

## KESESUAIAN KOMPENSASI, KOMITMEN ORGANISASI, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEADILAN DISTRIBUTIF

BAGGAS ADHI PRASETYO  
SETIA TJAHYANTI

Trisakti School of Management, Jl. Kyai Tapa No. 20, Grogol Petamburan, Jakarta Barat, Daerah Khusus  
Ibukota Jakarta

[baggas60@gmail.com](mailto:baggas60@gmail.com), [tia@stietrisakti.ac.id](mailto:tia@stietrisakti.ac.id)

**Abstract:** *This study aims to determine the effect of compensation suitability, organizational commitment and organizational culture on distributive justice. The object used is the company PT. Z. This study uses quantitative research methods. The population in this study were employees of PT. Z with a total of 58 employees, of which all existing employees are permanent employees. In this study, 49 permanent employees were used as samples with a sampling technique using non-probability sampling, namely saturated sampling. Collecting data using a questionnaire given to all respondents. Hypothesis testing in this study uses multiple linear regression analysis method. From the results of the research that has been carried out, it is found that the suitability of compensation, organizational commitment and organizational culture has a significant influence on distributive justice. From these results it can be concluded that the higher the level of suitability of compensation, organizational commitment and organizational culture, the level of distributive justice felt by employees will also increase.*

**Keywords:** *Compensation suitability, organizational commitment, organizational culture, distributive justice*

**Abstrak:** *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kesesuaian kompensasi, komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap keadilan distributif. Objek yang digunakan adalah perusahaan PT. Z. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Z dengan jumlah 58 karyawan, di mana seluruh karyawan yang ada berstatus sebagai karyawan tetap. Dalam penelitian ini menggunakan 49 orang karyawan tetap untuk digunakan sebagai sampel dengan teknik pengambilan sampel menggunakan non-probability sampling yaitu sampling jenuh. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diberikan kepada seluruh responden. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan mendapatkan hasil bahwa kesesuaian kompensasi, komitmen organisasi dan budaya organisasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap keadilan distributif. Dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa semakin tinggi tingkat kesesuaian kompensasi, komitmen organisasi dan budaya organisasi, maka tingkat keadilan distributif yang dirasakan oleh karyawan akan meningkat pula.*

**Kata kunci:** *Kesesuaian kompensasi, komitmen organisasi, budaya organisasi, keadilan distributif*

### PENDAHULUAN

Keadilan distributif memiliki kaitan antara perilaku manusia dengan suatu organisasi, membandingkan apa yang diberikan oleh individu terhadap organisasi (*input*) dengan hasil yang didapatkan individu tersebut dengan orang lain merupakan penentuan keadilan yang dirasakan oleh setiap individu. Budaya

organisasi yang ada dapat mempengaruhi perilaku setiap individu yang ada pada suatu organisasi tersebut. Budaya organisasi dapat diartikan sebagai keyakinan, pola perilaku dan tata nilai yang membangun suatu identitas tersendiri bagi sebuah organisasi dan tingkah laku setiap anggota organisasi tersebut (Deshpande dan Farley, 1999; Nugroho, 2006).

PT. Z adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit dan industri CPO (*Crude*

*Palm Oil*) di Indonesia. PT. Z berdiri sejak 2016. Hingga saat ini PT. Z memiliki pabrik pengolahan kelapa sawit dan perkebunan kelapa sawit yang berada di Pulau Sumatra dan Kalimantan.

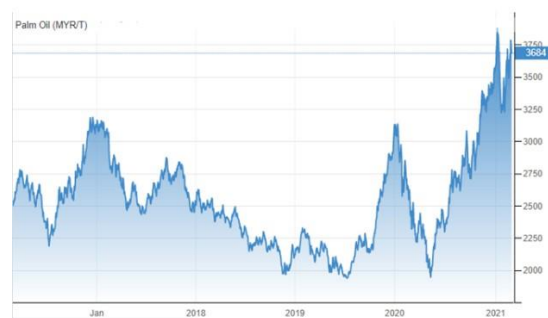
Kelapa sawit memiliki produk utama yang terdiri atas minyak sawit mentah atau yang sering disebut juga *Crude Palm Oil (CPO)* dan minyak inti sawit atau yang sering disebut juga sebagai *Palm Kernel Oil (PKO)*. Jika dibandingkan dengan komoditas perkebunan lainnya, keduanya memiliki nilai ekonomis yang tinggi sehingga menjadi salah satu penyumbang devisa negara terbesar. Minyak kelapa sawit menghasilkan berbagai macam produk, yakni berbagai industri makanan, industri kosmetik hingga farmasi. Limbah dari kelapa sawit pun masih dapat digunakan untuk pakan ternak, *oleokimia* hingga industri mebel. Oleh karena itu, kelapa sawit mempunyai keterlibatan berarti untuk perekonomian di Indonesia (Fauzi *et al.* 2012, 3).

