

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **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. Keadilan kompensasi, khususnya, telah menjadi subjek utama yang telah diperdebatkan secara ekstensif dalam berbagai literatur sumber daya manusia. Hal ini karena masalah kesetaraan gaji akan dikaitkan dengan kemampuan karyawan untuk memenuhi semua kebutuhan sehari-hari mereka. Lebih jauh, masalah kesetaraan gaji mengungkapkan filosofi kepemimpinan atau organisasi tentang bagaimana memperlakukan personelnnya.

Organisasi memberikan kompensasi terhadap karyawan belum mempertimbangkan 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.

Penelitian ini dilakukan di PT. PLN (persero) ULTG Palopo yang Hal ini masih menjadi perbincangan hangat diantara karyawan yang ada di PT. PLN (persero) ULTG Palopo. Program kompensasi atau balas jasa yang dilakukan di PLN pada Umumnya ditujukan untuk kepentingan terbaik perusahaan, karyawan, dan pemerintah. Program kompensasi harus dibuat atas dasar prinsip yang adil dan wajar untuk memenuhi tujuan dan memberikan kepuasan kepada semua pemangku kepentingan. Akibatnya, banyak karyawan yang malas bekerja, dan yang lain bahkan mengundurkan diri dari peran yang diberikan karena mereka yakin pimpinan tidak memberikan kompensasi yang adil. Pentingnya keadilan kompensasi ini bahwa nilai-nilai keadilan memiliki peran penting dalam pengambilan keputusan manajerial Keputusan kompensasi, promosi atau karir, penilaian kinerja, dan keputusan manajerial formal lainnya adalah contoh dari jenis keputusan ini. Dalam pengambilan keputusan ini, nilai keadilan distributif dan prosedural sangat penting. Selanjutnya, kepuasan kerja yang tinggi berdampak pada kinerja karena merupakan dampak efektivitas bagi keberhasilan kerja, sedangkan kepuasan organisasi yang rendah merupakan rangkaian dari menurunnya semangat kerja organisasi dan meningkatnya ketidakhadiran karyawan.

Pemberian kompensasi yang Pentingnya pekerjaan yang dapat diterima dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan tidak dapat dilebih-lebihkan. Dengan berbagai peraturan yang mengamankan hal-hal seperti upah minimum, upah lembur, dan tunjangan, intervensi kepemimpinan untuk menetapkan jumlah remunerasi sangat penting. Hal ini dilakukan agar pimpinan perusahaan tidak menetapkan besaran remunerasi bagi personelnnya secara asal-asalan. Kompensasi

yang diberikan perusahaan kepada karyawan akan berdampak besar atau kecil terhadap produktivitas kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Hal ini disebabkan oleh semakin banyaknya kebutuhan individu. Sangat penting untuk memiliki alat untuk memenuhi peningkatan kebutuhan karyawan ini agar dapat memenuhi kebutuhan mereka.

Komitmen organisasi merupakan karakteristik lain yang diduga mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Komitmen merupakan faktor yang mempengaruhi produktivitas seseorang dalam bekerja. Se jauh 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. Menjaga komitmen memerlukan pemenuhan kewajiban, tanggung jawab, dan janji yang membatasi kemampuan seseorang untuk mencapai sesuatu. Akibatnya, dia harus memprioritaskan apa yang telah dia janjikan kepada organisasinya di atas apa yang dia janjikan pada dirinya sendiri karena dia sudah membuat komitmen. Komitmen, di sisi lain, mengacu pada kesediaan seseorang untuk menepati janjinya. Semakin besar tingkat pengabdian karyawan maka semakin banyak pula pekerjaan yang dihasilkan.

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. Namun, produktivitas tidak semudah yang terlihat. Produktivitas kerja juga melihat hubungan antara hasil dan sumber daya yang digunakan untuk mencapai keberhasilan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap eksistensi organisasi atau perusahaan serta kelangsungan hidup personelnnya. Hal ini menunjukkan bahwa jika setiap anggota organisasi memiliki tingkat komitmen yang tinggi, maka organisasi akan lebih berpeluang untuk berhasil atau mencapai kesuksesan, namun, beberapa anggota memiliki tingkat komitmen yang sangat tinggi sementara yang lain memiliki tingkat komitmen yang sangat rendah.

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.

## **1.2 Rumusan Masalah**

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

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

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dalam penelitian ini meliputi:

- a. Untuk mengetahui pengaruh keadilan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PLN (persero) ULTG Palopo.
- b. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PLN (persero) ULTG Palopo.
- c. Untuk mengetahui pengaruh keadilan kompensasi dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PLN (persero) ULTG Palopo.

## **1.4 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.

### **1.5 Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian**

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

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Keadilan**

##### **2.1.1 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.

Pengertian Keadilan Kompensasi, Menurut (Cahyadi, 2007 : 32) Kewajaran kompensasi adalah perbandingan yang adil dari segala macam manfaat finansial yang diperoleh karyawan sebagai bagian dari hubungan kerja mereka dengan upaya perusahaan atau dengan karyawan lain dengan kualitas dan posisi pekerjaan yang serupa.

### **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.)

Karyawan menerima segala bentuk balas jasa atas pekerjaannya sebagai bagian dari kompensasi kerja mereka (Tohardi, 2002). Kompensasi kerja mengacu pada semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku untuk dan timbul dari pekerjaan mereka, dan itu dibagi menjadi dua kategori: pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus, dan pembayaran keuangan tidak langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus. berupa asuransi dan uang liburan.

Dari pengertian di atas diketahui ciri-ciri imbalan atau kompensasi:

1. Kompensasi mencakup semua jenis manfaat moneter.



2. Karyawan menerima kompensasi dalam bentuk jasa dan tunjangan fisik sebagai bagian dari kontrak kerja mereka.
3. Karyawan menerima kompensasi dalam bentuk penghargaan uang.

### **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.

Bahkan perusahaan terkenal dapat memberikan insentif non-moneter kepada karyawan dalam kasus tertentu. Karena reputasi organisasi perusahaan dapat mendongkrak kredibilitas individu.

