

PENGARUH KEADILAN KOMPENSASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA

PT. PLN (Persero) ULTG Palopo

Bahrul Ulum Mir'an

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palopo
Jalan Jendral Sudirman Km.03 Binturu Wara Selatan Kota Palopo
Sulawesi Selatan 91992

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Keadilan Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja pada PT.PLN (Persero) ULTG Palopo. Metode penelitian ini menggunakan metode observasi dengan memberikan daftar pertanyaan tentang Keadilan Kompensasi (X1), Komitmen Organisasi (X2), Produktivitas (Y), Hasil penelitian dengan menggunakan uji T yaitu variabel Keadilan Kompensasi (X1), Memiliki pengaruh positif terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y), Sedangkan variabel Komitmen Organisasi (X2) Memiliki Pengaruh terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) dan pengujian dengan menggunakan uji F di dapatkan hasil bahwa variabel X yang terdiri dari Keadilan Kompensasi (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas (Y).

Kata Kunci : Keadilan Kompensasi, Komitmen Organisasi, Produktivitas

Abstract

This study aims to determine the effect of compensation justice and commitment organizational on productivity work at PT. PLN (Persero) ULTG Palopo city branch. This research method uses the observation method by providing a list of questions about compensation justice (X1), commitment organizational (X2), productivity work (Y). The results of the research using the T test. Namely the compensation justice variable (X1), has a positive influence on the productivity work (Y) while the commitment organizational (X2) has an influence on the productivity work (Y) and testing using the F test results in the variable X which consists of compensation justice (X1), and commitment organizational (X2) together have a significant effect on productivity work (Y).

Keywords: compensation justice, commitment organizational, productivity work

1.1 Latar Belakang

Kompensasi adalah keadaan psikologis yang menggambarkan hubungan antara komitmen dan produksi kerja dan memiliki konsekuensi bagi keputusan individu untuk tetap atau keluar dari perusahaan. Keadaan psikologis untuk setiap jenis komitmen, bagaimanapun, sangat berbeda. Topik keadilan kompensasi adalah salah satu faktor yang paling signifikan untuk ditangani oleh perusahaan atau organisasi ketika datang ke peran sumber daya manusia.

Organisasi memberikan kompensasi terhadap karyawan belum mem-pertimbangkan berbagai aspek dalam pemberian kompensasi. Masih banyak karyawan yang bekerja belum merasakan balas jasa atas apa yang ia kerjakan. Pimpinan memberikan kompensasi kepada karyawan hanya melihat dari aspek jabatan saja, dimana karyawan yang mempunyai posisi yang sama diberikan kompensasi lebih tinggi, tidak melihat bahwa yang diberikan kompensasi tersebut masih karyawan baru.

Komitmen organisasi merupakan karakteristik lain yang diduga mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Komitmen merupakan faktor yang mempengaruhi produktivitas seseorang dalam bekerja. Sejauh mana seseorang berkomitmen pada organisasi seringkali merupakan faktor kritis. Jika ada komitmen pada setiap karyawan dalam suatu organisasi, maka produktivitas kerja karyawan tersebut akan menjadi besar.

Isu-isu yang berkembang dalam hal produktivitas kerja

menunjukkan bahwa peran manajemen sebagai manajemen sumber daya manusia sangat diperlukan. Ini adalah metode untuk meningkatkan produktivitas karyawan di tempat kerja. Terkadang perkembangan organisasi tidak diimbangi dengan sumber daya yang memadai. Akibatnya, keinginan dan kenyataan saat ini memiliki hubungan yang salah. Peningkatan produktivitas kerja ini dapat mengurangi kemungkinan persaingan yang tidak adil dan kecemburuan sosial di antara anggota kelompok. Kurangnya pemahaman dalam pola pikir akan menyebabkan organisasi menjadi stagnan daripada berkembang. Hal ini memicu perdebatan di dalam perusahaan. Produktivitas kerja terkait erat dengan kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti memilih untuk melakukan penelitian dengan judul : **Pengaruh Keadilan Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. PLN (persero) ULTG Palopo.**

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah keadilan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PLN (persero) ULTG Palopo?
2. Apakah komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PLN (persero) ULTG Palopo?

3. Apakah keadilan kompensasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PLN (persero) ULTG Palopo?

1.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini meliputi:

1. Untuk mengetahui pengaruh keadilan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PLN (persero) ULTG Palopo.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PLN (persero) ULTG Palopo.
3. Untuk mengetahui pengaruh keadilan kompensasi dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PLN (persero) ULTG Palopo.

