

Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural Terhadap Komitmen Afektif

Bahtiar Nur Syahbana¹, Epsilandri Septyarini²

bahtiarsyah19@gmail.com¹

epsilandriseptyarini@ustjogja.ac.id²

Fakultas Ekonomi , Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keadilan distributive terhadap kepuasan kerja, pengaruh keadilan procedural terhadap kepuasan kerja, pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen afektif, pengaruh keadilan distributive terhadap komitmen afektif yang di mediasi kepuasan kerja dan, pengaruh keadilan procedural terhadap komitmen afektif yang di mediasi kepuasan kerja. Dalam penelitian ini, peneliti mengambil data sampel dengan metode non probability sampling dengan sampel jenuh. Sampel yang diambil sebanyak 40 karyawan dari Kantor Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Pacitan. Metode pengumpulan data menggunakan metode kuesioner yang di bagikan menggunakan teknik Purposive Sampling. Dalam penelitian ini digunakan uji kualitas data, uji asumsiklasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heterokedstisitas), analisis regresi linier berganda, uji sobel, analisis jalur dan uji hipotesis. Penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara keadilan distributive terhadap kepuasan kerja, keadilan procedural terhadap kepuasan kerja, keadilan procedural terhadap komitmen afektif, kepuasan kerja terhadap komitmen afektif, variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan memediasi antara keadilan distributive terhadap komitmen afektif dan keadilan procedural terhadap komitmen afektif. Temuan lain menunjukkan bahwa keadilan distributive tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif.

Kata Kunci :keadilan distributif, keadilan prosedural, kepuasan kerja, komitmen afektif

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of distributive justice on job satisfaction and, the effect of procedural justice on job satisfaction the effect of job satisfaction on affective commitment the effect of distributive justice on affective commitment which are mediated job satisfaction and, the effect of procedural justice on affective commitment which are mediated job satisfaction. Research took sample by applying nonprobability sampling with saturated sample. The sample in this study were 40 employee of DinasKoperasi dan Usaha MikroKabupatenPacitan. The data collection method uses a questionnaire method that is distributed using the Purposive Sampling technique. In this research, data quality test, classical assumption test (normality test, multicollinearity test and heterokedsticity test)

are used, multiple linear regression analysis, sobel test, path analysis, and hypothesis testing. The research show that there is a positive significant relationship between distributive justice on job satisfaction, procedural justice on job satisfaction, procedural justice on affective commitment, job satisfaction on affective commitment, job satisfaction have a positive and significant effect on mediating between distributive justice and procedural justice on affective commitment. In the other result, this research found that there is no positive and significant effect between distributive justice on affective commitment.

Keywords : distributive justice, procedural justice, job satisfaction, affective commitment

PENDAHULUAN

Dalam periode globalisasi pergerakan industry sangatlah cepat. Banyak tuntutan dalam industry atau organisasi yang membuat industry atau organisasi harus bergerak semakin cepat dan semakin inovatif dalam menyesuaikan diri di era globalisasi ini. Pengoptimalan sumber daya manusia (SDM) selalu dilakukan sehingga *goals* (tujuan) dari organisasi tersebut dapat dicapai secara optimal. Dikarenakan hal tersebut, organisasi atau industry menuntut sumber daya manusianya memiliki kompetensi, semangat, kecerdasan, dan kedisiplinan dalam menjalankan pekerjaan baik dalam peran individu maupun organisasional. Perkembangan ilmu, pembangunan, dan teknologi merupakan salah satu bagian dari sumberdaya itu sendiri. Oleh sebab itu, hal yang menentukan maju atau tidaknya suatu negara berasal dari factor sumberdaya manusianya masing-masing. Indikator dalam menentukan keberhasilan dan kinerja karyawan dilihat dari tingkat kompetensi, profesionalisme, dan komitmen.

