



Digital Receipt

This receipt acknowledges that **Turnitin** received your paper. Below you will find the receipt information regarding your submission.

The first page of your submissions is displayed below.

Submission author: Lukas Purwoto
Assignment title: Periksa similarity
Submission title: Pengaruh Keadilan Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap...
File name: epuasan_Kerja_Terhadap_Komitmen_Organisasi_Perusaha...
File size: 828.21K
Page count: 7
Word count: 3,389
Character count: 22,762
Submission date: 07-Mar-2023 01:33PM (UTC+0700)
Submission ID: 2031012745

PENGARUH KEADILAN KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PERUSAHAAN SWASTA

Marviani Selni Agatha Siba¹, Januari Ayu^{1a}, Lukas Purwoto²

^{1,2}Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta
^ajanuariayu@usd.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh keadilan kompensasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Sampel dalam penelitian ini adalah para karyawan PT Ithikara yang berjumlah 50 orang. Instrumen pengumpulan data yang digunakan adalah dengan cara penyebaran kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif dan regresi berganda yang dilakukan dengan bantuan program komputer IBM SPSS versi 23.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari keadilan kompensasi terhadap komitmen organisasi. Sedangkan untuk kepuasan kerja ditemukan adanya pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi.

Kata kunci: keadilan kompensasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi.

Abstract

This study aims to examine the effect of compensation fairness and job satisfaction on organizational commitment. The sample in this study were 50 employees of PT Ithikara. The data collection instrument used was by distributing questionnaires. The data analysis technique used is quantitative analysis and multiple regression which was carried out with the help of the IBM SPSS version 23.0 computer program. The results of this study indicate that there is no significant effect of fairness compensation on organizational commitment. Meanwhile, job satisfaction is found to have a significant influence on organizational commitment.

Keywords: fairness in compensation, work satisfaction, organizational commitments.

Pendahuluan

Sektor pertambangan merupakan salah satu penopang pembangunan ekonomi suatu negara, karena perannya sebagai penyedia sumber daya energi yang sangat diperlukan bagi pertumbuhan ekonomi suatu negara. Potensi yang kaya akan sumber daya alam akan dapat menumbuhkan terbukanya perusahaan-perusahaan untuk melakukan eksplorasi pertambangan sumber daya tersebut. Perusahaan dalam industri pertambangan umum dapat berbentuk usaha terpadu dalam arti bahwa perusahaan tersebut memiliki usaha eksplorasi, pengembangan dari konstruksi, produksi dan pengolahan sebagai salah satu kesatuan usaha atau berbentuk usaha-usaha terpisah yang masing-masing berdiri sendiri (Yudi Herlianyah dalam Sonia, 2013).

PT Ithikara bergerak dalam bidang industri pertambangan dan mempunyai lokasi yang terletak di Surokro, Sulawesi Selatan. Seiring dengan berjalannya waktu, PT Ithikara menyadari bahwa keberlangsungan dan pertumbuhan perusahaan bukan semata hanya di tentukan dari keberhasilan pengolahan keuangan, tetapi keberlangsungan hidup sumber daya manusia yang paling penting karena karyawan merupakan aset yang dimiliki perusahaan dalam menjalankan tujuan perusahaan. Maka kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan diharapkan dapat menumbuhkan semangat dan motivasi dalam diri karyawan dalam melakukan pekerjaannya sehingga semua pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dilakukan dengan sepenuh hati.

Penelitian Babakus et.al (1996) dalam tesis Retruningsih (2007) berhasil membuktikan bahwa keadilan kompensasi pada akhirnya akan mengarah pada munculnya kepuasan. Hal ini dimungkinkan,

Pengaruh Keadilan Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Perusahaan Swasta

by Purwoto Lukas

Submission date: 07-Mar-2023 01:33PM (UTC+0700)

Submission ID: 2031012745

File name: epuasan_Kerja_Terhadap_Komitmen_Organisasi_Perusahaan_Swasta.pdf (828.21K)

Word count: 3389

Character count: 22762

PENGARUH KEADILAN KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PERUSAHAAN SWASTA

Marvianni Selmi Agatha Siba¹, Januari Ayu^{2*}, Lukas Purwoto³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta
*januariayu@usd.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh keadilan kompensasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Sampel dalam penelitian ini adalah para karyawan PT Ithikhara yang berjumlah 50 orang. Instrumen pengumpulan data yang digunakan adalah dengan cara penyebaran kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif dan regresi berganda yang dilakukan dengan bantuan program komputer IBM SPSS versi 23.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari keadilan kompensasi terhadap komitmen organisasi. Sedangkan untuk kepuasan kerja ditemukan adanya pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi.