Pada saat pandemi COVID-19 banyak melumpuhkan beberapa sektor industri. Akan tetapi eskalasi harga *Crude Palm Oil (CPO)* atau minyak sawit mentah dan iklim yang kondusif membuat sektor industri perkebunan kelapa sawit dapat bertahan dalam masa pandemi COVID-19. Produksi CPO diproyeksikan oleh Gabungan Industri Minyak Nabati Indonesia akan tumbuh sebesar 3% menjadi 48,4 juta ton yang sebelumnya pada tahun 2019 sebanyak 47 juta ton (sumber: [www.wartaekonomi.co.id](http://www.wartaekonomi.co.id)).

Menurut Berjanga Ibrahim direktur PT TRFX, faktor cuaca pada eksportir utama seperti Malaysia membuat harga minyak kelapa sawit melesat. Terdapat pengurangan panen CPO yang berdampak pada terhambatnya distribusi yang disebabkan oleh fenomena cuaca La Nina (sumber: [www.market.bisnis.com](http://www.market.bisnis.com)).

Fluktuasi harga CPO merupakan salah satu permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan perkebunan kelapa sawit tidak terkecuali PT. Z. Penjualan CPO menjadi sumber pemasukan dan laba bersih yang didapatkan oleh perusahaan perkebunan kelapa sawit. Fluktuasi harga CPO dapat terjadi karena beberapa hal, yang pertama adalah kuantitas dan kualitas produksi tandan buah segar atau TBS yang tidak stabil karena bergantung pada cuaca. Lalu adanya minyak kedelai sebagai produk substitusi minyak sawit yang memiliki harga yang lebih rendah. Sehingga harga minyak kedelai dapat mempengaruhi harga CPO (sumber: [www.wartaekonomi.co.id](http://www.wartaekonomi.co.id)).

Berikut ini adalah grafik perkembangan harga CPO yang mengalami fluktuasi pada setiap tahunnya:



**Gambar 1.1**

**Grafik Harga Crude Palm Oil Tahun 2016-2021**

(sumber: [www.tradingeconomics.com](http://www.tradingeconomics.com))

Berdasarkan gambar 1.3 harga CPO mengalami fluktuasi pada setiap tahunnya. Pada awal 2016 harga CPO berada pada level 2.494 MYR/ton. Lalu pada awal tahun 2017 harga CPO mengalami kenaikan pada level 3.171 MYR/ton. Setelah mengalami kenaikan pada awal tahun 2017, harga CPO pada awal tahun 2018 mengalami penurunan sehingga terdapat pada level 2.612 MYR/ton. Pada awal tahun 2019 harga CPO mengalami penurunan kembali. Sehingga harga CPO pada awal tahun 2019 berada pada level 2.133 MYR/ton. Namun pada awal tahun 2020 harga CPO mengalami kenaikan harga. Sehingga harga CPO berada pada level 3.125 MYR/ton. Lalu pada awal tahun 2021 harga CPO mengalami kenaikan kembali. Sehingga harga CPO pada awal tahun 2021 berada pada level 3.751 MYR/ton.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan, peneliti melihat bahwa fluktuasi harga CPO turut mempengaruhi terhadap proses kenaikan gaji karyawan. Hal itu tidak berpengaruh langsung antara fluktuasi CPO dengan kenaikan gaji karyawan, melainkan jika harga CPO sedang tinggi maka *performance* perusahaan meningkat. *Performance* perusahaan bergantung kepada penjualan CPO yang merupakan produk utama PT. Z. *Performance* perusahaan tersebut mempengaruhi dasar pertimbangan kenaikan gaji yang diberikan kepada setiap karyawan.

**Bersumber dari persoalan yang telah dijelaskan, maka penulis tertarik untuk membuat sebuah penelitian dengan judul “PENGARUH KESESUAIAN KOMPENSASI, KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEADILAN DISTRIBUTIF PADA PT. Z” KERANGKA TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

Keadilan distributif adalah keadilan dalam masalah penggajian, pembagian beban kerja, pemberian tanggung jawab pekerjaan dan pemberian penghargaan yang dilakukan oleh organisasi yang sesuai dengan apa yang telah karyawan berikan kepada organisasi (Irawan

2015, 18).

