

**Pengaruh Kepuasan Kompensasi, *Distributive Justice* dan *Procedural Justice*
Terhadap Komitmen Organisasional
(Studi Pada Karyawan PT. PERTAMINA (Persero)
Terminal Transit BBM Teluk Kabung UPMS 1)**

SKRIPSI

*Diajukan sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi
Universitas Andalas*



Oleh :

SYARIFAH HANUM

04 152 048

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ANDALAS**

2010



No. Alumni Universitas :	Syarifah Hanum	No. Alumni Fakultas :
--------------------------	----------------	-----------------------

a) Tempat / Tanggal Lahir : Padang/ 19 Februari 1987 b) Nama Orang Tua : S. Abdullah dan Yulimar c) Fakultas : Ekonomi d) Jurusan : Manajemen e) No.BP : 04 152 048 f) Tanggal Lulus : 25 Mei 2010 g) Predikat Lulus : Memuaskan h) IPK : 2,91 i) Lama Studi : 5 tahun 8 bulan j) Alamat Orang Tua : Jl. Purus IV No.2 Samping Puskesmas Padang, Sumatera Barat

**Pengaruh Kepuasan Kompensasi, *Distributive Justice* dan *Procedural Justice* Terhadap
Komitmen Organisasional
(Studi Pada Karyawan PT. Pertamina (Persero)
Terminal Transit BBM Teluk Kabung UPMS 1)**

Skripsi Si Oleh : Syarifah Hanum
Pembimbing : Dr. Harif Amali Rivai, SE, M.Si

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji bagaimanakah pengaruh kepuasan kompensasi, *distributive justice* dan *procedural justice* terhadap komitmen pada karyawan PT. Pertamina (Persero) Terminal Transit BBM teluk Kabung UPMS 1. Data yang digunakan pada penelitian kali ini adalah data primer yang didapat dari kuesioner yang disebarikan kepada karyawan PT. Pertamina (Persero) Terminal Transit BBM teluk Kabung UPMS 1, sedangkan data sekunder diperoleh dari buku teks, internal, jurnal dan skripsi terdahulu. Sampel pada penelitian ini berjumlah 80 orang. Variabel dependen pada penelitian kali ini adalah komitmen organisasional dan variabel independen terdiri dari *distributive justice* dan *procedural justice*. Data pada penelitian kali ini dianalisis dengan menggunakan program SPSS for windows. Dari analisis yang diuji didapat hasil penemuan yang mendukung dan tidak mendukung hipotesis. Hasil tersebut antara lain kepuasan kompensasi memiliki pengaruh terhadap terbentuknya komitmen organisasional pada karyawan PT. Pertamina (Persero) Terminal Transit BBM teluk Kabung UPMS 1. Sedangkan *distributive justice* dan *procedural justice* tidak memiliki pengaruh terhadap terbentuknya komitmen organisasional pada karyawan PT. Pertamina (Persero) Terminal Transit BBM teluk Kabung UPMS 1.

Skripsi ini telah dipertahankan di depan sidang penguji dan dinyatakan lulus pada tanggal 25 Mei 2010. Abstrak ini telah disetujui oleh pembimbing dan penguji :

Tanda Tangan	1	2	3
Nama Terang	Dr. Harif Amali Rivai, SE, M.Si	Dra. Meilini Mafik, MM	Toti Srimulyati, SE. MT.

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen

Dr. Harif Amali Rivai, SE, M.Si
Nip. 132 164 008

Tanda Tangan

Alumnus telah mendaftar ke Fakultas / Universitas dan mendapat Nomor Alumnus :

	Petugas Fakultas / Universitas	
No. Alumni Fakultas :	Nama	Tanda Tangan
No. Alumni Universitas :	Nama	Tanda Tangan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumberdaya manusia sangatlah penting dan memiliki banyak tantangan. Sebab manusia memiliki karakteristik yang sangat berbeda dibandingkan dengan sumber daya lainnya. Manusia mempunyai perasaan, pikiran, sifat malas, tidak seperti mesin, atau sumber daya lain yang dapat diatur sesuka hati oleh pengaturnya.

Manajemen sumberdaya manusia merupakan program, aktivitas untuk mendapatkan sumberdaya manusia, mengembangkan, memelihara, dan mendayagunakannya untuk mendukung organisasi mencapai tujuan. Sebagaimana tujuan dari manajemen sumberdaya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi karyawan terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami karena semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan tergantung kepada manusia yang mengelolanya.

Kompensasi adalah segmen penting dalam manajemen sumber daya manusia yang menekankan pada perencanaan, pengaturan dan pengendalian berbagai jenis sistem pembayaran yang bermanfaat bagi karyawan yang melakukan pekerjaan. Menurut Rivai (2005:357), "kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti distribusi jasa mereka pada perusahaan". Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua

jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis.

Kompensasi secara luas diakui sebagai modal penting manusia yang merupakan fungsi manajemen, yang merujuk kepada desain perusahaan dan sistem upah. Kepuasan akan kompensasi yang diterima akan membentuk suatu komitmen organisasi yang baik.

Selain kompensasi, persepsi keadilan yaitu *distributive justice* dan *procedural justice* juga dianggap sebagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja individu. Menurut Adam (1965; pada Staw, 1991; dalam Rivai, 2007) menyatakan bahwa kepuasan muncul ketika adanya *equity* (rasa adil) dan ketidakpuasan muncul ketika adanya *inequity* (ketidakadilan). Menurut teori *equity* ini orang yang diperlakukan dengan *under-reward* atau *over-reward* dapat mengarah ketidakpuasan. Mereka yang menerima *under-reward* merasa kurang terpuaskan dibandingkan dengan rekannya yang lain, begitu juga jika seseorang dibayar *over-reward* akan menimbulkan rasa ketidakadilan bagi rekannya yang lain sehingga muncul ketidakpuasan.

