

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KEADILAN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GEMILANG BERLIAN INDAH KUBU RAYA

William Hariyanto Putra

email: williamhariy0177@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh komitmen organisasional dan keadilan organisasional terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian ini merupakan metode kuantitatif dengan populasinya seratus enam puluh sembilan karyawan PT. Gemilang Berlian Indah Kubu Raya. Teknik pengumpulan data adalah *simple random sampling*, sampel yang digunakan sebanyak enam puluh tiga responden dimana penulis menyebarkan kuesioner kepada para karyawan. Dari perhitungan uji validitas semua variabel adalah valid. Hasil uji reliabilitas juga menunjukkan semua instrumen yang digunakan peneliti adalah reliabel. Hasil dari koefisien determinasi sebesar 0,315. Hasil analisis regresi linier berganda adalah $Y = 0,402 + 0,246$. Hasil uji F sebesar 13,821 pada tingkat signifikansi 0,05. Sedangkan pada uji t menghasilkan variabel komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan keadilan organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

KATA KUNCI: Komitmen Organisasional, Keadilan Organisasional, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Bisnis penjualan kendaraan mobil merupakan bisnis yang sangat berkembang pesat. Sarana transportasi saat ini termasuk kebutuhan wajib dalam menunjang aktifitas manusia sehingga banyak masyarakat yang tertarik untuk membelinya. Salah satu sarana transportasi yang semakin diminati adalah mobil. Semakin banyak pengusaha yang berminat untuk membuka bisnis ini. Manajemen sumber daya manusia (SDM) memiliki peranan dalam pengelolaan karyawan (Sedarmayanti, 2009). Selain memperhatikan mutu dan merek dari mobil tersebut, pengelolaan SDM yang baik akan memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Upaya dalam pencapaian tujuannya, perlu diperhatikan SDM dan hasil kerja karyawannya.

Seorang karyawan yang mendapatkan imbalan yang adil, akan memberikan kinerja yang baik (Sutrisno, 2012). Komitmen organisasional adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Karyawan akan merasa mempunyai tanggung jawab serta berkomitmen untuk mematuhi peraturan di perusahaan, standar kerja perusahaan dan kode etik serta sadar menjadi bagian dari perusahaan. (Lianto, 2019).

Manusia sebagai aset seharusnya diberi perhatian khusus. Perhatian itu dapat berupa pemenuhan kebutuhan. Karyawan akan merasakan perlakuan adil dengan terpenuhinya kebutuhan. Seorang karyawan yang mendapatkan imbalan yang adil, akan memberikan kinerja yang baik. Perlakuan yang adil dalam perusahaan membuat karyawan merasa nyaman dan bergairah dalam bekerja.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009). Kinerja karyawan dikatakan baik apabila hasil kerja yang dicapai sesuai dengan tanggung jawab. Karyawan yang bekerja secara efektif akan menghasilkan kinerja yang baik dan optimal.

Oleh karena itu, dengan rasa komitmen yang tinggi serta perlakuan adil oleh perusahaan akan menciptakan kinerja karyawan yang tinggi. Kinerja karyawan yang tinggi akan memudahkan perusahaan dalam proses pencapaian tujuan. Kinerja karyawan yang tinggi juga dapat dilihat dari rendahnya angka turnover dan penjualan yang semakin meningkat.

KAJIAN TEORITIS

Berikut ini akan dipaparkan mengenai variabel-variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini:

1. Komitmen Organisasional

Luthans (2011: 147) menyatakan komitmen organisasi adalah suatu keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dari organisasi tertentu. Menurut Sari (2015: 7) yaitu komitmen organisasi adalah suatu situasi disaat seorang karyawan memihak pada organisasi dengan tujuan dan keinginan diri sendiri untuk bertahan dalam organisasi tersebut. Allen dan Meyer dalam Hidayat (2012: 24) mengkategorikan komitmen organisasi ke dalam tiga dimensi yaitu:

a. Komitmen Afektif

Komitmen afektif, yaitu komitmen sebagai keterikatan afektif/psikologis karyawan terhadap pekerjaannya. Komitmen ini menyebabkan karyawan bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka menginginkannya.

