



**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEADILAN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. PELINDO I CABANG BALAWAN
TERMINAL DAN DIVISI
OPERASIONAL**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

AHMAD CHOIR
NPM 1615310959

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : ACHMAD CHOIR
NPM : 1615310959
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S-1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN
KEADILAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. PELINDO I CABNG TPK
BELAWAN TERMINAL B DIVISI OPERASIONAL

MEDAN, NOVEMBER 2021

KETUA PROGRAM STUDI

(HUSNI MUHARRAM RITONGA, BA., MSc)

PEMBIMBING I

(SAMRIN, SE., MM)

DEKAN



(Dr. ONNY MEDADINE, S.H, M.Kn)

PEMBIMBING II

(RINDI ANDIKA, SE., MM)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

**SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH
PENITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCABUDI MEDAN**

PERSETUJUAN UJIAN

**NAMA : ACHMAD CHOIR
NPM : 1615310959
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S-1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN
Keadilan ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. PELINDO I CABNG TPK
BELAWAN TERMINAL B DIVISI OPERASIONAL**

KETUA


(CAHYO PRAMONO, SE., MM)

ANGGOTA -I


(SAMRIN, SE., MM)

ANGGOTA-II


(RINDI ANDIKA, SE., MM)

ANGGOTA-III


(ANNISA SANNY, SE., MM)

ANGGOTA-IV


(SUWARNO, SE., MM)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : AHMAD CHOIR
NPM : 1615310959
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S-1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN
KEADILAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. PELINDO I CABANG BELAWAN
TERMINAL DAN DIVISI OPERASIONAL

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, November 2021



(Ahmad Choir)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ahmad Choir
Tempat/ Tanggal Lahir : Belawan/04-08-1990
NPM : 1615310959
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Medan

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Sehubungan dengan hal ini, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, November 2021

Yang membuat pernyataan



Ahmad Choir



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO. BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN PRA PENGAJUAN TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR

yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : ACHMAD CHOIR
 No./Tgl. Lahir : BELAWAN / 04 Agustus 1990
 No. Pokok Mahasiswa : 1615310959
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen SDM
 Kredit yang telah dicapai : 139 SKS, IPK 3.23
 Saya ini mengajukan judul skripsi sesuai dengan bidang ilmu, dengan judul:

Judul	Persetujuan
Pengaruh komitmen organisasi dan keadilan organisasi terhadap kinerja karyawan PT.Pelindo 1 cabang IPK Belawan Terminal B devisi operasional	<input checked="" type="checkbox"/>
Pengaruh motivasi kerja dan keterampilan kerja terhadap produktifitas kerja Studi kasus pada karyawan PT.Pelindo 1) cabang IPK Belawan Terminal B	<input type="checkbox"/>
Pengaruh keterampilan kerja sama terhadap kinerja karyawan pada PT.Pelindo 1 cabang IPK Belawan Terminal B devisi operasional	<input type="checkbox"/>

Medan, 18 Agustus 2020

Pengohon,

 (Achmad Choir)

Tanggal :
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing I :

 (.....)

Tanggal :
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing II :

 (.....)

No. Dokumen: FM-UPBM-18-01 Revisi: 0 Tgl. Eff: 22 Oktober 2018



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : Samria SE, MM
 Dosen Pembimbing II : Rindy Andika SE, MM
 Nama Mahasiswa : ACHMAD CHOIR
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1615310959
 Bidang Pendidikan :
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEADILAN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT-PELINDO I CABANG BELAWAN
TERMINAL DAN REVISI OPERASIONAL

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
		   	


 fauzis, SE, MM.

Medan, 06 Oktober 2021
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan



Dr. Onny Medalina, SH., M.Kn



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : ACHMAD CHOIR
NPM : 1615310959
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Samrin, SE.,MM
Judul Skripsi : Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelindo I Cabang TPK Belawan Terminal B Divisi Operasional.

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
10 Mei 2021	Acc	Disetujui	
13 Agustus 2021	- Pada latar belakang indikator Y sebagai permasalahan utama dijelaskan faktor faktor yang mempengaruhi Y. Indikator X dimunculkan sebagai faktor faktor yang mempengaruhi variabel Y dan lengkap ada indikator nya. Kemudian fenomena yang relevan dengan variabel dan indikator didukung dengan tabel pra survey utk masing-masing variabel. - butir butir identifikasi masalah telah mewakili semua variabel dan tergambar pada penjelasan tabel pra survey. - Penelitian terdahulu minimal 8 - Pada hypotesis kata kata di duga agar dihilangkan. - Pada tabel 3,1 jadwal pelaksanaan penelitian, agar disesuaikan dengan kondisi yang real. - Pada populasi dan sampel agar dijelaskan lebih rinci siapa populasi nya dan siapa sampelnya. Buatlah karakteristik populasi dan sampelnya. - Pada tabel 3.3 definisi operasional variabel, agar definisi dan indikator setiap variabel bersumber dari pendapat teori yang sama dan sinkronkan dengan sumber teori yang di kerangka konseptual. - Selanjutnya setelah tabel definisi operasional variabel, tambahkan pengertian teori skala likert dan buat tabel skala likert. - Pada Bab IV : - Agar disertakan struktur organisasi beserta tygas nya. - Pada bagian B. (Pembahasan Hasil Penelitian) agar membahas semua hypotesis. - Pada Bab V, bagian B (Saran) agar merujuk kepada Kesimpulan, dan memberi solusi terhadap masalah pada saat identifikasi masalah.	Revisi	
06 Oktober 2021	ACC sidang	Disetujui	

Medan, 16 Oktober 2021
Dosen Pembimbing,



Samrin, SE.,MM



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : ACHMAD CHOIR
NPM : 1615310959
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Rindi Andika, SE., MM
Judul Skripsi : Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelindo I Cabang TPK Belawan Terminal B Divisi Operasional.

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
11 Mei 2021	Acc seminar proposal	Disetujui	
27 September 2021	Acc Sidang Meja hijau	Disetujui	

Medan, 16 Oktober 2021
Dosen Pembimbing,



Rindi Andika, SE., MM



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 732/PERP/BP/2021

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan
nama saudara/i:

: ACHMAD CHOIR
: 1615310959
at/Semester : Akhir
as : SOSIAL SAINS
an/Prodi : Manajemen

sannya terhitung sejak tanggal 15 Oktober 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku
us tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 15 Oktober 2021
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan


UPT. Rahmad Budi Utomo, ST.,M.Kom

Dokumen : FM-PERPUS-06-01
si : 01
Efektif : 04 Juni 2015

e Siday neya hsa
F 11/2
60
ad Andro, SE, MM.



**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEADILAN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PELINDO I CABANG
BALAWAN TERMINAL DAN
DIVISI OPERASIONAL**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

AHMAD CHOIR
NPM 1615310959

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa saurat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB. Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



No. Dokumen : PM-UJMA-06-02

Revisi : 00

Tgl Eff : 23 Jan 2019

Hal : Permohonan Meja Hijau

FM-BPAA-2012-041

Medan, 15 Oktober 2021
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : ACHMAD CHOIR
 Tempat/Tgl. Lahir : BELAWAN / 1990-08-04
 Nama Orang Tua : RAMLI
 N. P. M : 1615310959
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 082165409134
 Alamat :

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelindo I Cabang TPK Belawan Terminal B Divisi Operasional., Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
Total Biaya	: Rp.	2,750,000

Ukuran Toga :

Diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



ACHMAD CHOIR
 1615310959

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.

Ace mid lux
25/01
KA.



Ace
mid lux
[Signature]

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEADILAN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PELINDO I
CABANG TPK BELAWAN TERMINAL B DIVISI OPERASIONAL**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Program Sarjana Strata 1 (S-1) Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

ACHMAD CHOIR
1615310959

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**

Plagiarism Detector v. 1021 - Originality Report (01/10/2021 8:15:03 AM)

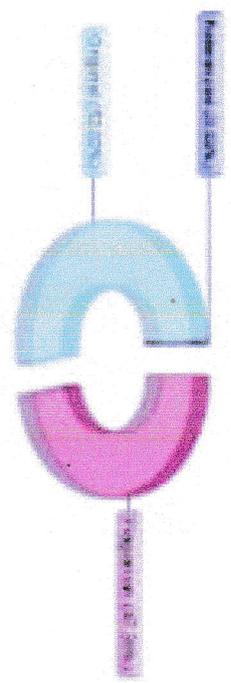
Analyzed document: **ACHMAD COIR_161510089_PANCA BUDI.docx** Licensed to: **Universitas Pembangunan Panca Budi** (License)

- Comparison Process
- Rewrite
- Detected language: ID
- Check type: Internal Check



Detected document body analysis

- Solution sheet



- Distribution graph



- Top sources of plagiarism: 79

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : ACHMAD CHOIR
NPM : 1615310959
Fakultas : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEADILAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PELINDO I CABANG BELAWAN TERMINAL DAN DIVISI OPERASIONAL

Dengan ini menyatakan telah kehilangan berkas pengajuan judul, yang akan digunakan untuk keperluan jilid untuk memenuhi pengumpulan skripsi ke perpustakaan.

Demikianlah surat ini saya buat dengan sebenar-benarnya, atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih

Dik. Ka. Prodi Manajemen

Medan, November 2021



Husni Muharram Ritonga, BA., M.Sc.M



ACHMAD CHOIR



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : Sampin SE.MM
 Dosen Pembimbing II : Rindi Andika, SE.MM
 Nama Mahasiswa : ACHMAD CHOIR
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1615310959
 Bidang Pendidikan :
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEADILAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PELINDO 1 CABANG BELANAN TERMINAL DAN DEVISI OPERASIONAL

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
1/9 ²¹	- Penulisan Futuran Harus Pasca - Tabel. Hasil Analisis Data	<i>[Signature]</i>	
5/9 ²¹	- Pembacaan Rumusan Masalah Hasil pembahasan Kesimpulan dan Saran	<i>[Signature]</i>	
5/9 ²¹	Hasil Pembacaan - Lambungkan Hasil Tabulasi	<i>[Signature]</i>	
10/9 ²¹	Ace Sadang Mefaltagar	<i>[Signature]</i>	

Medan, 06 Oktober 2021
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan:



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kr

ABSTRAK

Penelitian ini adalah mengenai pengaruh Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pelindo I Cabang Belawan Terminal Dan Divisi Operasiona. Selanjutnya, data yang diperoleh dari penyebaran kuisisioner atau angket dari 80 orang responden. Model yang digunakan adalah regresi linier berganda dan diolah menggunakan SPSS versi 16.0. Hasil analisis menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan yang dilihat dari hasil nilai t_{hitung} sebesar 3,509 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,99 dan signifikan sebesar 0,001, sehingga $t_{hitung} 3,509 > t_{tabel} 1,99$ dan signifikan $0,001 < 0,05$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak Keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan yang dilihat dari Nilai t_{hitung} sebesar 21,950 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,99 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 21,950 > t_{tabel} 1,99$ dan signifikan $0,00 < 0,05$, maka H_2 diterima dan H_0 ditolak. Komitmen organisasi dan keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan yang dilihat dari nilai F_{hitung} sebesar 994,248.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Keadilan Organisasi dan Kinerja Karyawan

ABSTRAK

This study is about the influence of the influence of organizational commitment and organizational justice on the performance of employees of Pt. Pelindo I Belawan Branch Terminal and Operations Division. Furthermore, the data obtained from the distribution of questionnaires or questionnaires from 80 respondents. The model used is multiple linear regression and processed using SPSS version 16.0. The results of the analysis show that organizational commitment has a positive and partially significant effect on employee performance as seen from the results of the tcount of 3.509 while ttable of 1.99 and significant of 0.001, so that tcount 3.509 > ttable 1.99 and significant 0.001 < 0.05, then H1 is accepted and H0 is rejected. Organizational justice has a positive and partially significant effect on employee performance as seen from the tcount value of 21.950 while ttable is 1.99 and significant is 0.000, so tcount 21.950 > ttable 1.99 and significant 0.00 < 0 0.05, then H2 is accepted and H0 is rejected. Organizational commitment and organizational justice have a positive and partially significant effect on employee performance as seen from the Fcount of 994.248.

Keywords: Organizational Commitment, Organizational Justice and Employee Performance

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji syukur kepada Allah SWT, karena atas Rahmat Nya penulis dapat menyelesaikan proposal ini yang berjudul **“Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelindo I Cabang Balawan Terminal 8 Divisi Operasional”**.

Selama proses penyusunan proposal ini, penulis mendapat bimbingan, arahan, bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi
2. Ibu Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Husni Mharram Ritonga, BA., M.Sc.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Samrin, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk member arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak Rindi Andika, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
6. Yang tercinta kedua orang tua penulis dan Ibunda serta seluruh keluarga yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil kepada penulis.
7. Kepada seluruh sahabat-sahabatku terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan proposal ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Penulis mengharapkan masukan dan saran dari para pembaca untuk menyempurnakan proposal ini. Semoga proposal ini bermanfaat bagi para pembaca.

