

HUBUNGAN KEADILAN ORGANISASI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PT INDONESIA POWER GRATI

RELATIONSHIP ORGANIZATIONAL JUSTICE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT PT INDONESIA POWER GRATI

Ellen Adinda Maretta⁽¹⁾, Yudi Tri Harsono⁽²⁾

Universitas Negeri Malang⁽¹⁾, Universitas Negeri Malang⁽²⁾

Email: ellen.adinda.1708116@students.um.ac.id⁽¹⁾, yudi.tri.fppi@um.ac.id⁽²⁾

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara keadilan organisasi dengan komitmen organisasi di PT Indonesia Power Grati POMU. Hipotesis penelitian ini adalah adanya hubungan antara keadilan organisasi dengan komitmen organisasi di PT Indonesia Power Grati POMU. Subjek penelitian ini yaitu 70 pegawai di PT Indonesia Power Grati POMU. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional. Metode pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang terdiri dari dua skala, yaitu skala keadilan organisasi dan komitmen organisasi. Skala keadilan organisasi yang terdiri dari 24 butir aitem yang telah diadaptasi oleh Purba berdasarkan teori Colquitt dan skala komitmen organisasi yang terdiri dari 40 aitem yang telah disusun oleh Ingarianti berdasarkan teori Mowday, Steers, Porter. Seleksi aitem skala keadilan organisasi berkisar antara -0,664 – 0,792 dan memiliki reliabilitas sebesar 0,933, sedangkan seleksi aitem skala komitmen organisasi berkisar antara -0,633 - 0,847, dengan reliabilitas sebesar 0,965. Analisis data penelitian untuk menguji hipotesis menggunakan *Pearson's product moment correlation*, menghasilkan koefisien korelasi antara keadilan organisasi dengan komitmen organisasi di PT Indonesia Power Grati POMU adalah 0,762 dengan signifikansi atau nilai p sebesar 0,000 ($p < 0,05$) yang masuk dalam kategori tinggi. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan keadilan organisasi dengan komitmen organisasi di PT Indonesia Power Grati POMU.

Kata Kunci: Organisasi, Keadilan Organisasi, Komitmen Organisasi.

Abstract This study aims to determine the relationship between organizational justice and organizational commitment at PT Indonesia Power Grati POMU. The hypothesis of this research is that there is a relationship between organizational justice and organizational commitment at PT Indonesia Power Grati POMU. The subjects of this study were 70 employees at PT Indonesia Power Grati POMU. This study uses a correlational quantitative approach. The data collection method in this study used a questionnaire consisting of two scales, namely the scale of organizational justice and organizational commitment. A justice scale consisting of 24 items which have been adapted by Purba based on Colquitt's theory and an organizational scale consisting of 40 items compiled by Ingarianti based on the theory of Mowday, Steers, Porter. The selection of items on the organizational justice scale ranged from -0.664 - 0.792 and had a reliability of 0.933, while the selection of items on the organizational scale ranged from -0.633 - 0.847, with a reliability of 0.965. Analysis of research data to test the hypothesis using *Pearson's product moment correlation*, resulted in a correlation coefficient between organizational justice and organizational commitment of PT Indonesia Power Grati POMU is 0.762 with a significance or p value of 0.00 ($p < 0.05$) which is in the high category. The results of this study indicate that there is a relationship between organizational justice and organizational commitment at PT Indonesia Power Grati POMU.

Keywords: Organization, Organizational Justice, Organizational Commitment .

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia bisnis membuat suatu perusahaan melakukan segala bentuk perubahan agar mampu bersaing dengan perusahaan lain Novriyadi & Riana (2015). Perkembangan yang semakin maju memaksa beberapa perusahaan untuk memanfaatkan peluang yang ada. Perusahaan harus melakukan inovasi dan melakukan segala cara untuk dapat bertahan. Perusahaan harus siap bersaing untuk mendapatkan laba. Persaingan bisnis dilakukan oleh berbagai perusahaan termasuk Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Pemerintah saat ini sudah mulai bekerjasama dengan beberapa perusahaan swasta yang mengelola listrik untuk menyalurkan listrik ke seluruh Indonesia. Perusahaan swasta diikutsertakan untuk mencukupi kebutuhan listrik dikarenakan peningkatan konsumsi listrik di atas 8% setiap tahun dan juga dikarenakan keterbatasan dana pemerintah (Kristanto dkk., 2014). Sehingga untuk menuruti permintaan pasar yang semakin tinggi, perusahaan BUMN harus memutar otak untuk merebut kembali pasar listrik yang terus tumbuh yang salah satunya dikelola oleh PT. Perusahaan Listrik Negara.

