

## PENGARUH KEADILAN ORGANISIONAL DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN GARUDA MITRA

Ludovika Agnes Berek Lalian  
Email:ludovika15@icloud.com

Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Dharma Pontianak

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasional dan kompetensi terhadap Kinerja karyawan pada Garuda Mitra. Metode penelitian yang digunakan penulis adalah metode kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Garuda Mitra barat. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dan jumlah sampel yang diambil sebanyak 58 responden. Teknik analisis data menggunakan analisis data kuantitatif dan menggunakan pengukuran skala rating. Untuk mengelola data pada penelitian ini menggunakan bantuan program *SPSS versi 25*. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa keadilan organisasional dan kompetensi Garuda Mitra yang diuji menggunakan uji korelasi, uji regresi linear berganda, uji F, dan uji t memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

**KATA KUNCI:** Keadilan Organisasional, Kompetensi Dan Kinerja Karyawan

### PENDAHULUAN

Potensi sumber daya manusia yang berkinerja baik menjadi penentu keberhasilan perusahaan. Untuk mencapai kinerja terbaik tentu perlunya pengelolaan sumber daya manusia yang terarah melalui berbagai kebijakan yang dapat menyesuaikan kepentingan bersama antara karyawan dan perusahaan. Faktor yang dapat mendorong kinerja karyawan diantaranya adalah keadilan organisasional dan kompetensi karyawan. Faktor keadilan organisasional terdiri dari (keadilan distributif), (keadilan prosedural), dan (keadilan interaksional).

Kompetensi menjadi dasar bagaimana pekerjaan yang dilakukan karyawan dapat dilaksanakan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Dalam hal ini, karyawan harus terus bisa menyesuaikan diri untuk dapat memiliki kemauan sehingga memenuhi standar kompetensi sesuai dengan bidang pekerjaannya.

### KAJIAN PUSTAKA

#### 1. Keadilan Organisasional

Menurut Istiani (2015), Keadilan organisasional merupakan salah satu bentuk perilaku organisasional yang masih terus mengalami perkembangan hingga saat ini.

Berikut ini definisi keadilan organisasional menurut para ahli: Menurut Yasadiputra dan Putra (2014:55) Keadilan organisasional adalah situasi sosial ketika segala norma tentang hak dan kelayakan dipenuhi. Menurut Kristanto (2015:87) Keadilan organisasional sebagai suatu tingkat dimana seorang individu merasa diperlakukan sama di organisasi tempat dia bekerja.

Menurut Robbins dan Judge (2015), Kristanto (2015:87) keadilan organisasional dapat diketahui dengan dimensi dan indikator sebagai berikut :

a. Keadilan Distributif

- 1) Persamaan : Menunjukkan penilaian mengenai kesetaraan antara usaha yang diberikan dalam pekerjaan dalam imbalan yang diterima, dan Menunjukkan penilaian mengenai kesetaraan jabatan dengan keahlian.
- 2) Kontribusi : Kesesuaian antara imbalan dengan kontribusi yang diberikan kepada perusahaan, dan Kesesuaian antara tenaga dengan imbalan yang diberikan oleh perusahaan.

b. Keadilan Prosedural dengan dimensi dan indikator sebagai berikut :

- 1) Kendali Proses : Menunjukkan penilaian mengenai kesempatan yang diberikan untuk mengungkapkan pandangan selama peraturan diterapkan, dan Mengaplikasikan peraturan dan kebijakan secara konsisten.
- 2) Kendali Keputusan : Menunjukkan penilaian mengenai kesempatan yang diberikan dan diwakili oleh persatuan pegawai untuk ikut mengawasi penerapan peraturan dan Memberi kesempatan pada karyawan untuk ikut memberikan informasi yang dapat dijadikan dasar atau pertimbangan dalam membuat keputusan.

c. Keadilan Interaksional dengan dimensi dan indikator sebagai berikut :

- 1) Kejujuran : Menunjukkan penilaian mengenai kejujuran atasan dalam berkomunikasi dan menunjukkan penilaian bahwa atasan mengutamakan kejujuran sebagai hal yang harus dimiliki dan dibawa oleh setiap karyawan.
- 2) Spesifik : Menunjukkan bahwa atasan menyesuaikan komunikasi terhadap kebutuhan khusus individu dan menunjukkan penilaian karyawan diperlakukan dengan wajar serta istimewa.

2. Kompetensi

Sutrisna (2019: 203) mengatakan bahwa, kompetensi adalah suatu yang mendasari karakteristik dari suatu individu yang dihubungkan dengan hasil yang diperoleh dalam

suatu pekerjaan. Emron, Yohya, Imas (2017, P.140), mengemukakan bahwa kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap.

