan organisasi terhadap niat tinggal. Hal ini merupakan perwujudan persepsi karyawan yang positif terkait keadilan organisasi yang juga memberi efek positif terhadap niat karyawan untuk tetap bertahan atau tinggal di perusahaan.

Kata Kunci: Keadilan Organisasi, Iklim Etis, Penilaian Kinerja, Niat Tinggal, Perusahaan Farmasi

ABSTRACT

The industrial revolution 4.0 is a form of business progress that is a combination of information and technology. This change has an impact on all sectors, one of which is the management of important company assets, namely human resources. A phenomenon that often occurs is employee behavior that can result in changes in company performance. One of the behaviors that can change is the existence of intention to stay as a form of employee commitment and loyalty to the company. Intention to stay are influenced by various factors, including perceptions of fairness and a conducive environment in the company. This study aims to determine the effect of organizational justice and ethical climate on intention to stay through employee performance appraisal.

The object of research is employees at pharmaceutical companies headquartered in Yogyakarta with branches in several regions. As many as 104 respondents were collected through the purposive sampling method. The criteria set as respondents are employees with the status of permanent employees coming from various divisions. The collected data was analyzed using the SEM PLS analysis method using Smart PLS 3.2.9 software.

The results obtained from this study are that organizational justice has no effect on employee intention to stay. Ethical climate is also proven to have no positive effect on stay intention. Performance appraisals made by employees against the company also have a positive and significant effect on stay intention. In addition, performance appraisal becomes an intermediary or mediator between the influence of organizational justice on stay intention. This is a manifestation of positive employee perceptions related to organizational justice which also has a positive effect on employee intention to stay or stay in the company.

Keywords: Organizational Justice, Ethical Climate, Performance Appraisal, Intention to Stay, Pharmaceutical Companies

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat, rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis yang berjudul “Pengaruh Keadilan Organisasi dan Iklim Etis terhadap Niat Tinggal Karyawan dengan Variabel Mediasi Penilaian Kinerja (Studi pada Karyawan Perusahaan Farmasi)”. Penulisan tesis ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) pada Fakultas Bisnis dan Ekonomika di Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Tesis ini dapat selesai tentu karena penyertaan dari Tuhan Yesus Kristus dan Bunda Maria serta dukungan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Penulis menyadari dalam proses penyusunan tesis ini banyak menghadapi tantangan. Oleh karena itu, dalam lembar ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang terlibat dan membantu dalam proses penyelesaian penulisan tesis ini. Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak M. Parnawa Putranta, M.B.A., Ph. D. selaku dosen pembimbing yang telah memberi banyak sekali masukan dan meluangkan waktu sampai karya tulis selesai.
2. Kedua orang tua Paulus Ratomelo dan Agnes Sri Minah yang tak henti-hentinya berdoa dan memberi dukungan selama penyusunan hingga karya tulis ini selesai.
3. Anakku Christian Alfa Mario yang mampu memahami perjuangan ibunya dan selalu membawa nama ibunya dalam doa demi kelancaran studi.
4. Rm. Andreas Setyo Budi Sambodo, Pr (Romo Busyet) untuk doa, berkat, perhatian dan semua bentuk dukungan yang sangat tulus kepada peneliti.
5. Bapak Ir. Budiarto, MT selaku dosen jurusan Teknik Pertambangan UPN “Veteran” Yogyakarta atas semangat dan dukungan yang diberikan kepada peneliti selama proses studi hingga karya tulis selesai.
6. Cinta Bening Swara, Rosalia Nidyasari Wuwur, Pathrisye R Limba, Jelita Ompusunggu, Frederica Belinda Gupi, Nuning Harsono, Darwin Zebua yang peneliti anggap sebagai keluarga baru yang saling mendukung, menguatkan dan membantu dalam perkuliahan ini.

7. Teman-teman seperjuangan MM angkatan 2021-Genap yang sudah berjuang bersama-sama selama menempuh masa studi.
8. Rektor, Dekan, Dosen, Penguji dan karyawan bagian akademik, tata usaha bagian perkuliahan, unit perpustakaan Universitas Atma Jaya Yogyakarta yang telah membantu dan memberikan pelayanan terbaik selama ini.
9. HRD dan seluruh *associates* PT Ka Dua Empat, PT K24 Indonesia, PT K24 Klik Indonesia, PT Odixa yang bersedia membantu, mendukung dan meluangkan waktunya dalam pengisian kuesioner penelitian
10. Teman-teman maupun kerabat lain yang telah membantu dalam proses pengerjaan tesis ini yang tidak bisa disebutkan satu per satu, terima kasih atas dukungan, ilmu dan doa yang telah diberikan.