PT Perusahaan Listrik Negara (Persero) berdasarkan Pasal 3 Anggaran Dasar PT PLN merupakan perusahaan yang menjalani usaha penyediaan listrik seperti pembangkit, penyaluran dan distribusi, serta perencanaan dan pengembangan sarana penyediaan tenaga listrik (PLN t.t.). PT PLN merupakan satu-satunya perusahaan yang memiliki hak dan tanggung jawab dalam mengelola dan mendistribusikan listrik yang dibentuk oleh pemerintah Lumi dkk (2017). PLN untuk terus mengembangkan diri dengan cara memberikan inovasi-inovasi terbaru, misalnya dengan mengembangkan pembangkit listrik energi baru terbarukan.

PT Indonesia Power Grati POMU menyadari betapa pentingnya peran sumber daya manusia untuk merebut permintaan pasar tersebut. Setiap bidang pekerjaan dalam perusahaan memerlukan tenaga manusia. Sehingga, pegawai memiliki peran penting untuk mencapai tujuan-tujuan yang akan dilaksanakan perusahaan dengan menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawabnya. Perusahaan dapat dikatakan berhasil ketika perusahaan tersebut memiliki sumber daya manusia yang berkompeten (Suwandewi

& Sintaasih, 2016). Pegawai yang memiliki komitmen dan juga kompetensi yang tinggi membantu perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Beukhof dkk dan Thornhill dkk dalam Azeem, 2010). Perusahaan harus bisa mengelola sumber daya manusia dengan baik, karena pegawai yang berkompeten akan membantu organisasi mencapai kesuksesan, sehingga perusahaan harus mencari strategi untuk mempertahankan pegawai yang berkompeten, karena hal tersebut tidaklah mudah.

Fatt dkk (dalam Novriyadi & Riana 2015) menyatakan bahwa saat ini perusahaan menghadapi tantangan yaitu komitmen organisasi untuk dapat mempertahankan pegawai dalam sebuah organisasi. Hal ini juga diungkapkan oleh salah satu manajer di PT Indonesia Power Grati POMU, bahwa pegawai yang berkomitmen mampu membantu perusahaan mencapai kesuksesan. Perilaku komitmen pada pegawai ditandai dengan perjanjian awal rekrutmen dikatakan bahwa pegawai bersedia ditempatkan di unit manapun, namun kenyataannya pegawai justru menolak ketika mendapat penawaran tersebut. Perilaku pemindahan pegawai ini seharusnya menciptakan semangat baru bagi pegawai karena ditempatkan pada lingkungan baru, sehingga membantu dalam mewujudkan tujuan organisasi (Aditianto dkk, 2020). Perilaku komitmen pada pegawai ditandai dengan perjanjian awal rekrutmen dikatakan bahwa pegawai bersedia ditempatkan di unit manapun, namun kenyataannya pegawai justru menolak ketika mendapat penawaran tersebut (Marlia, 2020). Pegawai menolak untuk dipindah tugaskan ke unit lain dikarenakan faktor keluarga sehingga memilih untuk tetap berada dalam zona nyaman (Marlia, 2020). Pegawai telah nyaman dengan lingkungan keluarga saat ini, misalnya pasangan yang memiliki pekerjaan dan tidak ingin pindah dari tempat tinggal saat ini (Marlia, 2020). Fenomena ini dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kristanto dkk (2014) bahwa terdapat hasil penilaian melalui indikator keinginan untuk tetap bekerja pada Indonesia Power UBP Bali menunjukkan bahwa pegawai akan tetap bekerja di perusahaan tersebut hingga pensiun, sehingga intensitas turnover rendah.

Sidartha & Margaretha (2011) menyebutkan bahwa komitmen diperlukan untuk menjamin perusahaan tetap bertahan. Untuk menciptakan

pegawai yang memiliki komitmen tinggi harus memiliki perasaan ikut memiliki perusahaan sehingga melaksanakan tugas-tugas yang diberikan dengan tidak terpaksa dan perasaan yang bertanggung jawab terhadap perusahaan. Putra & Indrawati (2018) menyatakan bahwa pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi yaitu mereka yang memiliki dedikasi tinggi untuk perusahaan dengan melaksanakan segala tanggung jawab yang telah dipercayakan kepadanya dan juga patuh terhadap pekerjaannya.

