

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

Terdapat banyak teori yang menjelaskan tentang keadilan kompensasi. Dalam teori-teori tersebut para ahli memaparkan pendapatnya tentang bagaimana keadilan kompensasi terhadap komitmen karyawan.

1. Pengertian Keadilan

pandangan Adam (1963 dalam Carrel & Dittrich, 1978) jika terjadi persepsi ketidakadilan dari perbandingan rasio outcome/ input dengan referensi yang dianggap sebanding, maka individu tersebut akan termotivasi untuk memperbaiki ketidakadilan tersebut. Cara yang dilakukan individu tersebut dengan merubah upaya kerja untuk mencapai keadilan (*changing effort to restore equity*) atau merubah cara pandang/ kognisi untuk mencapai keadilan (*changing cognitions to restore equity*).

Dalam teori keadilan Adam (1963 dalam Carrel & Dittrich, 1978) menjelaskan bahwa individu akan termotivasi untuk memperbaiki ketidakadilan tersebut dengan merubah upaya kerja untuk mencapai keadilan atau merubah cara pandang/ kognisi untuk mencapai keadilan. Sedangkan motivasi dalam teori ekspektansi terjadi ketika individu meyakini bahwa harapan untuk mencapai prestasi atau hasil level pertama tidak sukar dan ada keterhubungan antara hasil pada level pertama dengan hasil level kedua yang memiliki valensi positif bagi individu.

2. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Tjahjono, 2015). Kompensasi berbentuk uang, artinya gaji dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang, artinya gaji dibayar dengan barang. Misalnya gaji dibayar 10% dari produksi yang dihasilkan. Di Jawa Barat penunai padi upahnya 10% dari hasil padi yang ditunai.

Pengertian kompensasi menurut Tjahjono (2015) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut T. Hani Handoko dalam buku (M Personal dan SDM) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi merupakan fungsi manajemen personalia yang paling sulit dan membingungkan tidak hanya karena pemberian kompensasi merupakan salah satu tugas yang paling kompleks, tetapi juga salah satu aspek yang paling berarti bagi karyawan maupun organisasi.

Pengertian Kompensasi menurut Marihot Tua Efendi Hariandja, Drs., M.Si dalam buku (MSDM) Kompensasi adalah Keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan diorganisasi dalam bentuk uang tau lainnya yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain. Pembayaran kompensasi di atas ada yang dikaitkan langsung dengan kinerja seperti upah atau gaji, bonus, dan komisi sehingga sering disebut dengan kompensasi langsung, dan ada yang tidak dikaitkan langsung dengan kerja sebagai upaya meningkatkan ketenangan dan kepuasan kerja pegawai seperti tunjangan-tunjangan.

Pembayaran kompensasi langsung dapat didasarkan pada jabatan atau kedudukan seperti manajer, supervisor, sekretaris, atau pegawai pabrik yang dibayar berdasarkan waktu seperti pegawai penerima upah harian, mingguan, atau bulanan dalam jumlah yang tetap. Kompensasi ini umumnya disebut gaji atau upah, para pegawai mendapatkan tambahan penghasilan yang dibayar berdasarkan jumlah produk yang dihasilkan atau pembayaran yang didasarkan pada unjuk kerja seperti insentif, komisi, dan bonus.

Tujuan utama pemberian kompensasi menurut Marihot Tua Efendi Hariandja, Drs., M.Si dalam buku (MSDM) yaitu untuk menarik pegawai yang berkualitas, mempertahankan pegawai, memotivasi kinerja, membangun komitmen karyawan, mendorong peningkatan pengetahuan dan ketrampilan karyawan dalam upaya meningkatkan kompetensi organisasi secara keseluruhan. Sehingga, kompensasi dapat juga dilihat sebagai salah satu aspek pengembangan sumber daya manusia.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang diterima karyawan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang merupakan bentuk biaya yang harus dikeluarkan perusahaan dengan harapan memperoleh imbalan berupa prestasi kerja dari karyawan (Hasibuan, 2012, p.118; Sofyandi, 2008, p.159).

Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Rachmawati (2008, p.144) tujuan perusahaan memberikan kompensasi pada karyawannya:

1. Mendapatkan karyawan yang berkualitas

Perusahaan saling bersaing untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan memenuhi standar yang diminta perusahaan.

2. Mempertahankan karyawan yang sudah ada

Dengan adanya kompensasi yang kompetitif, perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang berpotensi dan berkualitas untuk tetap bekerja pada perusahaan. Hal ini untuk mencegah tingkat perputaran karyawan yang tinggi dan kasus pembajakan karyawan oleh perusahaan lain dengan iming-iming gaji yang tinggi.

3. Adanya keadilan

Perusahaan harus mempertimbangkan pemberian kompensasi yang adil. Adanya administrasi kompensasi menjamin terpenuhinya rasa keadilan pada hubungan antara manajemen dan karyawan.

4. Perubahan sikap dan perilaku

Kompensasi yang layak dan adil bagi karyawan hendaknya dapat memperbaiki sikap dan perilaku yang tidak menguntungkan serta mempengaruhi produktivitas kerja.

5. Efisiensi biaya

Program kompensasi yang rasional membantu perusahaan untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia pada tingkat biaya yang layak. Sehingga dengan upah yang kompetitif, perusahaan dapat memperoleh keseimbangan dari etos kerja karyawan yang meningkat.

6. Administrasi legalitas

Pemberian kompensasi harus mengikuti peraturan pemerintah yang diatur dalam undang-undang. Sehingga pemberian kompensasi di setiap perusahaan merata, sesuai dengan peraturan pemerintah.

3. Pengertian Keadilan distributif

Keadilan distributif adalah keadilan berkaitan dengan alokasi outcome atau hasil yang diperoleh karyawan, seperti kepuasan, komitmen dan kinerja (Folger & Konovsky, 1989; Masterson et al., 2000). Tjahjono (2008a; 2008b; 2010; 2011 dan 2014) menambahkan bahwa keadilan distributif bersifat transaksional antara organisasi dan karyawan. Karyawan termotivasi untuk memperoleh kesejahteraan jangka panjang, sehingga distribusi yang adil menjadi sangat penting bagi karyawan. Hal tersebut sejalan dengan pandangan Clayton dan Opatow (2003). Menurut Tyler (1994) ketika orang bekerja pada organisasi, maka kesejahteraan mereka tergantung pada distribusi sumberdaya di dalam organisasi. Pandangan tersebut dikenal dengan pendekatan sumberdaya (*resource-based model*). Hal tersebut dikuatkan penelitian Tjahjono (2008a; 2008b; 2011 & 2014) bahwa alokasi yang diperoleh karyawan dari organisasi bersifat subjektif personal. Orang mempunyai kecenderungan menilai keadilan berjalan baik apabila hasil yang mereka harapkan sesuai dengan yang diberikan organisasi.

Distributif Justice (keadilan distributif) adalah keadilan yang menyangkut alokasi keluaran (*outcomes*) dan *reward* pada anggota perusahaan. Pegawai menginvestasikan sesuatu kedalam organisasi/perusahaan (misalnya : usaha, keahlian dan kesetiaan) dan perusahaan memberikan penghargaan kepada pegawai atas investasi tersebut. Cara lain untuk menyatakan hal ini adalah bahwa perusahaan mendistribusikan penghargaan kepada para pegawainya tersebut berdasarkan beberapa skema atau persamaan. Para

pegawai membentuk opini yang berkaitan dengan skema pendistribusian apakah penghargaan itu adil atau tidak. Perhatian mengenai keadilan distributif dirasakan adil dari penempatan hasil-hasil atau pemberian penghargaan kepada para anggota perusahaan.