Hal tersebut dikarenakan pengaruh dari peningkatan komitmen disebabkan oleh efektivitas dan efisiensi kinerja. Dalam pendapat Northcraft dan Neale (Suyasa dan Coawanta, 2004), karyawan yang memiliki potensi dalam mengerjakan tugas adalah karyawan yang berkomitmen tinggi. Komitmen karyawan ini terbentuk dari keadilan organisasional yang diberikan perusahaan. Sehingga diperoleh 3 bagian dari keadilan organisasional, diantaranya ; (1) keadilan prosedural yang merupakan sebuah keadilan yang mengacu dalam proses pembuatan sebuah keputusan, (2) keadilan distributif yang mengacu pada imbalan yang berupa dana jatah bagi masing-masing karyawan sesuai dengan porsi kerjanya, (3) keadilan interaksional yang mengacu pada penumbuhan hubungan interpersonal antar karyawan (Greenberg dan Baron, 2003, berdasarkan Hasmarini 208 : 100). Sehingga penelitian ini berfokus dalam aspek keadilan organisasional dalam tanda kutip keadilan distributif dan keadilan prosedural. Adams (1965) juga berpendapat bahwa persepsi seseorang terhadap perlakuan tidak adil yang terhadap dirinya menyebabkan sebuah hubungan timbal balik yang berdampak pada sikap negatif yang dimunculkan dari orang tersebut. Hal ini juga menyebabkan rendahnya tingkat komitmen kerja dan munculnya perasaan untuk tidak bertahan dalam organisasi tersebut. Berdasarkan penelitian mengenai *organizational justice*, perlakuan

adil kepada karyawan menyebabkan karyawan juga memiliki sikap dan perilaku yang sesuai dengan kebutuhan organisasi walaupun karyawan dalam masa terhimpit sekalipun. Menurut Thibaut dan Walker (1975) dalam Lee *et al* (2013), keadilan procedural memiliki keterkaitan dalam proses pengambilan keputusan yang dapat dirasakan oleh karyawan. Rasa keadilan bagi organisasi sendiri akan mempengaruhi sikap karyawan dalam menerima keadilan secara baik, yang akan member pengaruh terhadap kinerja organisasi, terbentuknya kerjasama tim, dan karyawan merasa bangga terhadap organisasi dan mengurangi konflik antara pimpinan dan karyawan (Yuwono, *et al.*, 2020).

Pengaruh dari kepuasan karyawan menyebabkan keinginan untuk keluar dari tempat kerja tersebut tidak ada, selain itu karyawan juga menghabiskan sebagian besar waktunya untuk produktif dalam menjalankan tugasnya. Dalam penelitian yang dilakukan Rae pada tahun 2013, kepuasan kerja merupakan hal penting dalam pengalaman karyawan dalam bekerja. Susiani (2014) mengungkapkan bahwa dampak dari kepuasan kerja dalam meningkatnya komitmen kerja antara karyawan dengan perusahaan. Kepuasan kerja tersebutlah yang menyebabkan sikap karyawan menjadi loyal kepada perusahaan. Dampak dari kepuasan kerja inilah yang mendorong komitmen organisasional menjadi lebih positif dan signifikan.

Berdasarkan permasalahan dan sebuah kesadaran mengenai pentingnya

Keadilan distributif dan keadilan prosedural yang diterapkan dalam sebuah organisasi serta tingkat kepuasan kerja yang merupakan sebuah faktor yang memediasi hal tersebut, maka penulis menjadi tertarik untuk melakukan sebuah riset dengan judul “Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural Terhadap Komitmen Afektif”.

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kepuasan Kerja

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan Abdurrahmat (2006) bentuk sikap emosional dari sebuah kepuasan kerja adalah rasa senang dan cinta akan pekerjaan yang dijalani. Maksud dari definisi kepuasan kerja dalam sebuah pekerjaan adalah rasa puas dalam pekerjaan yang dijalani sehingga dapat dinikmati akibat mendapatkan sebuah pencapaian atas tujuan dari kerja tersebut, penempatan dalam bidang pekerjaan tersebut, perlakuan yang didapat dari pekerjaan tersebut, dan suasana lingkungan kerja yang kondusif. Akibat dari kepuasan kerja tersebut, karyawan akan cenderung mementingkan pekerjaannya dibandingkan imbalan dari pekerjaan tersebut. Hal tersebut dapat terjadi apabila karyawan merasa bahwa imbalan akan jasanya sebanding dengan hasil yang ia kerjakan dan karyawan pun dapat merasa puas. Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan,

begitu pula sebaliknya karyawan yang tidak memiliki kepuasan kerja akan menunjukkan perilaku yang kurang baik terhadap pekerjaan. (Turkyilmaz *et al.*, 2011).