Beragam faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi diantaranya seperti *locus of control*, usia dan masa kerja, efikasi diri, budaya, kepuasan kerja, keterikatan kerja yang ditemukan oleh (Suryani, 2018). Penelitian yang dilakukan oleh Karim & Rehman (2012) menyatakan bahwa terdapat dampak yang signifikan antara keadilan organisasi terhadap komitmen pada organisasi Civil Aviation Authority of Pakistan sebanyak 148 karyawan. Pegawai yang memiliki keadilan dalam hal kebijakan dan prosedur pelaksanaannya akan membuat komitmen organisasi lebih besar (Karim & Rehman, 2012)

Keadilan organisasi merupakan hal yang penting dalam perusahaan. Keadilan organisasi merupakan perlakuan yang adil dan tidak ada perbedaan antara pegawai satu dengan yang lainnya (Cabral & Suprapti, 2017). Pegawai yang merasa dirinya diperlakukan sama akan membuat pegawai merasa nyaman berada dalam perusahaan tersebut, sehingga membuat pegawai mendedikasikan seluruh kemampuannya untuk mencapai tujuan organisasi.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara keadilan dan komitmen organisasional. Beberapa penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara keadilan dan komitmen organisasional diantaranya dilakukan oleh Suwandewi & Sintaasih (2016) yang melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* di Made's Warung Restaurant, selain itu Putra & Indrawati (2018) juga melakukan penelitian di Hotel Rama Phala Ubud menemukan bahwa ketika perusahaan memperlakukan karyawannya secara adil, maka akan menciptakan karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi terlihat dari bagaimana karyawan tetap menjadi bagian dari sebuah organisasi. Allens & Meyer dalam Azeem (2010) komitmen organisasi merupakan keadaan psikologis dimana karyawan merasa terdapat hubungan dengan organisasi tersebut sehingga memutuskan untuk tetap menjadi anggota dalam organisasi tersebut. Pegawai yang memiliki komitmen organisasional dalam dirinya, tidak hanya memiliki hubungan dengan perusahaan secara formal, namun juga terdapat perasaan suka dan melakukan secara optimal untuk kepentingan perusahaan Mujiati & Ramadhan (2018). Pegawai yang memiliki komitmen memiliki perasaan bahwa terdapat keterikatan dalam perusahaan tersebut, sehingga pegawai akan melakukan cara untuk tetap berada dalam perusahaan tersebut.

Chen dkk (2015) menyatakan bahwa komitmen yang tinggi pada pegawai akan memberikan keuntungan bagi pegawai, organisasi dan masyarakat. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan Rejeki & Wulansari (2015). Sejalan dengan pendapat Allen & Meyer dalam Mujiati & Ramadan (2018) pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan selalu patuh kepada perusahaan, selalu berkontribusi dalam melaksanakan pekerjaan, menjaga aset perusahaan dan bekerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan. Sehingga komitmen organisasi merupakan hal yang penting dalam perusahaan untuk menjaga kelangsungan perusahaan tersebut Sidartha & Margaretha (2011).

Colquitt dkk (2019) mengatakan bahwa komitmen organisasi merupakan perasaan pegawai yang selalu ingin tetap berada dalam organisasi tertentu. Colquitt dkk (2019) menegaskan bahwa pegawai yang memiliki komitmen tinggi, memiliki perasaan untuk menarik diri untuk keluar dalam organisasi yang rendah. Sehingga pegawai tidak memiliki pemikiran maupun tindakan untuk menghindari pekerjaan yang akan membuat pegawai tersebut keluar dari perusahaan tersebut. Dengan kata lain, pegawai yang memiliki komitmen tinggi, akan memiliki perilaku penarikan diri yang rendah. Penarikan diri dimulai dari bentuk psikis yang kecil misalnya melamun atau melakukan *cyberloafing* lalu mengarah ke perilaku fisik yang lebih besar seperti terlambat datang

hingga tidak menghadiri rapat yang akan menghambat tercapainya tujuan organisasi. Sehingga dalam hal ini Colquitt dkk (2019) menegaskan bahwa organisasi akan mendapatkan manfaat dan keuntungan ketika perusahaan mampu mempertahankan pegawai dalam jangka waktu yang lama.

Pegawai yang memiliki keinginan yang besar untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan memiliki alasan seperti mungkin mereka ingin tetap berada disana, merasa perlu berada di sana atau merasa harus tetap berada di perusahaan tersebut. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu bentuk perasaan dimana pegawai memiliki keterikatan dengan suatu organisasi tertentu sehingga akan melakukan segala sesuatu untuk tetap tinggal dalam organisasi tersebut.