Kesesuaian kompensasi adalah pembagian kompensasi yang telah sesuai dengan kinerja yang telah dilakukan oleh seorang karyawan. Konsep kesesuaian kompensasi tersebut memiliki kesesuaian dengan *Equity Theory* yang menuturkan bahwa sesuatu yang didapatkan (*output*) telah seimbang dengan apa yang telah dikerjakannya (*input*). Pemberian kompensasi dapat dikatakan adil apabila kompensasi yang diterima sesuai dengan kinerjanya. Membandingkan *output* dengan *input*nya adalah salah satu cara untuk menentukan suatu adil atau tidak (Putri *et al.* 2018).

Menurut *Equity Theory*, apabila hasil yang didapatkan telah sesuai dengan *input* yang diberikan oleh pegawai kepada organisasi maka kompensasi yang didapatkan oleh pegawai diharapkan telah sesuai dengan kinerja pegawai tersebut.

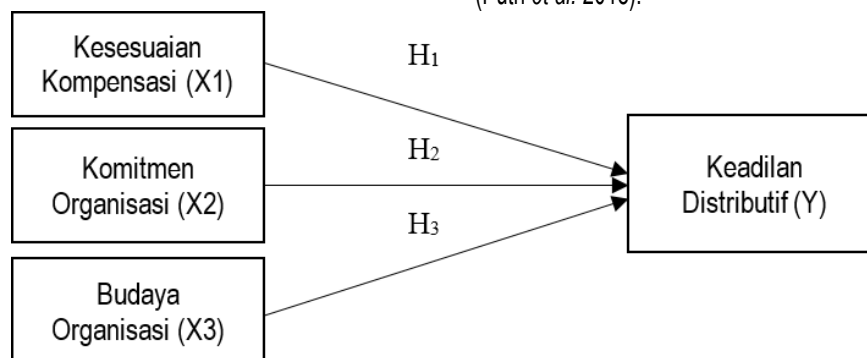
Peningkatan keadilan distributif akan terjadi jika karyawan telah menganggap kompensasi yang didapatkan telah sesuai (Putri *et al.* 2018).

Komitmen Organisasi melambangkan suatu derajat individu untuk mengidentifikasikannya seperti bagian dalam organisasi tersebut dan memiliki keinginan untuk melakukan partisipasi aktif di dalam organisasi tersebut (Retnaningsih, 2007).

Apabila komitmen yang dimiliki oleh karyawan tinggi terhadap suatu organisasi maka karyawan tersebut akan bersungguh-sungguh dalam bekerja. Maka dari itu peningkatan keadilan distributif akan terjadi apabila komitmen organisasi meningkat (Putri *et al.* 2018).

Budaya organisasi menggambarkan tentang orientasi atau penyesuaian tingkah laku yang menyeimbangkan kepentingan karyawan (*people-oriented*) oleh kepentingan tugas (*task-oriented*) yang bertujuan agar tercapai tujuan organisasi dengan mengembangkan sumber daya (Cooke & Szumal, 1993 dalam Nugroho 2006).

Budaya organisasi yang memiliki sifat adaptif atau dapat menyesuaikan pada perubahan jaman dapat membuat peningkatan pada kinerja karyawan. Dari peningkatan kinerja karyawan tersebut bisa meningkatkan keadilan distributif pada suatu organisasi (Putri *et al.* 2018).



**Gambar 1.2**  
**Model Penelitian**

Keterangan :

X1 : Variabel Kesesuaian Kompensasi

X2 : Variabel Komitmen Organisasi

X3 : Variabel Budaya Organisasi

Y : Variabel Keadilan Distributif

Dalam penelitian ini pengembangan hipotesis yang digunakan sebagai berikut:

H01: Tidak terdapat pengaruh Kesesuaian Kompensasi terhadap Keadilan Distributif pada PT. Z.

Ha1: Terdapat pengaruh Kesesuaian Kompensasi terhadap Keadilan Distributif pada PT. Z.

H02: Tidak terdapat pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Keadilan Distributif pada PT. Z.

Ha2: Terdapat pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Keadilan Distributif pada PT. Z.