1.2 Manfaat Penelitian

Temuan studi ini cenderung memiliki implikasi teoritis dan praktis.

a. Manfaat Teoritis

Temuan penelitian ini dimaksudkan untuk membantu dalam pengembangan pengukuran dan model konseptual yang terkait dengan pandangan keadilan kompensasi, terutama yang berkaitan dengan komitmen organisasi melalui produktivitas tenaga kerja PT. PLN (persero) ULTG Palopo.

b. Manfaat Praktis

1. Sebagai tambahan pengetahuan bagi karyawan PT. PLN (persero) ULTG Palopo mengenai hubungan persepsi keadilan kompensasi dengan komitmen organisasi dan produktivitas kerja.
2. Sebagai petunjuk bagi pihak pimpinan pada PT. PLN (persero) ULTG Palopo dalam pemberian kompensasi yang adil kepada karyawan sehingga dapat meningkatkan komitmen organisasi dan produktivitas kerja.

1.3 Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian

Faktor-faktor yang berhubungan dengan produktivitas kerja PT. PLN (persero) ULTG Palopo, dalam penelitian ini dibatasi pada tiga variabel yang diteliti yaitu keadilan kompensasi, komitmen organisasi dan produktivitas kerja. Data penelitian tentang keadilan kompensasi, komitmen organisasi dan produktivitas kerja di lakukan di PT. PLN (persero) ULTG Palopo.

Penelitian ini dibatasi oleh waktu dan ruang lingkup mengenai masalah yang ada di dalam perusahaan sehingga tidak bisa banyak melakukan penelitian lebih dalam untuk mengetahui masalah yang ada di dalam perusahaan tersebut.

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Keadilan

Keadilan adalah pengakuan dan perlakuan terhadap hak dan kewajiban secara adil dan seimbang. Jika kita mengakui hak kita untuk hidup, kita juga harus memahami kebutuhan kita untuk mempertahankan hak itu dengan bekerja keras dan tidak melukai orang lain. Ini karena orang lain memiliki hak untuk hidup dengan cara yang sama seperti kita.

Menurut Tohardi, 2002 indikator keadilan kompensasi yaitu:

1. Keadilan *Egalitariaisme*, Jika setiap orang mendapat bagian yang sama dari kue, keadilan akan dilayani (sama dan rasa yang sama). Jika seseorang tidak menerima bagian yang sama karena alasan tertentu, pembagiannya tidak adil.

2. Keadilan Distributif, Ada dua jenis keadilan distributif: keadilan klasik dan keadilan modern.

Keadilan distributif diartikan dalam keadilan klasik sebagai keadilan berupa pembagian yang merata. Keadilan distributif, di sisi lain, adalah keadilan dalam membagi segala sesuatu yang diperoleh dalam peradilan modern.

3. Keadilan Kumulatif merupakan baik di tingkat individu maupun komunal, keadilan dibangun di atas nilai-nilai etika. Jika seseorang membuat kesepakatan, keadilan kumulatif menjadi penting. Ketika seseorang telah memberikan kepada orang lain apa yang menjadi haknya,

dia dikatakan memiliki keadilan kumulatif.

2.1.2 Pengertian Kompensasi

Berdasarkan pendapat para ahli masalah Sumber Daya Manusia, telah dikemukakan pengertian tentang imbalan/kompensasi, sebagai berikut: Menurut Ivancevich dalam Hasibuan (2007), "*Compensation is the human resources management function that deals with every type of reward individuals receive in exchange for performing organization tasks.*" (Kompensasi adalah fungsi manajemen sumber daya manusia yang mengacu pada semua jenis penghargaan yang ditawarkan kepada karyawan sebagai imbalan untuk menyelesaikan tugas untuk memenuhi tujuan perusahaan.)

2.1.3 Bentuk-bentuk Kompensasi

Ada tiga jenis kompensasi karyawan yang lazim diberikan perusahaan yaitu:

1. Kompensasi Finansial Langsung Gaji, berbagai tunjangan, tunjangan hari raya, insentif, bonus, komisi, bagi hasil perusahaan, opsi saham, dan pembayaran kinerja semuanya termasuk dalam kompensasi ini. Remunerasi keuangan langsung terdiri dari segala jenis pendapatan yang menambah pendapatan kotor tahunan karyawan dan dikenakan pajak penghasilan (pph). Karena perusahaan membayar karyawan secara tunai dan bukan dalam bentuk barang atau infrastruktur, remunerasi ini bersifat langsung. Gaji, tunjangan, dan bonus akhir tahun, misalnya, dikirim langsung ke rekening karyawan.

2. Kompensasi Finansial tidak langsung

Jenis kompensasi ini juga dalam bentuk uang yang diberikan oleh perusahaan, tetapi didistribusikan melalui pihak ketiga daripada langsung kepada karyawan. Karyawan terdaftar dalam program jaminan sosial dan perawatan kesehatan, misalnya. Karyawan mendapat keuntungan dari program tersebut dalam bentuk pengobatan atau pengobatan, serta jaminan hari tua, karena majikan membayar premi untuk asuransi jiwa, asuransi kesehatan, dan asuransi kerja. Karyawan menerima pembayaran tidak langsung dalam bentuk mobil perusahaan, rumah dinas, voucher, akses internet, dan keanggotaan klub.