Kata kunci: keadilan kompensasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi.

Abstract

This study aims to examine the effect of compensation fairness and job satisfaction on organizational commitment. The sample in this study were 50 employees of PT Ithikhara. The data collection instrument used was by distributed questionnaires. The data analysis technique used is quantitative analysis and multiple regression which was carried out with the help of the IBM SPSS version 23.0 computer program. The results of this study indicate that there is no significant effect of fairness compensation on organizational commitment. Meanwhile, job satisfaction is found to have a significant influence on organizational commitment.

Keywords: fairness in compensation, work satisfaction, organizational commitments.

Pendahuluan

Sektor pertambangan merupakan salah satu penopang pembangunan ekonomi suatu negara, karena perannya sebagai penyedia sumber daya energi yang sangat diperlukan bagi pertumbuhan ekonomi suatu negara. Potensi yang kaya akan sumber daya alam akan dapat menumbuhkan terbukanya perusahaan-perusahaan untuk melakukan eksplorasi pertambangan sumber daya tersebut. Perusahaan dalam industri pertambangan umum dapat berbentuk usaha terpadu dalam arti bahwa perusahaan tersebut memiliki usaha eksplorasi, pengembangan dari konstruksi, produksi dan pengolahan sebagai salah satu kesatuan usaha atau berbentuk usaha-usaha terpisah yang masing-masing berdiri sendiri (Yudhi Herliansyah dalam dalam Sonia, 2013).

PT Ithikhara bergerak dalam bidang industri pertambangan dan mempunyai lokasi yang terletak di Suroako, Sulawesi Selatan. Seiring dengan berjalannya waktu, PT Ithikhara menyadari bahwa keberlangsungan dan pertumbuhan perusahaan bukan serta merta hanya di tentukan dari keberhasilan pengelolaan keuangan, tetapi keberlangsungan hidup sumber daya manusia yang paling penting karena karyawan merupakan aset yang dimiliki perusahaan dalam menjalankan tujuan perusahaan. Maka kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan diharapkan dapat menumbuhkan semangat dan motivasi dalam diri karyawan dalam melakukan pekerjaannya sehingga semua pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dilakukan dengan sepenuh hati.

Penelitian Babakus et.al (1996) dalam tesis Retraningsih (2007) berhasil membuktikan bahwa keadilan kompensasi pada akhirnya akan mengarah pada munculnya kepuasan. Hal ini dimungkinkan,

karena keadilan kompensasi akan mengakibatkan timbulnya motivasi dalam diri karyawan. Selanjutnya motivasi ini akan berakibat pada timbulnya kepuasan kerja karyawan. Keadilan kompensasi menjadi salah satu aspek yang patut diperhatikan oleh perusahaan atau organisasi. Jumlah keadilan kompensasi yang diterima pekerja (upah) merupakan faktor multivariable yang signifikan dan kompleks dalam kepuasan kerja. Upah yang diterima harus dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari dan tingkat upah yang diterima pekerja mencerminkan sejauh mana pihak manajemen perusahaan menghargai kontribusi pekerjaan seseorang dalam organisasi tempat mereka bekerja. Para pekerja akan merasa puas apabila sistem pengupahan dilakukan ⁵ cara adil dan sesuai dengan harapannya. Menurut Handoko (2013), Kompensasi merupakan segala **sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa kerja mereka**.

Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat apabila kondisi yang di rasakan oleh karyawan saat bekerja dalam perusahaan dapat terpenuhi dan membuat karyawan bekerja dengan semaksimal mungkin. Karena pada dasarnya kepuasan kerja itu timbul dari diri para individu atau karyawan yang bekerja di sebuah ¹² perusahaan. Menurut Rivai dan Sagala (2009) dalam bukunya Tisnawati Sule dan Priansa (2018) kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak puas dalam bekerja. Hal tersebut terlihat dari apa yang karyawan berikan kepada perusahaan melalui ungkapan perasaan dan interaksi karyawan dengan lingkungan kerjanya. Selain itu, sikap atasan kepada karyawan juga akan memengaruhi kepuasan kerja karyawan. apabila sikap atasan baik, maka akan terciptanya rasa saling menghargai antara atasan dan bawahan. Karena karyawan juga ingin mendapatkan rasa aman di dalam perusahaan dengan begitu, perasaan seseorang dalam bekerja pasti akan memberikan dampak positif bagi perusahaan.

Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, semangat, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan terus memperbaiki kinerja mereka. Demikian juga sebaliknya kinerja karyawan yang tinggi akan ¹⁴⁸ nengaruhi kepuasan kerja karyawan sehingga menumbuhkan komitmen karyawan yang begitu besar juga kepada perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja. Komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan hal yang sangat penting yang harus diterapkan karyawan sehingga beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan atau posisi yang di tawarkan oleh organisasi. Menurut Sinambela (2019:541) suatu organisasi sangat membutuhkan komitmen tinggi dari pegawainya untuk menjalankan kegiatan yang ditugaskan kepada mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Komitmen organisasi harus lebih ditekankan kepada semua karyawan yang bekerja dalam perusahaan agar tercipta rasa memiliki dan tanggung jawab yang kuat serta keterlibatan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Komitmen organisasi Menurut Robbins dan Judge (2009) dalam Sancoko (2015) adalah suatu keadaan seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Sedangkan menurut Steers dalam Andi (2010), dalam Sinambela (2019) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai **rasa identifikasi keterlibatan dan loyalitas yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya**. Rasa identifikasi berarti kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi, keterlibatan berarti kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi dan loyalitas diartikan sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan.

Literature Review

Menurut Handoko (2013), kompensasi merupakan segala ⁵ **sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa kerja mereka**. Pada penelitian yang dilakukan oleh Retraningsih Sudarwandi (2007) membuktikan bahwa adanya hubungan signifikan antara keadilan kompensasi dengan komitmen organisasional. Sejalan dengan hal tersebut penelitian Babakus et.al (1996) dalam tesis Retraningsih (2007) berhasil membuktikan bahwa keadilan kompensasi pada akhirnya akan mengarah pada munculnya kepuasan. Hal ini dimungkinkan, karena keadilan kompensasi akan mengakibatkan timbulnya motivasi dalam diri karyawan. Selanjutnya motivasi ini akan berakibat pada timbulnya kepuasan kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Alamsyah Arief dan Noermijati (2015) menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasional terbukti dalam ¹⁰ penelitian ini. Berdasarkan uji regresi linier, menunjukkan bahwa kepuasan perawat dan bidan atas kompensasi material, sosial dan aktivitas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kesetiaan karyawan pada organisasi rumah sakit. Hal ini bisa dipahami karena sebagian besar responden menyatakan kepuasannya

atas kompensasi yang telah diberikan rumah sakit. Serta Penelitian yang dilakukan oleh Putri Anindithia Dwi dan Arif Partono Prasetio (2018) membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen karyawan di departemen pemasaran divisi ethical reguler PT. Pharos Indonesia. Hal tersebut mengindikasikan, pentingnya sistem pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk meningkatkan komitmen karyawan. Melalui penelitian ini ditemukan bahwa apabila sistem pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan keinginan dan kebutuhan karyawan maka akan menunjukkan tingkat komitmen yang tinggi. Dengan demikian hipotesis 1 yang diajukan pada penelitian ini adalah:

H1: Keadilan kompensasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Menurut George dan Jones (2007) dalam bukunya Tisnawati Sule dan Priansa (2018:170) kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan, keyakinan, dan pikiran tentang bagaimana respons seseorang terhadap pekerjaannya. Penelitian yang dilakukan oleh Puspitawati dan I Gede Riana 2014 membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka semakin tinggi komitmen organisasional, demikian sebaliknya apabila karyawan merasa tidak puas maka akan menurunkan komitmen mereka terhadap perusahaan. Kepuasan kerja yang diukur dengan beban kerja, gaji, kenaikan jabatan, pengawasan dan rekan kerja menunjukkan telah dikelola dengan baik sehingga memberikan kontribusi terhadap komitmen organisasional.