Medan, Agustus 2021

Penulis

Achmad Choir

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
LEMBARAN MOTO DAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah.....	10
1. Identifikasi Masalah	10
2. Batasan Masalah	11
C. Rumusan Masalah.....	11
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	12
1. Tujuan Penelitian.....	12
2. Manfaat Penelitian.....	12
E. Keaslian Penelitian	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	15
1. Kinerja	15
2. Komitmen Organisasi	23
3. Keadilan Organisasi.....	30
B. Penelitian Terdahulu	34
C. Kerangka Konseptual	35
D. Hipotesis.....	37
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian	38
B. Tempat dan Waktu Penelitian	38
1. Lokasi Penelitian.....	38
2. Waktu Penelitian	39
C. Populasi dan Sampel.....	39
1. Populasi	39
2. Sampel	40
D. Jenis dan Teknik Pengumpulan Data.....	41
1. Jenis Data.....	41
2. Tehnik Pengumpulan Data	41
E. Definisi Operasional	42
F. Skala Pengukuran Variabel	43

G. Teknik Analisis Data	44
1. Uji Kualitas Data.....	44
2. Uji Asumsi Klasik.....	47
3. Regresi Linier Berganda	52
4. Uji Hipotesis	52
a. Uji Serempak (Uji F)	52
b. Uji Parsial (Uji t)	53
c. Koefisien Determinasi	54

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	56
1. Deskripsi Penelitian	56
a. Sekilas Tentang Tempat Penelitian.....	56
b. Struktur Organisasi.....	57
2. Deskripsi Karakteristik Responden.....	60
3. Deskripsi Variabel Penelitian.....	61
4. Uji Validitas Data dan Reliabilitas.....	66
a. Pengujian Validitas	66
b. Reliabilitas.....	68
5. Pengujian Asumsi Klasik	69
6. Regresi Linier Berganda	73
7. Uji Hipotesis.....	74
a. Uji Signifikan Parsial (Uji-t).....	74
b. Uji Signifikan Simultan (Uji F).....	76
c. Koefisien Determinasi	77
B. Pembahasan Hasil Penelitian	78

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	82
B. Saran	83

DAFTAR PUSTAKA

ANGKET

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Karyawan	5
Tabel 1.2 Pra Srvey Kinerja Karyawan	6
Tabel 1.3 Pra Srvey Komitmen Organisasi.....	7
Tabel 1.4 Pra Srvey Keadilan Organisasi	9
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	34
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian	39
Tabel 3.2 Definisi Operasional.....	40
Tabel 3.3 Strktr Organisasi Terminal B	42
Tabel 3.4 Instrumen Skala Likert	44
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Usia.....	60
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Pendidikan	61
Tabel 4.3 Karakteristik Masa Kerja	61
Tabel 4.3 Jawaban 1 Indikator 1 Kinerja	62
Tabel 4.4 Jawaban 2 Indikator 1 Kinerja	63
Tabel 4.5 Jawaban 1 Indikator 2 Kinerja	63
Tabel 4.6 Jawaban 2 Indikator 2 Kinerja	64
Tabel 4.7 Jawaban 1 Indikator 3 Kinerja	64
Tabel 4.8 Jawaban 2 Indikator 3 Kinerja	64
Tabel 4.9 Jawaban 1 Indikator 4 Kinerja	65
Tabel 4.10 Jawaban 2 Indikator 4 Kinerja	65
Tabel 4.11 Uji Validitas X1	66
Tabel 4.12 Uji Validitas X2	67
Tabel 4.13 Uji Validitas Y	67
Tabel 4.14 Uji Reliabilitas X1	68
Tabel 4.15 Uji Reliabilitas X2	68
Tabel 4.16 Uji Reliabilitas Y	69
Tabel 4.17 Uji Reliabilitas Y	69
Tabel 4.18 Uji Kolmogrof Smirnoff	71
Tabel 4.19 Uji Multikolinieritas.....	72
Tabel 4.20 Regresi Linier Berganda	73
Tabel 4.21 Uji Simultan	75
Tabel 4.22 Uji Parsial.....	77
Tabel 4.23 Koefisien Determinasi.....	78

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	36
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	58
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas	69
Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas	70
Gambar 4.4 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas	72

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala Rusiadi (2013). Analisis data kuantitatif digunakan pada saat peneliti menggunakan pendekatan penelitian survey, penelitian eksperimen, penelitian kuantitatif dan beberapa penelitian lainnya yang mengandung data-data berupa angka-angka Manullang dan Pakpahan (2014). Penelitian yang bersifat kuantitatif asosiatif bertujuan untuk mengetahui derajat hubungan dan pola bentuk pengaruh antar variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor PT. Pelindo 1 Cabang TPK Belawan yang beralamat di GRHA Pelindo Satu Jalan Lingkar Pelabuhan No. 1 Belawan, Medan – 20411.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dimulai pada bulan Januari 2021 hingga selesai. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari uraian tabel jadwal penelitian berikut ini.

Tabel 3.1
Skedul Proses Penelitian

No	Aktivitas	Bulan/Tahun																	
		Januari 2021			Februari 2021			Maret 2021			Apr-Mei 2021			Jun-Jul 2021			Agu-Nov 2021		
1	Riset awal/Pengajuan Judul	■																	
2	Penyusunan Proposal				■														
3	Seminar Proposal							■											
4	Perbaikan Acc Proposal							■											
5	Pengolahan Data										■								
6	Penyusunan Skripsi													■					
7	Bimbingan Skripsi																■		
8	Meja Hijau																		■

Sumber Diolah Penulis 2021

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah suatu kelompok dari elemen penelitian, dimana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang diperlukan dari penelitian. Manullang dan Pakpahan (2014). Populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Ridwan (2016). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/objek yang merupakan kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiono (2010). Adapun populasi yang

digunakan pada penelitian ini yaitu karyawan PT. Pelindo 1 Cabang TPK Belawan Terminal B Divisi Operasional yang berjumlah 80 orang.

2. Sampel

Menurut Rusiadi (2013), sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Pengambilan sampel harus diperhitungkan secara benar, sehingga dapat memperoleh sampel yang benar-benar mewakili gambaran dari populasi yang sesungguhnya. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah metode sampel sensus karena jumlah populasi tidak sampai 100 orang. Sampel sensus ditentukan dengan menarik semua jumlah populasi menjadi sampel. Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 80 orang.

Tabel 3.2 Struktur Organisasi Terminal B / JBagian Operasi II

No	Bagian	Kelas Jabatan	Lama Bekerja	Jam Kerja	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Staff Perencanaan Dan Pengendalian Operasi II Tk. III	14	9 Thn 3 bln	Shift	Laki-Laki	2
2	Operator Container Crane / Mobile Harbour Crane Tk.IV	20	4 Thn 1 bln	Shift	Laki-Laki	2
3	Operator Container Crane/ Mobile Harbour Crane II Tk. IV	13	11 Thn 2 bln	Shift	Laki-Laki	6
4	Operator Container Crane/ Mobile Harbour Crane II Tk. V	14	9 Thn 3 bln	Shift	Laki-Laki	24
5	Operator Rubber Tyred Gantry Crane / Transtainer I Junior Tk. V	20	4 Thn 1 bln	Shift	Laki-Laki	2
6	Operator Rubber Tyred Gantry Crane/ Transtainer II Senior Tk. II	13	9 Thn 9 bln	Shift	Laki-Laki	4
7	Operator Rubber Tyred Gantry Crane/ Transtainer II Senior Tk. III	13	9 Thn 9 bln	Shift	Laki-Laki	5
8	Operator Rubber Tyred Gantry Crane/ Transtainer II Senior Tk. IV	14	9 Thn 9 bln	Shift	Laki-Laki	32
9	Operator Alat Bongkar Muat II Tk. IV	20	4 Thn 1 bln	Shift	Laki-Laki	3
Total						80

Sumber : Bagian Umum Pelindo (2021)

D. Jenis data dan Teknik Pengumpulan Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumbernya. Dalam penelitian ini data diperoleh melalui wawancara dan penyebaran kuisioner kepada responden.

2. Tehnik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan cara sebagai berikut :

- a. Angket (*kuisisioner*), yaitu membuat pertanyaan atau kuisioner yang akan dibagikan kepada responden yang memiliki objek penelitian dengan cara memilih salah satu jawaban yang telah dipersiapkan pada lembar kuisioner, dan penilaian yang dilakukan dengan skala *likert*. Kuisisioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui Arikunto (2010).
- b. Wawancara (*interview*), yaitu teknik yang dilakukan berupa tanya jawab dengan para pegawai yang bertanggung jawab untuk memberikan keterangan yang berhubungan dengan penelitian.
- c. Pengamatan (*observasi*), yaitu suatu teknik pengumpulan data, dimana responden tidak mengetahui sedang dijadikan sumber data atau penelitian.
- d. Pustaka yaitu melalui literatur buku. Kemudian dokumentasi yaitu sejarah ringkas, visi-misi struktur organisasi dan yang lainnya.

E. Definisi Operasional

Variabel-variabel yang dioperasionalkan dalam penelitian ini adalah semi variabel yang terkandung dalam hipotesis yang telah dirumuskan untuk memberi gambaran yang jelas dan memudahkan pelaksanaan penelitian, maka peneliti memberikan definisi variabel-variabel yang akan diteliti sebagai dasar dalam membuat kuesioner penulisan.

Tabel 3.2 Operasional Variabel

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
Kinerja (Y)	Kinerja karyawan adalah pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi (Sedarmayanti, 2011)	1) Kualitas pekerjaan 2) Kuantitas pekerjaan 3) Tanggung jawab, 4) Kemampuan bekerjasama Sedarmayanti (2013)	1. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan. 2. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang tepat. 3. Karyawan bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. 4. Karyawan dapat bekerja dengan kelompok kerja yang luas. Sedarmayanti (2013)	Likert
Komitmen Organisasi (X ₁)	Komitmen organisasi adalah tingkat dimana seorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya untuk tetap menjadi anggota. Robbins dan Judge (2015)	1) Komitmen Afektif 2) Komitmen Berkelanjutan 3) Komitmen Normatif	1) Bangga menjadi bagian perusahaan dan terikat secara emosional. 2) Keterikatan terhadap pekerjaan dan persepsi atas kerugian yang ada 3) Loyalitas pada perusahaan dan menjunjung nilai-nilai perusahaan	Likert
Keadilan Organisasi (X ₂)	Keadilan organisasi didefinisikan sebagai sebuah konsep yang menyatakan persepsi karyawan	1)Kewajaran Alokasi Gaji atau kompensasi. 2)Keadilan Proses Pengambilan Keputusan	1. Organisasi dapat dikatakan adil oleh karyawan, jika memberikan gaji sesuai dengan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan. 2. Karyawan di-berikan kesempatan untuk	Skala Likert

	mengenai sejauh mana mereka diperlakukan secara wajar, dalam organisasi. Greenberg (2015).	3) Hubungan Personal Greenberg (2015).	menyuarakan pendapat. 3. Organisasi dapat dikatakan adil oleh karyawan apabila hubungan antar atasan dengan bawahan baik, seperti mendapatkan perlakuan yang baik dan sewajarnya.	
--	--	--	--	--

F. Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini menggunakan skala Likert. Sugiyono (2016) menyatakan bahwa skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Skala likert dirancang oleh Likert untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi, seseorang/sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen pertanyaan memiliki gradasi sangat positif sampai sangat negatif. Umumnya skala Likert mengandung pilihan jawaban: sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skor yang diberikan adalah 5,4,3,2,1. Skala Likert dapat disusun dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan, dan bentuk pilihan ganda atau tabel ceklis. Manullang dan Pakpahan (2014).

Penentuan skor/nilai disusun berdasarkan skala likert skor pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan pada tiap jawaban pada kuesioner. Skor pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan dari tiap jawaban pada kuesioner, seperti yang disajikan pada Tabel 3.3 berikutnya. Pada tahap ini masing-masing jawaban responden dalam kuesioner diberikan kode sekaligus skor guna menentukan dan

mengetahui frekuensi kecenderungan responden terhadap masing-masing pertanyaan yang diukur dengan angka.

Tabel 3.3. Instrumen Skala Likert

No	Skala	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-Ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2016:168)

G. Teknik Analisa Data

1. Uji Kualitas Data

Hasil penelitian dikatakan valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Hasil penelitian dikatakan reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrumen yang valid yaitu alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan uji validitas dan uji realibilitas.

a. Uji Validitas (Kelayakan)

Validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan demikian, instrumen yang valid merupakan instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak diukur. Penggaris dinyatakan valid jika digunakan untuk mengukur panjang, tetapi penggaris tidak valid digunakan untuk mengukur berat. Rusiadi (2016). Uji validitas digunakan

untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dimana suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Manullang dan Pakpahan (2014).

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada responden, maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan. Bila $r_{hitung} > r_{kritis}$, dimana $r_{kritis} = 0.30$ dan $r_{tabel} < r_{kritis}$, maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah. Bila $r_{hitung} < 0.30$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah. Manullang dan Pakpahan (2014). Pengujian validitas tiap butir pertanyaan digunakan analisis atas pertanyaan, yaitu mengkorelasikann skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir dengan rumus: Rusiadi (2014)

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i) (\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi product moment

n = Jumlah sampel

x = Skor variabel x

y = Skor variabel y

$\sum x$ = Jumlah skor variabel x

$\sum y$ = Jumlah skor variabel y

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat skor variabel x

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat skor variabel y

b. Uji Reliabilitas (Keandalan)

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian memiliki keandalan sebagai alat ukur, diantaranya diukur melalui konsistensi hasil pengukuran dari waktu ke waktu jika fenomena yang diukur tidak berubah. Rusiadi (2014). Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan tidak boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator-indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan tidak reliabel. Manullang dan Pakpahan (2014). Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya dan sesuai dengan kenyataan sebenarnya. Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik. Untuk mengetahui konsentrasi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung kecermatan pengukuran maka dilakukan uji reliabilitas. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan koefisien *alpha* dari *Cronbach* dengan rumus:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right)$$

Keterangan:

R_{11} = Reliabilitas Instrument

K = Banyak butir pertanyaan

σ_1^2 = Varian total

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir.

Untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk angket. Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,70. Dengan menerapkan rumus tersebut pada data yang tersedia, maka akan didapat suatu gambaran yang menjelaskan pengaruh maupun hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Berdasarkan data yang telah didapat, kemudian diolah dan dianalisis dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)*, adapun program SPSS yang digunakan untuk menguji dan menganalisa penelitian ini adalah SPSS versi 16.0 *For Windows*.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis *ordinary least square (OLS)*. Untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak bias dan efisien (*Best Linear Unbias Estimator*) dari suatu persamaan regresi berganda dengan metode kuadrat terkecil (*Least Squares*), perlu dilakukan pengujian untuk mengetahui model regresi yang dihasilkan dengan jalan memenuhi persyaratan asumsi klasik yang meliputi:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Sebagai dasar bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi

normal. Jika asumsi ini dilanggar maka model regresi dianggap tidak valid dengan jumlah sampel yang ada. Rusiadi (2014:149).

Pengujian ini diperlukan karena untuk melakukan uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Menurut Rusiadi (2016), ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik.

1) Analisa Grafik

a) Histogram

Grafik histogram menempatkan gambar variabel terikat sebagai sumbu vertikal sedangkan nilai residual terstandarisasi dari sumbu horizontal.

Kriteria yang dapat terjadi:

1. Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kiri maka tidak berdistribusi normal.
2. Jika garis membentuk lonceng dan ditengah maka berdistribusi normal
3. Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kanan maka tidak berdistribusi normal.

b) Normal Probability Plot (Normal P-P Plot)

Normal probability plot dilakukan dengan cara membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal digambarkan dengan garis diagonal dari kiri bawah ke kanan atas. Distribusi komulatif dari data sesungguhnya digambarkan dengan plotting.