#### **2.1.4 Faktor-Faktor dalam Menentukan Pemberian Kompensasi**

Ekuitas eksternal, menurut Gomez dalam Handoko (2004), mengacu pada keadilan pembayaran yang dirasakan dibandingkan dengan apa yang dibayar karyawan lain untuk jenis pekerjaan yang sama. Untuk mencapai ekuitas eksternal, mereka menetapkan kebijakan pembayaran berdasarkan data kompensasi dari survei pasar pada benchmark atau pekerjaan utama. Untuk mengembangkan kebijakan upah, organisasi dapat menggunakan data gaji dari tolok ukur atau melakukan survei pasar pada berbagai jenis pekerjaan dan perusahaan dengan ukuran yang sama). Kebijakan tingkat imbalan eksternal dipengaruhi oleh tingkat permintaan dan suplai tenaga kerja, pasar produk, karakteristik industri, kemampuan untuk memberikan gaji.

Menurut Handoko (2004) penentuan besarnya kompensasi dipengaruhi oleh beberapa tantangan, antara lain:

1. Penawaran dan permintaan pasar tenaga kerja Karena kondisi pasar, beberapa bentuk pekerjaan mungkin diminta untuk dibayar lebih dari yang ditunjukkan oleh nilai proporsionalnya.
2. Serikat pekerja/buruh. Kemampuan organisasi untuk menggunakan kekuatan pengaruhnya dalam menentukan tingkat kompensasi tercermin dalam kekuatan atau kelemahan serikat pekerja/karyawan. Karyawan memiliki posisi tawar yang lebih kuat dalam hal menetapkan tingkat upah mereka ketika serikat pekerja memiliki otoritas lebih.
3. Produktifitas. Untuk eksis dan berkembang, bisnis harus menghasilkan keuntungan. Perusahaan tidak akan mampu bersaing jika hal ini tidak dilakukan. Akibatnya, pengusaha tidak dapat membayar karyawan mereka lebih dari kontribusi produktivitas mereka kepada organisasi.
4. Produktifitas. Bisnis harus menghasilkan keuntungan agar bisa eksis dan berkembang. Jika ini tidak dilakukan, bisnis tidak akan mampu bersaing. Akibatnya, perusahaan tidak mampu membayar karyawan mereka lebih dari produktivitas mereka membawa ke perusahaan.

Berbagai kebijakan pengupasan dan penggajian. Untuk mengurangi pergantian karyawan atau merekrut staf terbaik, banyak organisasi memiliki kebijakan memberikan bonus (premium) di atas pendapatan dasar. Ketika indeks biaya hidup naik, perusahaan lain dapat menetapkan kenaikan kompensasi secara otomatis..

## **2.2 Komitmen Organisasi**

### **2.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi**

Luthans (2002) *‘‘Defining organizational commitment is an attitude that describes an employee's loyalty to his or her company. Employees who have a commitment are employees who have a desire to be strong members of the organization, have a strong will to work and strive for the interests of the organization, have trust and acceptance of the values and goals of the organization. Without employee commitment to the company, the company's plans and targets will be difficult to realize. Employee commitment to the company can minimize turnover and absenteeism levels and is expected to increase employee work productivity.*

(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.)

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

### **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 Manfaat Komitmen Organisasi**

Menurut Juniarati (2011) menyatakan bahwa manfaat dari komitmen organisasi yaitu:

1. Karyawan yang bersungguh-sungguh menunjukkan tingkat pengabdian yang tinggi kepada perusahaan jauh lebih cenderung untuk berpartisipasi aktif di dalamnya.
2. Memiliki keinginan yang lebih tinggi untuk bertahan di perusahaan saat ini dan dapat terus berkontribusi untuk kesuksesannya.
3. Terlibat penuh dalam tugas, karena tenaga kerja merupakan mekanisme kritis dan saluran individu untuk mencapai tujuan organisasi.

#### **2.2.4 Bentuk Komitmen Organisasi**

Menurut Kanter (1986) dalam Sopiah (2008:158), ada tiga jenis komitmen organisasi:

1. Komitmen berkelanjutan, yang mengacu pada komitmen anggota untuk menjalankan misi organisasi dan menghasilkan orang-orang yang bersedia berkorban dan berinvestasi dalam organisasi.
2. Komitmen terpadu (kohesi komitmen), yaitu komitmen anggota terhadap organisasi sebagai hasil dari hubungan sosialnya dengan anggota lainnya. Hal ini terjadi ketika karyawan percaya bahwa norma yang diterima organisasi adalah norma yang berguna.
3. Komitmen kontrol (control commitment), yaitu komitmen anggota terhadap norma-norma anggota organisasi yang menghasilkan perilaku yang diinginkan. Norma organisasi memiliki kemampuan untuk mempengaruhi perilaku yang diinginkan.

#### **2.2.5 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 Pentingnya Produktivitas**

Pentingnya peningkatan produktivitas kerja akan menggerakkan setiap organisasi, tidak peduli seberapa besar atau kecil. Penurunan pendapatan per kapita dan standar hidup, tekanan inflasi, masalah neraca pembayaran, dan upaya untuk menjaga nilai mata uang tetap kuat semuanya telah memicu minat untuk meningkatkan produktivitas. Keuntungan telah dikurangi seminimal mungkin. Pentingnya

peningkatan produktivitas berasal dari kenyataan bahwa tingkat produktivitas yang tinggi akan memperkuat perekonomian negara, sehingga menghasilkan peningkatan taraf hidup dalam hal pekerjaan, pendidikan, kesehatan, dan bidang lainnya. Organisasi sebagai alat atau metode untuk memenuhi kebutuhan karyawan. Organisasi, di sisi lain,

### **2.3.3 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 rasional.
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.

### **2.3.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Menurut Sulistyani dan Rosidah (2003:200), produktivitas seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor.

1. Pengetahuan (knowledge) sebenarnya merupakan salah satu faktor yang berkontribusi terhadap produktivitas. Pengetahuan lebih menitikberatkan pada kecerdasan seseorang, kemampuan menalar, penguasaan ilmu, dan keluasan



wawasan. Seorang pegawai diharapkan dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan produktif jika memiliki pengetahuan yang luas dan pendidikan yang tinggi.