Keadilan Organisasi

Colquitt dkk (dalam Novriyadi dan Riana, 2015) menyatakan bahwa keadilan organisasi merupakan persepsi pegawai bahwa dirinya tidak diperlakukan berbeda dengan pegawai lain oleh perusahaan. Colquitt dkk (2019) juga mengemukakan keadilan organisasi yaitu bagaimana seorang pegawai melihat keadilan atasannya dalam proses pengambilan keputusan. Atasan yang merancang dan melakukan pengambilan keputusan secara adil, akan membuat pegawainya percaya dengan hasil keputusan tersebut. Pegawai yang percaya dengan hasil keputusan tersebut, merasa diperlakukan adil oleh atasannya. Berdasarkan teori Colquitt (2019) dibagi menjadi empat yaitu keadilan distributif, prosedural, interpersonal dan informasional. Keadilan distributif terlihat ketika pembagian yang adil dan sama kepada seluruh pegawai, termasuk pembagian tugas yang merata, ketika pegawai melakukan kesalahan diberikan hukuman yang setimpal sesuai peraturan yang berlaku, begitu pula pembagian *reward* yang setara dengan hasil kerja pegawai. Lalu, keadilan prosedural dilihat ketika adanya kesempatan pegawai untuk diikutsertakan dalam pengambilan keputusan, dengan cara penyampaian pendapat yang bisa dijadikan pertimbangan. Keadilan interpersonal terlihat ketika atasan mampu memperlakukan pegawainya dengan wajar, memberikan rasa hormat dan sopan ketika menyampaikan sesuatu sehingga terjalin hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan. Yang terakhir

yaitu keadilan informasional terlihat ketika atasan menyampaikan informasi yang benar, jujur dan terbuka (Colquitt, 2019).

Keadilan organisasi tidak terlepas dari hubungan atasan dengan bawahannya secara profesional, dilihat ketika pegawai diperlakukan dengan wajar oleh atasannya. Pegawai melihat keadilan organisasi dari keterbukaan informasi yang benar dan jujur dari atasannya (Kristanto, 2015). Fee Yean & Yusof (2016) mengatakan bahwa keadilan organisasi sangat penting karena dapat mempengaruhi pegawai dalam menciptakan kepercayaan dan mengurangi konflik antara atasan dan bawahan, juga dapat meningkatkan kerja tim. Selain itu, pegawai yang merasa adil, akan melakukan pekerjaannya dengan baik.

Menurut Byrne & Cropanzano dalam Buluc & Gunes (2014) keadilan organisasi dilihat dari pegawai ikut serta dalam proses pengambilan keputusan di tempat kerja. Keadilan organisasi berhubungan dengan masalah keuangan dan juga non-keuangan seperti dibayar secara intensif, diberikan peluang yang sama dengan pegawai lain dalam hal promosi sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan Fee Yean & Yusof (2016). Karyawan yang diperlakukan adil akan berdampak pada performa organisasi dan sukses ketika terdapat keadilan antara pegawai dengan atasannya, hubungan yang baik antar rekan kerja sehingga meningkatkan kerja tim dan mengurangi konflik antara atasan dan bawahan Fee Yean & Yusof (2016). Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa keadilan organisasi merupakan perasaan pegawai pembagian masalah gaji maupun bonus, mendapatkan peluang yang sama dengan rekan kerja yang lain, dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan, serta diperlakukan secara wajar oleh atasannya berdasarkan peraturan yang telah ditetapkan. Berdasarkan permasalahan diatas, maka hipotesis penelitian ini adalah Ada hubungan antara keadilan organisasi dengan komitmen organisasi di PT Indonesia Power Grati POMU.

METODE

Penelitian ini dirancang dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013) metode penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang analisisnya diolah menggunakan statistik karena data-datanya

berupa angka-angka. Jenis penelitian ini menggunakan kuantitatif korelasional. Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui arah hubungan dan kekuatan pada variabel (Azwar, 2017). Pada penelitian ini terdapat 1 variabel (X) yaitu Keadilan Organisasi, serta 1 variabel (Y) yaitu Komitmen Organisasi. Penelitian ini dilakukan pada 70 pegawai di PT Indonesia Power Grati POMU. Metode yang digunakan adalah skala likert. Penelitian ini menggunakan dua instrumen, yaitu skala komitmen organisasi dan skala keadilan Organisasi.