Keadilan Distributif

Definisi dari keadilan distributive adalah keadilan yang asalnya dari hasil yang diterima oleh seseorang. Keadilan distributive menurut karyawan haruslah sebanding antara apa yang diterima oleh karyawan tersebut dan apa yang diterima oleh karyawan lain. Sehingga keadilan distributive mengacu pada keadilan atas hasil yang diterima oleh karyawan (Santosa, 2010). *Distributive justice* yang merupakan turunan dari *equity theory* yang merupakan sebuah teori yang dikemukakan oleh Adams (1965), dalam dasar pemikiran teori tersebut dijelaskan bahwa seseorang lebih menilai status sosial yang mereka dapatkan dari sebuah pekerjaan melalui ganjaran yang ia terima dan sumber daya yang diterima juga (Greenberg, 1987 dalam Yusnaini, 2007).

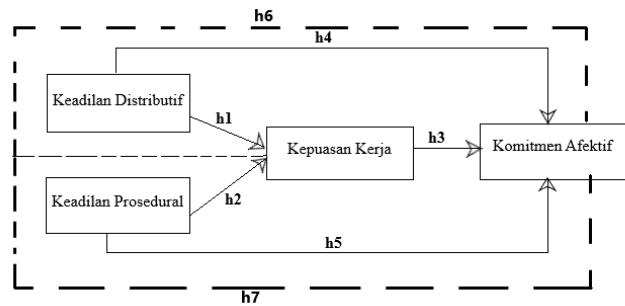
Keadilan Prosedural

Definisi dari keadilan procedural dapat dijelaskan bahwa keadilan ini berasal dari persetujuan sebuah prosedur yang memiliki sasaran peraturan, hukum, dan undang-undang. Hal ini dikarenakan sebuah prosedur tidaklah lepas dari sebuah upaya untuk mengesahkan atau membenarkan sebuah tindakan, sehingga keadilan procedural mengacu pada peraturan, hukum, dan undang-undang yang berlaku dan sesuai. Jika keadilan distributive diterapkan dengan baik dalam sebuah lingkup sosial atau organisasi dalam hal ini adalah lingkup pekerjaan, maka penerapan keadilan procedural dinilai mampu mencegah terhadap penyalahgunaan kekuasaan (Haryatmoko, 2002).

Komitmen Afektif

Komitmen afektif berasal dari pengembangan pengalaman kerja positif, seperti kepuasan kerja dan keadilan dalam organisasi tersebut, sehingga berhubungan terhadap hasil yang diinginkan, seperti tingkatan yang lebih tinggi dari pada anggota organisasi dan tingkatan yang lebih rendah dari perilaku negative seperti absensi dan keterlambatan kerja (Wasti *et al.*, 2002).

Kerangka Pikir



Gambar 1. Kerangka Pikir

Hipotesis

- H1: Keadilan Distributif berpengaruh positif pada Kepuasan Kerja
- H2: Keadilan Prosedural berpengaruh positif pada Kepuasan Kerja
- H3: Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Afektif
- H4: Keadilan Distributif berpengaruh positif terhadap Komitmen Afektif
- H5: Keadilan Prosedural berpengaruh positif terhadap Komitmen Afektif
- H6: Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Keadilan Distributif terhadap Komitmen Afektif
- H7: Kepuasan kerja Memediasi Pengaruh Keadilan Prosedural terhadap Komitmen Afektif

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dimana maksud dari penelitian ini adalah melakukan sebuah uji coba terhadap teori, mencari sebuah hipotesis yang mengandung prediksi, dan menunjukkan hubungan antar variabel (Sugiyono, 2011 : 23). Tujuan dari penelitian ini adalah menemukan pengaruh dari keadilan distributif dan keadilan procedural terhadap komitmen afektif dengan mediasi dari kepuasan kerja. Desain dalam penelitian ini berupa populasi dan sampel penelitian, variabel penelitian, metode pengumpulan data, validalitas dan reliabilitas instrument penelitian dan analisis data.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini karyawan dari Kantor Dinas Kabupaten Pacitan. Sedangkan pengambilan sampel pada penelitian ini adalah menggunakan metode purposive sampling. purposive sampling metode pengumpulan data dengan menggunakan kriteria-kriteria yang telah ditentukan. Peneliti menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan program *Statistic Product and Services Solution* (SPSS)

A. UJI ASUMSI KLASIK

1. Uji Normalitas

Persamaan 1

Tabel 1

Hasil Uji Normalitas

Kolmogorov-Smirnova Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
.477	Data terdistribusi normal

Hasil uji normalitas dengan menggunakan metode Kolmogorov Smirnov menunjukkan bahwa nilai-nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0, yang diperoleh model regresi lebih besar dari α 0,05, berarti berdistribusi normal.