Kriteria yang dapat terjadi:

1. Jika titik data sesungguhnya menyebar berada di sekitar garis diagonal maka data terdistribusi normal.
2. Jika data sesungguhnya menyebar berada jauh dari garis diagonal maka data tidak terdistribusi normal.

2) Analisa Statistik

Uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik Kolmogorov Smirnov (K-S). Pedoman pengambilan keputusan rentang data tersebut mendekati atau merupakan distribusi normal berdasarkan uji Kolmogorov Smirnov dapat dilihat dari: Rusiadi (2014)

- a) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal.
- b) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas. Sedangkan untuk mengetahui gejala tersebut dapat dideteksi dari besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS. Rusiadi (2014). Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan antar variabel bebas dalam suatu model. Kemiripan antar variabel bebas akan mengakibatkan korelasi yang

sangat kuat. Selain itu, uji ini dilakukan untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabe bebas terhadap variabel terikat.

Ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu:

VIF > 10 artinya mempunyai persoalan multikolinearitas

VIF < 10 artinya tidak terdapat multikolinearitas

Tolerance value < 0.1, artinya mempunyai persoalan multikolinearitas

Tolerance value > 0.1, artinya tidak terdapat multikolinearitas

Rusiadi (2014)

Nilai *tolerance* dapat dicari dengan rumus:

$$Tolerance = (1 - R_j^2)$$

Dimana R_j^2 = nilai determinasi dari regresi.

Sedangkan nilai VIF dapat dicari dengan rumus:

$$VIF = \left(\frac{1}{Tolerance} \right)$$

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau homokedastisitas. Rusiadi (2014). Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode scatter plot dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya). Model yang baik jika tidak didapatkan pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul ditengah, menyempit kemudian melebar,

atau sebaliknya melebar kemudian menyempit. Uji statistik yang dapat digunakan adalah uji Glejser, uji Park, atau uji White. Rusiadi (2014).

Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser adalah:

1. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 dan t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka terjadi heteroskedastisitas.

Salah satu asumsi dasar regresi linear adalah bahwa variasi residual (variabel gangguan) sama untuk semua pengamatan. Jika terjadi suatu keadaan dimana variabel gangguan tidak memiliki varian yang sama untuk semua observasi, maka dikatakan dalam model regresi tersebut terdapat suatu gejala heteroskedastisitas. Beberapa alternatif solusi jika model menyalahi asumsi heteroskedastisitas adalah dengan mentransformasikan ke dalam bentuk logaritma, yang hanya dapat dilakukan jika semua data bernilai positif. Cara memprediksinya adalah jika pola gambar *scatterplot* model tersebut adalah: .

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

3. Regresi Linear Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Model persamaanya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan:

Y	=	Kinerja Karyawan (variabel terikat)
α	=	Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	=	Koefisien Regresi Berganda (<i>Multiple Regression</i>)
X_1	=	Komitmen Organisasi
X_2	=	Keadilan Organisasi
ϵ	=	<i>Error term</i> (Kesalahan penduga)

4. Uji Hipotesis

a. Uji Serempak (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh seluruh variabel bebas secara serempak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat pada tingkat kepercayaan (*Confidence Interval*) atau level pengujian hipotesis 5% dengan uji F menggunakan rumus statistik. Rumus Uji F sebagai berikut: Sugiyono (2016):

$$F_h = \frac{R^2(n - k - 1)}{k(1 - R^2)}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel bebas (independen)

n = Jumlah anggota sampel

Hipotesis untuk pengujian secara serempak adalah:

1. $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas Komitmen Organisasi (X_1) dan Keadilan Organisasi (X_2) secara serempak terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y).
2. $H_a : \text{minimal } 1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas Komitmen Organisasi (X_1) dan Keadilan Organisasi (X_2) d secara serempak terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y).

Pengujian menggunakan uji F adalah:

1. Terima H_0 (tolak H_a), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig > a 5\%$.
2. Tolak H_0 (terima H_a), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig < a 5\%$.

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial (uji t) menunjukkan seberapa jauh pengaruh setiap variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Untuk pengujian hipotesis Asosiatif (hubungan) digunakan rumus uji signifikansi korelasi product moment. Rumus yang digunakan sebagai berikut:

(dalam buku Sugiyono, 2016)

$$t = \frac{r_p \sqrt{n - k}}{\sqrt{1 - r_p^2}}$$

Keterangan :

r_p = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel (bebas + terikat)

t = t_{hitung} yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel.

Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, dilakukan uji t, dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

1. $H_0 : \beta_1 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas X terhadap variabel terikat Y.
2. $H_a : \beta_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas X terhadap variabel terikat Y

Kriteria pengambilan keputusannya adalah :

1. H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$
2. H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ Terima H_0 (tolak H_a), apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig > 5\%$.

Tolak H_0 (terima H_a), apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig < 5\%$.

c. Koefisien Determinasi (KD)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. (Sugiyono, 2016). Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain. Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam satuan persentase. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1. Jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Cara menghitung koefisien determinasi yaitu: Sugiyono (2016)

$$r^2 = (r_{xy})^2$$

Dimana :

r^2 = Koefisien Determinan

r_{xy} = Koefisien Korelasi *Product Moment*

Di mana rumus untuk mencari Koefisien korelasi product Moment sebagai berikut: Sugiyono (2016:285)

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien Korelasi product moment

x = Variabel bebas

y = Variabel tetap

Untuk mengetahui kontribusi variabel X terhadap Y, dapat dicari dengan menggunakan rumus koefisien determinasi. Adapun rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan

KD = Nilai Koefisien determinasi

R^2 = Koefisien korelasi yang dikuadratkan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Sejarah Manson Melody Ritel

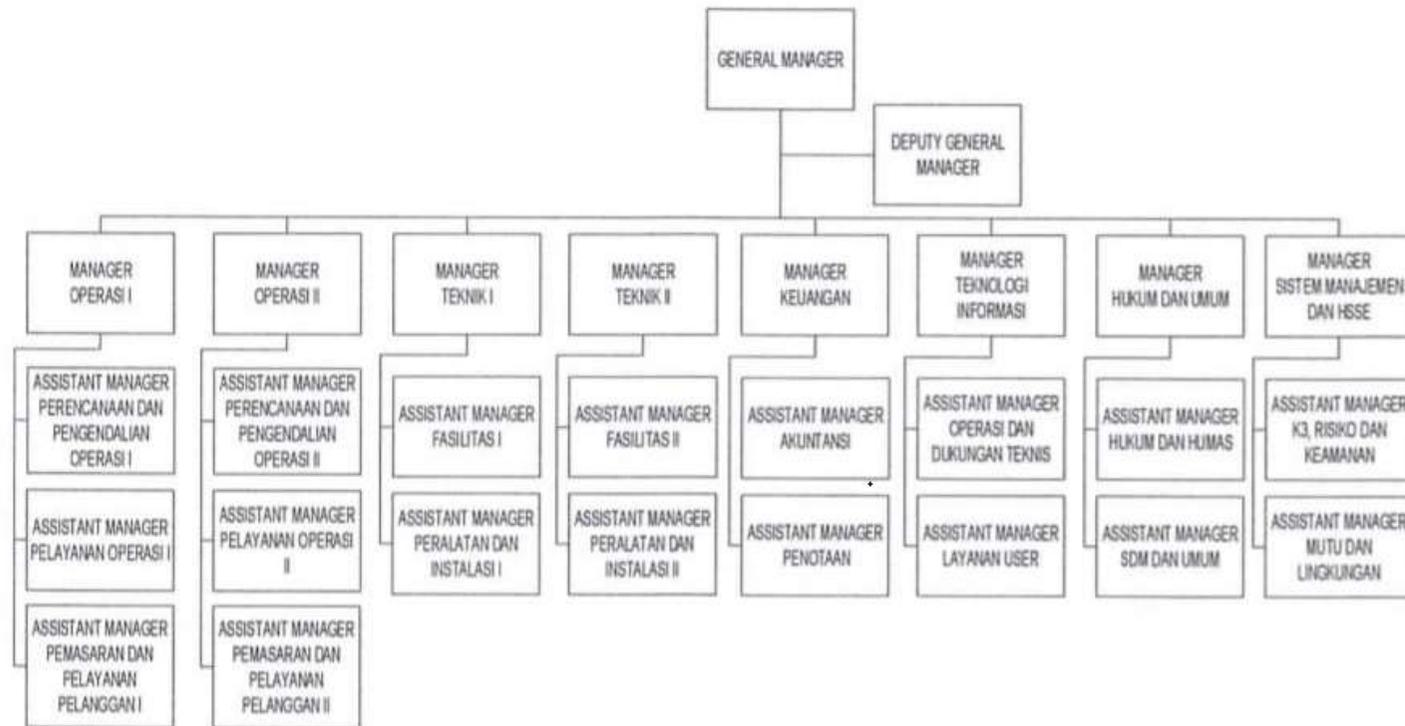
PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero), merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) sektor Perhubungan Laut yang bergerak dalam bidang perusahaan jasa kepelabuhan. Sebelumnya dikenal dengan nama PERUM Pelabuhan, yang kemudian berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 1991 tanggal 19 Oktober 1991 tentang Pengalihan Bentuk Perum Pelabuhan Menjadi Perusahaan Perseroan (PERSERO) beralih menjadi PT Pelabuhan Indonesia I (Persero). PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) didirikan berdasarkan dengan Akte Pendirian/Anggaran Dasar Nomor 1 tanggal 01 Desember 1992, dibuat dihadapan Notaris Imas Fatimah, SH. Sebagaimana telah diumumkan dalam Tambahan Berita Negara RI Nomor 87, kemudian telah diubah sebagaimana dimuat dalam Tambahan Berita Negara Nomor 1 tanggal 02 Januari 1999, dan terakhir diubah dengan akte perubahan Anggaran Dasar Perusahaan Nomor 1 tanggal 15 Agustus 2008 dibuat dihadapan Notaris Agus Sudiono Kuntjoro, SH, dan telah disetujui oleh Menteri Hukum dan HAM berdasarkan keputusan No.HU-85564.AH..01.01 Tahun 2008 tanggal 13 Nopember 2008 dan telah diajukan ke Menteri Hukum dan HAM untuk diumumkan dalam Tambahan Berita Republik Indonesia. Nama lengkap

perusahaan adalah PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) berkantor pusat di Jalan Krakatau Ujung No. 100 Medan 20241 Sumatera. Pada Zaman Hindia Belanda pengusaha bernama "Haven Badrijf" berdirikan menguasai Pelabuhan dan Nusantara sampai tahun 1950. Setelah kemerdekaan Republik Indonesia, berubah status menjadi Jawatan Pelabuhan (1951 - 1960). Lalu pada tahun 1960 - 1969 berubah menjadi Pelabuhan Negara (PN). Pada tahun 1969 - 1983, berubah lagi menjadi BPP (Badan Pengusahaan Pelabuhan) yang merupakan gabungan PN Pelabuhan dengan Lembaga Penguasa Pelabuhan (Port Authority). Sejalan dengan meningkatkan daya guna dan hasil guna operasi pelabuhan, pemerintah melakukan reorganisasi seluruh pelabuhan yang memiliki status BPPP.

Dari hasil reorganisasi ini kemudian didirikan Perusahaan Umum Pelabuhan (Perumpel) I pada tahun 1983 dengan Peraturan Pemerintah (PP) No. 4 Tahun 1985 sebagai badan usaha yang memberikan wewenang untuk menyelenggarakan pengesahan pelabuhan. Surat Keputusan Presiden (SKP) No. 9/M Tahun 1984. Untuk menyerpunakan organisasi, tata kerja dan meningkatkan efisiensi dan efektivitas dan badan usaha yang dibentuk berdasarkan PP No. 11 Tahun 1983, PP No. 23 Tahun 1985 dan PP No. 4 Tahun 1985, Berdasarkan PP No. 64 Tahun 2001 mengenai kedudukan, tugas dan wewenang, Menteri Keuangan selaku pemegang saham pada Persero/Perseroan Terbatas dialihkan kepada Menteri BUMN.

b. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan mekanisme yang terformat dalam pengelolaan suatu organisasi.



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Terminal Peti Kemas Belawan

c. Job Deskripsi

1) General Manajer

Memimpin, mengarahkan, dan mengawasi staf untuk bekerja sama mencapai tujuan organisasi

2) Deputy Manajer

Melaksanakan tugas-tugas pokok perusahaan dan usaha lain.
Mengendalikan pelaksanaan kebijakan General Manajer

3) Manager Operasi

Pembinaan dan penyelenggaraan pelayanan kapal dan barang.
Pembinaan dan penyelenggaraan perencanaan dan pengadaan peralatan pelabuhan

4) Manager Teknis

Pembinaan dan penyelenggaraan fasilitas pelabuhan.

5) Manager Keuangan

Bertanggung jawab untuk membantu perencanaan bisnis dan pengambilan keputusan dengan memberi nasihat **keuangan** yang sesuai

6) Manager Manajer Tehnologi Informasi

Pembinaan dan penyelenggaraan teknologi informasi.

7) Manager Hukum dan Umum

Melaksanakan pembinaan dan penilaian kinerja para kasubag. Menyusun dan melaporkan semua kegiatan kepada Kepala Biro Administrasi Umum dan Kerumahtanggaan.

8) Manajer HSE

Mempromosikan health, safety, environment kepada pekerja agar tingkat kesadaran karyawan lebih tinggi dan seluruh karyawan lebih memahami dan mematuhi serta menjalankan program k3 dengan baik.

2. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Tabel 4.1
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid >32	27	34%	34%	34%
28-32	20	25%	25%	59%
18-22	15	19%	19%	77%
23-27	18	23%	23%	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Pada Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa responden yang berusia > 32 tahun ada sebanyak 27 orang (34%) atau yang paling dominan pada penelitian ini, hal ini menggambarkan bahwa perusahaan memiliki karyawan yang cukup produktif.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

Tabel 4.2
Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D3	20	25%	25%	25%
S1	20	25%	25%	50%
SMA/SMK	40	50%	50%	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Pada Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan yang menjadi responden pada peneltiain ini memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK yaitu sebanyak 40 (50%) orang dari total responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.