Keadilan distributif mengarah pada keadilan dari tingkat bawah, yang mencakup masalah penggajian, pelatihan, promosi, maupun pemecatan. Kebijakan-kebijakan ini terus menerus mengalami perubahan karena faktor misi dan prosedur yang diperbaharui. Menurut Yamagishi (dikutip oleh Faturochman, 2002), keadilan distributif dalam psikologi meliputi segala bentuk distribusi di antara anggota kelompok dan pertukaran antar dua orang. Keadilan distributif yang dimaksudkan tidak hanya berasosiasi dengan pemberian, tetapi juga meliputi pembagian, penyaluran, penempatan, dan pertukaran. Keadilan distributif secara konseptual juga berkaitan dengan distribusi keadaan dan barang yang akan berpengaruh terhadap kesejahteraan individu. Kesejahteraan individu yang dimaksudkan meliputi aspek-aspek fisik, psikologis, ekonomi, dan sosial. Tujuan distribusi di sini adalah kesejahteraan. Keadilan distributif mengarah pada keadilan dari tingkat bawah, yang mencakup masalah penggajian, pelatihan, promosi, maupun pemecatan. Kebijakan-kebijakan ini terus menerus mengalami perubahan karena faktor misi dan prosedur yang diperbaharui. Keadilan distributif perusahaan dapat menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan. Dengan pekerjaan yang sama, *reward* (gaji) yang sama antara dua orang pada perusahaan yang sama maka kepuasan kerja (*job satisfaction*) tercapai. Selain reward yang sesuai dengan pengorbanan juga kebijakan-kebijakan yang dapat mempengaruhi kerja dan karir mereka, kompensasi yang adil, lingkungan kerja yang kooperatif, serta jaminan kesejahteraan

yang baik. Harapan-harapan tersebut kemudian berkembang menjadi tuntutan yang diajukan karyawan terhadap perusahaan sebagai sesuatu yang harus dipenuhi.

4. Pengertian Keadilan Prosedural

Keadilan prosedural menjelaskan bahwa orang tidak hanya melakukan evaluasi hasil, namun juga melakukan evaluasi prosedur untuk menentukan alokasi tersebut. (Taylor et al, 1995; Tyler & Blader, 2003). Tjahjono (2008b) menegaskan bahwa keadilan prosedural merupakan mekanisme yang adil untuk memperoleh kesejahteraan yang diharapkan. Hal tersebut dijelaskan Thibaut & Walker (1978) berbasis pada kepentingan pribadi dan Lind & Tyler (1988) berbasis pada nilai-nilai kelompok. Secara empiris, sejumlah penelitian telah menjelaskan bahwa keadilan prosedural berdampak positif pada *outcomes* seperti kepuasan dan kinerja (Folger & Konvsky, 1989; McFarlin & Sweeney, 1992; Sweeney & McFarlin, 1993; Tang & Baldwin, 1996; Skarlicky & Folger, 1997; Colquitt, 2001; Colquitt et al., 2001; Viswesvaran & Ones, 2002; Tjahjono, 2010; 2011; 2014; Palupi, 2013; Palupi et al., 2014).

Keadilan prosedural ialah persepsi keadilan terhadap prosedur yang digunakan untuk membuat keputusan sehingga setiap anggota organisasi merasa terlibat di dalamnya. Keadilan prosedural (*Procedural Justice*) berkaitan dengan proses atau prosedur untuk mendistribusikan penghargaan. Dalam psikologi Industri dan Organisasi, kemampuan untuk menantang suatu proses atau pendapat dilabelkan dengan hak “suara” (Folger, 1997; Folger & Cropanzo, 1998). Schumunke, Ambrose, dan Cropanzo (2000) menyatakan bahwa perusahaan-perusahaan dengan tingkat sentalisasi yang tinggi lebih memungkinkan untuk dilihat secara prosedural yang tidak adil daripada perusahaan yang disentralisasikan. Bass (2003) menyatakan bahwa keadilan prosedural bertolak dari

proses psikologis yang dialami oleh karyawan, yaitu bagaimana karyawan tersebut mengevaluasi prosedur-prosedur yang terkait dengan keadilan. Ada dua model yang menjelaskan keadilan prosedural, yaitu *self-interest model* dan *group-value model*.