Persamaan 2

Tabel2

Hasil Uji Normalitas

Kolmogorov-Smirnova Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
.424	Data terdistribusi normal

Hasil uji normalitas dengan menggunakan metode Kolmogorov Smirnov menunjukkan bahwa nilai nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0, yang diperoleh model regresi lebih besar dari α 0,05, berarti berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Persamaan 1

Tabel 3

Uji Multikolinieritas

Coefficient		
Model	Tolerance	VIF
Keadilan Distributif (X1)	.425	2.355
Keadilan Prosedural (X2)	.425	2.355

Hasil perhitungan nilai tolerance menunjukkan bahwa nilai tolerance dari variabel independen yaitu Keadilan Distributif sebesar 0,425 dan Keadilan Prosedural sebesar 0,425 yang berarti kedua variabel tersebut memiliki tolerance lebih dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Faktor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satupun variabel independen yaitu Keadilan Distributif dengan nilai VIF sebesar 2,355 dan Keadilan Prosedural dengan nilai VIF sebesar 2,355 yang berarti bahwa kedua variabel tersebut memiliki nilai VIF kurang dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Persamaan 2

Tabel 4

**Uji Multikolinieritas
Coefficients^a**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 X1	.367	2.722
X2	.168	5.936
Y1	.149	6.689

a. Dependent Variable: Y2

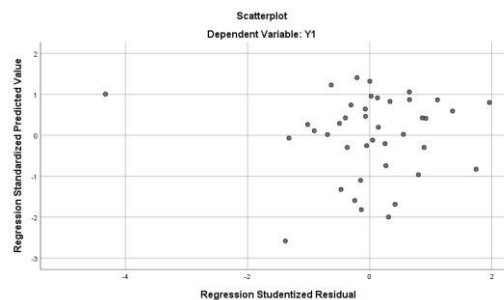
Hasil perhitungan nilai tolerance menunjukkan bahwa nilai tolerance dari variabel independen yaitu Keadilan Distributif sebesar 0,367, Keadilan Prosedural sebesar 0,168 dan Kepuasan Kerja sebesar 0,149 yang berarti ketiga variabel tersebut memiliki tolerance lebih dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satupun variabel independen yaitu Keadilan Distributif dengan nilai VIF sebesar 2,722, Keadilan Prosedural dengan nilai VIF sebesar 5,936 dan Kepuasan Kerja dengan nilai VIF sebesar 6,689 yang berarti bahwa ketiga variabel tersebut memiliki nilai VIF kurang dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

B. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah mode regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain.

1. Uji Scatterplot

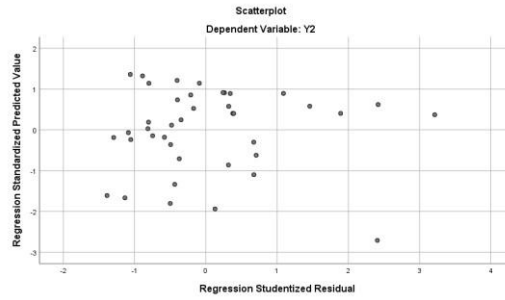
Persamaan 1



Gambar 2

Scatterplot

Persamaan 2



Gambar 3
Scatterplot

Dari grafik scatterplot terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas atau di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

2. Uji Glejser

Persamaan 1

Tabel5

Hasil Uji Heterokedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.689	1.591		1.061	.295
X1	-.067	.075	-.223	-.899	.374
X2	.090	.075	.295	1.194	.240

a. Dependent Variable: ABS_RES

Pada tabel di atas nilai signifikan variabel Keadilan Distributif dengan nilai signifikansi sebesar 0,374 dan variabel Keadilan Prosedural dengan nilai signifikansi sebesar 0,240 dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Persamaan 2

Tabel 6

**Hasil Uji Heterokedastisitas
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.534	1.216		2.084	.044
X1	.029	.038	.203	.762	.451
X2	.026	.056	.181	.460	.648
Y1	-.071	.057	-.520	-1.247	.220

a. Dependent Variable: ABS_RES2

Pada tabel di atas dapat dilihat variabel *Keadilan Distributif* dengan nilai signifikansi sebesar 0,451 dan variabel *Keadilan Prosedural* dengan nilai signifikansi sebesar 0,649 dan Kepuasan Kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,220. Hal itu menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05. Maka dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas

C. Analisis Regresi Linear

Persamaan 1

Tabel 7

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.755	2.155		7.777	.000
X1	.244	.102	.234	2.403	.021
X2	.765	.102	.732	7.502	.000

a. Dependent Variable: Y1

Pada tabel di atas perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program computer:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Pada tabel perhitungan regresi linier berganda dengan variabel intervening sebagai berikut : $KK = 16,755 + 0,234 KD + 0,732 KP$

Keterangan :

KK :Kepuasan Kerja

KD :Keadilan Distributif

KP :Keadilan Prosedural

1. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa setiap terjadi kenaikan Keadilan Distributif akan diikuti kenaikan Kepuasan Kerja sebesar 0,234 apabila variabel lain diasumsikan tetap. Semakin banyak Keadilan Distributif maka semakin baik Kepuasan Kerja.
2. Setiap terjadi kenaikan Keadilan Prosedural akan diikuti kenaikan terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,732 apabila variabel lain diasumsikan tetap. Semakin banyak Keadilan Prosedural maka semakin baik Kepuasan Kerja.

Persamaan 2

Tabel 8

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-8.529	2.056		-4.149	.000
X1	.115	.064	.105	1.785	.083
X2	.728	.095	.664	7.645	.000
Y1	.256	.097	.245	2.651	.012

a. Dependent Variable: Y2

Perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program computer :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Pada tabel perhitungan regresi linier berganda dengan variabel intervening sebagai berikut : $KA = -8,529 + 0,105 KD + 0,664 KP + 0,245 KK$

Keterangan :

KK : Kepuasan Kerja

KD : Keadilan Distributif

KP : Keadilan Prosedural

1. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa setiap terjadi kenaikan Keadilan Distributif akan diikuti kenaikan Komitmen Afektif sebesar 0,105 apabila variabel lain

diasumsikan tetap. Semakin banyak Keadilan Distributif maka semakin baik Komitmen Afektif.

2. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa setiap terjadi kenaikan Keadilan Prosedural akan diikuti kenaikan Komitmen Afektif sebesar 0,664 apabila variabel lain diasumsikan tetap. Semakin banyak Keadilan Prosedural maka semakin baik Komitmen Afektif.
3. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa setiap terjadi kenaikan Kepuasan Kerja akan diikuti kenaikan Komitmen Afektif sebesar 0,245 apabila variabel lain diasumsikan tetap. Semakin banyak Kepuasan Kerja maka semakin baik Komitmen Afektif.

Uji Hipotesis (Uji t) Persamaan 1

Tabel 9

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.755	2.155		7.777	.000
X1	.244	.102	.234	2.403	.021
X2	.765	.102	.732	7.502	.000

a. Dependent Variable: Y1

Persamaan 2

Tabel 10

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-8.529	2.056		-4.149	.000
X1	.115	.064	.105	1.785	.083
X2	.728	.095	.664	7.645	.000
Y1	.256	.097	.245	2.651	.012

a. Dependent Variable: Y2

Pengaruh Keadilan Distributif terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis 1 menyatakan bahwa Keadilan Distributif berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Pada tabel dapat dilihat nilai t hitung variabel Keadilan Distributif sebesar 2,403 sedangkan nilai t tabel pada tingkat signifikansi 5% dan df = 38 (40-2) yang berarti t hitung > t tabel (2,403 > 1,685). Sementara itu untuk nilai signifikansi yaitu sebesar 0,021 yang berarti lebih kecil dari 0,05 (0,021 < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa variabel Keadilan Distributif berpengaruh positif secara signifikan

terhadap variabel Kepuasan Kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa hal tersebut dapat membuktikan bahwa H_0 ditolak yang berarti bahwa Keadilan Distributif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Pengaruh Keadilan Prosedural terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis II menyatakan bahwa Keadilan Prosedural berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Pada tabel dapat dilihat nilai t hitung variabel Keadilan Prosedural sebesar 7,645 sedangkan nilai t tabel pada tingkat signifikansi 5% dan $df = 38$ ($40-2$) yang berarti t hitung $>$ t tabel ($7,645 > 1,685$). Sementara itu untuk nilai signifikansi yaitu sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel Keadilan Prosedural berpengaruh positif secara signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa hal tersebut dapat membuktikan bahwa H_0 ditolak yang berarti bahwa Keadilan Prosedural berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Pengaruh Keadilan Distributif terhadap Komitmen Afektif