Penelitian yang dilakukan oleh Tenen, Furlly C.M dkk (2015) menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi pada pegawai di Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sulawesi Utara. Hal ini berarti semakin pegawai merasakan kepuasan dalam bekerja, maka akan semakin tinggi pula komitmen organisasi ditunjukkan oleh pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Retraningsih Sudarwati (2007) menunjukkan hasil Pengujian hipotesis yang membuktikan bahwa ada pengaruh yang searah antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasional, yang dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0,020 (signifikan pada level 5%). Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Pramitha Gede Dana dkk (2012) membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan Koperasi Krama Bali. Ini berarti bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin termotivasi pula karyawan Koperasi Krama Bali dalam peningkatan komitmen organisasionalnya, dan sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin karyawan tidak termotivasi meningkatkan komitmen organisasionalnya. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis 2 yang diajukan adalah:

H2: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Mei 2020. Lokasi penelitian dilakukan pada PT Ithikhara, Soroako Sulawesi Selatan. Sampel pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut.. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Sampling jenuh yang dimaksud adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2010).

Variabel dalam penelitian ini adalah keadilan kompensasi (X_1), kepuasan kerja (X_2) dan komitmen organisasi (Y). Keadilan kompensasi, menurut Hasibuan dalam Tenen dkk (2015), adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada instansi pemerintahan kompensasi berbentuk uang artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada pegawai bersangkutan. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi titik temu antara balas jasa karyawan dari organisasi/perusahaan dengan nilai tingkat balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Martoyo, 2007). Bila kepuasan karyawan terjadi, maka secara umumnya tercermin pada perasaan karyawan terhadap perusahaannya, yang sering diwujudkan dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan terhadap sesuatu yang dihadapi atau ditugaskan kepadanya di lingkungan kerjanya. Sedangkan komitmen organisasi, menurut Robbins dan Judge dalam Sancoko (2015), adalah suatu keadaan seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Teknik pengumpulan data menggunakan metode kuesioner. Menurut Sugiyono (2010), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Skala variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Dengan menggunakan skala likert maka variabel yang akan diukur menjadi dimensi, dimensi dijabarkan menjadi sub variabel, kemudian sub variabel dijabarkan lagi menjadi indikator-indikator yang dapat diukur. Indikator yang terukur ini dapat dijadikan titik tolak untuk membuat item instrument yang berupa pernyataan-pernyataan atau dukungan sikap.

Hasil Analisis dan Pembahasan

Data penelitian diperoleh dari kuesioner yang telah didistribusikan kepada responden. Jumlah responden pada penelitian ini berjumlah 50 karyawan. Karakteristik responden pada penelitian ini terdiri dari jenis kelamin, usia dan masa kerja. Mayoritas karyawan yang bekerja adalah laki-laki, yaitu sebanyak 45 karyawan (90%), sedangkan untuk perempuan sebanyak 5 karyawan (10%). Berdasarkan usia yang paling banyak bekerja di perusahaan berusia 31-40 tahun sebanyak 29 karyawan (58%) dan yang terakhir berdasarkan masa kerja yang paling lama bekerja berkisar 4-7 tahun sebanyak 33 karyawan (66%).

Uji validitas pada penelitian ini dilakukan untuk mencari nilai korelasi *Product Moment* pada setiap variabelnya. Uji validitas diawali dengan menentukan nilai *r* tabel. Nilai *r* tabel ditentukan dengan menggunakan $t_{\alpha/2, df} = n-2$ maka, nilai $t_{\alpha/2, df} = 50-2 = 48$ dan taraf signifikansi 5% atau $\alpha = 0,05$ sehingga dapat diperoleh nilai *r* tabel adalah 0,279. Pada penelitian ini seluruh pernyataan dari ketiga variabel yang diteliti dikatakan valid karena *r* hitung lebih besar daripada *r* tabel. Uji Realibilitas dilakukan dengan menggunakan nilai *Cronbach alpha*. Apabila nilai *Cronbach alpha* > 0,6 maka variabel dapat dikatakan reliabel.