Self-Interest Model

Model ini berdasarkan prinsip ego-sentris yang dialami oleh karyawan, terkait dengan situasi yang dihasilkan dengan keinginan untuk mengontrol maupun mempengaruhi prosedur yang diberlakukan dalam organisasi kerjanya. Tujuan tindakan tersebut ialah memaksimalkan hasil-hasil yang diinginkan sehingga kepentingan-kepentingan pribadi terpenuhi. Persepsi diperlakukan secara adil tercipta ketika karyawan dilibatkan secara aktif dalam proses maupun aktivitas pengambilan keputusan. Pengambilan keputusan ini berkaitan dengan berbagai macam kebijakan perusahaan, misalnya sistem penggajian, sistem penimbangan karya, maupun pengembangan organisasi. Pelibatan karyawan secara aktif dapat menimbulkan dampak-dampak negatif, misalnya tercapainya tujuan organisasi, menghindari ketidakpuasan di tempat kerja, meredakan konflik peran, maupun ambiguitas peran (Bass, 2003).

Group-Value Model

Model ini berpangkal pada perasaan ketidaknyamanan dengan kelompok kerja karena kepentingan pribadi seorang karyawan merasa terancam. Karyawan ini menyadari bahwa kemelekatan antar kelompok perlu dipertahankan untuk melindungi konflik. Model seperti ini diperlukan ketika pengambilan keputusan ingin diterima oleh kelompok karena memikirkan kebutuhan kelompok dibandingkan pribadi maupun golongan (Bass, 2003). Leventhal (dalam Colquitt, 2001; Colquitt dkk., 2001; Lind & Tyler, 1988; Faturocman, 2002) mengidentifikasi enam aturan pokok dalam keadilan prosedural. Bila setiap aturan

ini dapat dipenuhi, suatu prosedur dapat dikatakan adil. Tiga aturan yang dimaksud adalah: (1) Konsistensi. Prosedur yang adil harus konsisten baik dari orang satu kepada orang yang lain maupun dari waktu ke waktu. Setiap orang memiliki hak dan diperlakukan sama dalam satu prosedur yang sama. (2) Minimalisasi bias. Ada dua sumber bias yang sering muncul, yaitu kepentingan individu dan doktrin yang memihak. Oleh karenanya, dalam upaya minimalisasi bias ini, baik kepentingan individu maupun pemihakan, harus dihindarkan. (3) Informasi yang akurat. Informasi yang dibutuhkan untuk menentukan agar penilaian keadilan akurat harus mendasarkan pada fakta.

5. Pengertian Komitmen Kaeryawan

Robbins (1998) mendefinisikan *organizational commitment* sebagai derajat sejauh mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuantujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Komitmen juga memiliki fokus yang beragam, dalam hal ini seorang individu dapat merasakan komitmen terhadap organisasi, manajemen puncak, atau pada kelompok kerjanya (Podsakoff, Mackenzie, & Bommer, 1996). Menurut Meyer dan Powell (2003) pada awalnya komitmen karyawan hanya dipandang sebagai suatu konstruk unidimensional yang merefleksikan suatu ikatan afektif terhadap suatu organisasi. Perkembangan berikutnya komitmen dapat ditinjau dari bentuk atau dimensi yang berbeda-beda. Powel dan Meyer (2002) menamakan komitmen perilaku sebagai komitmen menerus (*continuencecommitment*) dan komitmen sikap sebagai komitmen afektif (*affective commitment*). Komitmen dipandang sebagai suatu perilaku (*behavior*) apabila individu telah merasa terikat oleh tindakannya atau aktivitasnya di masa lalu dan atau dia telah menanamkan sesuatu yang berharga seperti

waktu, uang, tenaga, perhatian, dan yang lainnya terhadap organisasi yang dirasakannya akan sangat sulit untuk ditarik kembali (dikutip oleh Meyer, *et al.*, 2002).