2. Keterampilan adalah kemampuan teknis operasional dan penguasaan mata pelajaran tertentu yang digunakan di tempat kerja. Belajar dan berlatih keterampilan adalah bagaimana keterampilan diperoleh. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan tugas-tugas teknis.
3. Kemampuan (ability) seorang pegawai terdiri dari berbagai kompetensi. Faktor pembentuk kemampuan termasuk dalam pengetahuan dan keterampilan. Akibatnya, jika seseorang memiliki banyak informasi dan keterampilan, mereka juga harus memiliki banyak kemampuan.
4. Sikap adalah perilaku yang dipelajari. Akan menguntungkan jika kebiasaan yang terpola itu berimplikasi positif terhadap perilaku kerja seseorang. ditingkatkan seiring kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, menuntut karyawan untuk terus maju dan berkembang agar tetap kompetitif di lingkungan yang semakin sulit. Kemampuan dan keterampilan karyawan dapat ditingkatkan melalui pendidikan dan pelatihan.

### **2.3.5 Indikator Produktivitas Kerja**

Bila suatu organisasi mengabaikan pengembangan sumber daya manusia berakibat turunnya semangat kerja dan menimbulkan turunnya produktifitas 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.

### **2.3.6 Pengukuran Produktivitas Kerja**

Produktivitas kerja dinilai dan dilacak sehingga manajemen dapat menilai arah, pasang surutnya; membandingkan produktivitasnya dengan para pesaing; dan menilai dampak program peningkatan produktivitas atau langkah-langkah pemotongan biaya yang diterapkan oleh perusahaan. Menurut Siagian (2002), Produktivitas kerja mengacu pada kemampuan untuk mendapatkan hasil maksimal dari sumber daya dan infrastruktur yang diberikan dengan memberikan potensi output terbaik. Akibatnya, Produktivitas ditentukan oleh hasil yang diinginkan (efektivitas) dan sumber daya yang dibutuhkan untuk mencapai hasil tersebut (efisiensi). Berdasarkan hal tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan dapat diukur dengan dua cara. Efikasi karyawan diukur dari kuantitas hasil dan kualitas kerja yang dihasilkan.

1. Produktivitas karyawan terkait dengan penyelesaian tugas tepat waktu dan penggunaan peralatan kantor yang lebih efisien. Indeks produktivitas, yang merupakan rasio sejauh mana sumber daya digunakan sehubungan dengan pemenuhan tujuan yang telah ditetapkan, dapat diukur dengan menggunakan pengukuran efisiensi dan efektivitas, yang merupakan dua dimensi produktivitas yang sangat penting dalam upaya manajerial.

## 2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya menjadi landasan untuk membuat penelitian baru yang dapat digunakan sebagai perbandingan dan referensi untuk penelitian selanjutnya. Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu tentang keadilan remunerasi dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan yang digunakan sebagai landasan penelitian ini dan untuk membantu pengembangan penelitian selanjutnya.

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

<b>NO</b>	<b>Nama dan Tahun Penelitian</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Variabel Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
1.	Adie Hasthina (2017).	Hubungan antara keadilan kompensasi dan komitmen organisasi dengan produktivitas kerja pada karyawan.	Variabel Independen: Keadilan Kompensasi Variabel Dependen: Produktivitas Kerja.	Bahwa temuan analisis korelasi kewajaran kompensasi dan produktivitas menunjukkan hubungan yang substansial. $R$ hitung $>$ $R$ tabel = $(0,325 > 0,250)$ , dan $p = 0,000 < 0,050$ .
2.	Diana Sulianti K. L. Tobing (2009).	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan	Variabel Independen: Komitmen Organisasi	Bahwa komitmen organisasi yang terdiri dari komitmen afektif,

		Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.	Variabel Dependen: Kinerja Karyawan.	komitmen kontinyu, komitmen normatif memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tanda-tanda positif.
3.	Dudung Abdullah (2017).	Pengaruh keadilan kompensasi dan komitmen organisasi terhadap produktivitas	Variabel Independen: Komitmen organisasi Variabel Dependen: Produktivitas Kerja.	Bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
4.	Farly C.M.Teneh Bernhard Tewel Hendra N. Tawas (2015).	Analisis peran kepemimpinan keadilan kompensasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan kinerja.	Variabel Independen: Keadilan Kompensasi Variabel Dependen: Kinerja.	Komitmen Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pegawai

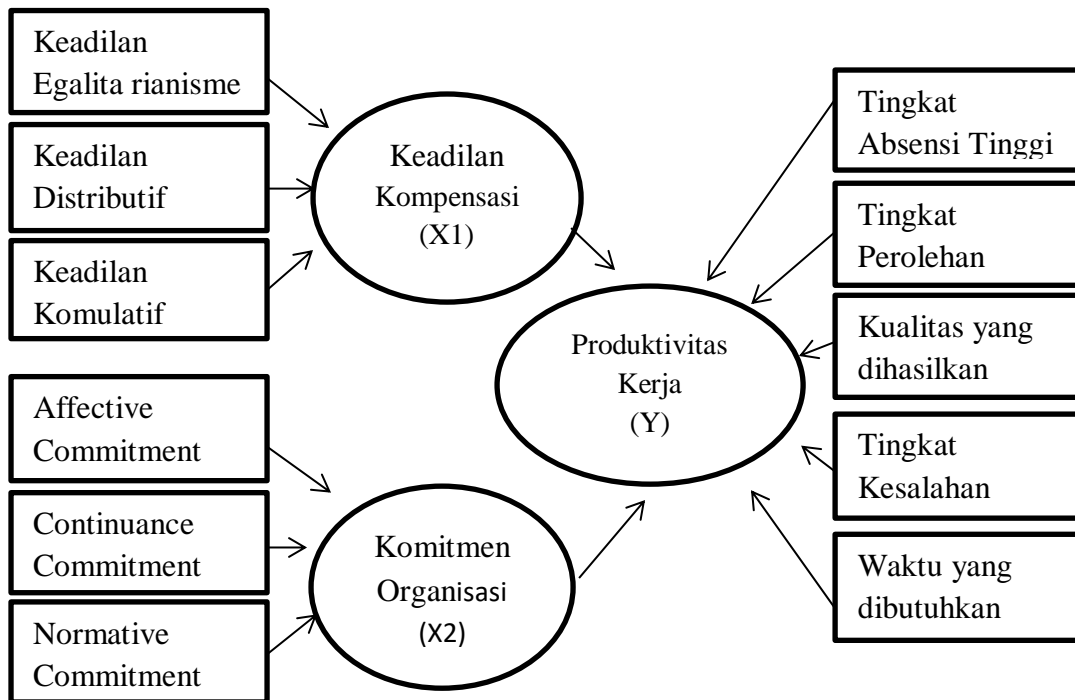
5.	H.Asep Qustolani (2017).	Pengaruh kepuasan kerja, keadilan prosedural dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.	Variabel Independen: Keadilan Kompensasi  Variabel Dependen: Kinerja Karyawan.	Berdasarkan hasil kompensasi terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan.
6.	Ida Respatiningsi, Frans Sudirjo (2015).	Pengaruh komitmen organisasi, motivasi, kapabilitas Dan kepuasan kerja terhadap kinerja.	Variabel Independen: Komitmen organisasi  Variabel dependen: Kinerja pegawai.	Hasil penelitian menemukan secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.
7.	Linda kartini ticoalu (2013).	Perilaku organisasi kewarganegaraan dan komitmen organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.	Variabel Independen: Komitmen Organisasi  Variabel Dependen: Kinerja Karyawan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa organizational citizenship behavior (OCB) dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