Tabel 4.3
Masa_Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid > 9 Tahun	11	14%	14%	14%
1-3 Tahun	20	25%	25%	39%
4-6 Tahun	25	31%	31%	70%
7-9 Tahun	24	30%	30%	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Pada Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan yang menjadi responden pada peneltiain ini memiliki masa kerja selama 4-6 tahun yaitu sebanyak 25 orang (31%) dari total responden. Hal ini mengindikasikan bahwasannya karyawan memiliki tingkat loyalitas kerja yang cukup baik.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini 2 (dua) variabel independen yaitu Komitmen Organisasi (X1), Keadilan Organisasi (X2) dan 1 (satu) variabel dependen yaitu Kinerja (Y). Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus di isi oleh responden yang berjumlah 79 orang. Jawaban angket disediakan dalam 5 alternatif jawaban, yaitu:

- a. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
- b. Setuju (S) dengan skor 4
- c. Netral (N) dengan skor 3

- d. Tidak Setuju (TS) dengan skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1

Tabel 4.4 Pernyataan : Karyawan memenuhi kualitas standar kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan secara konsisten

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	17	21.2	21.2	21.2
	N	42	52.5	52.5	73.8
	S	20	25.0	25.0	98.8
	SS	1	1.2	1.2	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan pada Tabel 4.4 di atas dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 21,2%, responden yang menjawab netral sebanyak 52,5%, responden yang menjawab setuju sebanyak 25% dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 1,2%. Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab netral terhadap pernyataan **“Karyawan memenuhi kualitas standar kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan secara konsisten.”**

Tabel 4.5 Pernyataan : Karyawan mampu bekerja dengan sempurna sesuai tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	13	16.2	16.2	16.2
	N	25	31.2	31.2	47.5
	S	37	46.2	46.2	93.8
	SS	5	6.2	6.2	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan pada Tabel 4.5 di atas dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 16,2%, responden yang menjawab netral sebanyak 31,2%, responden yang menjawab setuju sebanyak 37% dan

responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6,2%. Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab setuju terhadap pernyataan **“Karyawan mampu bekerja dengan sempurna sesuai tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan”**.

Tabel 4.6 Pernyataan : Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	8	10.0	10.0	10.0
N	36	45.0	45.0	55.0
S	32	40.0	40.0	95.0
SS	4	5.0	5.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan pada Tabel 4.6 di atas dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 10%, responden yang menjawab netral sebanyak 45%, responden yang menjawab setuju sebanyak 40% dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5%. Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab setuju terhadap pernyataan **“Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab”**.

Tabel 4.7 Pernyataan : Karyawan dapat bekerja sesuai dengan jumlah pekerjaan yang ditetapkan.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	6	7.5	7.5	7.5
N	35	43.8	43.8	51.2
S	36	45.0	45.0	96.2
SS	3	3.8	3.8	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan pada Tabel 4.7 dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 7,5%, netral sebanyak 43,8%, setuju sebanyak 45%, sangat setuju sebanyak 3,8%. Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab setuju terhadap pernyataan **“Karyawan dapat bekerja sesuai dengan jumlah pekerjaan yang ditetapkan.”**

Tabel 4.8 Pernyataan : Karyawan mampu bekerja sesuai prosedur yang telah ditetapkan.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	10	12.5	12.5	12.5
N	32	40.0	40.0	52.5
S	32	40.0	40.0	92.5
SS	6	7.5	7.5	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan pada Tabel 4.8 dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 12,5%, responden yang menjawab netral sebanyak 40%, responden yang menjawab setuju sebanyak 40% dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7,5%. Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab sangat setuju terhadap pernyataan **“Karyawan mampu bekerja sesuai prosedur yang telah ditetapkan.”**

Tabel 4.9 Pernyataan : Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	14	17.5	17.5	17.5
N	27	33.8	33.8	51.2
S	35	43.8	43.8	95.0
SS	4	5.0	5.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan padaTtabel 4.9 di atas dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 17,5%, netral sebanyak 43,8%, setuju sebanyak 43,8%, sangat setuju sebanyak 5%. Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab ragu-ragu terhadap pernyataan **“Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan.”**

Tabel 4.10 Pernyataan : Karyawan berinisiatif membantu rekan kerja yang kesulitan menyelesaikan tugasnya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	13	16.2	16.2	16.2
	N	33	41.2	41.2	57.5
	S	30	37.5	37.5	95.0
	SS	4	5.0	5.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan pada tabel 4.10 di atas dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 16,2%, netral sebanyak 41,2%, setuju sebanyak 37,5%, sangat setuju sebanyak 5%. Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab ragu-ragu terhadap pernyataan **“Karyawan berinisiatif membantu rekan kerja yang kesulitan menyelesaikan tugasnya”**

Tabel 4.11 Pernyataan : Karyawan dapat bekerja sama dalam menyelesaikan permasalahan yang ada di perusahaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	13	16.2	16.2	16.2
	N	25	31.2	31.2	47.5
	S	36	45.0	45.0	92.5
	SS	6	7.5	7.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan pada tabel 4.11 di atas dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 16,2%, netral sebanyak 31,2%, setuju sebanyak 45%, sangat setuju sebanyak 7,5%. Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab ragu-ragu terhadap pernyataan **“Karyawan dapat bekerja sama dalam menyelesaikan permasalahan yang ada di perusahaan.”**

4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar angket yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid.

Tabel 4.12
Uji Validitas (X1) Komitmen Organisasi
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	16.6000	9.990	.548	.791
VAR00002	16.2625	9.133	.705	.755
VAR00003	16.4625	10.328	.525	.795
VAR00004	16.4250	9.868	.444	.818
VAR00005	16.4625	9.771	.571	.786
VAR00006	16.2875	9.271	.693	.759

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari Tabel 4.12 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 6 (enam) butir pertanyaan pada variabel Komitmen Organisasi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.13
Uji Validitas (X2) Keadilan Organisasi
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	17.0625	7.604	.542	.745
VAR00002	16.7000	7.048	.564	.739
VAR00003	16.7250	7.696	.492	.756
VAR00004	16.6750	7.969	.465	.763
VAR00005	16.7000	6.947	.625	.722
VAR00006	16.7625	7.373	.488	.759

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.13 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 6 (enam) butir pertanyaan pada variabel keadilan organisasi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.14
Uji Validitas (Y) Kinerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	23.8125	16.028	.484	.843
VAR00002	23.4500	14.023	.732	.812
VAR00003	23.4750	15.974	.475	.844
VAR00004	23.4250	16.323	.452	.846
VAR00005	23.4500	14.225	.730	.813
VAR00006	23.5125	15.418	.494	.843
VAR00007	23.5625	15.009	.588	.831
VAR00008	23.4375	13.920	.733	.812

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.14 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 8 (delapan) butir pertanyaan pada variabel Kinerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih (Baihaqi, 2010:67). Suatu penelitian dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pengukuran terhadap suatu kelompok dengan subyek yang sama akan menghasilkan hasil yang sama. Pengujian reliabilitas setiap variabel dilakukan dengan *Cronbach Alpha Coeficient* menggunakan bantuan *software* SPSS 16.0. Data yang diperoleh akan dapat dikatakan *reliable* apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar atau sama dengan 0,6 (Baihaqi, 2011:70).

**Tabel 4.15 Uji Reliabilitas X₁
(Komitmen Organisasi)**

Cronbach's Alpha	N of Items
,814	6

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver. 16.0

Berdasarkan Tabel 4.15 diatas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,814 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 6 (enam) butir pernyataan pada variabel Komitmen Organisasi adalah reliabel atau dikatakan handaL

**Tabel 4.16 Uji Reliabilitas X₂
(Keadilan Organisasi)**

Cronbach's Alpha	N of Items
,781	6

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver. 16.0

Berdasarkan Tabel 4.16 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,781 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 6 (enam)

butir pernyataan pada variabel Keadilan Organisasi adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.17 Uji ReliabilitasY
(Kinerja)**

Cronbach's Alpha	N of Items
,849	8

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver. 16.0

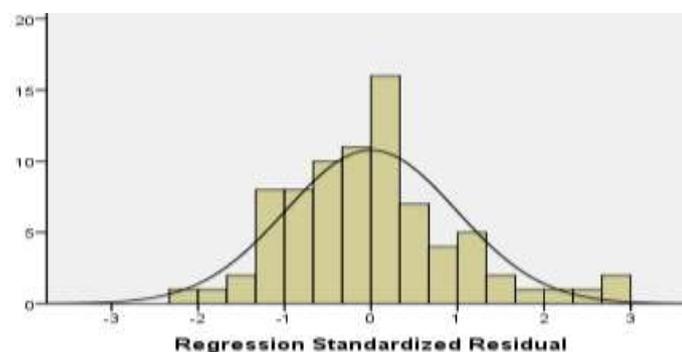
Berdasarkan Tabel 4.17 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,833 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 (delapan) butir pernyataan pada variabel Kinerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

5. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik distribusi data normal atau mendekati normal.

1) Uji Histogram

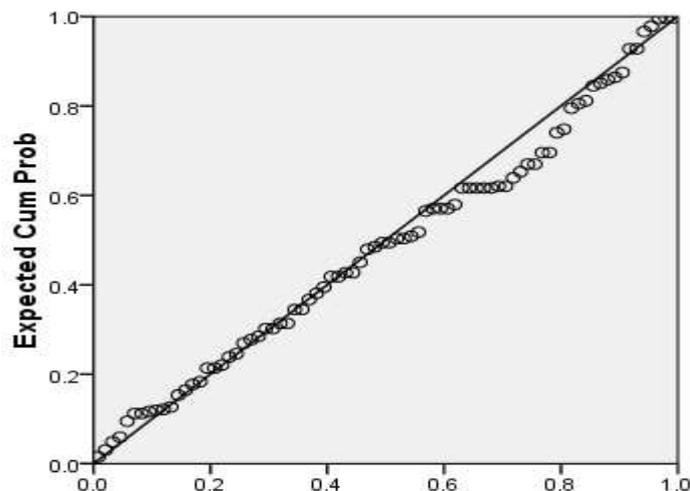


Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Gambar 4.1, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

d. Uji PP Plot



Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

e. Uji Kolmogrov-Smirnov

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji kolmogrov simornov (1 sample KS) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai $Asym.sig(2-tailed) > \alpha$ taraf nyata ($\alpha=0.05$) maka data residual berdistribusi normal.

Tabel 4.18
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.84879646
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.091
	Negative	-.047
Kolmogorov-Smirnov Z		.811
Asymp. Sig. (2-tailed)		.526

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Pada tabel 4.18 diatas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai Asymp Sig sebesar 0,526 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai-nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya. Berdasarkan pada tabel di atas maka dapat disimpulkan data bersifat normal karena nilai asymp.sig di atas 0,05. Sehingga data dikatakan terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 atau VIF < 10 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas. Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.19
Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Komitmen Organisasi	0,313	3,198
	Keadilan Organisasi	0,313	3,198

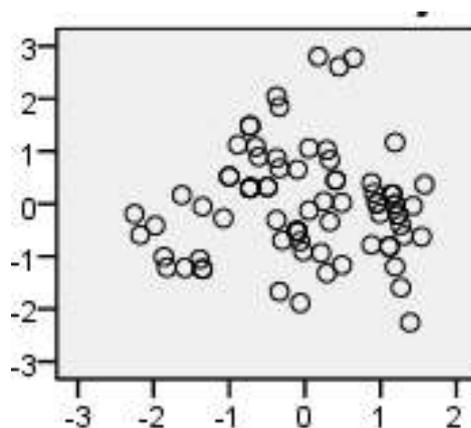
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.19 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah Komitmen Organisasi $3,198 < 10$ dan Keadilan Organisasi $3,198 < 10$ serta nilai *Tolerance* Komitmen Organisasi $0,313 > 0,10$ dan Keadilan Organisasi $0,313 > 0,10$ sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan gambar 4.3 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk

suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

6. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Tabel 4.20
Regresi Linier Berganda

	Coefficients ^a		
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients
(Constant)	-0.231	0.616	
Komitmen Organisasi	0.165	0.047	0.138
Keadilan Organisasi	1.185	0.054	0.864

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.20 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut $Y = -0,231 + 0,165 X_1 + 1,185 X_2 + e$.

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar -0,231.
- Jika terjadi peningkatan Komitmen Organisasi sebesar 1 (satu) satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0,165 atau 16,5%.

- c. Jika terjadi peningkatan Keadilan Organisasi sebesar 1 (satu) satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 1,185.

7. Uji Hipotesis (*Test Goodness Of Fit*)

Hipotesis atau hipotesa adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya (Dani, 2018). Menurut Sekaran (2017) hipotesis bisa didefinisikan sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis di antara dua atau lebih variabel yang diungkapkan dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji.

a. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Jika nilai signifikansi $t < 0,05$ artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikansi $t > 0,05$ artinya tidak terdapat pengaruh antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat.

Langkah-langkah yang ditempuh dalam pengujian adalah (Ghozali, 2011):

- 1) Menyusun hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_1)
 - a) H_0 : diduga variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
 - b) H_1 : diduga variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- 2) Menetapkan kriteria pengujian sebagai berikut:
 - a) Terima H_0 (tolak H_1), apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{sig } t > \alpha$ 5%
 - b) Tolak H_0 (terima H_1), apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{sig } t < \alpha$ 5%

Hasil uji Signifikan Parsial (Uji t) dapat dilihat dalam tabel 4.18 berikut ini:

Tabel 4.21
Uji Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-0.231	0.616		-0.375	0.708
	Komitmen Organisasi	0.165	0.047	0.138	3.509	0.001
	Keadilan Organisasi	1.185	0.054	0.864	21.950	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 4.21 diatas dapat dilihat bahwa:

1) Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_1 diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

H_1 ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

Nilai t_{hitung} sebesar 3,509 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,99 dan signifikan sebesar 0,001, sehingga $t_{hitung} 3,509 > t_{tabel} 1,99$ dan signifikan $0,001 < 0,05$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_2 diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

H_2 ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

Nilai t_{hitung} sebesar 21,950 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,99 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 21,950 > t_{tabel} 1,99$ dan signifikan $0,00 < 0,05$, maka H_2 diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ($< 0,05$). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat.

Langkah-langkah yang ditempuh dalam pengujian adalah (Ghozali, 2011):

Menyusun hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_1)

- a) H_0 : diduga variabel bebas (Komitmen Organisasi dan Keadilan Organisasi) secara simultan/bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan).
- b) H_3 : diduga variabel bebas bebas (Komitmen Organisasi dan Keadilan Organisasi) secara simultan/bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja karyawan).

Menetapkan kriteria pengujian sebagai berikut:

- c) Terima H_0 dan tolak H_3 jika angka apabila nilai F-hitung $>$ F-tabel.
- d) Tolak H_0 dan terima H_3 jika angka apabila nilai F-hitung $<$ F- tabel.