Variabel keadilan kompensasi memiliki rata-rata jawaban 3.77. Berdasarkan rentang skor analisis deskriptif termasuk ke dalam interval 3,40-4,19 yang berarti keadilan kompensasi dikategorikan setuju. Yang kedua, analisis deskriptif variabel kepuasan kerja memiliki total rata-rata jawaban yang diperoleh sebesar 4.20, maka berdasarkan rentang skor analisis termasuk ke dalam interval 4.20-5.00 yang berarti kepuasan kerja dikategorikan sangat setuju. dan variabel terakhir komitmen organisasi memiliki rata-rata jawaban yang diperoleh sebesar 4.13, maka berdasarkan rentang skor analisis termasuk ke dalam interval 3.40-4.19 yang berarti komitmen organisasi dikategorikan setuju.

Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *statistic non parameterik kolmogorof-smirnov (K-S)*. Nilai uji statistik kolmogorof-smirnov adalah sebesar 0.77 dan nilai signifikansi sebesar 0.200 yang lebih besar dari 0.05. Berdasarkan hasil uji statistik tersebut, maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal sehingga layak dilakukan uji selanjutnya. Uji multikolonieritas pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor (VIF)*. Hasil penelitian diperoleh dalam penelitian ini (keadilan kompensasi dan kepuasan kerja) memiliki nilai VIF yang lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0.10 yang artinya bahwa tidak terjadi gejala multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi. Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dilakukan dengan uji Glejser. Dapat disimpulkan bahwa nilai probabilitas signifikansi variabel keadilan kompensasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) berada di atas 0.05 yang artinya kedua variabel independen tidak signifikan secara statistik memengaruhi variabel dependen (komitmen organisasi). Berdasarkan hasil uji tersebut dapat disimpulkan penelitian ini tidak mengandung adanya gejala heteroskedastisitas.

Penelitian ini menerapkan analisis regresi berganda. Analisis uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung adalah sebesar 6.890 yaitu lebih besar daripada nilai F tabel 3.19. Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa variabel X (keadilan kompensasi dan kepuasan kerja) berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel Y (komitmen organisasi). Hasil juga menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.194, yang menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi dapat dijelaskan sebesar 19.4% oleh variabel independen (keadilan kompensasi dan kepuasan kerja).

Selanjutnya hasil analisis regresi berganda diperlihatkan pada Tabel 1. Hasil menunjukkan bahwa koefisien variabel keadilan kompensasi yang sebesar 0.232 adalah tidak signifikan. Nilai t hitung diperoleh sebesar 1.211 lebih kecil dari nilai t tabel sebesar 2.012. Dalam hal ini, keadilan kompensasi tidak berpengaruh pada komitmen organisasi sehingga H_1 tidak mendapatkan dukungan empiris.

34. langkan untuk kepuasan kerja, koefisien regresi adalah 0.371 dan signifikan. Nilai t hitung diperoleh sebesar 2.607 lebih besar dari nilai t tabel 2.012. Dalam hal ini, kepuasan kerja berpengaruh positif pada komitmen organisasi sehingga H2 mendapatkan dukungan empiris pada penelitian ini.