Skala Keadilan Organisasi

Skala keadilan organisasi meliputi keempat aspek keadilan organisasi oleh Colquitt (2001) yang telah diadaptasi oleh Purba (2017) yaitu distributif, prosedural, interpersonal dan informasional dengan total aitem sebanyak 24 dan berbentuk skala likert. Dalam skala ini digunakan lima pilihan jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Skornya bergerak dari angka 5 sampai dengan angka 1 untuk aitem yang mendukung (favorable) dan angka 1 sampai dengan angka 5 untuk aitem yang tidak mendukung (unfavorable). Penelitian ini menggunakan pengujian korelasi skor tiap aitem di dalam instrumen yaitu korelasi aitem total dengan bantuan *Statistical Product and Service Solutions (SPSS)*. Batasan koefisien korelasi aitem total yang digunakan dalam alat ukur keadilan organisasi adalah 0,3 dan menghasilkan sebanyak 21 aitem yang valid. Sedangkan nilai *Alpha Cornbach* sebesar 0,933 sehingga dinyatakan memiliki reliabilitas yang sangat tinggi.

Skala Komitmen Organisasi

Skala komitmen organisasi meliputi tiga aspek komitmen organisasi oleh Mowday, Steers, Porter (1979) yang telah disusun oleh Ingarianti (2015) yaitu kepercayaan yang kuat dan penerimaan dari tujuan dan nilai-nilai organisasi, kesediaan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh atas nama organisasi dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi dengan total aitem sebanyak 40 dan berbentuk skala likert. Dalam skala ini digunakan lima pilihan jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Skornya bergerak dari angka 5 sampai dengan angka 1 untuk aitem yang mendukung (favorable) dan angka 1 sampai dengan angka 5 untuk aitem yang tidak mendukung (unfavorable). Penelitian ini menggunakan pengujian korelasi skor tiap aitem di dalam instrumen yaitu korelasi aitem total dengan bantuan *Statistical Product and Service Solutions (SPSS)*. Batasan koefisien korelasi aitem total yang digunakan dalam alat ukur keadilan organisasi adalah 0,3 dan menghasilkan sebanyak 37 aitem yang valid. Sedangkan nilai *Alpha Cornbach* sebesar 0,965 sehingga dinyatakan memiliki reliabilitas yang sangat tinggi.

HASIL

Hasil perhitungan skor hipotetik dan empirik disajikan dalam Tabel. 1 berikut ini:

Tabel 1. Deskripsi Empirik dan Hipotetik Data Penelitian

Variabel	Data Empirik				Data Hipotetik				
	N	Mean	SD	Min	Max	Mean	SD	Min	Max
Komitmen Organisasi	70	106,5	19,5	48	165	111	24,6	37	185
Keadilan Organisasi	70	59,5	9,8	30	89	63	14	21	105

Berdasarkan tabel 1. menunjukkan bahwa *mean* empirik komitmen organisasi 106,5 lebih rendah dibandingkan *mean* hipotetik sebesar 111, sehingga subjek penelitian memiliki komitmen yang rendah. Sedangkan pada variable keadilan organisasi menunjukkan *mean* empirik sebesar 59,5 lebih rendah dibandingkan *mean* hipotetik sebesar 63, sehingga subjek penelitian memiliki keadilan yang rendah.

Tabel 2. Kategorisasi Skala Komitmen Organisasi

Rentang Nilai	Kategori	Jumlah Subjek	Prosentase
$X \leq 86,4$	Rendah	8	11,4 %
$86,4 < X \leq 135,6$	Sedang	54	77,1 %
$135,6 < X$	Tinggi	8	11,4 %

Berdasarkan tabel 2. Sebagian besar subjek pada kategori sedang berjumlah 54 orang dengan persentase sebesar 77,1%.

Tabel 3. Kategori Skala Keadilan Organisasi

Rentang Nilai	Kategori	Jumlah Subjek	Prosentase
$X \leq 49$	Rendah	10	14,3 %
$49 < X \leq 77$	Sedang	57	81,4 %
$77 < X$	Tinggi	3	4,3 %

Berdasarkan tabel 3. diatas menunjukkan bahwa terdapat 57 dari 70 pegawai berada

dalam kategori sedang dengan persentase sebesar 81,4%.

Tabel 4. Uji Normalitas

Variabel	p-value	Keterangan	Kesimpulan
Keadilan Organisasi	0,201	$p > 0,05$	Normal
Komitmen Organisasi	0,248	$p > 0,05$	Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* yang terdapat pada tabel 4. menunjukkan bahwa distribusi data penelitian dari tiap variabel berdistribusi normal. Hal tersebut dibuktikan oleh hasil signifikansi dari tiap variabel yang memiliki nilai lebih dari alpha (0,05). Sehingga, dapat disimpulkan bahwa data keadilan organisasi dan komitmen organisasi berdistribusi normal.