Nilai F tabel dihitung dengan menggunakan tabel distribusi nilai F tabel. Nilai $df_1 = k - 1$, $df_2 = n - k$.

Dimana :

k : adalah jumlah variabel (bebas + terikat)

n : adalah jumlah observasi/sampel pembentuk regresi.

Dalam penelitian kali ini menggunakan variabel bebas sebanyak 3 dan variabel terikat sebanyak 1 sehingga nilai $k = 3$, nilai $df_1 = 2$ ($3-1$) dan nilai $df_2 = 77$ ($80-3$). Dari tabel distribusi nilai F-tabel maka nilai F-tabel = 2,90.

Tabel 4.22
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1469.834	2	734.917	994.248	.000 ^a
	Residual	56.916	77	.739		
	Total	1526.750	79			

a. Predictors: (Constant), Keadilan Organisasi, Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.22 di atas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 994,248 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,90 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa secara simultan dalam penelitian ini komitmen organisasi dan keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka Hipotesis (3) diterima.

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui keratan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Apabila nilai R^2 yang semakin mendekati satu maka variabel independen yang ada dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen dan begitu juga sebaliknya apabila R^2 yang semakin mendekati nol maka variabel- variabel independen tidak dapat memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 sampai dengan 1.

Tabel 4.23
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.981	0.963	0.962	0.860

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi dan Keadilan Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel tabel 4.23 di atas dapat dilihat angka *adjusted R Square* 0,962 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 96,2% Kinerja Karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh Komitmen Organisasi dan Keadilan Organisasi. Sedangkan sisanya 100% - 96,2% = 5,8% dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti promosi jabatan, pengawasan dan faktor lainnya.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,509 dengan sig 0,001. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 (satu) dalam penelitian ini diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan indikator keadilan organisasi menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan secara mutlak dan signifikan secara bersamaan sebesar 0,165 satuan. Dengan kata lain ketika keadilan organisasi dengan indikator komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat.

Hasil penelitian ini tidak sama dengan hasil penelitian Ranty Sapitri (2016) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pada data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui angket disimpulkan bahwasannya kinerja karyawan dapat ditingkatkan apabila karyawan memiliki komitmen kerja yang baik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin (b) yaitu karyawan kurang berkomitmen dalam pencapaian tujuan perusahaan yang tertang dalam visi dan misi perusahaan.

Beberapa hal yang dapat mempengaruhi rendahnya komitmen kerja yaitu sebagian besar karyawan yang sudah memiliki keluarga. Tuntutan pekerjaan yang menjadikan karyawan menjalani beberapa peran juga akan menjadikan mereka memilih skala prioritas diantara tuntutan atasan atau keluarga. Dalam keluarga. Karyawan harus mampu membagi waktu dan perhatian antara keluarga dan pekerjaan. Di saat kedua peran membutuhkan dirinya di waktu yang sama, ia harus mampu memilih dan membuat skala prioritas. Hal ini dapat memicu rendahnya komitmen kerja apabila mereka lebih memprioritaskan keluarga dibandingkan pekerjaan.

Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi akan menunjukkan sikap bahwa dia membutuhkan dan mempunyai harapan yang tinggi terhadap organisasi tempatnya bekerja, serta lebih termotivasi dalam bekerja sehingga

stress kerja dapat berkurang. Komitmen kerja yang rendah dapat menjadi pemicu stres kerja walaupun tidak signifikan terlihat dari hasil penelitian ini yaitu dengan derajat signifikansi yang kuat. Hal ini mengindikasikan bahwa komitmen organisasi yang rendah dapat membuat tekanan kerja karena tidak adanya komitmen yang kuat dari pegawai tersebut. Namun pengaruh tersebut masih dapat ditoleransi mengingat pengaruh yang tidak kuat dan tidak signifikan.

2. Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 21,950 dengan sig.0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 (dua) dalam penelitian ini diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan keadilan organisasi akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan secara bersamaan 1,185 satuan. Peningkatan keadilan organisasi dengan indikator kewajaran alokasi gaji atau kompensasi, keadilan proses pengambilan keputusan dan hubungan personal maka berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Rahmad Nur Choliz (2018) yang menunjukkan bahwa keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah keadilan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin (c) yaitu Karyawan merasa belum

mendapatkan hak secara adil dari perusahaan telah terjawab. Berdasarkan pada hasil analisis data melalui angket dapat dilihat bahwasannya mayoritas responden membutuhkan adanya peningkatan pemenuhan kebutuhan akan penghargaan dari perusahaan dan bentuk pemenuhan kebutuhan aktualisasi pada karyawan dalam bentuk promosi jabatan.

Setiap pegawai memiliki kinerja yang berbeda satu sama lain tergantung dari karakteristik pegawai tersebut. Mayoritas karyawan merasakan bahwa perlakuan yang adil dari perusahaan sudah cukup baik dan adil sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka. Karyawan mendapatkan gaji dan insentif yang besar dari perusahaan sesuai dengan besarnya tugas dan tanggung jawab yang mereka kerjakan. Karyawan yang berkontribusi mendapatkan bonus dari perusahaan sehingga perlakuan yang adil tersebut membentuk sikap positif dari karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Namun beberapa karyawan memiliki kinerja yang rendah disebabkan persepsi mereka akan keadilan organisasi yang masih kurang baik. Mereka berpendapat bahwa adanya informasi yang bersifat tertutup dan kurangnya ruang komunikasi antara atasan dan bawahan sehingga pekerjaan tidak dapat diselesaikan dengan baik

3. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja, Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-F yang bertanda positif dengan nilai F_{hitung} sebesar 994,428 dengan $sig.0,000$. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 (tiga)

dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan komitmen organisasi dan keadilan organisasi akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah komitmen organisasi dan keadilan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin (a) yaitu Penilaian kinerja karyawan di divisi operasional mendapat penilaian yang cukup dan belum optimal .

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa yang telah dilakukan, maka diperoleh beberapa kesimpulan yang dapat menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan yang dilihat dari hasil nilai t_{hitung} sebesar 3,509 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,99 dan signifikan sebesar 0,001, sehingga t_{hitung} $3,509 > t_{tabel}$ 1,99 dan signifikan $0,001 < 0,05$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak
2. Keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan yang dilihat dari Nilai t_{hitung} sebesar 21,950 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,99 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga t_{hitung} $21,950 > t_{tabel}$ 1,99 dan signifikan $0,00 < 0,05$, maka H_2 diterima dan H_0 ditolak.
3. Komitmen organisasi dan keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan yang dilihat dari nilai F_{hitung} sebesar 994,248.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta kesimpulan yang telah dikemukakan, maka penulis memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan untuk instansi terkait yaitu manajemen perusahaan :

1. Manajemen perusahaan perlu meningkatkan kinerja pegawai melalui pelatihan kerja pada karyawan agar dapat meningkatkan pengetahuan maupun keterampilan sesuai de⁸² *ob desc* masing masing jabatan. Pelatihan dilakukan harus terukur dan sesuai dengan kebutuhan dari pegawai agar efektif meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pada karyawan.
2. Manajemen harus proaktif dengan melibatkan karyawan dalam merumuskan dan mengkomunikasikan strategi atau target perusahaan dengan mensosialisasikan kepada karyawan sehingga dapat membuat mereka memiliki komitmen untuk berkerja lebih keras
3. Manajemen perlu menyediakan ruang komunikasi dua arah dengan melibatkan karyawan untuk membangun informasi secara terbuka agar pegawai dapat menyampaikan aspirasi dan masukan demi kemajuan perusahaan. Dalam rangka meningkatkan keadilan organisasional maka manajemen juga perlu memberikan stimulus berupa motivasi kerja berupa pemberian promosi dengan menerapkan penilaian yang bersifat transparan dan adil. Manajemen harus menerapkan sistem pemberian *reward* agar pegawai akan membuat karyawan merasa dihargai atas kerja kerasnya sehingga apresiasi semacam ini jelas akan memotivasi mereka untuk meningkatkan kinerja.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia memiliki peranan yang paling strategis dalam menentukan arah suatu perusahaan. Sumber daya manusia yang unggul menjadi modal penting bagi perusahaan karena sumber daya manusia yang unggul mampu memberikan kontribusi bagi perusahaan agar dapat lebih kompetitif dan bertahan di Industri. Setiap perusahaan memiliki karakteristik sumber daya manusia yang dapat diukur dari kinerjanya. Setiap organisasi menginginkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Organisasi akan berusaha mendorong agar karyawan yang dimiliki memiliki kinerja yang baik.

Kinerja merupakan istilah yang dalam literatur manajemen sumberdaya manusia. Secara umum, istilah kinerja dimaksudkan sebagai hasil kerja. Pada beberapa literatur kinerja disebut juga sebagai prestasi kerja ataupun produktivitas *kerja*, yang dimaknai sebagai tingkat atas hasil kerja yang diperoleh atas pekerjaan yang dilakukan oleh individu. atas pekerjaan yang dilaksanakan untuk memenuhi apa yang diinginkan atas dilaksanakannya suatu pekerjaan. Hasil kerja ataupun prestasi kerja ini nantinya akan mengarah pada seberapa besar pencapaian yang diperoleh individu sehingga mampu mempengaruhi kualitas kerja individu dalam organisasi, yang secara keseluruhan akan berdampak pula pada kualitas kerja lembaga / organisasi/ perusahaan dalam kurun waktu tertentu.

Kinerja menggambarkan pencapaian dari hasil terlaksananya tugas yang diselesaikan. Adapun kinerja pada lembaga / organisasi/ menggambarkan pendapaian hasil dalam rangka merealisasikan tujuan lembaga / organisasi. Menurut Mathis dan Jackson (2016), kinerja menggambarkan apa yang dihasilkan oleh karyawan. Adapun elemen kinerja karyawan meliputi sebagai berikut : 1) Kuantitas dari hasil, 2) Kualitas dari hasil, 3) Ketepatan waktu dari hasil, dan 4) Kehadiran

Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.. Dessler (2019) berpendapat kinerja (prestasi kerja) karyawan adalah prestasi actual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Selain itu dapat juga dilihat kinerja dari karyawan tersebut terhadap karyawan lainnya.

Berdasarkan beberapa pendapat tentang kinerja dan prestasi kerja dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja maupun prestasi kerja mengandung substansi pencapaian hasil kerja oleh seseorang. Dengan demikian bahwa kinerja maupun prestasi kerja merupakan cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang. Kinerja perorangan) dengan kinerja lembaga atau kinerja perusahaan terdapat hubungan yang erat. Dengan perkataan lain bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan juga baik.

Komitmen menjadi faktor kuat pembentuk motivasi kerja pegawai dalam meningkatkan kinerja karyawan (Davis dan Newstrom, 2016). Komitmen organisasi menjadi faktor penting dari kepuasan kerja untuk menciptakan rasa keadilan pada diri pegawai. Roman *et al.*, (2015) berpendapat keadilan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini dinilai dari penghargaan berdasarkan tanggung jawab, banyaknya kontribusi yang diberikan kepada organisasi atau perusahaan, dan tingkat keberhasilan pekerjaan yang diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, penulis melihat terdapat suatu keterkaitan yang menggambarkan bagaimana variabel komitmen dan keadilan organisasi mempengaruhi kinerja karyawan dan juga mempengaruhi stres kerja (dari sisi sikap kepuasan kerja).

Komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Luthan, 2006).

Beberapa hasil penelitian yang melakukan penelitian tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan seperti menurut penelitian Hong (2016) yaitu *Organizational Commitment will positively and significantly affect job performance*, menunjukkan bahwa karyawan bersedia untuk tinggal dan mengabdikan diri untuk mencapai tujuan pekerjaan karena mereka memiliki nilai yang sama dan tujuan dalam organisasi, sebagai

karyawan memiliki komitmen organisasi, produktifitas mereka akan meningkat dan begitu juga prestasi kerja (kinerja).

Komitmen karyawan menjadi penilaian penting di dalam suatu bisnis. Karyawan dikatakan loyal akan mendahulikan kepentingan perusahaan daripada kepentingan dirinya sendiri. Selain itu, hasil penelitian dari Ghorbanpour, Dehnavi, Heyrani (2015) yaitu komitmen organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan pada kinerja karyawan, komitmen normatif meninggalkan efek paling kuat pada rata-rata kinerja, dibandingkan dengan komitmen afektif dan komitmen berkelanjutan.

Keadilan organisasi menggambarkan seberapa besar adil dan layak perlakuan suatu organisasi terhadap karyawan (Widyaningrum, 2016). Keadilan menggambarkan bagaimana situasi sosial berupa norma-norma tentang hal dan kelayakan dipenuhi (Lind dan Tiller, 2016 dalam Damayanti dan Suhariadi, 2013). Keadilan organisasi menjadi suatu norma umum dan menjadi hal asasi manusia. Keadilan organisasi adalah hasil persepsi subyektif individu atas perlakuan yang diterimanya dibanding dengan orang lain di sekitarnya.

Perlakuan adil menurut persepsi anggota organisasi merupakan salah satu syarat untuk mendukung efektifitas operasi organisasi (Mowday, 2015), karena terciptanya rasa keadilan dapat menumbuhkan sikap dan perilaku positif pegawai untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Perwujudan sikap dan perilaku positif anggota organisasi dapat dilihat dari pemihakan (komitmen) pegawai pada tujuan organisasi, terpeliharanya motivasi, kepuasan kerja, keterlibatan kerja, kerelaan mengorbankan sebagian

kepentingan pribadi untuk organisasi, yang semuanya akan berujung pada perbaikan kinerja organisasi. Berikut disajikan data yang menggambarkan penilaian kinerja karyawan.

Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Karyawan PT Pelindo Divisi Operasional

No	Penilaian Perilaku Kerja	Nilai	Keterangan
1	Orientasi Pelayanan	81,68	Baik
2	Integritas	78,12	Cukup
3	Komitmen	68,98	Rendah
4	Disiplin	69,23	Rendah
5	Kerja Sama	79,12	Cukup
6	Kepemimpinan	81,34	Baik
Rata rata Nilai		76,41	Cukup

Sumber : Bagian Umum PT Pelindo Divisi Operasional

Berdasarkan pada tabel 1.1 dapat dilihat kinerja karyawan dinilai dari beberapa aspek penilaian kinerja pada tahun 2021. Adapun aspek penilaian yang menjadi pertimbangan penilaian adalah orientasi pelayanan karyawan yang mendapat nilai 81,68 berpredikat baik, aspek ini menilai perilaku kerja karyawan dalam memberikan pelayanan terbaik kepada unit kerja terkait atau instansi lain.

