

**ANALISIS PENGARUH KEADILAN ORGANISASIONAL DAN
KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada PDAM”TIRTHA DHARMA”di Kabupaten Rembang)**



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
Untuk menyelesaikan Program Sarjana (SI)
Pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika Dan Bisnis
Universitas Diponegoro

Disusun oleh :

M.LUTFI AFIFI

NIM. 12010110141062

FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS

UNIVERSITAS DIPONEGORO

SEMARANG

2017

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : M.Lutfi Afifi
Nomor Induk Mahasiswa : 12010110141062
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/Manajemen
Judul Skripsi : **ANALISIS PENGARUH KEADILAN ORGANISASIONAL DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN di PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM “TIRTHA DARMA” di KABUPATEN REMBANG**

Dosen Pembimbing : **Dr. Ahyar Yuniawan, SE., M.Si.**

Semarang, 26 September 2017

Dosen Pembimbing,



(Dr. Ahyar Yuniawan, SE., M.Si.)

NIP. 197006171998021001

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Mahasiswa : M.Lutfi Afifi
Nomor Induk Mahasiswa : 12010110141062
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/Manajemen
Judul Skripsi : **ANALISIS PENGARUH KEADILAN ORGANISASIONAL DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN di PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM “TIRTHA DARMA” di KABUPATEN REMBANG**

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 3 Oktober 2017

Tim Penguji

1. Dr. Ahyar Yuniawan, SE., M.Si.

(.....)

2. Dr. Edy Rahardja, SE.,M.Si.

(.....)

3. Dr. Mahfudz, SE.,MT.

(.....)


PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya, M.Lutfi Afifi, menyatakan bahwa skripsi dengan judul : ANALISIS PENGARUH KEADILAN ORGANISASIONAL DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN di PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM “TIRTHA DARMA” di KABUPATEN REMBANG adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin itu, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemungkinan terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 26 September 2017

Yang membuat pernyataan,



M.Lutfi Afifi

NIM : 12010110141062

ABSTRACT

The problem that happened was the decreasing performance of PDAM "Tirta Darma" employee of Rembang Regency which can be seen from the decrease of employee performance index every year from 2012 until 2016. Based on the preliminary interview, two variables that influence the performance of organizational justice and organizational commitment are expected. This study aims to analyze the influence of organizational justice and organizational commitment to the performance of PDAM employees "Tirta Darma" Kabupaten Rembang.

Population used in this study all employees of Regional Water Company "Tirta Darma", Rembang regency, amounting to 104 people. The sampling technique used is the census. Samples taken are all Regional Water Company "Tirta Darma", Regency of Rembang which amounted to 104 people. Methods of data collection in this study using questionnaires. Methods of data analysis using multiple linear regression analysis.

Based on the results of research, organizational justice and organizational commitment have a positive effect on the performance of PDAM "Tirta Darma" employee of Rembang Regency. Performance of PDAM employees "Tirta Darma" Kabupaten Rembang is able to be explained by organizational justice and organizational commitment of 58,4%.

Keywords: organizational justice, organizational commitment, performance

ABSTRAK

Permasalahan yang terjadi adalah adanya penurunan kinerja karyawan PDAM “Tirtha Darma” Kabupaten Rembang yang dapat dilihat dari penurunan indeks kinerja karyawan setiap tahunnya dari tahun 2012 hingga 2016. Berdasarkan wawancara pendahuluan, didapatkan dugaan dua variabel yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu keadilan organisasional dan komitmen organisasional. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keadilan organisasional dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan PDAM “Tirtha Darma” Kabupaten Rembang.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini seluruh pegawai Perusahaan Daerah Air Minum “Tirtha Darma”, Kabupaten Rembang yang berjumlah 104 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan adalah *sensus*. Sampel yang diambil adalah seluruh Perusahaan Daerah Air Minum “Tirtha Darma”, Kabupaten Rembang yang berjumlah 104 orang. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil penelitian, keadilan organisasional dan komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PDAM “Tirtha Darma” Kabupaten Rembang. Kinerja karyawan PDAM “Tirtha Darma” Kabupaten Rembang mampu dijelaskan oleh keadilan organisasional dan komitmen organisasional sebesar 58,4%.