Tabel 5. Uji Hipotesis

Variabel	Pearson Correlation	Taraf Signifikan	Keterangan	Kesimpulan
Keadilan Organisasi (X) dan Komitmen Organisasi (Y)	0,762	0,000	Signifikan	Hubungan Positif, Hipotesis diterima

Hasil tabel 5. menunjukkan bahwa analisis *pearson product moment correlation* didapatkan koefisien korelasi antara keadilan organisasi dengan komitmen organisasi sebesar 0,762 dengan signifikansi atau nilai p sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat dikatakan bahwa pada penelitian ini hipotesis diterima yaitu ada hubungan antara keadilan organisasi dengan komitmen organisasi di PT Indonesia Power Grati POMU. Koefisien korelasi antara keadilan organisasi dengan komitmen organisasi bertanda positif sehingga arah hubungan kedua variabel tersebut adalah searah yang artinya semakin tinggi keadilan organisasi pada pegawai PT Indonesia Power Grati POMU, maka semakin tinggi pula komitmen organisasi pada pegawai PT Indonesia Power Grati POMU. Berdasarkan interpretasi koefisien korelasi menurut (Sugiyono, 2017a) termasuk dalam kategori tinggi.

PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan untuk menguji hubungan antara keadilan organisasi dengan komitmen organisasi pada PT Indonesia Power Grati POMU. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, diketahui bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Hal ini dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang

signifikan antara keadilan organisasi dengan komitmen organisasi pada PT Indonesia Power Grati POMU. Uji korelasi yang dilakukan pada kedua variabel menghasilkan koefisien sebesar 0,762 dengan signifikansi atau nilai p sebesar 0,000 ($p < 0,05$) artinya tergolong dalam kategori yang tinggi dan arah hubungannya positif yaitu semakin tinggi keadilan organisasi pada PT Indonesia Power Grati POMU maka akan semakin tinggi pula komitmen organisasi, begitu pula sebaliknya semakin rendah keadilan organisasi maka semakin rendah pula komitmen organisasi pada pegawai. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rato & Rahmad (2020) yang dilakukan pada pegawai PT Borneo Melintang Buana menghasilkan hubungan yang positif antara keadilan organisasi dengan komitmen organisasi, penelitian ini menunjukkan bahwa aturan, terdapat standarisasi gaji dan juga perlakuan yang sama pada seluruh pegawai membuat pegawai merasa dihargai sehingga terbentuk rasa nyaman, ikut memiliki dan ingin tetap tinggal di perusahaan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Izzati & Rachmawati (2019) dengan subjek yaitu pegawai suatu rumah sakit tidak dilibatkan dalam pengambilan keputusan dalam hal tunjangan kesehatan dan juga *reward* yang didapatkan pegawai berbeda-beda dengan tanggungjawab dan beban kerja yang sama. Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini memiliki hasil bahwa ketika pegawai tidak dilibatkan dalam pengambilan keputusan, maka pegawai akan bersikap acuh dan merasa bahwa dirinya bukanlah bagian dari rumah sakit sehingga mengakibatkan tidak ada rasa keraguan untuk meninggalkan rumah sakit. Selain itu, pegawai akan mendahulukan kepentingan pribadi sehingga terlihat bahwa komitmen organisasi pegawai akan menurun. Pada penelitian ini menghasilkan hubungan yang signifikan dan positif antara keadilan organisasi dengan komitmen organisasi dengan koefisien korelasi 0,762 dengan signifikansi atau nilai p sebesar 0,000 ($p < 0,05$)

Keadilan kompensasi membuat pegawai termotivasi untuk tetap berada dalam perusahaan, sehingga dengan keadilan kompensasi yang sesuai mampu meningkatkan produktivitas yang mereka hasilkan untuk keberhasilan dan kemajuan perusahaan (Retnaningsih, 2007). Dalam pernyataan

