

**PENGARUH KEADILAN INTERAKSIONAL TERHADAP KOMITMEN
AFEKTIF DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI PEMEDIASI PADA
KARYAWAN USAHA ROTI RIDHO IBU KECAMATAN RANAH
AMPEK HULU TAPAN**

SKRIPSI

*untuk memenuhi salah satu persyaratan
memperoleh gelar Sarjana (S1) ekonomi*



HENGKY PERMANA PUTRA

NIM 16059262/2016

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

2018

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

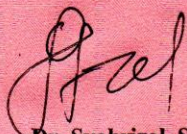
**PENGARUH KEADILAN INTERAKSIONAL TERHADAP KOMITMEN
AFEKTIF DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI PEMEDIASI PADA
KARYAWAN USAHA ROTI RIDHO IBU KECAMATAN RANAH
AMPEK HULU TAPAN**

Nama : HENGKY PERMANA PUTRA
TM/NIM : 2016/16059162
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi

Padang, Februari 2018

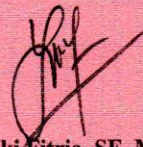
Disetujui Oleh :

Pembimbing 1



Dr. Syahrizal, SE, M.Si
NIP. 19720902 199802 1 001

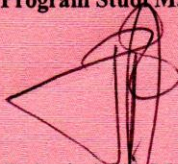
Pembimbing 2



Yuki Fitria, SE, MM
NIP. 19820722 201012 2 002

Diketahui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen



Rahmiati, SE, M.Sc
NIP. 19740825 199802 2 001

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

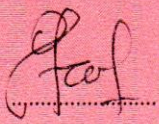
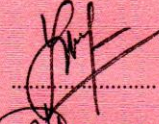
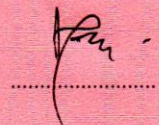
*Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*

**PENGARUH KEADILAN INTERAKSIONAL TERHADAP KOMITMEN
AFEKTIF DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI PEMEDIASI PADA
KARYAWAN USAHA ROTI RIDHO IBU KECAMATAN RANAH
AMPEK HULU TAPAN**

Nama : HENGKY PERMANA PUTRA
TM/NIM : 2016/16059162
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi

Padang, Februari 2018

Tim Penguji

No.	Jabatan	Nama	Tanda Tangan
1.	Ketua	Dr. Syahrizal, SE, M.Si	
2.	Sekretaris	Yuki Fitria, SE, MM	
3.	Anggota	Abror, SE, ME, PhD	
4.	Anggota	Hendri Andi Mesta, S.E, M.M.Ak	

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Hengky Permana Putra
Tahun Masuk/NIM : 2016/16059162
Tempat/Tanggal Lahir : Tapan / 2 Januari 1991
Jurusan : Manajemen S-1
Keahlian : MSDM
Fakultas : Ekonomi
Alamat : Talang Pusara, kecamatan Ranah 4 Hulu Tapan
Judul Skripsi : Pengaruh Keadilan Interaksional Terhadap
Komitmen Afektif Melalui Kepuasan Kerja Sebagai
Pemediasi Pada Karyawan Usaha Roti Ridho Ibu
Kecamatan Ranah Ampek Hulu Tapan
No. HP : 085278826406

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi saya ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk kepentingan akademik baik di Universitas Negeri Padang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini murni dengan gagasan, rumusan, dan pemikiran saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan dosen pembimbing.
3. Dalam Skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang lazim.
4. Skripsi ini sah apabila telah ditandatangani oleh dosen pembimbing, tim penguji dan ketua jurusan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi berupa pencabutan gelar akademik yang telah saya peroleh karena Skripsi ini, serta sanksi lainnya yang sesuai aturan yang berlaku.

Padang, Februari 2018

Yang Menyatakan



Hengky Permana Putra

NIM/BP: 16059162/2016

Hengki Permana Putra
16059162/2016

**Pengaruh Keadilan Intraksional Terhadap
Komitmen Afektif dengan Kepuasan Kerja
Sebagai Pemediasi Pada Karyawan Usaha Roti
Merek Ridho Ibu Kecamatan Ranah Empat
Hulu Tapan.**

