

INTISARI

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi. Mengingat pentingnya posisi SDM dalam suatu organisasi, maka SDM harus dikelola dan dikembangkan sebaik mungkin. Selain praktik-praktik manajemen yang diterapkan secara konsisten, organisasi juga perlu mempertimbangkan faktor-faktor keadilan sebagai penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan. Keadilan organisasional merupakan isu penting bagi keberhasilan sebuah organisasi karena variabel ini memiliki hubungan langsung dengan kinerja karyawan. Aspek *on-the-job embeddedness* diyakini mampu untuk memediasi hubungan keadilan organisasional persepsian dan kinerja tugas karyawan.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk menguji dan menganalisis pengaruh keadilan organisasional persepsian terhadap kinerja tugas karyawan dengan *on-the-job embeddedness* sebagai pemediasi. Penelitian dilakukan dengan melibatkan seluruh karyawan di divisi *engineering* PT Sarihusada Generasi Mahardhika. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan membagikan kuesioner kepada sampel penelitian yang memenuhi kriteria sebagai responden dalam penelitian ini. Pengujian pengaruh sebuah variabel pada variabel lainnya dilakukan dengan uji regresi linear sederhana. Sementara itu, pengujian model mediasi dilakukan menggunakan metode Baron dan Kenny (1986).

Hasil pengujian membuktikan bahwa hipotesis pada penelitian ini terdukung. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa: a) variabel keadilan organisasional persepsian memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja tugas ($\beta = 0,432$; $p < 0,05$); b) *on-the-job embeddedness* memediasi secara penuh hubungan keadilan organisasional persepsian dan kinerja tugas karyawan ($\beta_1 = 0,233$; $p > 0,05$; $\beta_2 = 0,309$; $p < 0,05$).

Kata Kunci: Keadilan organisasional persepsian, kinerja tugas, *on-the-job embeddedness*

ABSTRACT

Human resources (HR) is a central factor in an organization. Given the importance of HR positions in an organization, the human resources should be managed and developed as possible. In addition to consistently applied management practices, organizations also need to consider factors of fairness as a reward for employee performance. We found that organizational justice is an important issue for the success of an organization because this variable has a direct relationship with employee performance. The aspect of on-the-job embeddedness is believed to be capable mediating the relationship between perceived organizational justice and employee's task performance.

This study used quantitative method to examine and analyze the effect of perceived organizational justice toward task performance with *on-the-job embeddedness* as mediator variable. The study was conducted by involving all employees in the engineering division of PT Sarihusada Generasi Mahardhika. Primary data in this study was obtained by distributing questionnaires to respondent who meet the criteria as respondent in this study. Causal analysis of a variable toward another variable conducted through simple linear regression, while mediation model analysed through Baron and Kenny method (1986).

The results prove that the hypothesis in this study is supported. The result of this study showed that: a) perceived organizational justice positively and significantly influences task performance ($\beta = 0,432$; $p < 0,05$); b) *on-the-job embeddedness* fully mediate the relationship between perceived organizational justice and task performance ($\beta_1 = 0,233$; $p > 0,05$; $\beta_2 = 0,309$; $p < 0,05$).

Key Words: Perceived organizational justice, task performance, on-the-job embeddedness