Kata kunci: keadilan organisasional, komitmen organisasional, kinerja

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan karunianya kepada kita bersama dan khususnya bagi penulis sehingga dapat menyelesaikan tesis ini. Tesis ini diberi judul **“ANALISIS PENGARUH KEADILAN ORGANISASIONAL DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN di PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM “TIRTHA DARMA” di KABUPATEN REMBANG”**

Skripsi ini disusun guna memenuhi salah satu syarat dalam mencapai derajat sarjana pada Universitas Diponegoro Semarang. Penulis menyadari bahwa terselesainya penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dukungan, petunjuk, dan saran dari semua pihak. Untuk itu, penulis dengan segala kerendahan hati ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam penyusunan tesis ini khususnya kepada :

1. Allah SWT yang telah melimpahkan Karunia, Rahmat, Taufik, Hidayah serta Inayah-Nya.
2. Bapak Dr. Suharnomo, SE., M.Si. Selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
3. Bapak Dr. Harjum Muharam, ME. Selaku Kepala Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
4. Bapak Dr. Ahyar Yuniawan, SE., M.Si. Selaku Dosen pembimbing atas waktu yang telah diluangkan untuk arahan, bimbingan, petunjuk, dan nasehat dalam proses pembuatan skripsi sampai selesai.
5. Bapak Drs. Prasetiono, M.Si. selaku Dosen wali atas bimbingan dan nasehat dan ilmu - ilmu yang bermanfaat.
6. Seluruh staf pengajar Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang yang telah memberikan bekal ilmu yang bermanfaat.
7. Bapak dan Ibu tercinta atas doa, kasih sayang, pengorbanan, motivasi, bimbingan, nasehat, bekal ilmu hidup, dan segalanya sehingga penulis

dapat melewati segala sesuatu dalam menjalankan hidup. I always love you mom and dad.

8. Saudara-saudaraku yang terus memberi doa dan semangat.
9. Terima kasih Aris,Bahtiar,Ginsa dan Jannah untuk waktu, dukungan, dan semangatnya.
10. Semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat di sebutkan satu-persatu, semoga Allah SWT memberikan balasan atas semua kebaikan dengan yang lebih baik.

Demikian penyusunan skripsi ini tidak lepas adanya kekurangan. Untuk itu penulis mengharapkan saran dan masukan guna perbaikan selanjutnya serta semoga bermanfaat.

Semarang,26 September 2017

M.Lutfi Afifi

MOTO DAN PERSEMBAHAN

“Ya Allah, Tidak ada kemudahan kecuali apa yang Engkau jadikan mudah. Sedang yang susah bisa Engkau jadikan mudah, apabila Engkau menghendaknya.”

(HR. Ibnu Hibban)

“Ikuti polanya, karena setiap manusia pun mempunyai cara tersendiri untuk bersikap baik.”

Persembahan

- Bapak Abdul Hafidz
- Ibu Hasiroh
- Mbak Ida, Mas Wafa, Dek Fais dan Dek Laila
- Dek Jannah
- Mas Bahtiar
- Mas Aris
- Teman dan sahabat terbaikku

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Landasan Teori.....	9
2.1.1 Kinerja Karyawan	9
2.1.2 Keadilan Organisasional	11
2.1.3 Komitmen Organisasional	15
2.2 Penelitian Terdahulu	17
2.3 Pengembangan Hipotesis.....	20
2.3.1 Pengaruh Keadilan Organisasional terhadap Kinerja Karyawan 20	
2.3.2 Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan	21
2.4 Kerangka Pemikiran Teoritis	22
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	23
3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	23