Dosen Pembimbing I : Dr, Syahrizal, SE, M.Si

Dosen Pembimbing II : Yuki Fitria, SE, MM

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan secara empiris pengaruh keadilan interaksional terhadap komitmen afektif pada karyawan dalam bekerja. Pada penelitian ini yang menjadi sampel adalah seluruh karyawan Usaha Roti Merek Ridho Ibu, yang berjumlah 62 orang yang dipilih dengan menggunakan metode sensus. Data yang digunakan diperoleh dari penyebaran kuesioner. Pada penelitian ini digunakan tiga kategori variabel yaitu komitmen afektif sebagai variabel dependen, keadilan interaksional sebagai variabel independen dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Proses pengolahan data dilakukan dengan menggunakan model mediasi. Proses pengolahan data dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS. Berdasarkan hasil pengujian ditemukan bahwa keadilan interaksional berpengaruh terhadap komitmen afektif. Selain itu kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen afektif karyawan Usaha Roti Merek Ridho Ibu Kecamatan Ramah Empat Hulu Tapan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ditemukan bahwa keadilan interaksional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Usaha Roti Merek Ridho Ibu Kecamatan Ramah Empat Hulu Tapan. Pada hasil penelitian yang dihasilkan juga menemukan bahwa keadilan interaksional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Sedangkan kepuasan kerja sebagai pemediasi pada keadilan interaksional terhadap komitmen afektif tidak berpengaruh signifikan.

Kata Kunci: Keadilan Interaksional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Afektif

KATA PENGANTAR



Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah Subhanahu wa ta'ala atas segala rahmat dan karunia-Nya yang telah memberikan kemudahan pada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Keadilan Intraksional Terhadap Komitmen Afektif dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi Pada Karyawan Usaha Roti Merek Ridho Ibu Kecamatan Ranah Empat Hulu Tapan”**. Skripsi ini merupakan salah satu syarat guna menyelesaikan pendidikan program S-1 dan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah memberikan dukungan dan motivasi dalam penyelesaian skripsi ini. Oleh karena itu, perkenankan penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Teristimewa penulis ucapkan kepada ayah dan ibu tercinta (Eri Indra Wijaya Rahimahumullah dan Elmiyetri) dan keluarga besar penulis yang telah memberikan motivasi, semangat dan do'a kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr.Syahrizal,SE,M.Si selaku pembimbing I yang telah banyak memberikan bimbingan dan telah sabar memberi pengarahan dalam proses penyusunan skripsi ini, serta Seluruh Dosen dan Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

3. Ibu Yuki Fitria,SE,MM selaku pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan dan telah sabar memberi pengarahan dalam proses penyusunan skripsi ini, serta Seluruh Dosen dan Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
4. Ibu Rahmiati S.E, M.Sc selaku penguji I dan Bapak Abel Tasman, S.E, M.M selaku penguji II yang telah memberikan saran dan perbaikan dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak Gesit Thabrani,SE,MT selaku Pembimbing Akademik yang senantiasa membantu penulis dalam menyelesaikan masalah-masalah akademik.
6. Bapak Supan Weri Mandar, A.Md selaku staf tata usaha Program Studi Manajemen yang telah membantu dalam kelancaran proses administrasi.
7. Bapak dan Ibu staf Perpustakaan pusat dan perpustakaan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan penulis kemudahan dalam mendapat sumber bacaan.
8. Bapak dan Ibu Staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan ilmu dalam penulisan skripsi ini, serta kepada karyawan dan karyawan yang telah membantu dalam bidang administrasi.
9. Sahabat-sahabat yang sama-sama berjuang selama penulisan skripsi ini, mahasiswa program studi Manajemen Transfer BP 2016 Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang ,dan kepada semua pihak yang telah ikut memberikan dorongan dalam penyelesaian skripsi ini.
10. Pimpinan serta karyawan usaha roti ridho ibu Tapan yang telah membantu saya penulisan dan pengambilan data dalam penelitian ini.

Serta untuk semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Penulis ingin mengucapkan terima kasih. Semoga bantuan, bimbingan dan petunjuk yang

bapak/ibu dan rekan-rekan berikan menjadi amal ibadah dan mendapatkan balasan yang berlipat ganda dari Allah Subhanahu wa ta'ala.

Penulis menyadari bahwa masih terdapat kekurangan dan ketidaksempurnaan dalam skripsi ini, sehingga kritik dan saran sangat diharapkan untuk perbaikan tulisan ini. Semoga karya ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Padang, 22 Februari 2018

Hengky Permana Putra

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. LatarBelakangMasalah.....	1
B. IdentifikasiMasalah	11
C. PembatasanMasalah	11
D. RumusanMasalah	12
E. TujuanPenelitian	12
F. ManfaatPenelitian	13
BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Teori	
1. Komitmen Organisasional	14
2. Dimensi Komitmen organisasi	15
3. Komitmen Afektif	16
4. Keadilan Interaksional	22
5. Kepuasan Kerja	26
B. PenelitianRelevan.....	33
C. Kerangka Konseptual	37
D. Hipotesis	38
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	40
B. PopulasidanSampelPenelitian	41

C. Jenis dan Sumber Data	41
D. Metode Pengumpulan Data	42
E. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	42
F. Skala Pengukuran	45
G. Instrumen Penelitian	46
H. Metode Analisis Data	49