tersebut, aspek keadilan distributif oleh Colquitt, (2019) berkorelasi pada aspek yang dikemukakan oleh Mowday dkk (dalam Supriadi, 2019) yaitu aspek loyalitas pegawai dengan aspek identifikasi. Keadilan distributif merupakan persepsi pegawai dengan melihat apakah gaji, penghargaan, evaluasi telah didistribusikan menggunakan norma yang sesuai. Aspek distributif ini berhubungan dengan aspek loyalitas pegawai. Pada aspek ini pegawai memiliki ikatan emosional dan keterikatan dengan perusahaan, memiliki keinginan untuk tetap menjadi bagian dalam perusahaan Mowday dkk (dalam Supriadi, 2019). Hal ini terjadi ketika pegawai yang menerima pendapatan dan penghargaan sesuai dengan usaha yang telah dilakukan kepada perusahaan dan ketika terdapat kesalahan pada pegawai telah mendapat sanksi sesuai peraturan yang berlaku akan membuat pegawai merasa nyaman sehingga timbul keterikatan emosi pada pegawai dan memutuskan untuk tetap tinggal pada perusahaan. Kedua, aspek identifikasi yaitu pegawai dengan perusahaan mampu bekerjasama dalam mewujudkan tujuan bersama, sehingga pegawai memiliki perasaan mau melakukan sesuatu demi perusahaan karena pegawai memiliki pemikiran tujuan yang akan dicapai telah disusun demi memenuhi kebutuhan pribadi mereka Mowday dkk (dalam Supriadi 2019).

Jawad dkk (2012) juga menyatakan bahwa ketika atasan berurusan dengan bawahan dengan cara yang adil dan amanah, akan meningkatkan komitmen pegawai dan ini akan menghasilkan kinerja organisasi secara keseluruhan dan peningkatan produktivitas. Hal ini merupakan bentuk dari aspek keadilan organisasi oleh Colquitt dkk (2019) yaitu keadilan interpersonal merupakan apa yang dirasakan oleh pegawai dari cara atasan memperlakukannya. Untuk mencapai komitmen organisasi, atasan harus memperlakukan bawahan secara adil dan sesuai norma yang berlaku. Pemimpin mampu menciptakan keadilan dengan cara memperlakukan setiap pegawai sesuai dengan peraturan yang berlaku dalam perusahaan sehingga menciptakan komitmen organisasi (Novriyadi & Riana, 2015). Sehingga dengan tidak adanya perbedaan perlakuan seorang atasan dengan bawahannya membuat pegawai merasa bahwa dirinya diperlakukan secara adil sesuai dengan peraturan yang berlaku. Hal ini

membuat pegawai merasa nyaman sehingga tidak ada alasan untuk meninggalkan perusahaan.

Hasil penelitian ini dapat memberi kontribusi pemikiran atau penelitian dalam konsep ilmu pengetahuan, pemberian intervensi yang sesuai dapat meningkatkan keadilan organisasi dan komitmen organisasi pada pegawai PT Indonesia Power Grati POMU.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis korelasi *pearson*, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara keadilan organisasi dan komitmen organisasi pada PT Indonesia Power Grati POMU. Korelasi ini dikategorikan tinggi dan signifikan dengan arahnya positif yang menunjukkan bahwa apabila keadilan organisasi tinggi, maka komitmen organisasinya tinggi, begitu pula sebaliknya pada PT Indonesia Power Grati POMU.

Penelitian ini dapat memberikan informasi kepada perusahaan bahwa keadilan organisasi yang tinggi, akan membuat komitmen yang tinggi pula pada pegawai. Untuk meningkatkan keadilan organisasi pada pegawai dapat dilakukan dengan cara mengikutsertakan pegawai dalam proses pengambilan keputusan sehingga pegawai merasa dirinya bagian dari perusahaan, memberikan keadilan bagi seluruh pegawai dengan cara yang sama. Dengan demikian dapat meningkatkan keadilan organisasi pada pegawai, sehingga komitmen organisasi pada pegawai juga akan meningkat.