37
Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Berganda

	Unstandardized Coefficients B	t-hitung	Sig.
Constant	18.930	3.035	0.004
Keadilan kompensasi	0.239	1.211	0.232
Kepuasan kerja	0.371	2.607	0.012

Sumber: Data penelitian yang diolah

Hasil penelitian ini menyepakati penelitian yang dilakukan oleh 49 ihatin Suparno (2015) yang menunjukkan bahwa keadilan kompensasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi guru SMA Negeri 1 Weru Kabupaten Sukoharjo. Hal tersebut dapat terjadi karena setiap orang memasuki suatu organisasi sebagai tempat mengadu nasib pada mulanya bersifat ego sentries, artinya setiap orang mempunyai persepsi tertentu tentang dirinya sendiri. Berdasarkan hasil penelitian ini, karyawan mungkin merasa bahwa gaji yang mereka terima belum sesuai dengan harapannya. Walaupun kompensasi masuk dalam kategori setuju dari perhitungan rata-rata statistik deskriptif variabel, karyawan merasa bahwa gaji yang diperoleh belum memenuhi asas kelayakan dan kewajaran. Sinambela Lijan dan Sartono Sinambela (2019) menyatakan bahwa asas kompensasi yaitu bagaimana kompensasi yang diterima pegawai harus dapat memenuhi kebutuhan dirinya beserta keluarganya, pada tingkatan yang layak dan wajar. Oleh karenanya, besaran kompensasi akan mencerminkan status, pengakuan, dan tir 46 atan pemenuhan kebutuhan yang akan dinikmati pegawai beserta keluarganya.

Sela 6 itu, hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Paramitha Gede Dana (2012) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan Koperasi Krama Bali. Dari hasil analisis data 33 jelaskan karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi karena dipengaruhi oleh faktor pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan/ supervisi dan rekan sekerja. Persepsi responden terhadap variabel kepuasan kerja karyawan adalah baik. Hal ini mengindikasikan apa yang menjadi harapan sesuai dengan apa yang dirasakan karyawan dalam perusahaan. Karyawan yang senang dengan pekerjaannya dan mendapatkan kesempatan untuk belajar hal-hal yang baru akan dapat meningkatkan kesetiaan pada perusahaan. Karyawan yang puas dengan 36 ji yang diterima serta tunjangan yang sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan mengindikasikan refleksi dari bagaimana manajemen memandang kontribusi mereka terhadap perusahaan. Hal ini secara tidak langsung akan menimbulkan 2 n suatu perasaan untuk tetap komitmen dan bertahan dalam perusahaan. Hal ini didukung juga oleh penelitian yang dilakukan oleh Puspitawati (2014) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional maupun kualitas layanan sementara komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kualitas layanan. Implikasi penelitian menunjukkan bahwa kesesuaian antara beban kerja dan gaji sangat penting diperhatikan demi menjaga komitmen organisasional, di sisi lain, kepuasan kerja akan meningkatkan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan dan kesediaan karyawan untuk memberikan kualitas layanan terbaik. Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan juga terlihat dari sikap atasan yang mampu menghargai dan mampu menilai kinerja karyawannya dengan baik sehingga relasi antara atasan dan karyawan terjalin dengan baik dan peluang karyawan mendapatkan promosi lebih besar sesuai dengan kinerja mereka. Hal ini dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja antar karyawan dan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dalam mengembangkan kinerja mereka. Selain itu juga, fasilitas yang diberikan perusahaan membuat karyawan sangat merasa aman dalam bekerja.

7 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, maka kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah sebagai berikut. Pertama, keadilan kompensasi tidak 42 erpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan perusahaan PT Ithikhara. Dan kedua, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada karyawan perusahaan PT Ithikhara. Saran bagi perusahaan adalah

mempertahankan dan bahkan mengusahakan agar karyawan merasa puas terhadap apa yang mereka rasakan dalam pekerjaan mereka.