3.2 Populasi dan Sampel	24
3.3 Jenis dan Sumber Data	25
3.4 Metode Pengumpulan Data	26
3.5 Analisis Data	26
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	31
4.1 Karakteristik Responden	31
4.2 Analisis Kuantitatif	32
4.2.1 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	32
4.2.2 Uji Asumsi Klasik.....	34
4.2.3 Analisis Regresi Linier Berganda.....	36
4.2.4 Pengujian Hipotesis	38
4.2.5 Analisis Koefisien Determinasi	39
4.3 Pembahasan.....	40
4.3.1 Pengaruh Keadilan Organisasional terhadap Kinerja Karyawan	40
4.3.2 Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan	42
BAB V PENUTUP.....	44
5.1 Kesimpulan.....	
5.2 Keterbatasan Penelitian	
5.3 Saran.....	45
5.4 Agenda Penelitian yang Akan Datang	46
DAFTAR PUSTAKA	47
LAMPIRAN 1	
LAMPIRAN 2	
LAMPIRAN 3	
LAMPIRAN 4	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Rembang	4
Tabel 1.2 Hasil Wawancara Pendahuluan.....	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	17
Tabel 2.2 Riset Gap.....	20
Tabel 4.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	31
Tabel 4.2 Data Responden Berdasarkan Usia	31
Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Lama Kerja	32
Tabel 4.4 Uji Validitas	33
Tabel 4.5 Uji Reliabilitas	34
Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolinieritas	35
Tabel 4.7 Hasil Uji Glejser	35
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas	36
Tabel 4.9 Analisis Regresi Linier Berganda	37
Tabel 4.10 Hasil Uji F.....	39
Tabel 4.11 Koefisien Determinasi.....	40

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Teoritis	22
--	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Lembar Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 Tabulasi Data

Lampiran 3 Hasil Analisis Regresi dengan Output SPSS

Lampiran 4 Data Pendukung Lainnya

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keberadaan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) sebagai lembaga bisnis yang dimiliki dan dikelola oleh pemerintah daerah memiliki peran strategis dalam pembangunan ekonomi daerah. Keberadaan BUMD diyakini dapat memberikan multiplier effect yang sangat besar bagi perekonomian masyarakat khususnya di daerah. Pendirian BUMD diharapkan dapat membuka lapangan kerja baru, menggerakkan sektor-sektor ekonomi produktif, serta dapat meningkatkan Pendapatan Asli Daerah (PAD). Seperti sebuah perusahaan, BUMD memiliki tugas untuk mengelola suatu bisnis yang memiliki prospek keuntungan, dimana dengan adanya keuntungan tersebut akan mendapatkan pemasukan untuk membiayai pembangunan daerahnya.

Di era globalisasi ini perusahaan menghadapi tekanan-tekanan untuk berubah, mereka dituntut untuk dapat memberikan tanggapan agar tetap bertahan dan sukses dalam bisnis untuk saat ini dan yang akan datang, meningkatnya persaingan bisnis mengharuskan perusahaan memeriksa ulang ukuran kinerja perusahaan mereka karena ukuran-ukuran kinerja dirasa kurang efektif. Kinerja yang dicari perusahaan dari seseorang tergantung pada kemampuan, motivasi dan daya dukung individu yang diterima (Mathius dan Janson dalam Dhian, 2012). Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat

dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dengan memberikan kontribusi pada ekonomi (Wibowo dalam Setyani,2012;8).Kinerja perusahaan yang baik akan membuat perusahaan dalam kesuksesan,apabila individu dalam perusahaan bekerja efektif maka kinerja perusahaan akan berjalan lancar. Beberapa manajemen operasi telah membuat perbaikan-perbaikan struktur efisiensi dengan sedikit memberikan tambahan dan menyempurnakan beberapa indikator ukuran kinerja lama dan membangun serangkaian indikator kinerja baru yang berfokus pada pengukuran kinerja agar dapat memotivasi para pekerja secara efektif dengan memberikan penghargaan terhadap keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh John (2012) dalam jurnal penelitian menunjukkan bahwa *The more motivated the workforce ,the higher their level of input into work and hence increase in performance*.Pada dasarnya apabila perusahaan ingin mendapatkan hasil kinerja yang optimal,maka perusahaan tersebut harus menciptakan keadaan yang kondusif di perusahaan tersebut.salah satunya yaitu dengan memunculkan rasa keadilan organisasional di perusahaan tersebut.