H03: Tidak terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Keadilan Distributif pada PT. Z.

Ha3: Terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap

Keadilan Distributif pada PT. Z.

### METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode kuantitatif itu sendiri memiliki arti selaku tata cara penelitian atau riset yang memiliki landasan kepada filsafat positivisme, yang dipergunakan untuk melakukan penelitian kepada suatu populasi ataupun sampel tertentu. Dalam penelitian tersebut data dikumpulkan mengenakan instrumen penelitian untuk menguji serta menggambarkan hipotesis yang sudah ditetapkan sebelumnya (Sugiyono 2017, 23).

Bentuk penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal. Rumusan masalah asosiatif menurut Sugiyono (2017, 63) adalah sebuah pertanyaan yang terdapat dalam penelitian yang memiliki sifat menanyakan antar dua variabel ataupun lebih dari dua variabel. Sedangkan kausal menurut Sugiyono (2017, 64) adalah hubungan sebab akibat yang terdapat didalam variabel bebas (independen) yang menjadi variabel yang mempengaruhi dan variabel terikat (dependen) yang menjadi variabel yang dipengaruhi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variable kesesuaian kompensasi, komitmen organisasi, dan budaya organisasi terhadap keadilan distributif pada

Dalam penelitian ini memakai skala pengukuran *likert* dengan 5 skala pengukuran. Skala *likert* ini digunakan unsur atau anggota setiap populasi yang akan ditunjuk untuk digunakan sebagai sampel penelitian. Sedangkan sampling jenuh adalah sampling apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Hardani et al. 2020, 369).

Dalam penelitian ini menggunakan seluruh karyawan PT. Z sebagai sampel penelitian dengan jumlah karyawan sebanyak 58 orang yang terdapat pada seluruh bagian atau departemen.

sebagai pengukuran perilaku, pendapat serta anggapan seorang ataupun suatu kelompok orang yang mengenai tentang fenomena sosial yang ada. Pemakaian skala pengukuran *likert* ini akan menjadikan variabel yang hendak dilakukan pengukuran lalu dijabarkan jadi beberapa indikator variabel. Setelah itu indikator terukur tersebut digunakan sebagai titik tolak penyusunan beberapa item instrumen yang bisa berbentuk pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono 2017, 158).

### ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dari kuesioner yang disebarakan melalui *link google form* terdapat 49 responden menjawab pertanyaan yang sudah dikirimkan, dan terdapat 9 responden yang tidak mengisi pertanyaan kuesioner yang telah dikirimkan. Sehingga data responden yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 49 karyawan.

Tabel 1.1

Tabel Koefisien Korelasi

Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0	Tidak Ada Korelasi
0,01 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 0,999	Sangat kuat
1	Korelasi Sempurna

(Sumber: Neoloka 2014)

Tabel 1.2

Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model	R
1	0,751

Sumber: Hasil kuesioner yang diolah dengan program SPSS 25

Berdasarkan tabel 1.2 nilai R menunjukkan korelasi antar variabel bebas (independen) dengan variabel terikat (dependen) yaitu bernilai 0,751. Dari nilai tersebut dapat ditarik kesimpulan korelasi berganda antara Kesesuaian Kompensasi (X1), Komitmen Organisasi (X2), dan Budaya Organisasi (X3) memiliki hubungan yang kuat terhadap Keadilan Distributif (Y), dikarenakan nilai tersebut ada antara 0,60 – 0,799.

**Tabel 1.3**  
**Tabel Koefisien Regresi**

Model	B
1 (Constan)	0,038
Kesesuaian Kompensasi (X1)	0,346
Komitmen Organisasi (X2)	0,341
Budaya Organisasi (X3)	0,316

Sumber: Hasil kuesioner yang diolah dengan program SPSS 25

Model persamaan linear berganda dapat dijelaskan dalam rumusan sebagai berikut:  

$$Y : b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y : 0,038 + 0,346X_1 + 0,341X_2 + 0,316X_3 + e$$

Keterangan :

Y : Keadilan Distribusi  
 b0 : Konstanta  
 b1 : Koefisien Kesesuaian Kompensasi X1 : Variabel Kesesuaian Kompensasi b2 : Koefisien Komitmen Organisasi X2 : Variabel Komitmen Organisasi b3 : Koefisien Budaya Organisasi X3 : Variabel Budaya Organisasi  
 e : Error

Analisis:

1. Jika Kesesuaian Kompensasi (X1), Komitmen Organisasi (X2), dan Budaya

Organisasi (X3) dianggap konstan, maka Keadilan Distribusi (Y) sebesar 0,038.