Daftar Pustaka

- Adelina, Ekawarna, dan Rosmiati. 2018. *Pengaruh keadilan kompensasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen guru honor kelompok mata pelajaran ips pada Sma Negeri Se-Kota Jambi*. Universitas Jambi.
- Akbar Firmananda Utama, dkk. 2016. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan Studi pada Karyawan Tetap PG Kebon Agung Malang*. Universitas Brawijaya.
- Alamsyah Arief dan Noermijati. 2015. *Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Perawat dan Bidan Kontrak di RS Bhayangkara Hasta Brata Batu Malang*. Universitas Brawijaya.
- Arta I Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gede Nanda Wiguna & Ida Bagus Ketut Surya. 2017. *Pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasional dan turnover intention pada agent pru megas*. Bali. Universitas Udayana.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate: Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginanti Made Galuh, Mahlia Muis, & Maat Pono. 2018. *Analisis pengaruh kompetensi, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada tim tanggap darurat Fire and Emergency services di wilayah kinerja tambang PT Vale Ind Tbk*. Hassanuddin Journal of applied business and entrepreneurship.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasan, Iqbal. 2004. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. PT Bumi Aksara.
- Hidayat Adi Syarif. 2018. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Turnover Intention*. Universitas Swadaya Gunung Jati.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Mardianto. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.
- Pardede, Ratlan & Renhard Manurung. 2014. *Analisis Jalur Teori dan Aplikasi dalam Riset*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Pramitha Gede Dana, dkk. 2012. *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan Koperasi Krama Bali*. Bali. Universitas Udayana.
- Puspitawati, Ni Made Dwi, & I Gede Riana. 2014. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kualitas layanan*. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*. Vol.8.no 1.
- Putri Anindithia Dwi, & Arif Partono Prasetio. 2018. *Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Karyawan di Departemen Pemasaran Divisi Ethical Reguler PT Pharos Indonesia*. Universitas Telkom.
- Retraningsih, Sudarwanti. 2007. *Analisis Pengaruh Keadilan Kompensasi, Peran Kompensasi dan Kepuasan kerja terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Sancoko, Catur Agus, & Mutiara S Panggabean. 2015. *Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening*. *Jurnal MIX*. Vol V, no 1.
- Sanusi, Anwar. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Sinambela, Lijan Paltok & Sarton Sinambela. 2019. *Manajemen kinerja: pengelolaan, pengukuran dan implikasi kinerja*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Siska Citra Sonia. 2013. *Pengaruh Arus Kas Operasi Terhadap Saham pada Subsektor pertambangan logam dan mineral di Bursa Efek Indonesia*. Universitas Pendidikan Indonesia.
- Sugiyono. 2017. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suryana nana, Siti Haerani, & Muhammad Idrus Taba. 2010 *Pengaruh Kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan perusahaan studi kasus pada divisi tambang PT INCO*. *Jurnal Manajemen*.

- Teneh, Farly C.M, Bernhard Tewal & Hendra N. Tawas. 2015. Analisis Peran Kepemimpinan, Keadilan Kompensasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*. Vol.3 no 4.
- Tisnawati Sule & Priansa. 2018. *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi (Membangun Organisasi Unggul di Era Perubahan)*. Bandung: PT Refika Aditama.

Pengaruh Keadilan Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Perusahaan Swasta

ORIGINALITY REPORT

21 %
SIMILARITY INDEX

18 %
INTERNET SOURCES

10 %
PUBLICATIONS

3 %
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	ejournal.unaja.ac.id Internet Source	1 %
2	Dzikriyah Dzikriyah, Ardiani Ika Sulistyawati. "PENGARUH PERTUMBUHAN PENJUALAN, STRUKTUR AKTIVA, UKURAN PERUSAHAAN DAN PROFITABILITAS TERHADAP STRUKTUR MODAL", Solusi, 2020 Publication	1 %
3	nakwahyudi.wordpress.com Internet Source	1 %
4	pusatartikelpantura.blogspot.com Internet Source	1 %
5	ochtaidiot.blogspot.com Internet Source	1 %
6	triatmajaya.ejurnal.info Internet Source	1 %
7	www.mikroskil.ac.id Internet Source	1 %

8	repo-mhs.ulm.ac.id Internet Source	1 %
9	repository.pnb.ac.id Internet Source	1 %
10	repository.unipra.ac.id Internet Source	1 %
11	Rekolina Siahaan, Holmes Rajagukguk, Boy M Sianturi, Sisri Y. Sihombing, Andika J. Gultom. "Penggunaan teknologi media pembelajaran google classroom terhadap motivasi minat belajar siswa dimasa pandemi covid-19", Jurnal EDUCATIO: Jurnal Pendidikan Indonesia, 2022 Publication	<1 %
12	Submitted to Universitas Sanata Dharma Student Paper	<1 %
13	jaa.unram.ac.id Internet Source	<1 %
14	jurnal.unimor.ac.id Internet Source	<1 %
15	R . Ayu Ida Aryani, Isra Dewi Kuntary Ibrahim, Muhammd Israfil. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Sistem Informasi dan Standar Akuntansi Pemerintah terhadap Kinerja Organisasi pada Pemerintah Kota Bima", Al-	<1 %

Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, 2021

Publication

16

Submitted to Universitas Mercu Buana

Student Paper

<1 %

17

ejurnal.poltekpos.ac.id

Internet Source

<1 %

18

ejurnal.teknokrat.ac.id

Internet Source

<1 %

19

Submitted to Universitas Islam Lamongan

Student Paper

<1 %

20

etheses.iainkediri.ac.id

Internet Source

<1 %

21

jmiki.aptirmik.or.id

Internet Source

<1 %

22

moraref.kemenag.go.id

Internet Source

<1 %

23

Vicky Karina, Silvy Sondari Gadzali, Isniar Budiarti. "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HADE DINAMIS SEJAHTERA", The World of Business Administration Journal, 2020

Publication

<1 %

24

eproceedings.umpwr.ac.id

Internet Source

<1 %

25	jurnal.peneliti.net Internet Source	<1 %
26	jurnal.uii.ac.id Internet Source	<1 %
27	repository.umnaw.ac.id Internet Source	<1 %
28	www.globalscientificjournal.com Internet Source	<1 %
29	I Made Sumardika, I Made Adi Suwandana. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Badung", Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium, 2019 Publication	<1 %
30	Submitted to Universitas Bengkulu Student Paper	<1 %
31	journal.ipb.ac.id Internet Source	<1 %
32	jurnalmadani.org Internet Source	<1 %
33	shintaayuokf.blogspot.com Internet Source	<1 %
34	www.powershow.com Internet Source	<1 %

35	LCA Robin Jonathan, Theresia Militina. "PENGARUH STRUKTUR MODAL TERHADAP PROFITABILITAS DAN NILAI PERUSAHAAN PADA PERUSAHAAN BATUBARA YANG GO- PUBLIC DI INDONESIA", Research Journal of Accounting and Business Management, 2019 Publication	<1 %
36	adityolaksono26.blogspot.com Internet Source	<1 %
37	jurnal.stiekesatuan.ac.id Internet Source	<1 %
38	jurnal.univpgri-palembang.ac.id Internet Source	<1 %
39	repositorio.ufrn.br Internet Source	<1 %
40	ejournal.patria-artha.ac.id Internet Source	<1 %
41	ejournal.radenintan.ac.id Internet Source	<1 %
42	etd.umy.ac.id Internet Source	<1 %
43	journal.student.uny.ac.id Internet Source	<1 %
44	jurnal.ceredindonesia.or.id Internet Source	<1 %

45	jurnal.stier.ac.id Internet Source	<1 %
46	wartawarga.gunadarma.ac.id Internet Source	<1 %
47	www.cheric.org Internet Source	<1 %
48	www.digilib.ui.ac.id Internet Source	<1 %
49	Ellena Pricilla Sijabat, Shofia Amin, Dwi Kurniawan. "Keterkaitan antara kelelahan emosional dan komitmen organisasi dimediasi oleh efikasi diri: perspektif Guru SMA Xaverius 1 Jambi", Jurnal Dinamika Manajemen, 2019 Publication	<1 %
50	Farhah Sakhiyah, Rifqi Rijal, Mansur Mansur. "EFEKTIVITAS PENERAPAN MODEL CONNECTING, ORGANIZING, REFLECTING, EXTENDING (CORE) TERHADAP KEMAMPUAN PENALARAN ADAPTIF MATEMATIKA", Ibtida'i : Jurnal Kependidikan Dasar, 2019 Publication	<1 %
51	Winda Astri Hidayat, R Deni Muhammad Danial, Dicky Jhoansyah. "Pengaruh Investment Opportunity Set dan Profitabilitas	<1 %

terhadap Kebijakan Dividend", Journal of Management and Bussines (JOMB), 2019

Publication

Exclude quotes On

Exclude matches < 5 words

Exclude bibliography On