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Sejarah Umum Perusahaan	54
B. Karakteristik Responden	57
1. Responden Berdasarkan Gender	58
2. Responden Berdasarkan Usia	58
3. Responden Berdasarkan Pendidikan	59
4. Responden Berdasarkan Masa Kerja	60
C. Analisis Deskriptif	61
D. Pengujian Asumsi Klasik	64
1. Hasil Pengujian Normalitas	64
2. Hasil Pengujian Linearitas	65
3. Hasil Pengujian Multikolinearitas	66
4. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas	66
E. Hasil Pengujian Hipotesis	68
F. Pembahasan	72

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	77
B. Saran	78

DAFTAR PUSTAKA	79
-----------------------------	-----------

DAFTAR TABEL

TabelHalaman

A. Perkembangan Turnover	3
B. Struktur Jabatan.....	5
C. Struktur Gaji.....	8
D. Hasil Penelitian Terdahulu	40
E. Struktur Operasional Roti Usaha Ibu Tapan Hingga Tahun 2017	40
F. Devinisi Operasional	44
G. Skala Pengukuran Pernyataan Kuesioner.....	45
H. Hasil Pengujian Validitas	46
I. Hasil Pengujian Reliabilitas	48
J. Prosedur Pengambilan Sampel.....	57
K. Deskripsi Responden Berdasarkan Gneder	58
L. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	59
M. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkatan Pendidikan.....	60
N. Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja	60
O. Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Afektif	61
P. Distribusi Frekuensi Variabel Keadilan Interaksional	62
Q. Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja.....	63
R. Hasil Pengujian Normalitas.....	65
S. Hasil Pengujian Linearitas	65
T. Hasil Pengujian Multikolinearitas	66
U. Pengaruh Keadilan Interaksional Terhadap Komitmen Afektif.....	67
V. Pengaruh Komitmen Afektif Terhadap Kepuasan Kerja	68
W. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Keadilan Interaksional.....	70

DAFTAR LAMPIRAN

LampiranHalaman

A. Surat Uji Coba Penelitian.....	82
B. Surat Penelitian	83
C. Surat Balasan Penelitian.....	84
D. Koesioner Uji Coba.....	85
E. Tabulasi Uji Coba	90
F. Hasil Uji Coba.....	91
G. Koesioner Penelitian	98
H. Tabulasi Penelitian	103
I. Demografis Responden	105
J. Hasil Pengujian Normalitas.....	106
K. Keadilan Interaksional Terhadap Komitmen Afektif.....	108
L. Keadilan Interaksional, Kepuasan Kerja	110
M. Keadilan Interaksional Terhadap Kepuasan Kerja Komitmen afektif	111

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia usaha di Sumatera Barat dalam beberapa tahun terakhir terus mengalami peningkatan, hal tersebut ditunjukkan dengan banyaknya kelompok usaha sejenis yang bermunculan, akibatnya persaingan bisnis untuk meraih pasar konsumen yang lebih besar menjadi semakin tinggi. Oleh sebab itu masing masing badan usaha harus memiliki cara atau strategi yang dapat memberikan kontribusi yang membuat badan usaha dapat maju dan berkembang ditengah ketatnya persaingan saat ini. Salah satu sektor dunia usaha yang terus menunjukkan kemajuan yang pesat adalah orientasi usaha disektor makanan dan minuman, terus meningkatnya kebutuhan manusia akan berbagai jenis makanan yang bergizi dan berkualitas, menjadikan unit usaha tersebut terus menggeliat khususnya di Sumatera Barat.

Usaha kuliner telah menjadi komoditi bisnis yang telah menjadi ciri khas dari masyarakat di Sumatera Barat. Fenomena tersebut dapat diamati dari adanya kawasan kuliner di Sumatera Barat. Terus menjamurnya usaha kuliner pada sejumlah Kota dan Kabupaten di Sumatera Barat telah menciptakan persaingan yang kuat untuk meraih pangsa pasar konsumen yang lebih besar. Masing masing daerah di Sumatera Barat memiliki unit usaha kuline yang berbeda beda.

Usaha Roti merek Ridho Ibu adalah salah satu usaha yang dikembangkan masyarakat asli Tapan Kabupaten Pesisir Selatan. Usaha Roti Ridho Ibu didirikan pada Juli 2013 dan telah memiliki lebih kurang 63 orang karyawan. Usaha Roti

Ridho Ibu memiliki kinerja usaha yang cukup baik, mengingat dalam tempo tiga tahun unit usaha tersebut telah mampu memasarkan produk roti yang mereka hasilkan keseluruh wilayah desa, kelurahan dan kecamatan sekabupaten Pesisir Selatan. Keberhasilan pengembangan usaha Roti Ridho Ibu tidak terlepas dari peran seluruh karyawannya yang terus berkomitmen untuk memajukan unit usaha roti tersebut.