Penelitian ini memiliki beberapa kekurangan dan keterbatasan, sehingga penulis sangat mengharapkan agar peneliti selanjutnya menggunakan instrumen yang dipakai dalam penelitian ini dengan mengujicobakan pada responden yang lebih banyak. Selain itu, penelitian dapat dilakukan dengan menggunakan berbagai metode untuk pengembangan baik terhadap variabel penelitian yang lainnya berdasarkan fenomena yang terjadi di kenyataan, serta melaksanakan penelitian dengan memakai berbagai metode untuk memperkaya hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Azeem, S. M. (2010). Job Satisfaction and Organizational Commitment among Employees in the Sultanate of Oman. *Psychology*, 01(04), 295–299. <https://doi.org/10.4236/psych.2010.14030>
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi* (ed.2). Pustaka Pelajar.
- Buluc, B. & Güneş, A. (2014). Relationship Between Organizational Justice and Organizational Commitment in Primary Schools. *Anthropologist*, 18, 145-152. <https://doi.org/10.1080/09720073.2014.11891530>
- Cabral, J. S & Suprapti, N. W. S. (2017). Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional yang Dimediasi Kepuasan Kerja Karyawan di Childfund Timor Leste. *Jurnal Ekonomi Bisnis Unud*, 6 (7), 2889-2916
- Chen, S. Y., Wu, W. C., Chang, C. S. (2015). Organizational justice, trust, and identification and their effects on organizational commitment in hospital nursing staff. *BMC Health Serv Res*. 363. <https://doi.org/10.1186/s12913-015-1016-8>
- Colquitt, J. A., Jeffery A. LePine, and Michael J. Wesson. (2019) *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill
- Colquitt, J. A, Wesson, M. J, Porter, C. O. L. H., Conlon, D. E., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the Millennium: A Meta-Analytic Review of 25 Years of Organizational Justice Research. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425-445.
- Fee Yean. T. & Yusof, A. (2016). Organizational Justice: A Conceptual Discussion. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 219, 798-803. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.05.082>.
- Ingarianti, T. M. (2015). Pengembanagn alat ukur komitmen organisasi. *Jurnal Riset Aktual Psikologi Universitas Negeri Padang*, 1(6), 80 – 91.
- Izzati, U. A & Rachmawati, D. A. (2019). Hubungan antara Keadilan Organisasi dengan Komitmen Organisasi pada Pegawai Rumah Sakit X. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 2(1).
- Jawad, M., Raja, S., Abraiz, A., and Tabassum, T M. (2012). Role of Organizational Justice In Organizational Commitment With Moderating Effect of Employee Work Attitudes. *Journal of Business and Management*, 5(4), 39-45.
- Karim, F., Rehman, O. (2012). Impact of Job Satisfaction, Perceived Organizational Justice and Employee Empowerment on Organizational Commitment in Semi-Government Organizations of Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly*, 3(4), 92-104.
- Kristanto, H. (2015). Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 17(1), 86-98.
- Kristanto, S., Rahyuda, I. K., & Riana, I. G. (2014). Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Komitmen, dan Intensi Keluar di PT Indonesia Power UBP Bali. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 3(6), 308-329. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/article/view/6447>
- Lumi, J., Nelwan, O., & Wenas, R. (2017). Faktor-Faktor Utama yang Menentukan Kinerja Karyawan Perusahaan BUMN: Studi Pada PT. PLN (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA*, 5(2) 1945-1955.
- Marlia. 2020. Wawancara
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224- 247.
- Mujiati, N.W., & Ramadhan, A. M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Keadilan Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional. *Jurnal Manajemen Unud*, 7(2), 730-758. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v7.i02.p07>
- Novriyadi, R. O., Riana, G. (2015). Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Pada PT Astra International Auto 2000 Denpasar. *Jurnal Manajemen Unud*, 4(6), 1753-1770
- PLN. (t.t). Nama dan Kedudukan Perusahaan. Diakses pada 20 November 2020.

https://web.pln.co.id/statics/uploads/2017/05/info-KIP-1_Nama-dan-Kedudukan-Perusahaan.pdf

Purba, P. I. P. (2017). Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Pada Karyawan PT X. Skripsi. Fakultas Psikologi : Universitas Sumatera Utara.

Putra, I. G. E. S. M., & Indrawati, A. D. (2018). Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional di Hotel Rama Phala Ubud. *Jurnal Manajemen Unud*, 7(4), 2010-2040. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v7.i04.p11>

Rato, K. W & Rahmat, A. (2020). Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmu Pendidikan Non Formal*, 6(2). <http://dx.doi.org/10.37905/aksara.6.2.97-102.2020>

Rejeki, A. W. & Wulansari, N. A. (2015). Pengaruh Keadilan Organisasional Pada Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, 4(4).

Retnaningsih, S. (2007). Analisis Pengaruh Keadilan Kompensasi, Peran Kepemimpinan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Tesis. Semarang : Universitas Diponegoro.

Sidartha, N & Margaretha, M. (2011). Dampak Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention: Studi Empiris Pada Karyawan Bagian Operator Di Salah Satu Perusahaan Garment Di Cimahi. *Jurnal Manajemen*, 10(2).

Sugiyono, (2013). *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta.

Sugiyono. (2017a). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Alfabeta

Supriadi, D. (2019). Efektivitas Pelatihan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi di PT. X Dengan Interpersonal Trust Sebagai Variabel Kontrol. Tesis. Yogyakarta : Universitas Mercu Buana.

Suryani, I. (2018). Factors Affecting Organizational Commitment. *Jurnal Manajemen Dan Inovasi*, 9(1), 26-34.

Suwandewi, N. N., & Sintaasih, D. K. (2016). Keadilan Organisasional dan Komitmen Organisasional: Efeknya pada Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Manajemen Unud*, 5(7) 4453-4485.