6. Kepuasan Kompensasi

Konstruk kepuasan upah atau kompensasi (*pay satisfaction*) telah mendapat banyak perhatian oleh peneliti dalam bidang kompensasi. Berdasarkan perspektif Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*) yang diusulkan Lawler (1971), kepuasan kompensasi adalah fungsi dari persepsi atas jumlah kompensasi yang seharusnya diterima dengan kompensasi yang sesungguhnya diterima. Persepsi ini dipandang ditentukan oleh berbagai karakteristik karyawan dan pekerjaan yang dipersepsikan dan karakteristik karyawan dan pekerjaan yang aktual. Model Lawler kemudian dikembangkan lebih lanjut. Pertama, kepuasan kompensasi dipengaruhi oleh persepsi atas kecukupan administrasi sistem upah. Kecukupan administrasi upah didefinisikan sebagai persepsi karyawan tentang kepantasan kriteria upah, pemahaman kriteria upah, akurasi asesmen upah, ketaatan pada kebijakan dan kontrak upah. Model ketidaksesuaian upah modifikasi telah mendapat dukungan empiris dalam berbagai studi (Heneman *et al.*, 1988). Kedua, kompensasi konstruk multidimensional mencakup kepuasan pada level kompensasi, administrasi atau struktur kompensasi, kenaikan kompensasi, dan *benefits*.

B. Hipotesis Penelitian

1. Pengaruh Keadilan Distributif Kompensasi terhadap Komitmen Karyawan

Distributive Justice Theory mengasumsikan bahwa keadilan (*fairness*) yang terjadi ketika orang menerima apa yang mereka pikirkan mereka layak menerimanya dari pekerjaan mereka. Homans (1976) dalam Kwon *et al.* (2008) menyatakan bahwa dua orang yang saling berhubungan berpikir adil bagi mereka diberi imbalan sesuai dengan

biaya dan investasi mereka. Keadilan terjadi ketika seorang membandingkan input (*effort*) dan luaran (upah) dengan input dan luaran yang lainnya. Keadilan distributif terjadi pada saat orang menerima apa yang mereka pikirkan dan mereka layak menerimanya dari pekerjaan mereka. Seorang merasa tidak adil ketika mempersepsikan rasio input (*effort*) dan luaran (upah) adalah dibayar lebih rendah dengan pihak lain dalam pekerjaan dan organisasi yang sama. Ketidaksesuaian ini berpengaruh pada tensi psikologis dan luaran organisasi. Keadilan distributif dapat didefinisikan sebagai perlakuan adil bagi karyawan ditinjau dari gaji atau upah, jam kerja, promosi, dan reward lainnya. Jika para manajer merancang upah dan kebijakan promosi sesuai pendidikan, kepakaran, dan kecakapan, serta kinerja para karyawan, mereka akan puas dan berkomitmen pada organisasi. Hasil penelitian Kwon *et al.* (2008) dan Murtaza *et al.* (2011) mendukung pernyataan ini bahwa persepsi karyawan atas keadilan distributif berpengaruh positif terhadap komitmen kerja karyawan. Oleh karena itu dalam penelitian ini diajukan hipotesis pertama sebagai berikut:

H1 : Keadilan distributif kompensasi berpengaruh positif terhadap komitmen karyawan.

2. Pengaruh Keadilan Prosedural Kompensasi terhadap Komitmen Karyawan

Procedural Justice Theory mengasumsikan bahwa keadilan yang terjadi ketika proses keputusan yang diambil untuk menentukan luaran pekerjaan dipandang masuk akal. Leventhal (1996) menyarankan enam aturan yang seorang harus gunakan ketika menilai keadilan prosedural: konsistensi, penindasan bias, akurasi, keterkoreksian, perwakilan, dan etika. Keadilan yang dipersepsikan atas proses pembuatan keputusan tentang distribusi upah mempengaruhi sikap karyawan. Karyawan yang turut

berpartisipasi dalam proses keputusan membuat mereka dan merasa memiliki informasi lebih baik tentang sistem upah akan mengarah kepada tingkat komitmen yang lebih tinggi pada organisasi dan control yang lebih besar pada sistem upah itu. Jadi, persepsi karyawan atas keadilan terhadap prosedur distribusi upah berkaitan dengan sikap positif karyawan seperti kepercayaan terhadap manajemen dan organisasi. Jika karyawan mempersepsikan keadilan pada proses pembuatan keputusan dalam mengalokasikan level upah, hal ini akan meningkatkan komitmen kerja karyawan. Hasil penelitian Kwon *et al.* (2008) dan Murtaza *et al.* (2011) mendukung pernyataan ini bahwa persepsi karyawan atas keadilan prosedural berkaitan positif terhadap komitmen kerja karyawan. Oleh karena itu dalam penelitian ini diajukan hipotesis kedua sebagai berikut:

H2 : Keadilan prosedural kompensasi berpengaruh positif terhadap komitmen karyawan.