Komitmem organisasi memiliki arti penting dalam upaya menjaga eksistensi organisasi. Mengingat komitmen organisasi adalah ikrar yang dimiliki setiap individu yang bekerja dan bertanggung jawab atas kelangsungan sebuah organisasi untuk memberikan dedikasi, pengorbanan dalam bentuk tanggung jawab demi keberlangsungan aktifitas organisasi (Sopiah, 2010). Komitmen organisasi juga mengisyaratkan adanya sejumlah kewajiban yang dimiliki organisasi atau badan usaha kepada karyawannya, Ketika komitmen organisasi yang dimiliki setiap karyawan meningkat maka eksistensi usaha akan terus dapat dipertahankan dalam jangka panjang.

Menurut Sopiah (2010) menguatnya komitmen yang dimiliki karyawan pada organisasi, akan menciptakan nilai positif bagi karyawan dan perusahaan. Bagi karyawan menguatnya komitmen organisasi khususnya komitmen afektif akan mendorong meningkatnya kinerja mereka didalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, sedangkan bagi organisasi meningkatnya komitmen organisasi khususnya komitmen afektif akan mendorong terjaganya eksistensi perusahaan dalam jangka panjang.

Permasalahan utama yang dihadapi oleh Usaha Roti Ridho Ibu berkaitan dengan komitmen afektif, dimana hampir setiap tahun usaha roti tersebut melakukan rekrutmen karyawan baru akibat adanya beberapa orang karyawan yang mengundurkan diri setiap tahunnya. Secara umum perkembangan karyawan yang melakukan turnover pada usaha roti Ridho Ibu terlihat pada Tabel 1 dibawah ini:

Tabel 1
Perkembangan Turnover Karyawan Usaha Roti Ridho Ibu
Periode Tahun 2012 s/d 2016

Tahun	Karyawan Keluar	Pertumbuhan (%)
2012	11	-
2013	13	18.18
2014	16	23.08
2015	15	-6.25
2016	17	13.33

Sumber: Usaha Roti Ridho Ibu (2017)

Pada tabel 1 terlihat bahwa pada tahun 2012 jumlah karyawan usaha roti Riho Ibu yang mengundurkan diri berjumlah 11 orang, meningkatnya menjadi 13 orang pada tahun 2013. Trend karyawan yang mengundurkan diri terus terjadi hingga tahun 2016 yang lalu, ditahun tersebut jumlah karyawan yang mengundurkan diri adalah yang tertinggi yaitu sebanyak 17 orang. Meningkatnya jumlah karyawan yang mengundurkan diri atau melakukan turnover di usaha roti Ridho Ibu menunjukan bahwa masih lemahnya komitmen afektif dalam diri masing masing karyawan.

Menurut Allen & Meyer dalam Robbins dan Timothy (2012) komitmen organisasi dapat dikelompokkan pada tiga dimensi yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif. Masing masing dimensi

komitmen organisasi memiliki peran yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. komitmen afektif adalah janji setia dan bangga menjadi bagian dari sebuah organisasi atau badan usaha, komitmen berkelanjutan merupakan janji dari seluruh anggota organisasi untuk berusaha menjaga eksistensi organisasi dalam jangka panjang, sedangkan Komitmen normatif merupakan janji karyawan sebuah badan usaha untuk selalu mentaati segala peraturan dan norma yang berlaku.

Komitmen afektif merupakan salah satu dimensi penting yang harus dimiliki oleh setiap karyawan, khususnya di Usaha Roti Ridho Ibu, semakin kuatnya nilai komitmen afektif akan menjamin kelangsungan hidup perusahaan akan dapat dipertahankan dalam jangka panjang.

Berdasarkan hasil survey awal pada 15 orang karyawan Usaha Roti Ridho Ibu seperti diketahui bahwa sebagian besar responden masih kurang memiliki rasa bangga untuk menjadi bagian penting dalam perkembangan Usaha Roti Ridho Ibu, pernyataan tersebut diakui oleh 73,33% responden, dari survey pendahuluan juga diketahui 66,77% responden kurang memiliki kesadaran untuk mendahulukan kepentingan organisasi diatas kepentingan pribadi yang mereka miliki. Hasil survey pendahuluan yang diperoleh menunjukan masih lemahnya komitmen afektif yang dimiliki karyawan Usaha Roti Riho Ibu di Kecamatan Tapan Kabupaten Pesisir Selatan.

Menurut Novriali (2018) berkurangnya komitmen afektif yang dirasakan karyawan Usaha Roti Ridho Ibu diduga disebabkan karena adanya perlakuan yang berbeda diterima oleh karyawan dari pimpinan. Dimana karyawan yang memiliki pertalian darah atau keluarga pemilik dapat perlakuan khusus. Akibatnya banyak

karyawan yang merasa diperlakukan secara tidak adil secara prosedural, sehingga mendorong mereka untuk melakukan turnover perusahaan lain yang dianggap lebih baik.