Aspek integritas yaitu 78,12 berpredikat nilai cukup yang menggambarkan kemampuan menjaga nilai norma dan etika dalam berorganisasi, aspek komitmen karyawan yaitu kemampuan dan kesanggupan untuk bersikap dan bertindak untuk mewujudkan visi dan misi organisasi, aspek komitmen dengan nilai 69,98 berpredikat rendah, aspek disiplin dengan nilai 69,23 berpredikat rendah, aspek kerja sama dengan nilai 79,12 dengan predikat cukup, kepemimpinan dengan nilai 81,14 berpredikat baik dan nilai rata-rata penilaian kinerja berdasarkan aspek tersebut mendapatkan nilai 76,41 dengan predikat cukup.

Data di atas menggambarkan bahwa kinerja karyawan di divisi operasional masih perlu dievaluasi karena hasil penilaian kinerja yang belum maksimal. Adapun nilai maksimal yang menjadi indikator penilaian kinerja karyawan haruslah di atas 85 dengan rerata masing-masing aspek penilaian paling rendah dengan nilai 80. Akan tetapi mendapat nilai rata-rata dengan predikat cukup. Hal lain yang penulis lihat bahwasannya rendahnya kinerja tersebut dapat disebabkan oleh rendahnya komitmen organisasi. Peneliti telah melakukan *pra survey* untuk mengidentifikasi berbagai fenomena yang terjadi di perusahaan. Adapun responden yang digunakan pada *pra survey* sebanyak 20 orang karena dapat menginterpretasikan seluruh sampel yang akan dijadikan penelitian (Sugiyono, 2010).

Berikut hasil *pra survey* terhadap 20 orang karyawan terkait kinerja karyawan.

Tabel 1.2
Pra Survey Kinerja Karyawan PT. Pelindo Divisi Operasional

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju	Persentase	
				Setuju	Tidak Setuju
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	13	17	43,3%	56,6%
2	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil kerja yang memuaskan pimpinan	10	20	33,3%	66,6%
3	Saya akan berinisiatif menyelesaikan tugas tanpa harus diperintah atasan	15	15	50%	50%
Total		30 Responden		100%	

Sumber : Diolah Penulis, 2021

Berdasarkan pada Tabel 1.1 jawaban responden atas variabel kinerja dapat dilihat pada pernyataan saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu ada sebanyak 56,6% responden yang menjawab tidak setuju dan responden yang menjawab setuju 43,3%, pada pernyataan saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil kerja yang memuaskan pimpinan ada sebanyak 66,6% responden

yang menjawab tidak setuju sedangkan 33,3% responden menjawab setuju. Pada pernyataan saya akan berinisiatif menyelesaikan tugas tanpa harus diperintah atasan sebanyak 50% responden menjawab setuju sedangkan sisanya 50% menjawab tidak setuju. Berdasarkan pada hasil pra survey ini maka dapat disimpulkan bahwasannya karyawan memiliki tingkat kinerja yang belum optimal.

Berikut disajikan hasil pra survey mengenai komitmen organisasi yang ada di perusahaan.

Tabel 1.3
Pra Survey Komitmen Organisasi PT. Pelindo Divisi Operasional

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju	Persentase	
				Setuju	Tidak Setuju
1	Saya merasa lebih bangga untuk berkomitmen pada perusahaan.	10	20	40%	60%
2	Saya akan berkomitmen untuk memiliki keterikatan secara penuh untuk bekerja maksimal untuk mencapai target perusahaan	15	15	50%	50%
3	Saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat yang lebih baik	9	21	45%	55%
Total		30 Responden		100%	

Sumber : Diolah Penulis, 2021

Berdasarkan pada Tabel 1.3 jawaban responden atas variabel komitmen organisasi dapat dilihat pada pernyataan “saya merasa lebih bangga untuk berkomitmen pada perusahaan” ada sebanyak 40% responden yang menjawab setuju dan yang menjawab tidak setuju ada sebanyak 60%, pada pernyataan “saya akan berkomitmen untuk memiliki keterikatan secara penuh untuk bekerja maksimal untuk mencapai target perusahaan”, ada sebanyak 50% responden yang menjawab tidak setuju sedangkan 50% responden menjawab setuju. Pada pernyataan “saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat yang lebih baik”

sebanyak 45% responden menjawab setuju sedangkan sisanya 55% menjawab tidak setuju. Berdasarkan pada hasil pra survey ini maka dapat disimpulkan bahwasannya komitmen organisasi beberapa karyawan sudah cukup baik namun beberapa karyawan lainnya memiliki komitmen organisasi yang masih diragukan sehingga dikhawatirkan dapat berdampak pada kinerja karyawan yang rendah.

Komitmen organisasional oleh Gibson et. al, (2012) diartikan sebagai rasa keterlibatan dan kesetiaan yang diekspresikan pekerja terhadap suatu organisasi. Dengan adanya komitmen terhadap organisasi, kinerja karyawan dapat meningkat, karena pekerja akan bekerja lebih dengan sepenuh hati. Diharapkan dengan adanya komitmen organisasi yang baik dapat berdampak pada kinerja karyawan yang lebih produktif. Sehingga menjadi tugas bagi manajemen sumber daya manusia di perusahaan untuk meningkatkan komitmen organisasi bagi setiap karyawan perusahaan.

Untuk mengidentifikasi fenomena masalah yang berkaitan dengan variabel keadilan organisasional maka panneliti melakukan *pra survey* di Perusahaan. Berikut hasil *pra survey* terhadap 30 karyawan di divisi operasional tentang keadilan organisasional.

Berikut disajikan hasil pra survey mengenai motivasi kerja yang ada di perusahaan.

Tabel 1.4
Pra Survey Keadilan Organisasi PT. Pelindo Divisi Operasional

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju	Persentase	
				Setuju	Tidak Setuju
1	Perusahaan mendorong adanya kebijakan pemberian gaji yang relevan dengan tupoksi tugas dan tanggung jawab karyawan.	15	15	50%	50%
2	Saya memperoleh kompensasi dari perusahaan sesuai dengan kontribusi saya dalam meningkatkan kinerja perusahaan.	10	20	40%	60%
3	Saya merasa bahwa ada keterbukaan informasi dalam mengambil setiap keputusan di perusahaan pada saat ini.	13	17	43,3%	56,6%
4	Perusahaan menjamin terciptanya hubungan personal secara terbuka baik dari atasan ke bawahan dan sebaliknya.	15	15	50%	50%
Total		30 Responden		100%	

Sumber: Diolah Peneliti, 2021

Berdasarkan pada Tabel 1.4 jawaban responden atas variable keadilan organisasi dapat dilihat pada pernyataan “Perusahaan mendorong adanya kebijakan pemberian gaji yang relevan dengan tupoksi tugas dan tanggung jawab karyawan”, ada sebanyak 50% responden yang menjawab setuju dan yang menjawab setuju ada sebanyak 50%, pada pernyataan “Saya memperoleh kompensasi dari perusahaan sesuai dengan kontribusi saya dalam meningkatkan kinerja perusahaan., ada sebanyak 40% responden yang menjawab setuju sedangkan 60% responden menjawab tidak setuju. Pada pernyataan Saya merasa bahwa ada keterbukaan informasi dalam mengambil setiap keputusan di perusahaan pada saat ini sebanyak 43,3% responden menjawab setuju sedangkan sisanya 56,6% menjawab tidak setuju. Pada pernyataan Perusahaan menjamin terciptanya hubungan personal secara terbuka baik dari atasan ke bawahan dan sebaliknya, sebanyak 50% responden menjawab setuju sedangkan sisanya 50% menjawab tidak setuju.

Berdasarkan pada hasil *pra survey* ini maka dapat disimpulkan bahwasannya karyawan merasa organisasi belum adil sepenuhnya dalam memperkerjakan karyawan di perusahaan sehingga dapat berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.

Berdasarkan pada data hasil *pra survey* terhadap karyawan perusahaan dapat ditarik kesimpulan bahwasannya persepsi atas pendapat karyawan tentang kinerja karyawan, komitmen organisasi dan keadilan organisasi. Fenomena ini harus menjadi perhatian dari manajemen sumber daya manusia atau bagian umum perusahaan untuk melakukan evaluasi. Dibutuhkan kinerja yang baik dan maksimal dari karyawan dan manajemen sumber daya manusia pada Pelindo yang mana keadilan organisasional dan komitmen organisasional, serta kinerja karyawan perlu dilakukan evaluasi agar sumber daya manusia menjadi keuntungan bagi perusahaan, mendasari penelitian ini penting untuk dilakukan.

Berdasarkan pada uraian latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk mengangkat penelitian dengan judul **“Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelindo I Cabang Balawan Terminal 8 Divisi Operasional”**.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Penilaian kinerja karyawan di divisi operasional mendapat penilaian yang cukup dan belum optimal.

- b. Karyawan kurang berkomitmen dalam pencapaian tujuan perusahaan yang tertang dalam visi dan misi perusahaan.
- c. Karyawan merasa belum mendapatkan hak secara adil dari perusahaan.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, penulis membatasi masalah agar pembahasannya lebih fokus dan terarah serta tidak menyimpang dari tujuan yang diinginkan. Penulis membatasi masalah hanya pada variabel kinerja karyawan, komitmen organisasi dan keadilan organisasi. Penelitian ini dibatasi dengan menggunakan 80 sampel pada karyawan di divisi operasional.

C. Rumusan Masalah

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Pelindo I Cabang Balawan Terminal 8 Divisi Operasional ?
2. Apakah keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Pelindo I Cabang Balawan Terminal 8 Divisi Operasional ?
3. Apakah komitmen organisasi dan keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Pelindo I Cabang Balawan Terminal 8 Divisi Operasional ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sebagaimana berkaitan dengan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui apakah komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Pelindo I Cabang Balawan Terminal 8 Divisi Operasional ?
2. Untuk mengetahui apakah keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Pelindo I Cabang Balawan Terminal 8 Divisi Operasional ?
3. Untuk mengetahui apakah komitmen organisasi dan keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Pelindo I Cabang Balawan Terminal 8 Divisi Operasional?

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak antara lain:

a. Bagi Penulis

Sebagai alat ukur mempraktekkan teori-teori yang telah diperoleh selama perkuliahan sehingga penulis dapat menambah pengetahuan secara praktis mengenai masalah-masalah yang dihadapi instansi/perusahaan, seperti masalah mengenai kinerja karyawan, komitmen organisasi dan keadilan organisasi.

b. Bagi Instansi Terkait

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran sumbangan yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi manajemen PT. Pelindo 1 (Persero).

c. Bagi Pihak Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran dan dapat mengaplikasikan ilmu pengetahuan khususnya terhadap ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat menjadi referensi penelitian selanjutnya, terutama dalam masalah kinerja karyawan.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Ranty Sapitri (2016) yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru”. Adapun penelitian ini berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Pelindo I Cabang Balawan Terminal 8 Divisi Operasional”. Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada:

1. Variabel Penelitian : Penelitian terdahulu menggunakan 1 (satu) variabel bebas (komitmen organisasi) dan satu variabel terikat yaitu (kinerja karyawan) sedangkan pada penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas (komitmen organisasi dan keadilan organisasi) dan satu variabel terikat yaitu (kinerja karyawan).

2. Jumlah observasi/sampel (n) : penelitian terdahulu berjumlah 85 pegawai sedangkan dalam penelitian ini berjumlah 80 pegawai.
3. Waktu penelitian : Penelitian terdahulu dilakukan tahun 2016 sedangkan penelitian ini dilakukan tahun 2021.
4. Lokasi penelitian : Penelitian terdahulu di Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru sedangkan penelitian di PT. Pelindo 1 (Persero) di Terminal Peti Kemas.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Lendasan Teoritis

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa mencapai prestasinya dalam bentuk memberikan kinerja yang maksimal. Kinerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena apabila tingkat kinerja karyawan semakin tinggi dalam perusahaan berarti perusahaan akan mencapai laba dan kinerja yang tinggi pula. Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai alat perbandingan hasil kerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin. Pandangan hidup dan mental yang demikian dapat mendorong karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya.

Menurut Handoko (2010) kinerja karyawan adalah pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2013) menyatakan kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan padanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan, serta waktu. Selain itu, Sedarmayanti (2011) menyatakan kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses

manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kinerja dalam penelitian ini adalah hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja karyawan merupakan pencapaian karyawan dalam memenuhi persyaratan suatu pekerjaan demi tercapainya sebuah tujuan dari pekerjaan tersebut. Dan sebagai tingkah laku, kinerja adalah hasil seorang karyawan melaksanakan tugasnya secara keseluruhan dalam waktu tertentu sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan yang bersangkutan. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di suatu perusahaan sangat perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik yang berhubungan dengan karyawan itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan.

Menurut Pasolong (2010), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

- 1) Kemampuan, yaitu kemampuan dalam suatu bidang yang dipengaruhi oleh bakat, intelegensi (kecerdasan) yang mencukupi dan minat.

- 2) Kedisiplinan, yaitu suatu bentuk ketaatan terhadap aturan yang berlaku.
- 3) Kemauan, yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi.
- 4) Motivasi yaitu suatu dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang.
- 5) Energi, yaitu sumber kekuatan dari dalam diri seseorang. Dengan adanya energi, seseorang mampu merespon dan bereaksi terhadap apapun yang dibutuhkan tanpa berpikir panjang atau perhatian secara sadar sehingga ketajaman mental serta konsentrasi dalam bekerja menjadi lebih tinggi.
- 6) Teknologi, yaitu penerapan pengetahuan yang ada untuk mempermudah dalam melakukan pekerjaan.
- 7) Kompensasi, yaitu sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kinerja dan bermanfaat baginya.
- 8) Pengawasan, yaitu suatu bentuk pengamatan untuk memastikan apakah suatu sistem berjalan dengan baik.
- 9) Kejelasan tujuan, yaitu tujuan yang harus dicapai oleh pegawai. Tujuan ini harus jelas agar pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dapat terarah dan berjalan lebih efektif dan efisien.
- 10) Keamanan, yaitu kebutuhan manusia yang fundamental, karena pada umumnya seseorang yang merasa aman dalam melakukan pekerjaannya, akan berpengaruh kepada kinerjanya.