Secara spesifik, Folger dan Cropanzano (1998) dalam Parker dan Kohlmeyer (2015), mendefinisikan keadilan organisasional sebagai kondisi pekerjaan yang mengarahkan individu pada suatu keyakinan bahwa mereka diperlakukan secara adil atau tidak adil oleh organisasinya.lebih jauh Folger dan Cropanzano menjelaskan bahwa keadilan organisasi merupakan motivator penting dalam suatu lingkungan pekerjaan.jadi ketika individu merasakan suatu ketidakadilan,maka moral mereka akan turun dan kinerja mereka pun akan tidak

baik, dan bahkan rasa ingin balas dendam terhadap perusahaannya akan muncul. Perasaan diskriminasi yang dialami seseorang dalam suatu perusahaan akan menimbulkan berbagai dampak negatif, baik bagi individu maupun pada perusahaan secara keseluruhan. Salah satunya adalah munculnya intensitas *turn over* (Scharzald, Koslowsky, dan Shalit, 2013). Dalam beberapa kasus tertentu, *turn over* memang diperlukan oleh perusahaan terutama bagi karyawan yang mempunyai kinerja rendah. Namun tingkat intensitas *turn over* tersebut harus diupayakan agar tidak terlalu tinggi, sehingga perusahaan masih memiliki kesempatan untuk memperoleh manfaat atau keuntungan atas peningkatan kinerja dari karyawan baru yang lebih besar dibandingkan biaya rekrutmen yang ditanggung perusahaan (Toly, 2013).

Selain itu, untuk mendapatkan kinerja optimal, komitmen dalam organisasi akan membuat karyawan memberikan hasil kerjanya yang terbaik kepada perusahaan dimana ia bekerja. Van Scooter (2015) menyatakan bahwa pekerja dengan komitmen yang tinggi akan lebih berorientasi kerja. Bahkan disebutkan pula bahwa pekerja yang memiliki komitmen terhadap organisasi yang tinggi akan cenderung senang membantu dan dapat bekerja sama. Dalam penelitian tentang komitmen pekerja pada organisasi berasal dari persepsi pekerja atas komitmen dan dukungan perusahaan terhadap pekerja (Eisenberger *et al.*, 2015). Menurut Hellriegel and Slocum (2014), komitmen organisasional adalah tingkat keterlibatan karyawan dalam organisasi dan mempunyai identitas yang sama dengan organisasi. Colquitt *et al.* (2016) mendefinisikan komitmen organisasional

sebagai keinginan dari karyawan untuk menjadi bagian dan anggota di suatu organisasi.

Perusahaan Daerah Air Minum di kota Rembang merupakan salah satu Badan Usaha Milik Daerah yang ada diseluruh Indonesia.PDAM merupakan perusahaan daerah sebagai sarana penyedia air bersih yang diawasi dan dimonitor oleh pemerintah daerah.PDAM sebagai perusahaan daerah diberi tanggung jawab untuk mengembangkan dan mengelola sistem penyediaan air bersih serta melayani semua kelompok konsumen dengan harga terjangkau.Selain itu,PDAM bertanggung jawab pada operasional sehari-hari,perencanaan aktivitas, persiapan dan implementasi proyek serta bernegoisasi dengan pihak swasta untuk mengembangkan layanan kepada masyarakat.

Selain itu PDAM rembang merupakan perusahaan yang baik didalam pengelolaan dalam segala aspek. Salah satunya dalam aspek SDM. Hal ini dapat dilihat dari tabel berikut.

Tabel 1.1
Tabel Kinerja Karyawan PDAM X

Tahun	Target Indeks Kinerja	Indeks Kinerja	Pencapaian Target	Penurunan
2012	0,80	0,56	70,00%	-
2013	0,80	0,55	68,75%	-1,79%
2014	0,80	0,43	53,75%	-21,82%
2015	0,80	0,41	51,25%	-4,65%
2016	0,80	0,40	50,00%	-2,44%

Sumber : Badan Pendukung Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum (BPPSPAM), 2017