Persepsi terhadap keadilan (*justice*) dapat berdampak terhadap kepuasan kepada supervisor, kepuasan kepada teman sekerja, peningkatan komitmen, atau bahkan keinginan untuk keluar dari organisasi (Oshagbemi, 1999; pada Rivai, 2007). Dengan demikian, persepsi terhadap keadilan dalam organisasi perlu dipertimbangkan agar dapat meningkatkan penilaian positif terhadap organisasi.

BAB VI

PENUTUP

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran.

6.1 Kesimpulan

Penelitian ini menggunakan empat variabel yaitu kepuasan kompensasi, *distributive justice*, *procedural justice* variabel independen serta komitmen organisasional sebagai variabel dependen. Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan PT. PERTAMINA (Persero) Terminal Transit BBM Teluk Kabung UPMS 1 dengan menyebarkan kuesioner kepada 80 karyawan. Data diolah dengan menggunakan *Microsoft Excel* dan *SPSS 12.00 for Windows*.

Kepuasan kompensasi karyawan PT. PERTAMINA (Persero) Terminal Transit BBM Teluk Kabung UPMS 1 mempengaruhi tingginya komitmen organisasional dirasakan oleh para karyawan PT. Pertamina (Persero) tersebut. Dari hal ini dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional terhadap kepuasan kompensasi yang diberikan memang mempunyai pengaruh positif yang signifikan. Karyawan merasa sangat puas atas kompensasi yang mereka terima dan ini membuat para karyawan memiliki komitmen organisasional yang tinggi, sehingga mereka loyal terhadap perusahaannya.

Kemudian, *distributive justice* dan *procedural justice* tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional, hal bukan berarti bahwa *distributive justice*

dan *procedural justice* yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya tidak baik, namun dalam hal ini keadilan organisasi tidak terlalu berpengaruh terhadap mereka sebagai karyawan dan mereka merasa bahwa perusahaan pasti telah memiliki kebijakan tertentu untuk masing-masing karyawan sesuai dengan kedudukan/jabatan masing-masing karyawannya.

6.2 Keterbatasan Penelitian dan Saran

Penelitian ini mempunyai beberapa keterbatasan penelitian antara lain sebagai berikut :

Penelitian ini hanya menggunakan sampel PT. PERTAMINA (Persero) Terminal Transit BBM Teluk Kabung UPMS 1. Hal ini mempersempit hasil penelitian, dimana hasil penelitian yang telah didapatkan hanya terbatas pada PT. PERTAMINA (Persero) Terminal Transit BBM Teluk Kabung UPMS 1. Diharapkan pada penelitian selanjutnya digunakan sampel yang lebih heterogen dengan meneliti beberapa cabang PT. Pertamina (Persero) yang berada diseluruh Indonesia, agar data yang diperoleh benar-benar mewakili keadaan karyawan secara keseluruhan.

Banyak faktor lain yang memungkinkan dapat mempengaruhi komitmen organisasional. Penelitian ini hanya melihat pengaruh kepuasan kompensasi, *distributive justice* dan *procedural justice* terhadap komitmen organisasional karyawan PT. PERTAMINA (Persero) Terminal Transit BBM Teluk Kabung UPMS 1. Diharapkan pada penelitian selanjutnya diciptakan model yang lebih kompleks dalam menjelaskan terbentuknya komitmen organisasional.

DAFTAR PUSTAKA

- Azliyanti, Elfira. 2008. *Pengaruh Komitmen Organisasional, Kualitas Interaksi Atasan dan Bawahan (LMX) dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. "Skripsi" S1. Program Study Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Andalas.
- Dessler, Gary. 1995. *Manajemen Personalialia, edisi ketiga*. Jakarta: Erlangga
- 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia ,Jilid 1*. Jakarta: PT. Indeks kelompok Gramedia
- 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia ,Jilid 2*. Jakarta: PT. Indeks kelompok Gramedia
- Devi dan Anita. 2007. *Perbedaan Komitmen Kerja Berdasarkan Orientasi Peran Gender Karyawan di Bidang Kerja Non Tradisional*. Jakarta
- Dewayani, Cristiana. 2007. *Komitmen Organisasi dan OCB pada karyawan*, Sutisning, Volume 2, Tahun 1, September 2007, 217-222
- Djarwanto dan Pangestu Subagyo. 2000. *Statistik Induktif, Edisi Keempat*, Yogyakarta : BPFE
- Djati dan Khusaini. 2003. *Kajian Kerjaan Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi, dan Prestasi Kerja* dalam situs: [http://72.14.235.132/search?q=cache:WBEj_fDk10oJ:puslit.petra.ac.id/~puslit/journals/pdf.php%3FPublishedID%3DMAN03050103+Kajian+Terhadap+Kepuasan+Kompensasi,+Kominmen+Organisasi+dan+Prestasi+Kerja+\(S.+Pantja+Djati,+et+al.\)&cd=1&hl=id&ct=clnk&gl=id](http://72.14.235.132/search?q=cache:WBEj_fDk10oJ:puslit.petra.ac.id/~puslit/journals/pdf.php%3FPublishedID%3DMAN03050103+Kajian+Terhadap+Kepuasan+Kompensasi,+Kominmen+Organisasi+dan+Prestasi+Kerja+(S.+Pantja+Djati,+et+al.)&cd=1&hl=id&ct=clnk&gl=id)