b. Komitmen Kontinuans

Komitmen kontinuans, mengarah pada perhitungan untung-rugi dalam diri karyawan sehubungan dengan keinginannya untuk tetap mempertahankan atau meninggalkan pekerjaannya. Artinya, komitmen kerja di sini dianggap sebagai persepsi harga yang harus dibayar jika karyawan meninggalkan pekerjaannya. Komitmen ini menyebabkan karyawan bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka membutuhkannya.

c. Komitmen Normatif

Komitmen normatif, yaitu komitmen sebagai kewajiban untuk bertahan dalam pekerjaan. Komitmen ini menyebabkan karyawan bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka merasa wajib untuk melakukannya serta didasari pada adanya keyakinan tentang apa yang benar dan berkaitan dengan masalah moral.

2. Keadilan Organisasional

Teori keadilan merupakan tindakan seorang karyawan membandingkan apa yang menjadi imbalan mereka terhadap apa yang mereka kerjakan dengan apa yang orang lain kerjakan dan imbalannya (Robbins dan Judge, 2017:143). Terdapat beberapa dimensi keadilan organisasi yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2017:145), yaitu:

a. Keadilan Distributif (*Distributive Justice*)

Memusatkan perhatian pada kewajaran hasil, misalnya gaji dan pengakuan, yang diterima para pekerja. Keadilan distributif merupakan keadilan yang dirasakan jumlah maupun pengalokasian penghargaan atau pengakuan yang diterima diantara para pekerja. Keadilan distribusi dan kewajaran diukur secara rasional, dengan cara kalkulatif sebagaimana para individu membandingkan hasil mereka terhadap yang lainnya.

b. Keadilan Prosedural (*Procedural Justice*)

Merupakan suatu keadilan yang dirasakan pada proses yang digunakan untuk menentukan hasil. Keadilan ini bisa seperti pengambilan keputusan yang melibatkan para pekerja dan mempertimbangkan kelompok yang akan terpengaruh oleh keputusan yang diambil serta terbuka untuk perbaikan.

c. Keadilan Interaksional (*Interactional Justice*)

Keadilan yang memusatkan perhatian keadilan terhadap para pekerja dari sisi perlakuan yang diterima oleh pekerja ketika keputusan dibuat dengan memberikan penjelasan untuk keputusan dan menyampaikan keputusan tersebut dengan kepekaan dan rasa hormat. Dalam dimensi interaksional ini terdapat dua tipe yakni keadilan informasional dan keadilan interpersonal yang masing-masing menjelaskan tentang keadilan dimana pekerja diberikan penjelasan yang jujur dari keputusan dan keadilan dimana pekerja diperlakukan dengan rasa hormat dan bermartabat

3. Kinerja Karyawan

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Menurut Ruliana (2016: 153), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan kewajiban dan tanggung jawab yang telah diberikan.” Menurut Siagian (2016: 223): sebuah penilaian kinerja yang rasional dan diterapkan secara objektif memiliki dua kepentingan, yaitu kepentingan karyawan itu sendiri dan kepentingan perusahaan. Menurut Bernardin dan Russel dalam Ruliana (2016: 157-158), pengukuran kinerja kerja karyawan dapat dilihat melalui enam kriteria pengukuran prestasi yang saling berbeda, yakni:

- a. *Quality*, merupakan tingkat proses dan hasil pelaksanaan suatu pekerjaan akan mendekati kesempurnaan atau tujuan yang diharapkan.
- b. *Quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan dari suatu pekerjaan, hasil yang dimaksud disini misalnya jumlah unit, jumlah siklus, atau jumlah rupiah, dari kegiatan yang terselesaikan.
- c. *Timeliness*, merupakan tingkat suatu pekerjaan terselesaikan pada waktu yang telah ditentukan sebelumnya dengan memerhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
- d. *Cost effectiveness*, merupakan tingkat penggunaan daya tenaga kerja, keuangan, teknologi dan material secara efektif dengan tujuan pengurangan kerugian untuk setiap bagian sumber daya tersebut.
- e. *Need for supervisor*, merupakan tingkat sejauh mana seorang pejabat atau kepala bagian dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaannya tanpa memerlukan

pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

- f. *Interpersonal impact*, merupakan tingkat sejauh mana karyawan atau pekerja dapat memelihara harga diri, nama baik, dan kerja sama di antara rekan kerja.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan pembahasan yang diatas, maka hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hipotesis untuk variabel komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan adalah:

H_0 = Tidak ada pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Gemilang Berlian Indah Kubu Raya.

H_1 = Terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Gemilang Berlian Indah Kubu Raya.

Hipotesis untuk variabel keadilan organisasional terhadap kinerja karyawan adalah:

H_0 = Tidak ada pengaruh yang signifikan antara keadilan organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Gemilang Berlian Indah Kubu Raya.

H_2 = Terdapat pengaruh yang signifikan antara keadilan organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Gemilang Berlian Indah Kubu Raya.

Objek penelitian dalam penelitian ini menggunakan karyawan dari PT. Gemilang Berlian Indah Kubu Raya. Metode yang digunakan oleh penulis adalah metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berupa studi dokumenter dan kuesioner (angket). Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak seratus enam puluh sembilan orang dan sampel yang digunakan adalah sebanyak enam puluh tiga responden menggunakan metode *simple random sampling* dengan perhitungan metode slovin.

PEMBAHASAN

Berdasarkan pengujian validitas pada variabel komitmen organisasional, keadilan organisasional dan kinerja karyawan dengan ketentuan R_{tabel} sebesar 0,248 ditemukan ketiga variabel tersebut lolos uji validitas. Kemudian pada pengujian reliabilitas dengan ketentuan 0,600 ditemukan ketiga variabel yang di uji lolos uji reliabilitas. Pengujian asumsi klasik dibagi menjadi uji normalitas, multikolinieritas dan heterokedastisitas.

TABEL 1
HASIL UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,23381704
Most Extreme Differences	Absolute	,060
	Positive	,059
	Negative	-,060
Test Statistic		,060
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Output SPSS versi 22, 2020

Berdasarkan Tabel 1 pengujian normalitas ditemukan hasil berupa nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,200 dan hasil ini telah memenuhi kriteria pengujian sebesar 0,05 maka data telah berdistribusi dengan normal.

TABEL 2
HASIL UJI MULTIKOLINIEARITAS

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	KOMITMEN ORGANISASIONAL	,781	1,280
	KEADILAN ORGANISASIONAL	,781	1,280

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Output SPSS versi 22, 2020

Berdasarkan Tabel 2 pengujian multikolinieritas ditemukan hasil untuk variabel keadilan organisasional dan komitmen organisasional mendapatkan nilai *Tolerance* sebesar 0,781 dan nilai VIF sebesar 1,280 dan hasil ini telah memenuhi kriteria nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

TABEL 3
HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,017	2,610		1,156	,252
	KOMITMEN ORGANISASIONAL	-,023	,064	-,053	-,365	,716
	KEADILAN ORGANISASIONAL	,011	,081	,019	,133	,895

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Output SPSS versi 22, 2020

Berdasarkan Tabel 3 pengujian heterokedastisitas ditemukan hasil untuk variabel komitmen organisasional dan keadilan organisasional secara berturut 0,716 dan 0,895 dan hasil ini telah memenuhi kriteria lebih besar dari 0,05.