2. Jika terjadi kenaikan satu satuan pada variabel Kesesuaian Kompensasi (X1), maka variabel Keadilan Distributif (Y) akan naik sebesar 0,346, dengan syarat variabel lainnya konstan.
3. Jika terjadi kenaikan satu satuan pada variabel Komitmen Organisasi (X2), maka variabel Keadilan Distributif (Y) akan naik sebesar 0,341, dengan syarat variabel lainnya konstan.
4. Jika terjadi kenaikan satu satuan pada variabel Budaya Organisasi (X3), maka variabel Keadilan Distributif (Y) akan naik sebesar 0,316, dengan syarat variabel lainnya konstan.

**Tabel 1.4**  
**Hasil Uji Hipotesis Pertama**

Model	t	Sig.
(Constant)	6,607	0,000
Kesesuaian Kompensasi (X1)	5,442	0,000

Sumber: Hasil kuesioner yang diolah dengan program SPSS 25

df :  $n - p - 1$

df :  $49 - 1 - 1$

df : 47

t tabel : 2,0117

Alpha :  $5\% = 0,05 : 2 = 0,025$

### Hasil Uji Hipotesis 1 (Kesesuaian Kompensasi)

#### 1. P-Value

Berdasarkan tabel 1.4, nilai Sig. = 0.000 dan  $\alpha = 0,05$ . Maka, nilai *p-value* (Sig.) (0.000) <  $\alpha$  (0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak. Hal tersebut menandakan bahwa Kesesuaian Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Keadilan Distributif Pada PT. Z.

#### 2. Critical Value

Berdasarkan tabel 1.4, nilai t hitung = 5,442 sedangkan t tabel = 2,0117 dan nilai  $\alpha / 2 = 0,025$ . Maka nilai t hitung (5,442) > t tabel (2,0117); maka, H01 ditolak dan Ha1 tidak dapat ditolak. Hal tersebut menandakan bahwa Kesesuaian Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Keadilan Distributif Pada PT. Z.

## Hasil Uji Hipotesis 2 (Komitmen Organisasi)

**Tabel 1.5**  
**Hasil Uji Hipotesis Pertama**

Model	t	Sig.
(Constant)	2,524	0,015
Komitmen Organisasi (X2)	5,005	0,000

Sumber: Hasil kuesioner yang diolah dengan program SPSS 25

df	: n - p - 1
df	: 49 - 1 - 1
df	: 47
t <sub>tabel</sub>	: 2,0117
Alpha	: 5% = 0,05 : 2 = 0,025

### 1. P-Value

Berdasarkan tabel 1.5, nilai Sig. = 0,000 dan  $\alpha = 0,05$ . Maka, nilai *p-value* (Sig.) (0,000) <  $\alpha$  (0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa H<sub>0</sub> ditolak. Hal tersebut menandakan bahwa Komitmen Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Keadilan Distributif Pada PT. Z.

### 2. Critical Value

Berdasarkan tabel 1.5, nilai t hitung = 5,005 sedangkan t tabel = 2,0117 dan nilai  $\alpha / 2 = 0,025$ . Maka nilai t hitung (5,005) > t tabel (2,0117) maka, H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a2</sub> tidak dapat ditolak. Hal tersebut menandakan bahwa Komitmen Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Keadilan Distributif Pada PT. Z.

## Hasil Uji Hipotesis 3 (Budaya Organisasi)

**Tabel 1.6**  
**Hasil Uji Hipotesis Pertama**

Model	t	Sig.
(Constant)	0,510	0,612
Budaya Organisasi (X2)	5,203	0,000

Sumber: Hasil kuesioner yang diolah dengan program SPSS 25

df	: n - p - 1
df	: 49 - 1 - 1
df	: 47
t <sub>tabel</sub>	: 2,0117
Alpha	: 5% = 0,05 : 2 = 0,025

### 1. P-Value

Berdasarkan tabel 1.6, nilai Sig. = 0,000 dan  $\alpha = 0,05$ . Maka, nilai *p-value* (Sig.) (0,000) <  $\alpha$  (0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa H<sub>0</sub> ditolak. Hal tersebut menandakan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Keadilan Distributif Pada PT. Z.