8.	Okto Abrivianto P, Bambang Swasto dan Hamidah Nayati Utami. (2014).	Pengaruh Motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.	Variabel Independen: Komitmen Organisasi Variabel Dependen: Kinerja Karwayan	Bahwa terdapat pengaruh yakni signifikan antara komitmen organisasional terhadap variabel kinerja karyawan.
9.	Rizki muslimah hidayat, heru kurnianto tjahjono, fauziyah (2017).	Pengaruh keadilan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai.	Variabel Independen: Keadilan Kompensasi Variabel Dependen: Kinerja Karyawan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa keadilan kompensasi Distributif dan keadilan kompensasi prosedural memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.
10.	Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani (2015).	Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan	Variabel Independen: Kompensasi Variabel Dependen: Kinerja Karyawan.	Hasil dari penelitian didapatkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

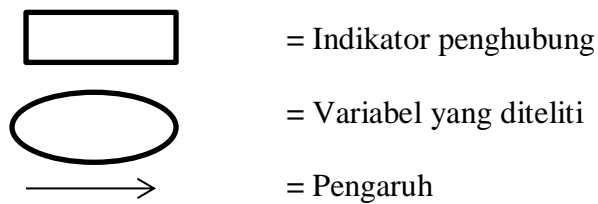
## 2.5 Kerangka konseptual

Kerangka penelitian adalah konsep penelitian yang menghubungkan satu variabel dengan variabel lainnya, yaitu sebagai berikut:

**Gambar 2.1**



Keterangan gambar :



## 2.6 Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris di atas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Diduga bahwa Keadilan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja PT. PLN (persero) ULTG Palopo.



- b. Diduga bahwa Komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja PT. PLN (persero) ULTG Palopo.
- c. Diduga bahwa Keadilan kompensasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja PT. PLN (persero) ULTG Palopo.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Desain Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif atau naturalistik karena dilakukan pada kondisi yang baik. Sugiyono (2013) mengemukakan bahwa metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti obyek kondisi alam, peneliti adalah instrumen, pengumpulan data dan dilakukan secara triangulasi, analisis data bersifat di Generalisasi merupakan makna.

Sugiyono (2013) mendefinisikan objek alami sebagai objek yang tidak diubah oleh peneliti, sehingga situasi ketika peneliti memasuki objek, setelah berada di objek, dan setelah meninggalkan objek sebagian besar tidak terpengaruh. Akibatnya, saat melakukan studi tentang kesetaraan gaji dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja PT. PLN (persero) ULTG Palopo peneliti sama sekali tidak mengatur kondisi tempat penelitian berlangsung maupun melakukan manipulasi terhadap variabel.

#### **3.2 Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT. PLN (persero) ULTG Palopo Sedangkan waktu pelaksanaan pada Bulan Februari-Maret 2022.

### **3.3 Populasi dan Sampel**

Menurut Sugiyono (2012: 69), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Berdasarkan definisi tersebut yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT PLN (persero) ULTG Palopo yang berjumlah 50 orang karyawan.

Menurut Sugiyono (2012:70), “ Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi. Dari keseluruhan populasi yang akan diambil yaitu seluruh karyawan yang menggunakan teknik sampel jenuh dengan mengambil seluruh populasi sebagai responden. Berdasarkan asumsi tersebut, maka dalam penelitian ini semua subjek penelitian (populasi) digunakan sebagai sampel yaitu seluruh karyawan PT PLN (persero) ULTG Palopo yang berjumlah 50 orang karyawan, dengan demikian penelitian ini disebut sampel jenuh.

### **3.4 Jenis dan Sumber Data**

#### **3.4.1 Data Primer**

Data primer adalah informasi yang dikumpulkan melalui penelitian dan diambil langsung dari sumbernya untuk menjawab pertanyaan penelitian. Pendapat, sikap, pengalaman, dan karakteristik responden terpilih yang disajikan dalam wawancara sebagai jawaban atas pertanyaan yang diajukan peneliti digunakan sebagai data primer.

### **3.4.2 Data Sekunder**

Data sekunder berasal dari data dokumentasi yang dikumpulkan oleh perusahaan, buku-buku ilmiah, dan tulisan atau artikel yang berkaitan dengan masalah yang diteliti sebagai dasar dan teori, dan diperoleh secara tidak langsung dari penelitian dan data yang dikumpulkan oleh orang lain, bukan oleh peneliti itu sendiri. Berasal dari data dokumentasi yang dikumpulkan oleh perusahaan, buku-buku ilmiah, dan tulisan atau artikel yang berkaitan dengan masalah yang diteliti sebagai landasan dan teori.