Komitmen afektif yang muncul dalam diri setiap karyawan tidak terbentuk dengan sendirinya menurut Luthan (2009) komitmen afektif dapat dipengaruhi oleh nilai kepuasan kerja yang dirasakan karyawan dan nilai keadilan didalam organisasi. Masing masing variabel akan memperkuat komitmen afektif didalam diri masing masing karyawan.

Salah satu masalah yang dihadapi karyawan usaha roti Ridho Ibu berhubungan dengan keadilan interaksional, fenomena tersebut terlihat dari adanya perlakuan berbeda pimpinan usaha roti Ridho Ibu dalam memberikan wewenang dan gaji. Menurut salah seorang karyawan usaha roti Ridho Ibu karyawan yang memiliki hubungan keluarga dengan pimpinan atau pemilik usaha akan mendapatkan gaji dan wewenang melebihi karyawan biasa. Berdasarkan data yang diperoleh dapat diamati struktur jabatan dari usaha Roti Ridho Ibu pada Tabel 2 dibawah ini:

Tabel 2
Struktur Jabatan dalam Usaha Roti Ridho Ibu
Per Desember 2016

No	Jabatan	Jumlah	Keterangan
1	Pimpinan	1	Pemilik
2	Keuangan dan Akuntansi	2	Keluarga Pemilik
3	Penanggung Jawab Produksi	2	Keluarga Pemilik
4	Pengolahan Pabrik	21	Umum
5	Pemasaran	8	Keluarga Pemilik
6	Admin	3	Umum
Total		37 Orang	

Sumber: Usaha Roti Ridho Ibu (2017)

Pada tabel 2 terlihat bahwa untuk beberapa posisi strategis didalam usaha roti Ridho Ibu dipegang oleh individu yang masih memiliki hubungan keluarga dengan pemilik yaitu posisi keuangan dan akuntansi, penanggung jawab produksi hingga pemasaran, sedangkan posisi yang dihubi oleh masyarakat umum adalah pengolahan pabrik dan administasi, akibat adanya perbedaan tersebut memicu terjadinya masalah yang berhubungan dengan nilai keadilan interaksional didalam lingkungan usaha serta mempengaruhi kenyamanan setiap karyawan dalam bekerja.

Menurut Robbins dan Timothy (2012:281) keadilan interaksional menunjukan adanya nilai keadilan yang berkaitan dengan proses interaksi yang terjadi dalam organisasi. Proses interaksi yang dimaksud berhubungan dengan pola komunikasi yang melibatkan karyawan dengan sesama karyawan, atau karyawan dengan atasan. Setiap individu di dalam organisasi tidak memiliki batasan yang menentukan pola komunikasi dalam organisasi. Semakin tinggi nilai keadilan dalam berinteraksi dalam organisasi akan semakin menciptakan kenyamanan dan keharmonisan setiap anggota organisasi. Keharmonisan seluruh anggota organisasi meningkatkan nilai persaingan yang bersih dan jujur seluruh anggota organisasi, akibatnya seluruh anggota organisasi akan menjadi lebih berkomitmen pada organisasi.

Hasil penelitian Kristanto (2013) menemukan bahwa keadilan interaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian yang sama juga diperoleh oleh Kadarudin dkk (2016) yang mengungkapkan bahwa semakin tinggi nilai keadilan interaksional dalam

organisasi akan menciptakan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rohyani (2014) menemukan bahwa keadilan interaksional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja yang dirasakan karyawan dalam bekerja.

Disamping keadilan interaksional, komitmen organisasi khususnya komitmen afektif karyawan dalam sebuah organisasi juga dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Menurut Gibson *et al* (2010) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai kesesuaian antara tingkat kepentingan yang diharapkan dengan kenyataan yang dirasakan dalam bekerja. Ketika pencapaian yang diperoleh dalam bekerja melebihi keinginan atau harapan yang dimiliki karyawan dalam bekerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Kepuasan kerja dapat diamati dari kepuasan pada atasan termasuk kebijakan yang dilaksanakan didalam organisasi, kepuasan pada gaji, kepuasan pada rekan kerja, kepuasan pada jabatan yang diperoleh dan kepuasan karyawan pada pekerjaan yang dilaksanakannya.