3. Kompensasi Non-Finansial

Gaji ini tidak berupa uang atau fisik, namun memiliki dampak yang baik bagi karyawan. Pelatihan keterampilan orang-orang, lingkungan kerja yang baik, manajemen yang kompeten dan profesional, tim kerja yang membantu, jalur karier yang jelas, hadiah kesuksesan, waktu liburan yang lebih banyak, dan jam kerja yang fleksibel.

2.1 Komitmen Organisasi

Robbins (2007) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

(Komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai sikap yang menggambarkan pengabdian karyawan kepada perusahaan.)

Karyawan yang setia adalah orang yang memiliki keinginan kuat untuk menjadi anggota kunci organisasi, memiliki keinginan kuat untuk bekerja dan berjuang demi keuntungan organisasi, dan yang mempercayai dan menerima nilai dan tujuan organisasi. Maksud dan tujuan perusahaan akan sulit dicapai tanpa dedikasi staf. Komitmen karyawan terhadap organisasi dapat membantu mengurangi pergantian dan ketidakhadiran sekaligus meningkatkan produktivitas.)

2.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Berikut ini adalah beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi:

- 1) Budaya Transparansi
- 2) Pemenuhan Pekerjaan
- 3) Pengembangan Pribadi
- 4) Arah Organisasi
- 5) Sistem Penghargaan Pekerjaan yang Sesuai dengan Kebutuhan Anda

2.2.3 Indikator Komitmen Organisasi

Indikator komitmen organisasional

menurut Luthans, 2002 yaitu:

1. *Affective Commitment*, ini adalah pendekatan emosional untuk keterlibatan individu dengan organisasi, dengan tujuan membuat individu merasa terhubung dengannya.

2. *Continuance Commitment*, secara khusus keinginan untuk tetap bersama perusahaan. Bukan karena alasan emosional, tetapi karena individu menyadari kerugian

signifikan yang akan dia derita jika mereka meninggalkan organisasi.

3. *Normative Commitment*, yaitu pola pikir individu untuk bertahan di perusahaan karena merasa berkewajiban untuk melakukannya.

2.3 Produktivitas Kerja

2.3.1 Pengertian Produktivitas kerja

Produktivitas berasal dari bahasa Inggris *product* yang artinya menghasilkan, dan produktivitas diartikan sebagai kemampuan untuk menghasilkan atau menciptakan sesuatu secara kreatif. Karena dalam sebuah organisasi, kata tersebut diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia sebagai produktivitas, yang berarti kekuatan atau kemampuan untuk menghasilkan sesuatu. Tujuan akan terwujud melalui karya yang akan dihasilkan. Dari segi psikologi, produktivitas menggambarkan perilaku sebagai hasil dari suatu proses termasuk sejumlah komponen psikologis. Produktivitas mengacu pada perilaku manusia atau individu, khususnya perilaku produktivitas mereka. Dalam ranah perburuhan atau organisasi kerja, lebih khusus lagi (Sedarmayanti, 2004).

Siagian (2002), Produktivitas kerja mengacu pada kemampuan untuk mendapatkan hasil maksimal dari sumber daya dan infrastruktur yang diberikan dengan memberikan potensi output terbaik.

2.3.2 Jenis-Jenis Produktivitas

Ada empat jenis cakupan pengukuran untuk mengukur produktivitas:

1. Regional. Produk domestik bruto adalah hasilnya, dan tenaga kerja adalah inputnya.
2. Pengukuran produktivitas pada tingkat sektoral, meliputi sektor industri, pertanian, jasa, dan lainnya. Output diukur dalam hal produk domestik bruto (PDB) sektoral. Inputnya adalah tenaga kerja, dan pengukuran produktivitas tingkat makro adalah rasio.
3. Pengukuran produktivitas di tingkat korporasi. Nilai tambah adalah hasilnya, dan tenaga kerja adalah inputnya.
4. Produktivitas pada tingkat individu dan unit diukur. Jumlah produk yang dihasilkan adalah output, dan tenaga kerja adalah input.

2.3.3 Indikator Produktivitas Kerja

Bila suatu organisasi mengabaikan pengembangan sumber daya manusia berakibat turunnya semangat kerja dan menimbulkan turunnya produktivitas pegawai. Swastha dan Sukotjo (1993: 281), Adapun indikator produktivitas kerja yang akan timbul itu seperti di bawah ini:

1. Tingkat absensi tinggi
Ketidakhadiran karyawan baik yang tinggi maupun yang rendah berdampak langsung pada produktivitas, karena

karyawan yang tidak masuk kerja tidak produktif sehingga mengakibatkan rendahnya hasil produksi dan berakibat tidak tercapainya target produksi.