### **3.5 Definisi dan operasional variabel**

Definisi operasional digunakan agar tidak menimbulkan penafsiran ganda yaitu dengan memberikan batasan terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Keadilan Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan PT. PLN (persero) ULTG Palopo sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Pengukuran mengacu pada teori tentang keadilan kompensasi pada PT. PLN (persero) ULTG Palopo. Pengukuran dilakukan dengan kuesioner menggunakan skala likert 5, 4, 3, 2, 1.
2. Komitmen organisasi adalah sikap yang menggambarkan kesetiaan karyawan PT. PLN (persero) ULTG Palopo terhadap perusahaannya. Pengukuran mengacu pada teori tentang komitmen organisasi pada PT. PLN (persero) ULTG Palopo pengukuran dilakukan dengan kuesioner menggunakan skala likert 5, 4, 3, 2, 1.

3. Produktivitas tenaga kerja adalah istilah yang mengacu pada hubungan antara output (jumlah produk dan jasa yang dihasilkan) dan input (tenaga kerja, modal, tanah, energi, dan sebagainya) yang digunakan untuk menghasilkan output tersebut. Teori produktivitas kerja disebut sebagai pengukuran pada PT. PLN (persero) ULTG Palopo pengukuran dilakukan dengan kuesioner menggunakan skala likert 5, 4, 3, 2, 1.

Lebih jelasnya disajikan pada tabel 2.2 dibawah ini:

**Tabel 2.2** Definisi Operasional Variabel Penelitian

<b>NO</b>	<b>Variabel</b>	<b>Konsep</b>	<b>Indikator</b>	<b>Pengukuran</b>
1.	Keadilan Kompensasi (X1). (Tohardi, 2002)	Segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka	1. Keadilan Egalitarianisme 2. Keadilan Distributif 3. Keadilan Komulatif	Kuesioner dengan skala likert 5,4,3,2,1
2.	Komitmen Organisasi (X2). (Luthans, 2002)	Sikap yang menggambarkan kesetiaan karyawan terhadap perusahaannya	1. Affective Commitment 2. Continuance Commitment 3. Normative Commitment	Kuesioner dengan skala likert 5,4,3,2,1
3.	Produktivitas Kerja (Y). (Swastha dan Sukotjo, 1993:281)	Sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa	1. Tingkat Absensi Tinggi 2. Tingkat Perolehan Hasil 3. Kualitas yang dihasilkan	Kuesioner dengan skala likert 5,4,3,2,1

		yang diproduksi) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi, dan sebagainya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut	4. Tingkat Kesalahan 5. Waktu yang dibutuhkan	
--	--	---	--	--

### 3.6 Instrumen Penelitian

#### a. Uji Validitas

Menurut Bawono anton (2006:68) Uji validitas yaitu uji yang dilakukan untuk menguji apakah pertanyaan pada kuesioner tersebut benar atau tidak. Bawono anton (2006:68-69) mengungkapkan uji validitas dipakai untuk mengukur seberapa cermat suatu test melakukan fungsi ukurannya atau telah benar-benar dapat mencerminkan variabel yang diukur. Uji validitas pada dasarnya dilakukan dengan melihat koefisien korelasi setiap pertanyaan antara skor setiap item dibanding dengan skor total itemnya. Dalam uji validitas tersebut, dapat dilihat melalui taraf signifikan ( $\alpha$ ) = 0,05, jika  $\Gamma$  hitung >  $\Gamma$  tabel, maka koesioner sebagai alat pengukur dikatakan valid atau ada korelasi yang nyata antara dua variabel. Item pertanyaan dikatakan signifikan jika total butir pertanyaan menghasilkan tanda bintang dengan dua kemungkinan (Bawono, 2006:76):

- 1) Apabila terdapat bintang satu maka menunjukkan korelasi signifikan pada level 5% (0,05) untuk dua sisi.

2) Apabila terdapat bintang dua maka menunjukkan korelasi signifikan pada level 1% (0,01) untuk dua sisi.

#### b. Uji Reliabilitas

Menurut Notoatmodjo (2005) dalam Widi R (2011), Istilah "keandalan" mengacu pada sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Sehingga uji reliabilitas dapat digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, atau apakah alat ukur tersebut tetap konsisten setelah dilakukan pengukuran berulang-ulang. Suatu alat ukur dikatakan dapat dipercaya jika secara konsisten memberikan hasil yang sama terlepas dari berapa kali digunakan. Biasanya, validitas data diperiksa sebelum keandalan data. Hal ini dikarenakan data yang akan diukur harus akurat sebelum pengujian reliabilitas data dapat dimulai. Namun, jika data yang diukur tidak valid, tidak perlu menilai keandalan data.

### **3.7 Teknik Analisis Data**

Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk menganalisa data yang bersifat *multivariate*, maksudnya digunakan untuk meramalkan nilai variabel dependen (Y), dengan variabel independen yang lebih dari satu (minimal dua), sehingga analisa regresi berganda juga sering disebut analisa *multivariate* karena variabel yang mempengaruhi naik turunnya variabel dependen (Y) lebih dari satu variabel independen (X). Untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsional atau hubungan kasual antara beberapa variabel independen (X1 X2...) mempengaruhi variabel dependen (Y) maka dapat dilakukan uji dengan uji statistik.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = produktivitas kerja

a = konstanta

X<sub>1</sub> = keadilan kompensasi

X<sub>2</sub> = komitmen organisasi

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = koefisien regresi

e = Standar error

### 3.8 Pengujian Hipotesis

#### a. Uji T (persial)

Uji t adalah pengujian untuk meneliti pengaruh tiap-tiap variabel independen terhadap variabel dependen.

Dalam pengujian ini dikatakan signifikan apabila nilai sig <0,05 maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

#### b. Uji F (simultan)

Uji f adalah pengujian untuk meneliti variabel secara keseluruhan terhadap variabel dependen yang umumnya menggunakan uji F.

Dalam pengujian ini dikatakan signifikan apabila nilai signifikannya <0,05.