Berdasarkan data diatas, terjadi penurunan kinerja karyawan PDAM X, hal ini dapat dilihat dari penurunan indeks kinerja dan pencapaian target indeks kinerja per tahun. Selain itu dari pencapaian target, karyawan PDAM X tidak

pernah mencapai target dalam lima tahun terakhir. Indeks kinerja dalam hal ini dihitung berdasarkan kualitas pelaksanaan pekerjaan dan tugas karyawan sesuai dengan standar PDAM, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, dan inisiatif karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Berdasarkan hasil wawancara pendahuluan yang dilakukan kepada 30 orang karyawan PDAM Rembang, dapat diketahui bahwa terdapat faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tercermin dari hasil wawancara pendahuluan:

Tabel 1.2
Hasil Wawancara Pendahuluan

No	Jawaban	Jumlah Jawaban	Total Responden	Persentase
1	PDAM kurang adil dan transparan dalam pemberian gaji	23	30	76.67%
2	PDAM tidak menerapkan prosedur yang sama kepada karyawan, terutama dalam masalah disiplin	21	30	70.00%
3	Karyawan tidak mau berusaha keras untuk memajukan PDAM	18	30	60.00%
4	Karyawan tidak bangga bekerja di PDAM	17	30	56.67%

Sumber: Wawancara dengan karyawan PDAM, 2017

Menurut karyawan PDAM X, terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu keadilan organisasi yang ditunjukkan dari jawaban karyawan yang menyatakan PDAM kurang adil dan transparan dalam pemberian gaji dan tidak menerapkan prosedur yang sama kepada karyawan, terutama dalam

masalah disiplin. Hasil wawancara pendahuluan di atas menunjukkan bahwa sesuai penelitian Warokka *et al* (2012), Mohamed (2014), Putra *et al* (2016) dan Iqbal *et al* (2017) menyatakan bahwa keadilan organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian Kalay dan Turkey (2015) menyatakan bahwa keadilan organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor yang kedua adalah komitmen organisasional yang dapat ditunjukkan dari hasil jawaban karyawan tidak mau berusaha keras untuk memajukan PDAM dan tidak bangga bekerja di PDAM. Hal ini membuat perlunya diteliti pengaruh keadilan organisasional dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan di PDAM “Tirtha Darma” X. Hal ini didukung oleh penelitian Memari *et al* (2013) dan Nurandini dan Lataruva (2016) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian Haftkhavani *et al* (2012), Tolentino (2013) dan Novita *et al* (2016) menyatakan bahwa komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, permasalahan yang terjadi adalah adanya penurunan kinerja karyawan PDAM “Tirtha Darma” X yang dapat dilihat dari penurunan indeks kinerja karyawan setiap tahunnya dari tahun 2012 hingga 2016. Berdasarkan data diatas, terjadi penurunan kinerja karyawan PDAM X, hal ini dapat dilihat dari penurunan indeks kinerja dan pencapaian target indeks kinerja per tahun. Selain itu dari pencapaian target, karyawan PDAM X tidak

pernah mencapai target dalam lima tahun terakhir. Indeks kinerja dalam hal ini dihitung berdasarkan kualitas pelaksanaan pekerjaan dan tugas karyawan sesuai dengan standar PDAM, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, dan inisiatif karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Berdasarkan wawancara pendahuluan, didapatkan dugaan dua variabel yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu keadilan organisasional dan komitmen organisasional. Sehingga perumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana meningkatkan kinerja karyawan Perusahaan Air Minum Daerah “Tirtha Darma” di X? Berdasarkan rumusan masalah, maka pertanyaan penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh keadilan organisasional terhadap kinerja karyawan PDAM?
2. Bagaimana pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan PDAM?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang diharapkan peneliti ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh antara keadilan organisasional terhadap kinerja karyawan PDAM.
2. Untuk mengetahui pengaruh antara komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan PDAM.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari peneliti ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, tambahan wawasan dan pengalaman bagi peneliti dalam memahami bidang manajemen Sumber Daya Manusia yang khususnya bersangkutan dengan keadilan organisasional dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan PDAM di Rembang.

2. Manfaat praktis.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan masukan bagi perusahaan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh keadilan organisasional dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan dan sebagai bahan dalam perancangan suatu sistem manajemen Sumber Daya Manusia dalam mengelola Sumber Daya yang ada.