3. Pengaruh Keadilan Distributif Kompensasi terhadap Kepuasan Kompensasi

Kompensasi dan kepuasan yang diperoleh dari kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kontribusi karyawan terhadap organisasi (Deconinck dan Deconinck, 2010). Kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Banyak penelitian terdahulu mendukung bahwa keadilan distributif lebih terkait dengan evaluasi hasil kerja (Folger & Konovsky, 1992; Sweeney & McFarlin, 1993, dalam Tjahjono 2008). Demikian pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Lawyer (1971, dalam Rifai, 2005) yang menyatakan bahwa keadilan distributive berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kompensasi, dimana pendistribusian imbalan dalam organisasi yang mencakup pembyaran, promosi, status, evaluasi kinerja, masa kerja memiliki pengaruh signifikan pada beberapa keluaran (outcome) seperti kepuasan kompensasi, kualitas

kompensasi, dan efektivitas organisasi. Dalam hal ini peneliti mengasumsikan bahwa individu akan menampilkan tingkat ketika mereka merasa bahwa pendistribusian dan pengalokasian imbalan berdasarkan pada prinsip keadilan, begitu pula sebaliknya. Hal tersebut juga telah dibuktikan oleh beberapa peneliti yang menyatakan bahwa perlakuan adil hubungan erat dengan kompuasan kompensasi, kepuasan kompensasi dan pencapaian kompensasi yang lebih tinggi (Gilliland, 1994; Konovsky, 2000, Konovsky & Cropanzano, 1991). Oleh karena itu dalam penelitian ini diajukan hipotesis ketiga sebagai berikut:

H3 : Keadilan Distributif Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kompensasi.

4. Pengaruh Keadilan Prosedural Kompensasi terhadap Kepuasan Kompensasi

Prosedur yang digunakan untuk menentukan hasil tertentu dapat menjadi lebih penting daripada hasil itu sendiri (Folger & Martin, 1986, Martin & Nagao. 1989). Dalam banyak penelitian, keadilan procedural telah ditemukan untuk membuat kontribusi yang signifikan terhadap spesifik aspek kepuasan (Folger & Konovsky, 1987). Penelitian tersebut diperkuat dalam penelitian yang dilakukan oleh Tjahjono (2008) tentang keadilan organisasi menyatakan bahwa keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap kepuasan kompensasi. Demikian pula penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pilai (2001, dalam Rifai, 2005), menyatakan bahwa keadilan prosedural (termasuk dalam konteks kompensasi) berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kompensasi. Ini berarti bahwa semakin karyawan merasakan adanya keadilan pada prosedur pengambilan keputusan yang digunakan oleh perusahaan maka akan semakin puas perasaan karyawan

atas kompensasi mereka, begitu juga sebaliknya. Oleh karena itu dalam penelitian ini diajukan hipotesis keempat sebagai berikut:

H4 : Keadilan prosedural Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Komitmen karyawan.

5. Pengaruh Kepuasan Kompensasi terhadap Komitmen Karyawan

Stear (1995) mendefinisikan Komitemen karyawan sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan dan loyalitas, yang dinyatakan oleh seseorang pegawai terhadap organisasinya. Stear (1995) berpendapat bahwa Komitmen karyawan merupakan kondisi dimana pegawai menyukai organisasi dan bersedia untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi dan pencapaian tujuan organisasinya. Berdasarkan definisi ini, dalam Komitmen Karyawan tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai nilai dan tujuan organisasi, jadi Komitmen karyawan menginsyaratkan hubungan pegawai dengan perusahaan atau organisasi secara aktif karena pegawai yang menunjukkan komitmen yang tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja.