#### c. Uji Koefisien Determinasi



Koefisien determinasi adalah hasil uji F dalam analisis regresi linear berganda bernilai signifikan, yang berarti bahwa "ada pengaruh variabel X secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Y"

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

##### **4.1.1 Sejarah PT. PLN (persero) ULTG Palopo**

PLN adalah singkatan dari perusahaan Listrik Negara. PLN ialah sebuah BUMN yang mengurus semua aspek kelistrikan yang ada di Indonesia. Ketenagalistrikan di Indonesia dimulai pada akhir abad ke-19, ketika beberapa perusahaan Belanda mendirikan pembangkitan tenaga listrik untuk keperluan sendiri. Pengusahaan tenaga listrik untuk kepentingan umum dimulai sejak perusahaan swasta Belanda NV, NIGM memperluas usahanya di bidang tenaga listrik, yang semula hanya bergerak di bidang gas. Kemudian memperluas dengan berdirinya perusahaan swasta lainnya.

Setelah diproklamasikannya kemerdekaan Indonesia, tanggal 17 Agustus 1945, perusahaan listrik yang dikuasai Jepang disebut oleh pemuda-pemuda Indonesia pada bulan September 1945, lalu diserahkan kepada pemerintah Republik Indonesia. Pada tanggal 27 Oktober 1945 dibentuklah jawatan Listrik dan gas oleh Presiden Soekarno. Waktu itu kapasitas pembangkit tenaga listrik hanyalah sebesar 157,5 MW.

Tanggal 1 Januari 1961, dibentuk BPU – PLN (Badan Pimpinan Umum Perusahaan Listrik Negara) yang bergerak di bidang listrik, gas dan kokas. Tanggal 1 Januari 1965, BPU-PLN dibubarkan dan dibentuk 2 perusahaan negara yaitu perusahaan Listrik Negara (PLN) yang mengelola tenaga listrik dan

Perusahaan Gas Negara (PGN) yang mengelola gas. Saat itu kapasitas pembangkit tenaga listrik PLN sebesar 300 MW. Tahun 1972 pemerintah Indonesia menetapkan status Perusahaan Listrik Negara sebagai Perusahaan Umum Listrik Negara (PLN). Tahun 1990 melalui peraturan pemerintah No 17, PLN ditetapkan sebagai pemegang kuasa usaha ketenagalistrikan Tahun 1992, pemerintah memberikan kesempatan kepada sektor swasta untuk bergerak dalam bisnis penyediaan tenaga listrik. Sejalan dengan kebijakan di atas maka pada bulan Juni 1994 status PLN dialihkan dari perusahaan Umum menjadi Perusahaan Perseroan (Persero).

Pada tahun 1961, PLN Pusat membentuk unit PLN Cabang Palopo dengan wilayah kerja meliputi Palopo Utara, Palopo Utara, dan Palopo. Dengan dikeluarkannya surat edaran PLN pusat No.078/PST/1967 tentang klasifikasi bagi kesatuan-kesatuan Perusahaan Listrik Negara maka PLN cabang luar kota tidak dapat dimasukkan dalam klasifikasi organisasi sebagai cabang. Oleh karena itu, berdasarkan surat keputusan pimpinan PLN Eksploitasi VI No. 001/E.VUI(^\* dalam perkembangan selanjutnya PLN Eksploitasi VI selain membawahi beberapa unit PLN cabang Palopo juga membawahi beberapa unit-unit kerja.

Berdasarkan peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Tenaga Listrik No. 01/PRT/1973 tentang struktur Organisasi dan pembagian Tugas Perusahaan Umum, PLN Eksploitasi VI berubah menjadi PLN Eksploitasi VIII. Sebagai tindak lanjut, Menteri Pekerjaan Umum dan Tenaga Listrik mengeluarkan peraturan Menteri No. 013/PRT/1975 sebagai pengganti peraturan Menteri No. 01/PRT/1975 yang didalamnya disebutkan bahwa perusahaan mempunyai unsur pelaksana yaitu Proyek

PLN Wilayah. Oleh karena itu, Direksi Perum Listrik Negara menetapkan SK No. 010/DIR/1976 yang mengubah sebutan PLN Exploitasi VIII menjadi PLN Wilayah VIII.

Berdasarkan PP No. 23 tahun 1994 maka status PLN Wilayah Palopo berubah menjadi Persero maka juga berubah namanya menjadi PT. PLN (Persero) Wilayah Cabang Palopo. Perubahan ini mengandung arti bahwa PLN semakin dituntut untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Sejalan dengan kebijakan restrukturisasi sektor tenaga listrikan, PT PLN (Persero) Wilayah Cabang Palopo diarahkan menjadi Strategic Business Unit/Investment Centre dan sebagai tindak lanjut, sesuai dengan Keputusan Direksi PT PLN Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Cabang Palopo No. 01.K/010/DIR/2001 tanggal 8 Januari 2001, PT PLN UP3 Wlayah Cabang Palopo berubah menjadi PT PLN Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Unit Bisnis Wilayah Cabang Palopo.

#### **4.1.2 Visi dan Misi**

Adapun Visi dan Misi PT. PLN (persero) ULTG Palopo yaitu sebagai berikut :

a. Visi

Menjadi perusahaan listrik terkemuka se-asia tenggara dan solusi energy pilihan para pelanggan.

b. Misi

1. Mengoprasikan bisnis tenaga listrik dan bidang terkait lainnya, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.

2. Menjadikan listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
3. Menjaga listrik untuk menggerakkan kegiatan ekonomi.

#### **4.2 Hasil Penelitian**

Analisis data adalah suatu kegiatan meneliti, mempelajari, membandingkan data yang ada dan membuat penjelasan-penjelasan yang diperlukan, disamping analisis data yang dapat digunakan untuk menentukan jawaban atas pertanyaan yang telah dirumuskan sebelumnya. Data tersebut diperoleh dari penyebaran koesioner yang kuantitatif sehingga dapat dilakukan analisis statistik sebagai berikut :

##### **1. Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif adalah analisis berdasarkan hasil jawaban yang diperoleh dari responden, dimana responden memberikan pernyataan dan penilaian atas pernyataan-pernyataan yang disampaikan oleh penulis. Presentase tersebut kemudian dihitung dari data yang diperoleh dari tanggapan responden terhadap pertanyaan yang disampaikan.