Menurut Yahya (2012) kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor yaitu :

1) Faktor Individu

Faktor Individu meliputi :

- (a) Kemampuan, yaitu kapasitas seseorang untuk melaksanakan beberapa kegiatan dalam satu pekerjaan. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan kemampuan yang terstruktur untuk meningkatkan kinerja-kinerja yang menghasilkan produktifitas.
- (b) Kepribadian karyawan, yaitu sebagai cara dengan mana individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain. Bentuk-bentuk kepribadian pada akhirnya mempengaruhi perilaku organisasi.

2) Faktor Sistem

Faktor Sistem meliputi :

- (a) Lingkungan kerja, yaitu segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal.
- (b) Budaya organisasi, yaitu seperangkat nilai dan kepercayaan yang dianut bersama yang berinteraksi dengan orang-orang suatu perusahaan, struktur organisasi dan sistem pengawasan untuk menghasilkan norma-norma perilaku.
- (c) Karakteristik organisasi, yaitu sejumlah orang yang melakukan tugas dan pekerjaan tertentu untuk masing-masing orang atau kelompok orang secara rasional, non pribadi untuk mencapai tujuan tertentu.

- (d) Karakteristik pekerjaan, yaitu pelaksanaan tugas karyawan yang meliputi wewenang, tanggung jawab serta tugas-tugas yang harus dilakukan, dan juga dapat meningkatkan kepuasan yang individu peroleh sehingga meningkatkan kinerja.
- (e) Kepemimpinan, yaitu sebagai cara dari seorang pemimpin dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal.
- (f) Desain pekerjaan, yaitu rincian tugas dan cara pelaksanaan tugas atau kegiatan yang mencakup siapa yang mengerjakan tugas, bagaimana tugas itu dilaksanakan, dimana tugas dikerjakan dan hasil apa yang diharapkan.

Karyawan mempunyai peranan yang penting untuk mengusahakan agar dalam pelaksanaan pekerjaan dapat lebih efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

c. Indikator Kinerja

Untuk mengetahui kinerja dari setiap karyawan maka perlu dilakukan suatu pengukuran kinerja karyawan. Pengukuran kinerja karyawan dengan menggunakan indikator penilaian berdasarkan faktor-faktor penting yang dibutuhkan dalam kerja seperti keterampilan, kerja sama, dan tanggung jawab. Pengukuran diubah kedalam unit-unit pekerjaan dan diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan oleh

karyawan yang bekerja menurut pelaksanaan standar yang ditentukan oleh perusahaan. Menurut Robbins (2011) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu :

- 1) Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
- 2) Kuantitas, kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu, ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektivitas, efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian, kemandirian merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

Sedangkan Menurut Sudarmanto (2014) menyatakan terdapat enam kriteria dasar atau dimensi untuk mengukur kinerja, yaitu:

- 1) *Quality* terkait dengan proses atau hasil mendekati sempurna/ideal dalam memenuhi maksud atau tujuan.
- 2) *Quantity* terkait dengan satuan jumlah atau kuantitas yang dihasilkan.
- 3) *Timelines* terkait dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas atau menghasilkan produk.
- 4) *Cost-effectiveness* terkait dengan tingkat penggunaan sumber-sumber organisasi (orang, uang, material, teknologi) dalam mendapatkan atau memperoleh hasil atau pengurangan pemborosan dalam penggunaan sumber-sumber organisasi.
- 5) *Need for supervision* terkait dengan kemampuan individu dapat menyelesaikan pekerjaan atau fungsi-fungsi pekerjaan tanpa asistensi pimpinan atau intervensi pengawasan pimpinan.
- 6) *Interpersonal impact* terkait dengan kemampuan individu dalam meningkatkan perasaan harga diri, keinginan baik, dan kerjasama diantara sesama pekerja dan anak buah.

Selain itu, indikator kinerja menurut Sedarmayanti (2013), mengemukakan bahwa :

- 1) Kualitas Pekerjaan

Kualitas pekerjaan yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya. Dimana hasil aktivitas yang dilakukan karyawan mendekati sempurna yang meliputi ketelitian dalam bekerja dan hasil pekerjaan yang memenuhi standar, seperti:

- (a) Kerapihan dalam melaksanakan tugas

(b) Ketelitian dalam melaksanakan tugas

(c) Hasil kerja yang diperoleh sesuai dengan target

2) Kuantitas Pekerjaan

Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan, misalnya :

(a) Kecepatan dalam menyelesaikan tugas

(b) Kemampuan dalam menyelesaikan proses pekerjaan

(c) Mampu dalam menyelesaikan masalah pekerjaan

3) Tanggung jawab

Tanggung jawab yaitu kesediaan untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dialami dalam suatu pekerjaan, misalnya :

(a) Hasil kerja yang diperoleh sesuai dengan target

(b) Mengambil keputusan secara musyawarah

(c) Mampu memperbaiki kesalahan yang terjadi dalam pekerjaan

4) Kemampuan Bekerjasama

Kemampuan bekerja sama yaitu kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain sesama anggota organisasi, misalnya:

(a) Hubungan antara atasan dengan pegawai

(b) Hubungan antara sesama pegawai

(c) Mampu menyelesaikan masalah pekerjaan secara musyawarah

5) Inisiatif

Kemampuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan dan mampu menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target, misalnya :

- (a) Melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan
- (b) Memberikan solusi dalam menghadapi masalah pekerjaan
- (c) Memberikan ide-ide baru sebelum menyelesaikan pekerjaan

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, tanggung jawab, kemampuan bekerjasama dan inisiatif.

2. Komitmen Organisasional

a. Definisi Komitmen Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2015), komitmen organisasi adalah tingkat dimana seorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya untuk tetap menjadi anggota. Sedangkan menurut Kaswan (2015), komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan karyawan bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang. Menurut Bangun, *et al* (2017), Komitmen organisasi dapat dicirikan dengan:

- 1) Adanya kepercayaan yang kuat terhadap organisasi, dan individu menerimatujuan-tujuan dan nilai-nilai organisasionalam)
- 2) Individu bersedia berusaha keras demi kepentingan organisasi
- 3) Individu memiliki keinginan yang kuat untuk memelihara hubungan dengan organisasi.

Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi akan menunjukkan sikap bahwa dia membutuhkan dan mempunyai harapan yang tinggi terhadap organisasi tempatnya bekerja, serta lebih termotivasi dalam bekerja. Komitmen memerlukan suatu pengorbanan dan pengabdian

individu didalam organisasi, sehingga dapat diartikan sebagai kesetiaan untuk melakukan apa saja yang telah di putuskan oleh organisasi. Komitmen organisasi juga merupakan hubungan antara individu dengan organisasi tempat individu bekerja, yang diartikan bahwa individu mempunyai keyakinan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, adanya kerelaan untuk berusaha secara bersungguh-sungguh demi kepentingan organisasi serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi.

b. Bentuk-Bentuk Komitmen Organisasi

Menurut Mayer dan Allen dalam Kaswan (2015), komitmen organisasi terdiri atas tiga dimensi yaitu:

1) Komitmen Afektif

Menunjukkan kuatnya keinginan emosional karyawan untuk beradaptasi dengan nilai-nilai yang ada agar tujuan dan keinginannya untuk tetap di organisasi dapat terwujud. Komitmen afektif dapat timbul pada diri seseorang karyawan dikarenakan adanya: karakteristik individu, karakteristik struktur organisasi, signifikansi tugas, berbagai keahlian, umpan balik dari pimpinan dan keterlibatan dalam manajemen. Umur dan lama masa kerja di organisasi sangat berhubungan positif dengan komitmen afektif. Karyawan yang memiliki komitmen afektif akan cenderung untuk tetap dalam suatu organisasi karena mereka mempercayai sepenuhnya misi yang dijalankan oleh organisasi.

2) Komitmen Berkelanjutan

Merupakan komitmen yang didasari atas kekhawatiran seseorang terhadap kehilangan suatu yang telah diperoleh selama ini dalam organisasi, seperti: gaji, fasilitas dan yang lainnya. Hal-hal yang menyebabkan adanya komitmen kelanjutan, antara lain adalah umur, jabatan dan berbagai fasilitas serta berbagai tunjangan yang diperoleh. Komitmen ini akan menurun jika terjadi pengurangan terhadap berbagai fasilitas dan kesejahteraan yang diperoleh karyawan.

3) Komitmen Normatif

Menunjukkan tanggung jawab moral karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi. Penyebab timbulnya komitmen ini adalah tuntutan sosial yang merupakan hasil pengalaman seseorang dalam berinteraksi dengan sesama atau munculnya kepatuhan yang permanen terhadap seorang panutan atau pemilik organisasi dikarenakan balas jasa, respek sosial, budaya atau agama. Individu dengan komitmen normatif yang tinggi akan tetap bertahan dalam organisasi karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugas.

Sedangkan menurut Kaswan (2015), mengelompokkan ciri-ciri komitmen menjadi sepuluh yaitu:

- 1) Selalu berupaya untuk menyukseskan organisasi
- 2) Selalu mencari informasi tentang organisasi
- 3) Selalu mencari keseimbangan antara sasaran organisasi dengan sasaran pribadi

- 4) Selalu berupaya untuk memaksimalkan kontribusi kerjanya sebagai bagian dari secara keseluruhan
- 5) Menaruh perhatian pada hubungan kerja antar unit organisasi.
- 6) Berfikir positif terhadap kritik dari teman kerja.
- 7) Menempatkan prioritas organisasi di atas departemennya.
- 8) Tidak melihat organisasi lain sebagai unit yang lebih menarik.
- 9) Memiliki keyakinan bahwa organisasi akan berkembang.
- 10) Berpikir positif pada pimpinan puncak organisasi.

Menurut Steers dalam Sianipar (2015), komitmen organisasi memiliki tiga aspek utama, yaitu :

1) Aspek Identifikasi

Identifikasi adalah penerimaan dan kepercayaan karyawan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Karyawan yang mengidentifikasi dirinya pada organisasi menilai adanya konsekuensi antara nilai dan tujuan organisasi dengan nilai dan tujuan pribadinya. Sehingga karyawan akan rela menyumbangkan sesuatu bagi tercapainya tujuan organisasi karena dengan demikian secara tidak langsung kebutuhan atau tujuan pribadinya akan terpenuhi pula. Kepercayaan karyawan terhadap organisasi dapat ditumbuhkan dengan turut dirumuskannya kebutuhan dan harapan-harapan karyawan ke dalam tujuan organisasi sehingga karyawan dengan rela berusaha mencapai tujuan organisasi.

2) Aspek Keterlibatan

Keterlibatan atau partisipasi karyawan adalah kesediaan karyawan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi dengan melibatkan diri dalam aktivitas-aktivitas kerja organisasi. Adanya keterlibatan akan menyebabkan karyawan mau dan senang bekerja sama baik dengan atasan ataupun dengan sesama teman kerja. Keterlibatan karyawan dapat dirangsang dengan melibatkan karyawan dalam proses pembuatan keputusan. Hal ini dapat membuat karyawan merasa diterima sebagai bagian dari organisasi dan menumbuhkan keyakinan bahwa apa yang telah diputuskan adalah merupakan keputusan bersama, sehingga karyawan merasa bertanggung jawab untuk melaksanakan keputusan yang telah disepakati.

3) Aspek Loyalitas Karyawan

Loyalitas atau kesetiaan terhadap organisasi adalah keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi tempat ia bekerja. Karyawan akan mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi karena karyawan merasa bahwa dirinya adalah bagian dari organisasi yang tidak terpisahkan. Hal ini dapat diupayakan bila karyawan merasakan adanya keamanan dan kepuasan dalam organisasi tempat ia bergabung untuk bekerja.

c. Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Sopiah (2018) mengemukakan suatu model *antecedent* (faktor-faktor yang mendahului) dari komitmen organisasional yaitu:

1) Karakteristik Pribadi

Beberapa karakteristik pribadi dianggap memiliki hubungan dengan komitmen organisasional yaitu usia dan masa kerja, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan jenis kelamin.

2) Karakteristik Pekerjaan.

Karakteristik pekerjaan merupakan posisi pekerjaan, yaitu karakteristik yang berkaitan dengan peran, *self-employment*, otonomi, jam kerja, tantangan dalam pekerjaan, serta tingkat kesulitan dalam pekerjaan.

3) Pengalaman Kerja.

Pengalaman kerja dipandang sebagai suatu kekuatan sosialisasi utama yang mempunyai pengaruh penting dalam pembentukan ikatan psikologis dengan organisasi.

4) Karakteristik Struktural.

Karakteristik struktural adalah karakteristik yang dikembangkan untuk meningkatkan komitmen individu kepada organisasi, meliputi kemajuan karir dan peluang promosi di masa yang akan datang, besar atau kecilnya organisasi, bentuk organisasi, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.

Menurut Luthans (2018) dikatakan bahwa komitmen organisasi terdiri dari tiga faktor, yaitu:

- 1) Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi atau loyal terhadap organisasi.
- 2) Kemauan yang besar untuk berusaha bagi organisasi mencapai tujuan organisasi.
- 3) Kepercayaan yang kuat dan penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi secara utuh.

Tiap karyawan memiliki komitmen organisasi yang berbeda. Hal ini disebabkan oleh pengaruh kepribadian dan pengalaman kerja yang berbeda sehingga menyebabkan perbedaan dalam memegang komitmen organisasi. Dari karakteristik komitmen organisasi dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi melibatkan lebih dari sekedar loyalitas yang pasif terhadap organisasi. Hal ini melibatkan suatu hubungan yang aktif dengan organisasi, dimana para karyawan mempunyai kemampuan untuk memberikan diri mereka dan membuat suatu kontribusi personal untuk membantu organisasi mencapai kesuksesan.

d. Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2015) beberapa indikator yang menggambarkan komitmen organisasi adalah :

- 1) Komitmen Afektif
Bangga menjadi bagian perusahaan dan terikat secara emosional.
- 2) Komitmen Berkelanjutan
Keterikatan terhadap pekerjaan dan persepsi atas kerugian yang ada
- 3) Komitmen Normatif
Loyalitas pada perusahaan dan menjunjung nilai-nilai perusahaan.

3. Keadilan Organisasional

a. Definisi Keadilan Organisasi

Keadilan organisasi didefinisikan sebagai sebuah konsep yang menyatakan persepsi karyawan mengenai sejauh mana mereka diperlakukan secara wajar, dalam organisasi. (Greenberg, 2015). Menurut Ahyari (2014:134) mendefinisikan keadilan organisasional sebagai suatu tingkat di mana seorang individu merasa diperlakukan sama di organisasi tempat dia bekerja. Definisi lain mengatakan bahwa keadilan organisasional adalah persepsi adil dari seseorang terhadap keputusan yang diambil oleh atas-annya, Colquitt, LePine, & Wesson (2012). Tipe keadilan organisasional menurut Moorman dan Colquitt masing-masing mempunyai keunggulannya masing-masing.