### 2. Critical Value

Berdasarkan tabel 1.6, nilai t hitung = 5,203 sedangkan t tabel = 2,0117 dan nilai  $\alpha / 2 = 0,025$ . Maka

nilai t hitung (5,203) > t tabel (2,0117) maka, H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a3</sub> tidak dapat ditolak. Hal tersebut menandakan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Keadilan Distributif Pada PT. Z.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan bab sebelumnya yang membahas mengenai hasil analisis pengujian statistik menggunakan aplikasi SPSS 25 yang dilakukan pada PT. Z yang menganalisis pengaruh variabel independen Kesesuaian Kompensasi (X1), Komitmen Organisasi (X2), dan Budaya Organisasi (X3) terhadap variabel dependen Keadilan Distributif

### 1. (Y) maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut: Uji Hipotesis Pertama

Berdasarkan pengolahan data kuesioner menggunakan SPSS 25 didapatkan bahwa nilai t hitung Kesesuaian Kompensasi (X1) sebesar 5,442 sedangkan t tabel sebesar 2,0117. Maka nilai t hitung sebesar 5,442 lebih besar dari t tabel yang sebesar 2,0117. Maka, H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a1</sub> tidak dapat ditolak, hal tersebut menandakan bahwa Kesesuaian Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Keadilan Distributif pada PT. Z. Penelitian ini dinyatakan konsisten dengan penelitian sebelumnya dilakukan oleh Putri *et al.* (2018).

### 2. Uji Hipotesis Kedua

Berdasarkan pengolahan data kuesioner menggunakan SPSS 25 didapatkan bahwa nilai t hitung Komitmen Organisasi (X2) sebesar 5,005 sedangkan t tabel sebesar 2,0117. Maka nilai t hitung sebesar 5,005 lebih besar dari t tabel yang sebesar 2,0117. Maka, H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a2</sub> tidak dapat ditolak, hal tersebut menandakan bahwa Komitmen Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Keadilan Distributif pada PT. Z. Penelitian ini dinyatakan konsisten dengan penelitian sebelumnya dilakukan oleh Putri *et al.* (2018).

### 3. Uji Hipotesis Ketiga

Berdasarkan pengolahan data kuesioner menggunakan SPSS 25 didapatkan bahwa nilai t hitung Budaya Organisasi (X3) sebesar 5,203 sedangkan t tabel sebesar yang sebesar 2,0117. Maka nilai t hitung sebesar 5,203 lebih besar dari t tabel 2,0117. Maka, H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a3</sub> tidak dapat ditolak, hal tersebut menandakan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Keadilan Distributif pada PT. Z. Penelitian ini dinyatakan konsisten dengan penelitian sebelumnya dilakukan oleh Putri *et al.* (2018).

Penulis menyarankan terhadap perusahaan bahwa

setiap karyawan dapat membandingkan keadilan kompensasi yang diterima dari empat bagian di atas yaitu, *Internal Equity*, *External Equity*, *Employee Equity* dan *Team Equity* (Mondy dan Noe 2005, 285). Agar setiap karyawan PT. Z dapat merasakan keadilan dalam kompensasi maka penulis menyarankan agar dapat memperhatikan pemberian kompensasi karyawan agar karyawan merasakan diberlakukan adil dan menerima kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah mereka berikan kepada perusahaan.

## REFERENCES:

- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 108, 93-105.
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. 2009. *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace*. United States: McGraw-Hill.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg, J. 1990. Organizational Justice: Yesterday, Today, and Tomorrow. *Journal of Management*. Vol. 16. No. 2. Page 399-432.
- Hair, Joseph F. and Ralph E. Anderson. 2014. *Multivariate Data Analysis : A Global Perspective*. 7th edition. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Handoko, T. 2003. *Manajemen*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasmarini, Dwi Penny dan Yuniawan, Ahyar. 2008. Pengaruh Keadilan Prosedural dan Distributif terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Afektif. *Jurnal Bisnis Strategi*, Vol 17, No. 1: 99-118.
- Herwiyanti, Eliada. 2006. Organizational Justice di Kalangan Profesi Audit. *Jurnal Akuntabel*. Vol 1 No 1 halaman 24-32.
- Hwei, She, T.Elizabeth Cintya Santosa. 2012. Pengaruh Keadilan Prosedural dan Keadilan Distributif terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis* Vol. 9 No. 2 Oktober 2012.
- Irawan, Luthfi. 2015. Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural pada Komitmen Afektif dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan PT Tanjung Kreasi Parquet Industry Temanggung). Skripsi. Universitas Negeri Semarang, Semarang.
- J. Long R. 1998. *Compensation in Canada*. Canada: ITP Nelson.
- Kontan. <https://investasi.kontan.co.id/news/harga-cpo-melambung-ini-penyebabnya>
- Kreitner Robert dan Angelo Kinicki. 2003. *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat. Kumparan. <https://kumparan.com/dhaifina-fajryn/pentingnya-etika-bisnis-dalam-hubungan-ketenagakerjaan-di->