Salah satu masalah yang terjadi di lingkungan usaha roti Ridho Ibu berkaitan dengan masalah kepuasn kerja, salah satu instrument yang dapat menjadi acuan dapat diamati adanya kebijakan gaji dari atasan, dalam hal ini kisaran perbedaan gaji antara setiap posisi dalam lingkungan usaha roti Ridho Ibu relatif sangat tinggi terlihat pada Tabel 3 dibawah ini:

Tabel 3
Struktur Gaji dalam Usaha Roti Ridho Ibu
Per Desember 2016

No	Jabatan	Jumlah	Gaji / Bulan (Rp)
1	Pimpinan	1	> 10,000,000
2	Keuangan dan Akuntansi	2	3.000.000
3	Penanggung Jawab Produksi	2	3.000.000
4	Pengolahan Pabrik	21	2,050.000
5	Pemasaran	8	2.000.000
6	Admin	3	1,850.000
Total		37 Orang	

Sumber: Usaha Roti Ridho Ibu (2017)

Terjadinya perbedaan gaji yang terlalu besar diantara berbagai posisi strategis pada usaha roti Rihdo Ibu cenderung menciptakan rasa tidak puas dalam diri karyawan, tidak jarang terjadi konflik antar karyawan pada masing masing posisi yang berbeda dalam rangka mempertebatkan masalah gaji yang mereka terima dari atasan atau pemilik.

Menurut Robbins dan Timothy (2012) kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian yang dirasakan karyawan antara tingkat kepentingan atau harapan dengan kinerja yang diperoleh selama bekerja. Kepuasan kerja berhubungan dengan kesesuaian gaji yang diterima karyawan, kesesuaian jabatan yang diterima, kemampuan karyawan untuk menjaga hubungan baik dengan atasan atau pun dengan rekan kerja hingga kemampuan karyawan untuk menguasai bidang pekerjaan yang dimilikinya.

Kepuasan kerja yang terbentuk selama bekerja tidak terbentuk dengan sendirinya akan tetapi dapat dipengaruhi oleh sejumlah variabel. Menurut Lestri *et al* (2015) komitmen organisasi yang terbentuk didalam diri karyawan tidak terbentuk dengan sendiri akan tetapi dipengaruhi oleh sejumlah variabel, salah

satu variabel yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi adalah keadilan interaksional.

Hasil penelitian Parwita (2013) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen afektif yang dimiliki karyawan. Hasil penelitian yang sejalan juga diperoleh oleh hasil penelitian Puspitawati dan Riana (2014) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen afektif yang dirasakan karyawan. Selain itu hasil penelitian Parwita dkk (2016) menemukan bahwa semakin tinggi nilai kepuasan kerja akan menciptakan kepedulian yang lebih besar dalam diri karyawan pada organisasi, kepuasan juga menciptakan rasa bangga yang kuat pada organisasi. Oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen afektif yang dirasakan karyawan dalam bekerja.

Hasil penelitian Yuliantika (2014) menemukan bahwa keadilan interaksional berpengaruh terhadap komitmen afektif yang dimediasi oleh kepuasan pelanggan. Hasil yang sama juga diperoleh Greeberg *et al.*, (2008) yang menyatakan bahwa meningkatnya nilai keadilan secara interaksional menjadi dasar terbentuknya komitmen afektif dalam diri karyawan, selain itu kombinasi yang terbentuk antara keadilan interaksional dengan kepuasan kerja akan semakin mendorong menguatnya nilai komitmen afektif dalam diri karyawan.

Meningkatnya nilai keadilan dalam organisasi dapat diamati dari interaksi yang terjadi antara masing masing karyawan. Ketika setiap individu bebas saling berinteraksi antara satu dengan yang lain maka kenyamanan bekerja akan terbentuk, berdasarkan survey yang telah peneliti lakukan terhadap 15 orang

karyawan diketahui 60% responden mengakui bahwa terjadi diskriminasi komunikasi antara karyawan dengan sesama karyawan atau karyawan dengan atasan, selain 65,20% responden mengakui adanya kelompok kelompok pekerja yang saling bersaing antara satu dengan yang lain. Fenomena tersebut menunjukkan bahwa nilai keadilan interaksional didalam usaha roti Usaha Ibu mengalami sejumlah masalah yang diduga akan mempengaruhi komitmen afektif yang akan dirasakan karyawan.

Dalam rangka mengetahui tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan Usaha Roti Ridho Ibu Tapan dilakukanlah survey pendahuluan kepada 15 orang karyawan, diketahui bahwa 53.33% responden merasa tidak puas dengan gaji yang mereka peroleh dari perusahaan, 60% responden juga mengungkapkan mereka cenderung kurang puas dengan kebijakan yang diambil atasan dalam mengelola Usaha Roti Ridho Ibu, dari hasil survey awal juga diketahui 66.67% responden mengakui bahwa relasi yang terjadi antar rekan kerja juga tidak terlalu baik serta 73,33% responden merasa tidak puas dengan wewenang yang telah diberikan pimpinan Usaha Roti Ridho Ibu. Tingginya tingkat ketidakpuasan kerja yang dirasakan karyawan diduga akan mempengaruhi komitmen afektif yang dimiliki masing masing karyawan.