Yogyakarta, 15 Februari 2023

Maya Veronica

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
PERSETUJUAN TESIS	i
PENGESAHAN TESIS	ii
MOTTO	iii
PERNYATAAN	iv
INTISARI	v
ABSTRACT.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Batasan Masalah.....	8
1.4 Tujuan Penelitian.....	8
1.5 Manfaat Penelitian.....	9
1.5.1 Manfaat akademik:	9
1.5.2 Manfaat Praktis:.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA & PENGEMBANGAN HIPOTESIS.....	10
2.1 Landasan Teori.....	10
2.1.1 Niat Tinggal	10
2.1.2 Keadilan Organisasi.....	12
2.1.3 Iklim Etis	15
2.1.4 Penilaian Kinerja	19
2.2 Penelitian Terdahulu	22
2.3 Pengembangan Hipotesis	28
2.4 Kerangka Penelitian	33
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	34
3.1 Desain Penelitian.....	34

3.2 Populasi dan Sampel	34
3.3 Kuesioner Penelitian	35
3.4 Teknik Pengumpulan Data	37
3.5 Skala Pengukuran	38
3.6 Teknik Analisis Data	39
3.6.1 Analisis Statistik Deskriptif	39
3.6.2 Analisis Data	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	48
4.1 Analisis Deskriptif Responden	48
4.1.1 Analisis Deskriptif Variabel	51
4.2 Hasil Analisis <i>Partial Least Square</i> (PLS)	53
4.2.1 Rancangan Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	54
4.2.2 Rancangan Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	56
4.2.3 Konstruksi Diagram Jalur (<i>Path Diagram</i>)	56
4.2.4 Estimasi <i>Least Square Methods</i>	57
4.2.6 Uji Hipotesis	66
4.3 Pembahasan	69
4.3.1 Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Niat Tinggal	70
4.3.2 Pengaruh Iklim Etis terhadap Niat Tinggal Karyawan	71
4.3.3 Penilaian kinerja memediasi pengaruh keadilan organisasi terhadap niat tinggal.	71
4.3.4 Penilaian kinerja memediasi pengaruh iklim etis terhadap niat tinggal.	72
4.3.5 Penilaian kinerja berpengaruh positif terhadap niat tinggal.	73
BAB V PENUTUP	75
5.1 Kesimpulan	75
5.2 Implikasi Manajerial	77
5.3 Keterbatasan Penelitian	79
5.4 Saran Penelitian Di Masa Datang	79
DAFTAR PUSTAKA	81
LAMPIRAN I KUESIONER PENELITIAN	89
LAMPIRAN II KUESIONER ASLI	94
LAMPIRAN III RESPON IDENTITAS RESPONDEN	96
LAMPIRAN IV HASIL OLAH DATA SMARTPLS 3.2.9	99

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Skala <i>Likert</i>	39
Tabel 4.1 Karakteristik Responden.....	49
Tabel 4.2 Tabel Deskriptif Variabel	52
Tabel 4.4 Indikator-Indikator Variabel Laten.....	54
Tabel 4.5 Nilai <i>Loading Factor</i>	58
Tabel 4.6 Nilai Average Variant Extracted (AVE).....	60
Tabel 4.7 Nilai Fornell-Larcker Criterion.....	61
Tabel 4.8 Nilai Loading Silang (<i>cross loading</i>).....	61
Tabel 4.9 Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability	63
Tabel 4.10 Hasil Pengujian <i>Goodness ofFit</i>	64
Tabel 4.11 <i>Predictive Relevance</i>	65
Tabel 4.12 Pengujian Hipotesis	67

DAFTAR GAMBAR

Grafik 1.1 Manpower Report 2019-2020.....	5
Grafik 1.2 Manpower Report 2020-2021.....	6
Grafik 1.3 Manpower Report 2021-2022.....	6
Gambar 2.1. Tipologi Iklim Etis.....	17
Gambar 2.2 Kerangka Penelitian.....	33
Gambar 4.1 Diagram Jalur <i>Outer</i> dan <i>Inner Model</i>	57
Gambar 4.2 Model Struktural PLS <i>Algorithm</i>	64