Deskriptif data

Koesioner yang berisi 15 pertanyaan ini disebarkan kepada 50 responden dan 50 koesioner kembali serta dapat diolah.

a. Karakteristik responden

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase(%)</b>
Laki-laki	38	76
Perempuan	12	24
Total	50	100

Sumber: Lampiran 3, Data diolah 2022

Dari table di atas tentang karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 38 orang atau sekitar 76% dari keseluruhan jumlah responden dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 12 orang atau sekitar 24% dari keseluruhan jumlah responden.

**Tabel 4.2 Karakteristik responden berdasarkan usia**

Sumber: Lampiran 3, Data diolah 2022

Dari tabel 4.2 tentang karakteristik responden berdasarkan usia, dapat

<b>Usia</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase(%)</b>
23-30	27	54
30-40	16	32
40-50	7	14
Total	50	100

diketahui bahwa jumlah responden yang berusia 23-30 tahun sebanyak 27 orang atau sekitar 54% dari keseluruhan jumlah responden, responden yang berusia 30-40 tahun sebanyak 16 orang atau sekitar 32% dari keseluruhan jumlah responden, responden yang berusia 40-50 tahun sebanyak 7 orang atau sekitar 14% dari keseluruhan jumlah responden

## 2. Uji Validitas dan Reabilitas

### a. Uji Validitas

Guna menguji validitas instrumen, penulis menggunakan aplikasi SPSS versi 22 validitas di lakukan dengan menggunakan uji signifikasi yaitu membandingkan nilai r-hitung dengan r-tabel. Kriteria penilaian menggunakan *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$  dimana  $n$  adalah jumlah sampel . Pada kasus ini besarnya  $df = 50-2 = 48$  dengan  $\alpha 0,05$  di dapat r-tabel 0,235. Jika r-hitung lebih besar dari r-tabel dan nilai r positif, maka butir pertanyaan tersebut di katakan valid.

**Tabel 4.3**

### Uji Validitas

No.	Variabel dan Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
	Keadilan Kompensasi			
1.	P1	0,720	0,235	Valid
2.	P2	0,604	0,235	Valid
3.	P3	0,701	0,235	Valid
4.	P4	0,693	0,235	Valid
5.	P5	0,707	0,235	Valid
No.	Komitmen Organisasi	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1.	P1	0,720	0,235	Valid
2.	P2	0,693	0,235	Valid
3.	P3	0,680	0,235	Valid
4.	P4	0,690	0,235	Valid
5.	P5	0,690	0,235	Valid
No.	Produktivitas Kerja	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1.	P1	0,698	0,235	Valid
2.	P2	0,656	0,235	Valid
3.	P3	0,668	0,235	Valid
4.	P4	0,712	0,235	Valid
5.	P5	0,712	0,235	Valid

Sumber: Lampiran 4 data diolah 2022

### b. Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini, penulis memakai koefisien sebagai alat pengukur pengaruh kinerja karyawan di PT. PLN (persero) ULTG Palopo. Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur konsistensi koefisien yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Pengujian reliabilitas konstruk pada penelitian ini akan digunakan nilai Cronbach's alpha yang dikeluarkan melalui pengolahan data SPSS 22. Jika nilai Cronbach's alpha  $>0,60$ , maka dikatakan reliabel (Ghozali, 2012).

Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.4**  
**Uji Realibilitas**

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	r standar	Ket
Keadilan Kompensasi	0,717	0.60	Relibel
Komitmen Organisasi	0,732	0.60	Relibel
Produktivitas Kerja	0,732	0.60	Relibel

Sumber: Lampiran 5, data diolah 2022

### 3. Pengujian Hipotesis

#### a. Analisis Regresi Linear Berganda



Analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variable dependen (kriterium), bila dua atau lebih variable independen sebagai faktor prediator dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).

**Tabel 4.5**  
**Hasil uji regresi linear berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.118	1.403		.797	.430
	Keadilan Kompensasi	.430	.090	.443	4.801	.000
	Komitmen Organisasi	.518	.091	.525	5.689	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Lampiran 6

Berdasarkan tabel 4.5 di atas didapat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 1.118 + 4.801X_1 + 5.689X_2 + e$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi berganda tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 1.118 artinya apabila keadilan kompensasi dan komitmen organisasi nilainya sama dengan nol maka kinerja karyawan akan bernilai 1.118

2. Nilai koefisien (b1) sebesar 4.801 artinya setiap kenaikan nilai keadilan kompensasi sebesar satu satuan maka produktivitas kerja akan naik sebesar 4.801 dengan asumsi variabel komitmen organisasi adalah tetap.
3. Nilai koefisien (b2) sebesar 5.689 artinya setiap kenaikan nilai komitmen organisasi sebesar satu satuan maka produktivitas kerja akan naik sebesar 5.689 dengan asumsi variabel keadilan kompensasi tetap.

#### b. Uji Determinasi ( $R^2$ )

Bertujuan dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variable independen, menjelaskan variable dependen yang dilihat melalui R Square.

**Tabel 4.6**  
**Uji determinasi**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.900 <sup>a</sup>	.809	.801	1.30380

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka *Adjusted R Square* sebesar 0,801 atau 80,1%. Hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel independen yaitu keadilan kompensasi dan komitmen organisasi terhadap variabel dependen atau produktivitas kerja

sebesar 80,1%. Sedangkan sisanya 19,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

**c. Uji T (uji parsial)**

Uji t digunakan untuk membuktikan pengaruh yang signifikan antara variable independen terhadap variable dependen, dimana apabila nilai t hitung lebih besar dari t tabel menunjukkan diterimanya hipotesis yang diajukan. Nilai t hitung dapat dilihat pada hasil regresi dan nilai t tabel di dapat melalui  $\text{sig.}\alpha = 0,05$  dengan  $\text{df} = n-k$ .  $\text{df} = 50-3 = 47$  maka nilai  $T_{\text{tabel}} = 1,677$

**Tabel 4.7**  
**Uji t**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.118	1.403		.797	.430
1 Keadilan Kompensasi	.430	.090	.443	4.801	.000
1 Komitmen Organisasi	.518	.518	.525	5.689	.000

- a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja
- b. Lampiran 8

Berdasarkan tabel di atas ,dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan uji t diperoleh hasil bahwa nilai t hitung sebesar 4.801 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,677 dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yakni 0,000 berarti signifikan maka secara parsial keadilan kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
2. Berdasarkan uji t diperoleh hasil bahwa nilai t hitung sebesar 5.689 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,677 dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yakni 0.000 berarti signifikan maka secara parsial variable komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap variable produktivitas kerja.