Hipotesis III menyatakan bahwa Keadilan Distributif tidak berpengaruh terhadap Komitmen Afektif. Pada tabel dapat dilihat nilai t hitung variabel Keadilan Distributif sebesar 1,785 sedangkan nilai t tabel pada tingkat signifikansi 5% dan $df = 38$ ($40-2$) yang berarti t hitung $>$ t tabel ($1,785 > 1,685$). Sementara itu untuk nilai signifikansi yaitu sebesar 0,083 yang berarti lebih besar dari 0,05 ($0,083 > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel Keadilan Distributif tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Komitmen Afektif, sehingga dapat disimpulkan bahwa hal tersebut dapat membuktikan bahwa H_a ditolak yang berarti bahwa Keadilan Distributif tidak berpengaruh terhadap Komitmen Afektif.

Pengaruh Keadilan Prosedural terhadap Komitmen Afektif

Hipotesis IV menyatakan bahwa Keadilan Prosedural berpengaruh positif terhadap Komitmen Afektif. Pada tabel dapat dilihat nilai t hitung variabel Keadilan Prosedural sebesar 7,502 sedangkan nilai t tabel pada tingkat signifikansi 5% dan $df = 38$ ($40-2$) yang berarti t hitung $>$ t tabel ($7,502 > 1,685$). Sementara itu untuk nilai signifikansi yaitu sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel Keadilan Prosedural berpengaruh positif secara signifikan terhadap variabel Komitmen Afektif, sehingga dapat disimpulkan bahwa hal tersebut dapat membuktikan bahwa H_0 ditolak yang berarti bahwa Keadilan Prosedural berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Afektif.

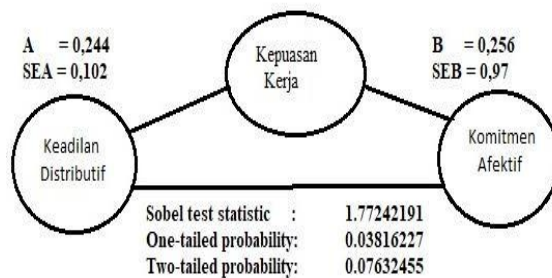
Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Afektif

Hipotesis V menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Afektif. Pada tabel dapat dilihat nilai t hitung variabel Kepuasan Kerja sebesar 2,651 sedangkan nilai t tabel pada tingkat signifikansi 5% dan $df = 38$ ($40-2$) yang berarti t hitung $>$ t tabel ($2,651 > 1,685$). Sementara itu untuk nilai signifikansi

yaitu sebesar 0,012 yang berarti lebih kecil dari 0,05 ($0,012 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap variabel Komitmen Afektif, sehingga dapat disimpulkan bahwa hal tersebut dapat membuktikan bahwa H_0 ditolak yang berarti bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Afektif.

Sobel Test

Pengaruh Keadilan Distributif terhadap Komitmen Afektif dengan Kepuasan Kerja sebagai mediasi

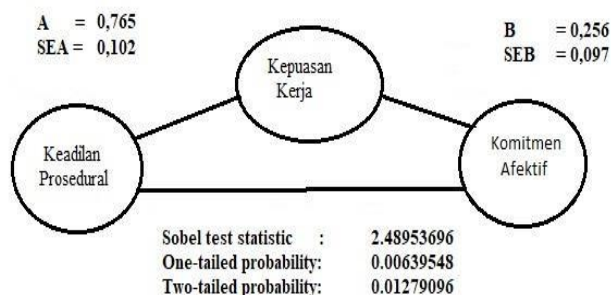


Gambar 4.

Hasil Uji Sobel

Hipotesis VI menyatakan Kepuasan Kerja memediasi Keadilan Distributif terhadap Komitmen Afektif. Dari hasil uji sobel di atas menunjukkan nilai One-tailed probability sebesar 0,038 yang berarti $0,038 < 0,05$.maka dapat ditarik kesimpulan bahwa untuk variabel pengaruh Keadilan Distributif terhadap Komitmen Afektif dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari (López-Cabarcos *et al.*, 2015) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi ketiga bentuk keadilan organisasi terhadap komitmen afektif

Pengaruh Keadilan Prosedural terhadap Komitmen Afektif dengan Kepuasan Kerja sebagai mediasi



Gambar 5.