Menurut Griffin dan Moorhead (2015:128) teori motivasi keadilan didasarkan pada premis yang relatif sederhana bahwa orang dalam organisasi ingin diperlakukan secara adil. Teori tersebut mendefinisikan equity atau keadilan sebagai kepercayaan bahwa kita diperlakukan secara adil dalam kaitannya dengan orang lain dan inequity sebagai kepercayaan bahwa kita diperlakukan tidak adil dibandingkan dengan orang lain.

Keadilan organisasi meliputi bagaimana seorang memandang hasil yang ia terima dari perusahaan atas usaha yang telah ia lakukan untuk perusahaan selama ini dan bagaimana seseorang membandingkan antara hasil yang ia terima dengan hasil yang diterima oleh karyawan lain. Semakin karyawan merasa apa yang ia terima sesuai dengan apa yang mereka lakukan untuk perusahaan maka keadilan organisasi tersebut dapat dikatakan baik dan

selanjutnya akan memberikan manfaat bagi efektivitas organisasi tersebut. Karyawan yang merasa diperlakukan adil oleh perusahaan, mereka akan memegang komitmen, kepercayaan, kepuasan, dan rasa memiliki satu sama lain dibandingkan dengan mereka yang memiliki persepsi bahwa mereka diperlakukan tidak adil (Pratiwi, 2015).

b. Manfaat Keadilan Organisasi

Menurut Cropanzano *et al* (2015) terdapat tiga alasan mengapa karyawan peduli terhadap masalah keadilan organisasi.

1) Manfaat jangka panjang

Karyawan lebih memilih keadilan yang konsisten daripada hanya terbatas dari keputusan seseorang, karena dengan adanya keadilan tersebut karyawan dapat memprediksi hasil di masa yang akan datang. Karyawan juga mau menerima imbalan yang tidak menguntungkan sepanjang proses pembayarannya adil dan mendapat perlakuan yang bermartabat.

2) Pertimbangan Social

Setiap orang mengharapkan diterima dan dihargai oleh pemimpin tidak dengan cara kasar dan tidak dieksploitasi.

3) Pertimbangan Etis

Orang percaya bahwa keadilan merupakan cara yang secara moral tepat dalam memperlakukan seseorang.

c. Tipe Keadilan Organisasional

Menurut Bangun (2012) membagi keadilan organisasional menjadi tiga, yaitu keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional.

1) Keadilan Distributif

Merupakan salah satu dimensi dari keadilan organisasi yang dianggap sangat penting karena dimensi ini berkaitan langsung dengan kontribusi atau partisipasi para karyawan secara langsung untuk perusahaan. Keadilan distributif berkaitan dengan adanya hubungan dengan kepuasan para karyawan dengan gaji, promosi, penilaian kinerja, dan komitmen organisasi. Jika seorang karyawan yang telah memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan, tidak diberikan imbalan atau penghargaan yang adil sesuai dengan input yang diberikan maka besar kemungkinan pekerja tersebut akan keluar dari perusahaan tersebut.

2) Keadilan Prosedural

Menurut Budiarto dan Wardani (2011) keadilan prosedural adalah persepsi keadilan terhadap prosedur yang digunakan untuk membuat keputusan sehingga setiap anggota organisasi merasa terlibat di dalamnya. Lain halnya dengan keadilan interaksional dimensi ini berhubungan dengan individual ketika diperlakukan dengan adil oleh organisasi dimana individu itu berada, misalnya adanya hubungan individual dengan atasannya maupun dengan sesama individual.

3) Keadilan interaksional

Ini lebih mengacu pada bagaimana interaksi dengan seluruh pihak yang ada di dalam perusahaan baik interaksi dengan atasan maupun dengan

sesama rekan kerja, dimana karyawan diperlakukan secara adil dan wajar dalam perusahaan tersebut.

d. Indikator Keadilan Organisasi

Menurut Greenberg (2015) keadilan organisasi dapat diketahui dengan mengukur tiga hal, yaitu :

1) Keadilan yang berkaitan dengan kewajaran alokasi sumber daya

Organisasi dapat dikatakan adil oleh karyawan, jika memberikan gaji sesuai dengan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan. Apabila perbandingan antara gaji yang diterima dengan hasil kerja yang dilakukan karyawan dirasa tidak sebanding, maka karyawan akan merasa bahwa tidak terjadi keadilan.

2) Keadilan dalam proses pengambilan keputusan.

Organisasi dapat dikatakan adil oleh karyawan apa-bila dalam pengambilan keputusan, karyawan di-berikan kesempatan untuk menyuarakan pendapat dan pandangannya. Selain itu, setelah pengambilan keputusan dilakukan, apabila pelaksanaan keputusan tersebut dinilai sama pada tiap karyawan, maka karyawan akan merasa bahwa terjadi keadilan.

3) Keadilan dalam persepsi kewajaran atas pemeliharaan hubungan antar pribadi.

Organisasi dapat dikatakan adil oleh karyawan apabila hubungan antar atasan dengan bawahan baik, seperti mendapatkan perlakuan yang baik dan sewajarnya. Selain itu, kejujuran dan kebenaran informasi yang didapatkan dari atasan juga mempengaruhi persepsi keadilan organisasional dari karyawan. Keadilan organisasi adalah penilaian karyawan terhadap seberapa adil atau layak perlakuan organisasi terhadap dirinya, Sutrisno, (2013:121).

B. Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1
Peneliti Terdahulu

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Ranty Sapitri (2016)	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru	Komitmen Organisasi (X1) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Sederhana	Komitmen Organisasi yang terdiri dari komitmen afektif, komitmen kelanjutan, dan komitmen normatif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru.
2	Rahmad Nur Kholis (2018)	Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Aksara Solopos	Keadilan Organisasi (X1) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Sederhana	Hasil penelitian ini adalah keadilan distributif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, keadilan prosedural berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, keadilan interaksional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Harris Kristanto (2015)	Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, Stres kerja Dan Kinerja Karyawan	Keadilan Organisasi (X1) Komitmen Organisasi (X2) Stres Kerja (Y1) Kinerja Karyawan (Y2)	Data dianalisis secara kuantitatif dengan analisis deskriptif dan analisis jalur.	Keadilan organisasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Keadilan organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel <i>intervening</i> . Komitmen organisasi memiliki korelasi terhadap stress kerja. Keadilan organisasi memiliki korelasi terhadap stress kerja. Keadilan organisasional juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
4	Nanda Ayu, dkk (2016)	Pengaruh Komunikasi Internal dan Imbalan terhadap Employee Engagement pada PT. Paramuda Utama Teknik Mandiri Bandung	1. Komunikasi (X ₁) 2. Imbalan (X ₂)	Regresi Linear Berganda	Komunikasi internal secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement; Imbalan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap

					employee engagement, Komunikasi internal dan imbalan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement.
5	Sayeeduz zafar Qazi (2017)	<i>Impact of Organizational Culture on Job Satisfaction among the University Faculty Members –An Empirical Study</i>	<i>Organizational Culture</i>	Regresi Linear Sederhana	<i>Organizational have significant effect on job satisfaction</i>

Sumber : Penulis 2021

C. Kerangka Konseptual

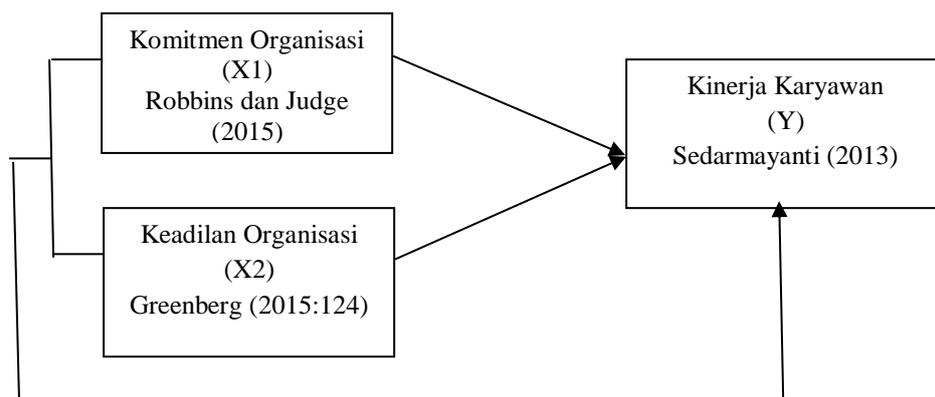
Kerangka konseptual merupakan sintesa dari serangkaian teori yang tertuang dalam tinjauan pustaka, yang pada dasarnya merupakan gambaran sistematis dari kinerja teori dalam memberikan solusi dan alternative solusi dari serangkaian masalah yang ditetapkan.

1. Pengaruh Komitmen Organisasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Ranty Sapitri (2016) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tiap karyawan memiliki komitmen organisasi yang berbeda. Hal ini disebabkan oleh pengaruh kepribadian dan pengalaman kerja yang berbeda sehingga menyebabkan perbedaan dalam memegang komitmen organisasi. Dari karakteristik komitmen organisasi dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi melibatkan lebih dari sekedar loyalitas yang pasif terhadap organisasi. Hal ini melibatkan suatu hubungan yang aktif dengan organisasi, dimana para karyawan mempunyai kemampuan untuk memberikan diri mereka dan membuat suatu kontribusi personal untuk membantu organisasi mencapai kesuksesan.

2. Pengaruh Keadilan Organisasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahmad Nur Kolis (2018) menyatakan bahwa keadilan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Keadilan organisasi meliputi bagaimana seorang memandang hasil yang ia terima dari perusahaan atas usaha yang telah ia lakukan untuk perusahaan selama ini dan bagaimana seseorang membandingkan antara hasil yang ia terima dengan hasil yang diterima oleh karyawan lain. Semakin karyawan merasa apa yang ia terima sesuai dengan apa yang mereka lakukan untuk perusahaan maka keadilan organisasi tersebut dapat dikatakan baik dan selanjutnya akan memberikan manfaat bagi efektivitas organisasi tersebut. Karyawan yang merasa diperlakukan adil oleh perusahaan, mereka akan memegang komitmen, kepercayaan, kepuasan, dan rasa memiliki satu sama lain dibandingkan dengan mereka yang memiliki persepsi bahwa mereka diperlakukan tidak adil (Pratiwi, 2015). Berdasarkan pada uraian hubungan antar variabel yang di atas maka peneliti membuat suatu kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Manullang dan Pakpahan (2014). Dari pengertian hipotesis tersebut, penulis merumuskan hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

1. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo 1 Belawan Terminal B Divisi Operasional.
2. Keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo 1 Belawan Terminal B Divisi Operasional.
3. Komitmen organisasi dan keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo 1 Belawan Terminal B Divisi Operasional

DAFTAR PUSTAKA

- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Handoko Hani. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Cetakan Kedelapanbelas. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta; BPEE.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2, Cetakan Kedelapanbelas, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. SP. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Laksana.
- Ivancevich, dkk (2014). *Organisasi, Edisi Bahasa Indonesia*. Jakrta Binarupa Aksara.
- John H, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.
- Jurdi, (2018), *Staregi Pengelolaan SDM berkualitas dan berdaya saing Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama, Penerbit Perpustakaan Nasional, Malang.
- Karyantoro, Jangkung, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi Pelayanan Publik*, Edisi Pertama, Ganesa, Bandung.
- Kinicki Angelo, (2013). *Prilaku Organisasi*. Salemba Empat, Jakarta.
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kesebelas. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Manullang, Marihot dan Pakpahan, Manuntun. (2014). *Metodologi Penelitian (Proses Penelitian Praktis)*. Cetakan Pertama. Citapustaka Media. Bandung.
- Mulyadi (2017). *Pengantar Ilmu Manajemen Perusahaan*. Penerbit Cipta Pustaka.
- Nawawi, H. Hadari. (2011). *Manajemen SumberDaya Manusia*. Untuk Bisnis Yang Kompetitif. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Nitisemito. (2010). *Manajemen Personalia*, Edisi Kedelapan. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Ndraha Taliziduhu, (2010). *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama, Penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo, (2014), *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta.

- Rianto, H., & Olivia, H. (2020). Penguatan Tata Kelola Dan Manajemen Keuangan Pada Pelaku Usaha Di Kawasan Wisata Tiga Ras Danau Toba. *JMM (Jurnal Masyarakat Mandiri)*, 4(2), 291-299.
- Payaman, Simanjuntak, (2012). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Penggabean, Mutiara Sibarani, (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kesebelas. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Pramono, C. (2018). Analisis faktor-faktor harga obligasi perusahaan keuangan di bursa efek Indonesia. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 62-78.
- Rusiadi, Rahmat Hidayat, Nur Subiantoro. (2014). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos dan Lisrel*. Cetakan Ketiga. USU Press. Medan
- Ritonga, H. M., Hasibuan, H. A., & Siahaan, A. P. U. (2017). Credit Assessment in Determining The Feasibility of Debtors Using Profile Matching. *International Journal of Business and Management Invention*, 6(1), 73079.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Samrin, Y. R., Nasution, M. D. T. P., & Irawan, M. I. I. BUSINESS MODEL FOR SMALL INDUSTRY: A CASE OF CLAMSHELL CRAFTS IN TANJUNG BALAI, NORTH SUMATRA.
- Samsyudin (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi 2*. Jakarta; Rajawali Pers.
- Saydam. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Siagian (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Penerbit Erlangga, Jakarta. Siswanto (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi 2*. Jakarta; Rajawali Pers.
- Sutrisno Edy. (2013). *Budaya Organisasi*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Prenadamedia Group. Jakarta.
- Sutrisno Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Kedelapan. Prenadamedia Group. Jakarta.
- Sugiyono, 2012. *Statistik Untuk Penelitian*, Bandung : Alfabeta.
- Suparno Eko Widodo. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.

- Sutikno (2012). *Pengenalan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Yudhistira, Jakarta.
- Tohardi, Akhmad. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Veithzal Rivai. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*. Rajawali Perss. Jakarta.
- Winardi (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Banacipta, Bandung.
- Wijaya, Adam, (2000), *Perilaku Organisasi*, cetakan keenam, Penerbit Sulita, Bandung.