#### d. Uji F (Uji Simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

**Tabel 4.8**

#### Uji F

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	339225	2	169.612	99.778	.000 <sup>b</sup>
	Residual	79.895	47	1.700		
	Total	419.120	49			

- a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja
- b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Keadilan Kompensasi
- Berdasarkan uji F diperoleh hasil bahwa nilai F hitung sebesar 99.778 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 dengan derajat kepercayaan 95%  $F_{hitung} (99.778) > F_{tabel} (3,20)$  maka secara simultan keadilan kompensasi (X1) dan komitmen organisasi (X2) mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja (Y).

### 4.3. Pembahasan

Penelitian ini menguji tentang pengaruh keadilan kompensasi dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja.

#### 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 pekerjaannya.

Hasil penelitian Abdullah (2017) membuktikan bahwa keadilan kompensasi dan komitmen organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Keadilan kompensasi membuat karyawan lebih giat bekerja dan produktif karena pembagian yang adil sesuai dengan beban kerja yang diberikan sementara itu komitmen organisasi berperan sebagai penggerak organisasi untuk mencapai kinerja yang diharapkan, komitmen organisasi yang kuat akan mendorong para manajer dan bawahan agar berusaha keras untuk mencapai tujuan sebuah organisasi.

## **BAB V PENUTUP**

### **5.1 Simpulan**

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

- a. 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.
- b. 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.
- c. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa seluruh variabel Keadilan kompensasi (X1) dan Komitmen organisasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Produktivitas kerja (Y).

### **5.2 Saran**

Adapun saran yang ingin disampaikan oleh penulis berdasarkan kesimpulan di atas adalah sebagai berikut :

- a. Diharapkan kepada perusahaan agar meningkatkan keadilan kompensasi terhadap karyawan agar produktivitas kerja lebih meningkat.
- b. Komitmen organisasi yang diberikan kepada karyawan sebaiknya dipertahankan oleh perusahaan, dalam hal pemberian perhatian, persaingan, partisipasi, kebanggaan dan hukuman yang diperlakukan secara adil pada setiap karyawannya. Sehingga tidak terjadi



kecemburuan sosial antara karyawan dan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

- c. Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber referensi penelitian selanjutnya yang memiliki topik dan tema yang sama.
- d. Pengumpulan data dalam penelitian selanjutnya dibutuhkan tidak hanya sebatas penyebaran kuesioner saja namun bisa pula dilakukan dengan pengamatan, dokumentasi, observasi, serta wawancara langsung ke objek penelitian. Berita umum usahakan dilakukan, lantaran responden bisa menanyakan secara langsung butir-butir pernyataan yang tidak dipahami.

## DAFTAR RUJUKAN

- Abdullah Dudung. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Lingkungan Psikologis terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi*. Vol. 4 Nomor 1 Periode Januari - Juni ISSN : 2356-3923.
- Bawono, Anton. 2006. *Multivariate Analysis dengan SPSS*. Salatiga: STAIN Salatiga press.
- Bertens. 2009. *Etika*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Cahyadi. 2007. *Hubungan antara Persepsi terhadap Keadilan Kompensasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan*. Semarang Universitas di Ponegoro.
- Handoko. 2004. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasthina Adhie. 2017. Hubungan Antara Keadilan Kompensasi dan Komitmen Organisasi dengan Produktivitas Kerja pada Karyawan. *ejournal.psikologi.fisip-unmul.ac.id*. 5 (3) : 654-667.
- Juniarati. 2011. *Komitmen Organisasi*. Jakarta.
- Luthans. 2002. *Organizational Behavior: Edition*. New York: McGraw-Hill Inc.
- Okto A.P, Bambang S, dan Hamidah N.U. 2014. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 7 No. 2
- Respatiningsih I, dan Sudirjo F. 2015. Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai . *Serat Acitya–Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*.
- Rizki muslimah hidayat, heru kurnianto tjahjono, fauziyah (2017). Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Vol. 8, No.1
- Robbins SP. 2007. *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2004. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Sopiah, 2008, *Perilaku Organisasional*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Siagian, S, P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka cipta
- Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.

- Sugiyono.2013. *Metode Penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono.(2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani dan Rosidah.2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Swastha, dan Sukotjo. 1995. *Produktivitas Kerja Karyawan*. Liberty, Yogyakarta.
- Tanto W dan Fransisca A. 2015. *Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan* AGORA Vol. 3, No. 2, Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya.
- Ticoalu K.L.2013.Organizational Citizenship Behavior (ocb) dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA* Vol. 1 No. 4, Hal. 782-790.
- Tawas N. Hendra, Tewal B.T, Farly M.C.2015.Analisis Peran Kepemimpinan, Keadilan Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai. *Jurnal EMBA* 55 Vol.3 No.4 Desember 2015, Hal. 55-67.
- Tobing.L.K,Sulianti D.2009. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *jurnal manajemen dan kewirausahaan*, vol.11, no. 1, maret 2009: 31-37.
- Tohardi.2002.*Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung.
- Widi R. *Uji Validitas dan realibitas dalam penelitian epidemiologi kedokteran gigi*. J.K.G Unej. 2011; 8 (1):27-34.
- Qustalani Asep H.2017. Pengaruh Kepuasan Kerja,Keadilan Prosedural dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Akuntansi* Vol. 4 Nomor 2 Periode Juli - Desember ISSN : 2356-3923