Hasil Uji Sobel

Hipotesis VII menyatakan Kepuasan Kerja memediasi Keadilan Prosedural terhadap Komitmen Afektif. Dari hasil uji sobel di atas dengan One-tailed probability menunjukkan nilai sebesar 0,006 yang berarti $0,006 < 0,05$ maka dapat ditarik kesimpulan untuk variabel pengaruh Keadilan Prosedural terhadap Komitmen Afektif dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu (Hidayat, 2015) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi keadilan organisasi terhadap komitmen afektif.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural terhadap Komitmen Afektif melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening. Berdasarkan hasil penelitian ini disimpulkan bahwa Keadilan Distributif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dalam hal ini Keadilan Distributif dapat meningkatkan Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Pacitan. Semakin tinggi Keadilan Distributif yang dirasakan pegawai maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja pegawai. Keadilan Prosedural berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dalam hal ini Keadilan Prosedural dapat meningkatkan Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Pacitan. Semakin tinggi Keadilan Prosedural yang dirasakan pegawai maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja pegawai. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Afektif. Dalam hal ini Kepuasan Kerja dapat meningkatkan Komitmen Afektif pegawai Kantor Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Pacitan. Semakin tinggi Kepuasan Kerja yang dirasakan Pegawai maka Komitmen Afektif akan meningkat. Temuan lain menunjukkan bahwa Keadilan Distributif tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Afektif. Dalam hal ini

Keadilan Distributif tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Afektif pegawai Kantor Dinas Koperasi Kabupaten Pacitan. Akan tetapi, Keadilan Distributif melalui mediasi Kepuasan Kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan. Hal ini berarti bahwa apabila Keadilan Distributif telah dirasakan oleh pegawai maka dapat meningkatkan Komitmen Afektif pada organisasi ketika Kepuasan Kerja telah dirasakan karyawan. Keadilan Prosedural berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Afektif. Dalam hal ini Keadilan Prosedural dapat meningkatkan Komitmen Afektif Pegawai Kantor Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Pacitan. Semakin tinggi Keadilan Prosedural yang dirasakan pegawai maka akan meningkatkan Komitmen Afektif. Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan Memediasi Keadilan Prosedural terhadap Komitmen Afektif. Dalam hal ini Keadilan Prosedural dapat meningkatkan Komitmen Afektif melalui Kepuasan Kerja pegawai Kantor Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Pacitan. Hal ini berarti bahwa apabila Keadilan Prosedural telah dirasakan oleh pegawai maka dapat meningkatkan Komitmen Afektif pada organisasi ketika Kepuasan Kerja telah dirasakan karyawan.

Saran

1. Bagi Akademisi

Dapat dijadikan sebagai bahan pemikiran, pertimbangan atau bahan referensi penelitian dan lain-lainnya dengan variabel Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, Kepuasan Kerja dan Komitmen Afektif