Berdasarkan kepada uraian ringkas latar belakang masalah dan sejumlah hasil penelitian terdahulu maka peneliti mengajukan sebuah penelitian yang bertujuan membuktikan pengaruh keadilan interaksional terhadap kepuasan kerja serta perpaduan antara keadilan prosedural dengan kepuasan kerja dalam membentuk komitmen afektif karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian

empiris yang berjudul: **Pengaruh Keadilan Intraksional Terhadap Komitmen Afektif dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi Pada Karyawan Usaha Roti Merek Ridho Ibu Kecamatan Ranah Empat Hulu Tapan.**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan kepada latar belakang masalah, maka peneliti dapat mengidentifikasikan masalah yang berkaitan dengan komitmen afektif karyawan Usaha Roti Riho Ibu yaitu:

1. Komitmen afektif yang dimiliki karyawan masih rendah, terutama komitmen untuk memiliki nilai kebanggaan telah menjadi bagian dari organisasi.
2. Komitmen afektif yang dimiliki karyawan relatif lemah karena lebih mendahulukan kepentingan pribadi diatas kepentingan organisasi.
3. Masih adanya sejumlah karyawan yang merasa kurang puas terutama dalam hal pembayaran gaji.
4. Masih terdapatnya sejumlah karyawan yang diberlakukan tidak adil khususnya dalam berinteraksi didalam organisasi.

C. Pembatasan Masalah

Dalam rangka mempersempit ruang lingkup pembahasan dalam penelitian ini maka diajukan beberapa pembatasan masalah yaitu:

1. Variabel yang dianalisis dan dibahas dalam penelitian ini dibatasi hanya pada komitmen afektif, kepuasan kerja dan keadilan interaksional

2. Organisasi atau unit usaha yang dijadikan objek penelitian dibatasi hanya pada Usaha Roti Merek Ridho Ibu Kecamatan Ranah Empat Hulu Tapan

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan kepada latar belakang masalah, maka dapat diajukan beberapa permasalahan yang akan akan dibuktikan dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah keadilan interaksional berpengaruh terhadap komitmen afektif karyawan Usaha Roti Merek Ridho Ibu Kecamatan Ranah Empat Hulu Tapan ?
2. Apakah keadilan interaksional berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Usaha Roti Merek Ridho Ibu Kecamatan Ranah Empat Hulu Tapan ?
3. Apakah kepuasan kerja menjadi pemediasi pada pengaruh keadilan interaksional terhadap komitmen afektif pada karyawan Usaha Roti Merek Ridho Ibu Kecamatan Ranah Empat Hulu Tapan ?

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh keadilan interaksional terhadap komitmen afektif karyawan Usaha Roti Merek Ridho Ibu Kecamatan Ranah Empat Hulu Tapan.

2. Menganalisis pengaruh keadilan interaksional terhadap komitmen afektif karyawan Usaha Roti Merek Ridho Ibu Kecamatan Ranah Empat Hulu Tapan
3. Menganalisis peran variabel kepuasan kerja sebagai pemedisi pada pengaruh keadilan interaksional terhadap komitmen afektif pada karyawan Usaha Roti Merek Ridho Ibu Kecamatan Ranah Empat Hulu Tapan.

F. Manfaat Penelitian

Sesuai dengan rumusan penelitian dan tujuan penelitian diharapkan hasil yang diperoleh dapat memberikan manfaat bagi:

1. Perusahaan dan Praktisi
 - a. Perusahaan hasil yang diperoleh dalam penelitian dapat dijadikan sebagai alat evaluasi yang dapat berkontribusi bagi perkembangan perusahaan.
 - b. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini dapat dijadikan sebagai dasar dalam menentukan kebijakan didalam pengembangan dunia usaha, khususnya kebijakan untuk memperkuat komitmen afektif yang dimiliki karyawan dengan memberikan penilaian terhadap aspek kepuasan kerja dan nilai keadilan interaksional dalam sebuah instansi atau badan usaha tertentu.

2. Akademisi

Peneliti dimasa mendatang hasil yang diperoleh dalam penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan atau referensi yang dapat berguna bagi pengembangan penelitian yang sama dimasa mendatang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Komitmen Organisasional

1. Pengertian Komitmen Organisasional

Menurut Allen dan Mayer's (1991) dalam Robbins dan Timothy (2012:209) definisi Komitmen Organisasi yaitu komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya didalam organisasi.

Komitmen organisasi memiliki berbagai definisi yang berbeda dan banyak pandangan literatur ahli lainnya. Selain itu juga terdapat berbagai definisi dan ukuran, komitmen organisasi membagi tema umum dalam komitmen organisasi yang dikenal dengan hubungan individu terhadap organisasi.