Konsep komitmen terhadap organisasi telah menduduki tempat yang sangat penting dalam penelitian tentang perilaku organisasi, hal ini dilakukan karena banyak perilaku kerja yang dipengaruhi oleh tingkat komitmen yang dimiliki oleh karyawan terhadap perusahaan tempat bekerjanya. Bragg (dalam Coetzee, 2005) mengatakan bahwa karyawan yang berkomitmen melakukan pekerjaan lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak berkomitmen dan organisasi dengan pekerja yang berkomitmen lebih baik secara finansial daripada organisasi yang tidak berkomitmen.

Penelitian menunjukkan bahwa terdapat banyak jenis penghargaan yang dapat menyebabkan kinerja dan loyalitas yang tinggi. Salah satu yang mendapat perhatian makin besar adalah penghargaan terhadap kenyataan bahwa banyak karyawan memiliki tanggung jawab atas pekerjaan dan keluarga, dan ketika organisasi membantu mereka menangani kewajiban tersebut, loyalitas mereka pun meningkat (dalam Luthans, 2006). Oleh karena itu dalam penelitian ini diajukan hipotesis kelima sebagai berikut:

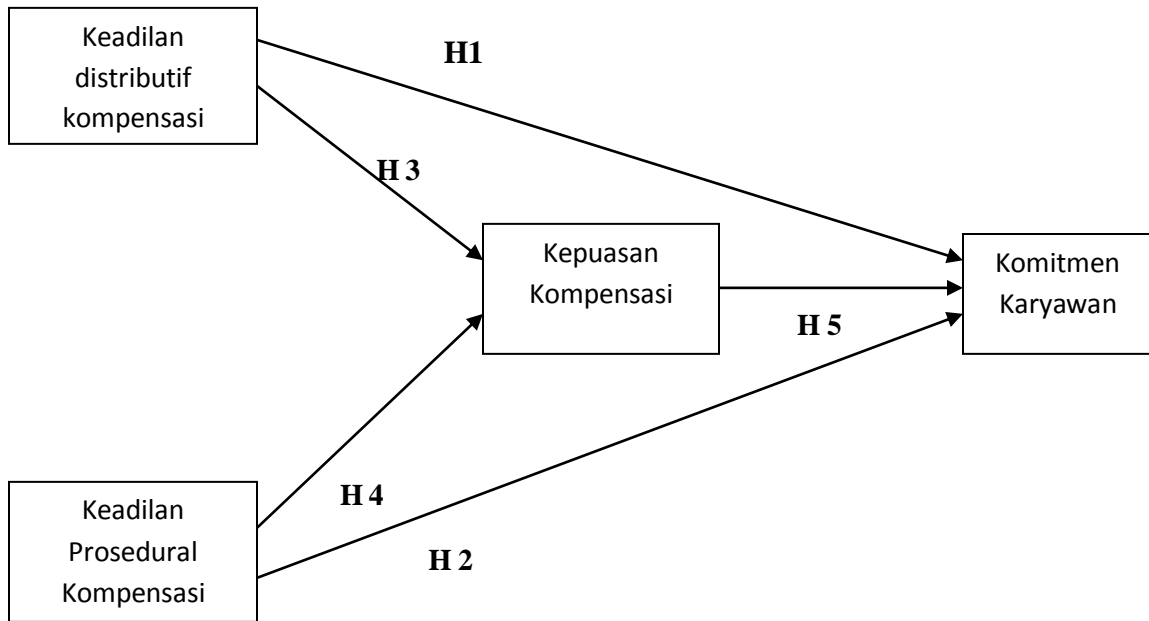
H5 :Kepuasan Kompensasi berpengaruh positif terhadap Komitmen karyawan.

C. Model Penelitian

Dalam model penelitian terdapat beberapa jenis variabel. Menurut Uma Sekaran (2011) ada tiga jenis variabel terikat (*dependent variabel*), variabel bebas (*independent variabel*), dan variabel antara (*intervening variabel*).

Di dalam penelitian ini terdapat tiga jenis variabel yang di gunakan yakni terdiri atas variabel independent yaitu keadilan distributif kompensasi.

variabel mediator yaitu keadilan prosedur kompensasi dan variabel dependent yaitu kepuasan Komitmen karyawan, yang dapat di lihat pada Gambar.2.3



Gambar 2.3 Model Penelitian