2. Rekomendasi untuk penelitian selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya dalam bidang yang sama penulis mengharapkan dapat mencari variabel-variabel lain selain variabel Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, Kepuasan Kerja dan Komitmen Afektif. Pada penelitian ini dilakukan di kantor kedinasan, sangat disarankan untuk melakukan penelitian lebih lanjut di lingkungan industry atau organisasi lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Administrasi, J. B., Munawirsyah, I., Studi, P., Manajemen, M., Islam, U., Utara, S., ... Medis, N. (2017). *Non Medis Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota06*, 44–51.
- Alneyadi, R., Nusari, M., Ameen, A., & Bhaumik, A. (2019). Impact of organizational justice (Distributive justice, procedural justice, and interactional justice) on job satisfaction. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(2 Special Issue 10), 647–652. <https://doi.org/10.35940/ijrte.B1115.0982S1019>
- Asri, C. P., Sari, U. T., & Insani, R. (2019). *Analisis Pengaruh Relationship Bonds , Kepuasan Kerja Terhadap Kepercayaan Dan Komitmen*. 05(01), 64–75.
- Bayarcelik, E. B., & Findikli, M. A. (2016). The Effect of Job Satisfaction on Organizational Commitment and Intention to Leave. *International Journal of Educational Research*, 13(2), 2016. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.11.050>
- Dewi, A. A. M. U., Ayu, I. G., Adnyani, D., Ekonomi, F., & Udayana, U. (2012). *Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada PT . Bali Marine Walk watersport Bali yang mengambil tempat di pantai Nusa Lembongan yang*. 3257–3273.
- Distributif, K., Prosedural, K., Interaksional, K., Dan, K., & Lewis, R. P. (n.d.). *KOMITMEN KARYAWAN*.
- Ekonomi, J. (2016). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Bank Muamalat Cabang Samarinda Syaharuddin Y Fakultas Ekonomi dsn Bisnis Universitas Mulawarman, Indonesia*. 13(1).
- Fauziah, F. A. (2016). *Pengaruh Persepsi Keadilan Distributif pada Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Kepuasan Penilaian Kinerja di PT . Dok dan Perkapalan*. 5(1), 1–23.
- Ghaziani, F. G., Safania, A., & Tayebi, S. M. (2012). Impact of organizational justice perceptions on job satisfaction and organizational commitment: The Iran's ministry of sport perspective. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 6(7), 179–188.
- Heru, P., Tjahjono, K., Universitas, M. B. A., Yogyakarta, M., Nuh, M., Si, M., ... Brawijaya, U. (2017). *Vol. 3, No. 1, Januari - Juni 2017*. 3(1).
- Hidayat, D. P. (2016). Pengaruh Keadilan Oganisasi Terhadap Komitmen Afektif Melalui Kepuasan Kerja Pada Perusahaan Perbankan Swasta Di DKI Jakarta. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 8(2), 1. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v8i2.1589>
- Hwei, S., & Santosa, T. E. C. (2012). Pengaruh Keadilan Prosedural dan Keadilan Distributif terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Dinamika Ekonomi Dan Bisnis*, 9(2), 37–52.
- Keadilan, D. A. N., Perusahaan, I., Budiarto, Y., & Wardani, R. P. (2005). *Komitmen Karyawan Pada Perusahaan (Studi Pada Perusahaan X)*. 3(2).
- 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 UPB Bali. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 3(6), 308–329.
- Nurandini, A., Lataruva, E., Prof, J., & Sh, S. (2014). *Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Perum Perumnas Jakarta)*. 11.
- Nurbahar, R., Studi, P., Administrasi, P., Administrasi, J. P., Ekonomi, F., & Yogyakarta, U. N. (2015). *Kepuasan Kerja Karyawam Di PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kebumen*.

- Prahast, D. K., Soetjipto, B. E., & Hariri, A. (2015). The effect of leader-member exchange, procedural justice and distributive justice on organizational commitment through job satisfaction. *International Journal of Applied Business and Economic Research*, 13(7), 5521–5533.
- Putu, L., Indrayani, C., & Suwandana, I. G. M. (2016). *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia Perkembangan dunia bisnis memicu terjadinya persaingan yang ketat antar Bali merupakan suatu wilayah yang didominasi oleh pedesaan . Pembangunan di sektor perekonomian pedesaan mem.* 5(6), 3589–3619.
- Soeselo, H. R. M., Tegal, K., & Tengah, J. (2017). *Pengaruh Keadilan Distributif dan Prosedural Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Perawat.* 6(1), 18–26.
- Sutrisna, I., & Rahyuda, A. (2014). Pengaruh Keadilan Distributif, Prosedural, dan Interaksional Terhadap Kepuasan Kerjadan Komitmen Organisasi Pada Paramedis Di Rumah Sakit TK II Udayana Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(9), 255099.
- Tjahjono, H., Palupi, M., & Yuasmara, P. (2015). Peran Pemediasian Kepuasan Karir Pada Pengaruh Keadilan Distributif Dan Keadilan Prosedural Karir Pada Komitmen Afektif Karyawan Swasta Di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. *Akmenika: Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 12(1).
- Susiawan, S., & Muhid, A. (2015). Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 4(03). <https://doi.org/10.30996/persona.v4i03.725>
- López-Cabarcos, M. Á., Machado-Lopes-Sampaio-de Pinho, A. I., & Vázquez-Rodríguez, P. (2015). The Influence of Organizational Justice and Job Satisfaction on Organizational Commitment in Portugal's Hotel Industry. *Cornell Hospitality Quarterly*, 56(3), 258–272. <https://doi.org/10.1177/1938965514545680>