Edison, Anwar dan Komariyah (2016: 142), menjelaskan beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi sebagai berikut:

- a. Pengetahuan (knowledge), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif, dan Dengan pengetahuan yang mereka miliki soal pekerjaannya, tentu diharapkan hasil pekerjaannya haruslah terbaik.
  - b. Keterampilan (skill), kedalaman kognitif, dan afektif yang dimiliki oleh individu, sesuai pemahaman Karyawan bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan.
  - c. Sikap kerja (attitude), yaitu perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar dan karyawan yang memiliki sikap positif tentunya akan membuat lingkungan kerja yang juga positif.
3. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang yang disesuaikan dengan peran atau tugas seseorang tersebut dalam suatu perusahaan dalam periode tertentu dari perusahaan dimana seseorang tersebut bekerja. (Bangun, 2012: 231) .

Artikelsiana (2015) menyatakan terdapat ukuran-ukuran kinerja karyawan sebagai berikut:

- a. Quality of Work: kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya
- b. Job Knowledge: luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilanya.
- c. Dependability: kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.

Menurut Robbins (2016) terdapat dimensi dan variabel-variabel sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja : Merupakan penyelesaian kinerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan dengan tepat waktu. Dan lebih mengutamakan mutu dalam bekerja.
  - b. Ketepatan Waktu : Merupakan hal penting dalam kinerja serta Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang sudah diatur.
  - c. Kehadiran : Menunjukkan kepatuhan karyawan dalam menjalankan peraturan
-

perusahaan terkait waktu kerja dan kesadaran atas kewajibannya sebagai seorang karyawan.

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah uji, maka diperoleh hipotesis sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Keadilan organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Garuda Mitra.

H<sub>2</sub>: Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Garuda Mitra.

H<sub>3</sub>: Keadilan organisasional dan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Garuda Mitra.

## METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis akan menggunakan metode kuantitatif, sedangkan analisis data menggunakan teknik analisis kuantitatif dengan *rating scale*. Populasi yang digunakan adalah jumlah karyawan pada Garuda Mitra pada tahun 2022 dengan jumlah sampel sebanyak 58 responden menggunakan teknik purposive sampling adalah pemilihan “sampel bertujuan” ini dilakukan karena mungkin saja peneliti telah memahami bahwa informasi yang dibutuhkan dapat diperoleh dari satu kelompok sasaran tertentu yang mampu memberikan informasi yang dikehendaki karena mereka memang memiliki informasi seperti itu dan mereka memenuhi kriteria yang ditentukan oleh peneliti. Dengan bobot nilai 1 sampai dengan 5, alat analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), uji koefisien korelasi, uji analisis regresi linier berganda, uji F dan uji t yang di uji dengan program *SPSS versi 25*.

## PEMBAHASAN

### 1. Uji Validitas

Berdasarkan nilai dari  $R_{tabel}$  ditentukan berdasarkan rumus  $df$  (*degree of freedom*) =  $n-2$ , dengan sampel yang diolah sebesar 58 responden sehingga menghasilkan nilai  $R_{tabel}$  sebesar 0,218. dapat diketahui bahwa  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  sehingga dapat dikatakan bahwa indikator dari pernyataan variabel keadilan organisasional ( $X_1$ ), variabel kompetensi ( $X_2$ ), dan variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) valid. Artinya variabel penelitian dapat dilanjutkan ke pengujian selanjutnya.

### 2. Uji Reliabilitas

Instrument yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, maka akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat diandalkan dan diketahui konsistensinya. Dasar asumsi yang digunakan adalah nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 dan hasil dari pengujian variabel keadilan organisasional, kompetensi dan kinerja karyawan berada di atas 0,60, maka instrumen yang digunakan adalah reliabel dan dapat diandalkan.

### 3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah variabel apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05 atau  $0,200 > 0,05$ , maka dapat diketahui bahwa data terdistribusi dengan normal.

### 4. Uji Linearitas

Nilai signifikan *deviation from linearty* pada variabel keadilan organisasional adalah sebesar 0,409. Nilai  $0,409 > 0,05$  sehingga terdapat hubungan yang liner antara variabel keadilan organisasional dengan kinerja karyawan. Nilai signifikan *deviation from linearty* pada variabel kompetensi adalah sebesar 0,233 Nilai  $0,233 > 0,05$  sehingga terdapat hubungan yang liner antara variabel kompetensi dengan kinerja karyawan. Uji Heterokedastisitas

### 5. Uji heteroskedastisitas

Dengan nilai signifikan  $> 0,05$  maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Dan apabila nilai signifikan  $< 0,05$  maka dinyatakan model regresi memiliki gejala heteroskedastisitas. nilai signifikan pada variabel keadilan organisasional sebesar  $0,265 > 0,05$  dan variabel kompetensi sebesar  $0,222 > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan model regresi tidak menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas.