kala-pandemi-covid-19-1urGhNKWxoV/full

Market. <https://market.bisnis.com/read/20201012/192/1304004/faktor-cuaca-dan-stimulus-as-kerek-harga-cpo>

- Mondy, R. Wayne and Robert M. Noe. 2005. *Human Resources Management*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Nanda Putri, Eliada Herwiyanti, dan Warsidi. 2018. Pengaruh Kesesuaian Kompensasi, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi Terhadap Keadilan Distributif di Dinas Kabupaten Banyumas. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 20, No. 1, Juni 2018, Hlm. 1-12.
- Nawawi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: GajahmadaUniversity Press.
- Neoloka, Amos Neoloka. 2014. *Metode Penelitian dan Statistik*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Niehoff, B. P & Moorman, R. H. 1993. Justice As A Mediator Of The Relationship Between Methods of Monitoring And Organizational Citizenship Behavior. *Academy of Management Journal*. 36 (3): 327-556.
- Nugroho, Rakhmat. 2006. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Cabang Bandung). Tesis. Jurusan Manajemen Universitas Diponegoro, Semarang.
- Nurhayati, Atin dan Supriadi, Edy. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Melalui Keadilan Organisasi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Serang. *Jurnal Ekobisman Vol 3*. No. 1.
- Pabundu Tika. 2010. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Cetakan ke-3. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Radhiah, T. 2016. Pengaruh Efektifitas Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi, Dan Moralitas Individu Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Studi Kasus Pada Pt. Pos Indonesia Kcu Kota Pekanbaru). *Jom Fekon*, Volume 3, No. 1: 1279-1293 Pekanbaru: Universitas Riau.
- Retnaningsih, Sudarwanti. 2007. Analisis Pengaruh Keadilan Kompensasi, Peran Kepemimpinan, dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Pada Sentral Pengolahan Pos Semarang). Tesis. Jurusan Manajemen Universitas Diponegoro, Semarang.
- Rivai, Veithzal, & Juavani, E. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (Vol. 7)*. Jakarta: PtRaja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P., and Judge, T.A. 2015. *Organizational Behavior*, Sixeen Edition. McGraw-Hill
- Samsuddin, Harun. 2018. *Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka
- Santoso, M. Agus, Hukum, Moral & Keadilan Sebuah Kajian Filsafat Hukum, Ctk. Kedua, Kencana, Jakarta, 2014, hlm. 85.
- Schein, Edgar H. and Peter Schein. 2017. *Organizational Culture and Leadership 5th Edition*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Siagian. Sondang P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. Bina Aksara
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Jakarta: Alfabeta.
- Taurisa. Chaterina Melina dan Intan Ratnawati. 2012. Analisa Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*. Vol. 19. No. 2012: 170-187.
- Tjahyanti, Setia dan Puspasari, Putri Ayu. 2017. Pengaruh Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, Keadilan Interaksional, Keadilan Temporal dan Keadilan Spasial terhadap Kepuasan Kerja pada Unit Kerja Access dan Servoce Operation. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*, Vol.4, Nomor 3, Jun 2017.



Trading Economics. <https://tradingeconomics.com/commodity/palm-oil>

Warta Ekonomi. <https://www.wartaekonomi.co.id/read307777/akibat-pandemi-43-pekerja-indonesia-alami-pemotongan-gaji>

<https://www.wartaekonomi.co.id/read318543/kondisi-minyak-sawit-tahun-2021-begini-proyeksinya>

<https://www.wartaekonomi.co.id/read249491/menelisik-fluktuasi-harga-cpo-di-tahun-2019?page=all>

Yan Fauzi, Yustina E. Widyastuti, Iman Satyawibawa, Rrudi H. Paeru. 2012. Kelapa Sawit: Budi Daya, Pemanfaatan Hasil dan Limbah, Analisis Usaha Dan Pemasaran. Bogor: Penebar Swadaya.