2. Tingkat perolehan hasil
Seperti yang dikatakan sebelumnya, produktivitas mengacu pada kemampuan seseorang untuk menghasilkan barang atau jasa. Menurut pandangan ini, jika produktivitas karyawan rendah, produksi barang atau jasa secara alami akan menurun, sehingga target produksi tidak tercapai.
3. Kualitas yang dihasilkan
Dalam hal menghasilkan barang, perusahaan mengupayakan kualitas tinggi karena jika produknya tidak bagus, produktivitas staf akan menurun.
4. Tingkat kesalahan
Saat membuat suatu produk, tingkat kesalahan merupakan salah satu faktor yang menyebabkan penurunan produktivitas karyawan; jika tingkat kesalahan tinggi, produktivitas akan rendah.
5. Waktu yang dibutuhkan
Kegiatan proses produksi membutuhkan waktu yang lama karena apabila waktu yang dialokasikan untuk produksi tidak mencukupi maka produk yang dihasilkan tidak akan mencukupi sehingga mengakibatkan tidak tercapainya target produksi.

2.4 Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris di atas, maka

peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Diduga bahwa Keadilan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja PT. PLN (persero) ULTG Palopo.
2. Diduga bahwa Komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja PT. PLN (persero) ULTG Palopo.
3. Diduga bahwa Keadilan kompensasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja PT. PLN (persero) ULTG Palopo.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan pada penelitian yaitu pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif menjelaskan suatu metode-metode penelitian ilmiah yang sistematis dengan menggunakan model-model matematis, teori-teori atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena baik pada bagian-bagiannya maupun pada hubungannya.

HASIL PEMBASAN

1. Pengaruh Keadilan kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Keadilan kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keadilan kompensasi berpengaruh dan signifikan. Uji

parsial menunjukkan bahwa keadilan kompensasi sebesar 4.801 dan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($4.801 > 1,677$). Artinya keadilan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja PT. PLN (persero) ULTG Palopo di karenakan tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang di tempati karyawan .

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Hidayat (2017) yang mengatakan bahwa keadilan kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Keadilan kompensasi merupakan pemberian imbalan secara adil dan sesuai dengan porsinya, semakin tinggi produktivitas karyawan maka semakin tinggi kompensasi yang diberikan.

2. Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh dan signifikan. Uji parsial menunjukkan bahwa komitmen organisasi sebesar 5,689 dan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($5,689 > 1,677$). Artinya komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja PT. PLN (persero) ULTG Palopo dikarenakan karyawan di perusahaan tersebut sulit untuk meninggalkan perusahaannya dan searah dengan tujuan karyawan tersebut.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Abrivianto dkk (2014) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yakni signifikan antara komitmen organisasional terhadap variable

kinerja karyawan. Komitmen organisasi merupakan sikap yang menggambarkan kesetiaan karyawan terhadap perusahaannya yang mempunyai kemauan yang kuat untuk bekerja dan berusaha bagi kepentingan organisasi, tanpa ada komitmen karyawan rencana dan target perusahaan akan sulit terealisasi. Komitmen organisasi mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dikarenakan karyawan yang berkomitmen pada organisasi memiliki tanggungjawab untuk merealisasikan tujuan perusahaan dalam bentuk menaati aturan perusahaan yang berlaku.

3. Keadilan kompensasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keadilan kompensasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keadilan kompensasi dan komitmen organisasi berpengaruh dan signifikan. Uji simultan menunjukkan bahwa keadilan kompensasi dan komitmen organisasi sebesar 99,778 dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($99,778 > 3,20$). Artinya keadilan kompensasi dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja PT. PLN (persero) ULTG Palopo di karenakan karyawan yang berada di perusahaan tersebut sudah menguasai keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaanya.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, peneliti menemukan beberapa kesimpulan, yaitu:

1. Keadilan organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja hal ini dibuktikan dengan uji T dengan nilai signifikan $0,00 < 0,05$ pada PT. PLN (persero) ULTG Palopo.
2. Komitmen organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja hal ini dibuktikan dengan uji T dengan nilai signifikan $0,00 < 0,05$ pada PT. PLN (persero) ULTG Palopo.
3. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa seluruh variabel Keadilan kompensasi (X1) dan Komitmen organisasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Produktivitas kerja (Y).

DAFTAR RUJUKAN

- Tohardi.2002.*Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung.
- Hasibuan, M. S.2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Robbins SP.2007. *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.
- Luthans.2002. *Organizational Behavior: Edition*. New York: McGraw-Hill Inc.
- Sedarmayanti.2004. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Siagian, S, P.2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka cipta
- Swastha, dan Sukotjo. 1995. *Produktivitas Kerja Karyawan*. Liberty, Yogyakarta.