### 6. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolineritas, menunjukkan nilai VIF dari variabel keadilan organisasional adalah  $1,069 < 10$  dan nilai *tolerance*  $0,935 > 0,10$  dan nilai VIF dari variabel kompetensi  $1,069 < 10$  dan nilai *tolerance*  $0,935 > 10$ . Berdasarkan hasil dari pengujian tersebut maka tidak ada terjadi gejala multikolinearitas antara variabel keadilan organisasional dan kompetensi.

### 7. Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel X secara silmultan bersama-sama terhadap variabel Y. Jika nilai sig < 0,05 berarti model regresi sudah fit, sehingga layak untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Tabel 1. Uji F**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	371.709	2	185.854	321.358	.000 <sup>b</sup>
Residual	31.809	55	.578		
Total	403.517	57			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Keadilan Organisasional

Sumber: Data Olahan, SPSS Versi 25

Berdasarkan nilai signifikan (Sig.) dari output anova. Nilai Sig. dari variabel adalah  $0,000 < 0,05$ , yang berarti keadilan organisasional (X1) dan kompetensi (X2) secara silmultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### 8. Uji Regresi Linier Berganda

**Tabel 2. Uji Regresi Linier Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	6,602	1,767		,3,737	,000
	KEADILAN ORGANISASIONAL	1,234	,054	,895	22,858	,000
	KOMPETENSI	,264	,055	,187	4,780	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan Tabel 2 diketahui persamaan model regresi Garuda Mitra sebagai berikut:

$$Y = 0,895 X_1 + 0,00 X_2$$

Berikut ini penjelasan intreprastasi dari regresi tersebut:

- Koefisien regresi variabel keadilan organisasional memiliki nilai sebesar 0,895. Artinya variabel keadilan organisasional berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti tingkat keadilan organisasional yang diterapkan dengan baik oleh perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

b. Koefisien regresi variabel kompetensi memiliki nilai sebesar 0,239. Artinya variabel kompetensi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti kompetensi yang meningkat dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pada uji regresi liner berganda hasil koefisien regresi variabel keadilan organisasional dan kompetensi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

#### 9. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 3. Uji R**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,960 <sup>a</sup>	,921	,918	760

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

Nilai *R square* adalah 0,921 atau sebesar 92,10 persen, yang artinya bahwa keadilan organisasional dan kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 92,10 persen sedangkan sisanya 7,90 persen dijelaskan oleh sebab-sebab lain.

#### 10. Uji t

Diketahui nilai signifikan untuk variabel keadilan organisasional sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga keadilan organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, untuk variabel kompetensi sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi kesimpulan hipotesisnya adalah H1 dan H2 diterima.

### **PENUTUP**

Dari hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti mengenai keadilan organisasional dan kompetensi terhadap kinerja karyawan Garuda Mitra, maka simpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Keadilan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Garuda Mitra.
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Garuda Mitra.
3. Keadilan organisasional dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Garuda Mitra.

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan maka penulis memberikan saran

dengan harapan dapat bermanfaat bagi Garuda Mitra.

1. Untuk perusahaan sebaiknya dalam menerapkan keadilan organisasional di dalam perusahaan tetap perlu dipertahankan untuk lebih baik lagi, yaitu perusahaan harus memberikan kesempatan pada orang lain untuk menggunakan potensinya dan bertumbuh menjadi individu yang merasa dirinya berharga, serta menciptakan lingkungan yang dipersepsi adil dan nyaman. Tujuannya agar meningkatkan kinerja di dalam perusahaan tetap berjalan dengan baik sehingga akan mendukung keberhasilan perusahaan.
2. Dan tidak kalah pentingnya yaitu untuk menerapkan kompetensi agar tetap dipertahankan agar semakin lebih baik lagi, dengan cara membangun *team work*, serta menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan. Tujuannya agar kinerja karyawan semakin meningkat hingga mengakibatkan pendapatan perusahaan juga ikut meningkat.
3. Bagi riset selanjutnya agar diharapkan dapat menambah variabel-variabel lain, selain keadilan organisasional dan kompetensi dalam penelitian ini. Hal ini dimaksudkan supaya dapat mengembangkan penelitian ini agar mendapatkan hasil yang lebih baik.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Artikelsiana. (2015). Pengaruh Keadilan Organisasional terhadap Kinerja Karyawan PT Jaeilani Indonesia. *Jurnal Riset Manajemen*. 3(3): 35-41.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen SDM*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Edison. & Emron., dkk. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, dan Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kristanto, H. (2015). Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan, studi kasus CV Fiber Glass Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, vol. 17, No 1(3), 86-98.
- Mangkunegara, A. A. & Anwar, P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Yasadi, P., Komang, A. S. & Putra, M. S. (2014). Pengaruh Organizational Justice serta Job Insecurity terhadap Job Satisfaction Pegawai Kontrak pada PT WICO INTERNA Singaraja-Bali. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, Vol. 8 No. 1, Februari 14.

Zainal., Veithzal, R., Dkk. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.