TABEL 4
HASIL ANALISIS LINIER BERGANDA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25,278	4,554		5,551	,000
	KOMITMEN ORGANISASIONAL	,371	,111	,402	3,330	,001
	KEADILAN ORGANISASIONAL	,287	,141	,246	2,039	,046

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Output SPSS versi 22, 2020

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel 4, dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,402 + 0,246$$

Pada persamaan regresi tersebut ditemukan nilai koefisien untuk komitmen organisasional dan keadilan organisasional secara berturut 0,402 dan 0,246. Hal ini menunjukkan komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan keadilan organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

TABEL 5
HASIL UJI F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	298,710	2	149,355	13,821	,000 ^b
	Residual	648,370	60	10,806		
	Total	947,079	62			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KEADILAN ORGANISASIONAL, KOMITMEN ORGANISASIONAL

Sumber: Output SPSS versi 22, 2020

Berdasarkan Tabel 5 diketahui nilai F_{hitung} sebesar 13,821 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hasil ini telah memenuhi kriteria nilai F_{tabel} lebih besar dari 3,15 dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga model regresi ini dapat dinyatakan layak dan lolos uji F.

TABEL 6
HASIL UJI t

Coefficients^a

Model		t	Sig.
1	(Constant)	5,551	,000
	KOMITMEN ORGANISASIONAL	3,330	,001
	KEADILAN ORGANISASIONAL	2,039	,046

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Output SPSS versi 22, 2020

Berdasarkan Tabel 6 diatas maka diperoleh hasil nilai uji t untuk X_1 dan X_2 secara berurutan adalah sebesar 3,330 dan 5,090. Pengujian pada variabel komitmen organisasional menunjukkan t_{hitung} sebesar 3,330 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,000 sehingga t_{hitung} lebih kecil dari nilai t_{tabel} dengan tingkat signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05 maka dapat dinyatakan komitmen organisasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan pengujian pada variabel keadilan organisasional menunjukkan t_{hitung} 2,039 lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu 2,000 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil

dari 0,05 maka dapat dinyatakan keadilan organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

TABEL 7
HASIL ANALISIS KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,562 ^a	,315	,293	3,287

a. Predictors: (Constant), KEADILAN ORGANISASIONAL, KOMITMEN ORGANISASIONAL

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Output SPSS versi 22, 2020

Berdasarkan Tabel 7 dapat diketahui nilai *R Square* sebesar 0,315. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 31,5 persen kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel komitmen organisasional dan keadilan organisasional sedangkan sisanya (100-31,50) sebesar 68,50 persen dipengaruhi faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian maka dapat disimpulkan bahwa responden telah berkomitmen terhadap perusahaan dan responden telah diperlakukan secara adil dalam perusahaan serta memiliki kinerja yang baik. Komitmen organisasional dan keadilan organisasional secara efektif dan bersama-sama dalam memengaruhi kinerja karyawan pada PT. Gemilang Berlian Indah Kubu Raya. Secara parsial komitmen organisasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan keadilan organisasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun saran yang dapat penulis berikan yaitu perusahaan dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang berkomitmen dalam perusahaan sudah cukup baik dan perlu diberikan apresiasi. Perusahaan juga perlu meningkatkan keadilan karyawan. Dengan komitmen yang tinggi dan dirasakannya keadilan dalam perusahaan akan memudahkan karyawan membantu perusahaan mencapai tujuannya. Penulis juga memberikan saran kepada peneliti selanjutnya untuk mencoba menggunakan variabel kinerja karyawan sebagai variabel independen.

DAFTAR PUSTAKA

- Hidayat. 2012. "Perilaku Kepemimpinan dan Komitmen Karyawan Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi DKI Jakarta)". *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Volume 10, Nomor 10, Maret.
- Lianto. (2019). Self-Efficacy: A Brief Literature Review. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 15(2), 55-61
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Robbins, Stephen P., dan Timothy A. Judge. 2017. *Perilaku Organisasi*(judul asli: *Organizational Behavior*), edisi ke enam belas. Penerjemah Ratna Saraswati dan Febriella Sirait. Jakarta: Salemba Empat.
- Ruliana, Poppy. 2016. *Komunikasi Organisasi*. Edisi Kedua. Cetakan Kedua. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Sari, Desria 2015. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Puskopkar Riau Pekanbaru". *Jom Fekon*, Volume 2, Februari.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Kencana.