Menurut Angle and Perry (1981) dalam Wibowo (2011) mengungkapkan komitmen adalah sebagai multidimensional pendekatan yang menyertakan kesediaan untuk menggunakan usaha atas nama organisasi dan keinginan untuk memelihara keanggotaan didalam organisasi. Secara umum komitmen juga dapat didefinisikan sebagai suatu pengikat antara individu dengan suatu institusi atau dapat juga dengan suatu kegiatan proyek atau secara umum dengan suatu gagasan.

Selanjutnya menurut Jewell dan Siegall, (1998) komitmen adalah variable dan terdapat dalam berbagai derajat yang berbeda-beda, pada isi ekstrim yang satu adalah merasa asing (*alienation*), suatu keadaan yang menunjukkan tidak adanya rasa hubungan dengan pekerjaan dan organisasi, pada sisi yang ekstrim lainnya

adalah identifikasi yaitu persepsi individu terhadap hubungan itu demikian kuatnya sehingga jati dirinya cenderung berkaitan dengan peran kerja dalam suatu organisasi tertentu. Berdasarkan uraian diatas terdapat beberapa hal yang mendasari komitmen yaitu :

- a. Sebagai satu keyakinan yang menjadi pengikat seseorang dengan suatu lainnya.
- b. Merupakan proses identifikasi yang kuat.
- c. Merupakan keterikatan antara individu dengan suatu institusi.

Allen (1990) dalam Wibowo (2011:111) mengatakan komitmen organisasi adalah peraturan permainan yang harus ditaati dan berlaku bagi semua orang yang ada dalam suatu organisasi. Salah satu segi peraturan permainan yang harus diketahui oleh pegawai adalah sanksi disiplin dalam hal anggota organisasi melakukan pelanggaran – pelanggaran terhadap kekuatan yang normatif. Artinya pendekatan yang tepat adalah pendekatan yang positif dimana bukan kewajiban pegawai yang dikemukakan, tetapi yang menjadi hak pegawai tersebut.

2. Dimensi Komitmen Organisasi

Menurut Luthan (2009) komitmen organisasional dapat diukur dengan menggunakan tiga dimensi yaitu normative commitmen, continuence commitment dan afektive commitment. Masing masing komitmen organisasi saling berkaitan antara satu dengan yang lain.

a. Normative Commitmen

Merupakan komitmen yang terbentuk dalam diri karyawan untuk melaksanakan segala aturan dan norma yang terjadi didalam organisasi.

b. Countinuenace Commitment

Menunjukkan komitmen yang dimiliki karyawan untuk melanjutkan karir yang mereka miliki didalam perusahaan dalam jangka waktu yang panjang.

c. Afective Commitmen

Komitmen afektif berkaitan dengan emosional identifikasi dan keterlibatan karyawan didalam organisasi, dimana komitmen afektif lebih menunjukkan perasaan yang dimiliki karyawan untuk menjadi bagian penting dari organisasi.

3. Komitmen Afektif

Menurut Robbin dan Timothy (2012:231) komitmen afektif mengacu pada keterikatan emosional, identifikasi serta keterlibatan seorang karyawan pada suatu organisasi. Komitmen afektif seseorang akan menjadi lebih kuat bila pengalamannya dalam suatu organisasi konsisten dengan harapan – harapan dan memuaskan kebutuhan dasarnya dan sebaliknya.

Komitmen afektif berkaitan dengan emosional identifikasi dan keterlibatan karyawan didalam organisasi, dimana komitmen afektif lebih menunjukkan perasaan yang dimiliki karyawan untuk menjadi bagian penting dari organisasi (Allen dan Meyer, 2004). Komitmen afektif dapat diamati dari dua aspek yang meliputi emosional, indentifikasi dan keterlibatan karyawan dalam organisasi.

Komitmen afektif menyatakan bahwa organisasi akan menyambut karyawan memiliki keyakinan yang kuat untuk mengikuti segala nilai nilai organisasi dan berusaha mewujudkan tujuan organisasi sebagai perioritas utama.

Identifikasi menunjukkan komitmen afektif yang muncul karena kebutuhan dan memandang bahwa komitmen

Komitmen afektif berkaitan dengan emosional identifikasi dan keterlibatan karyawan didalam organisasi, dimana komitmen afektif lebih menunjukkan perasaan yang dimiliki karyawan untuk menjadi bagian penting dari organisasi (Allen dan Meyer, 2004). Komitmen afektif dapat diamati dari dua aspek yang meliputi emosional, identifikasi dan keterlibatan karyawan dalam organisasi.

Komitmen afektif menyatakan bahwa organisasi akan menyambut karyawan memiliki keyakinan yang kuat untuk mengikuti segala nilai nilai organisasi dan berusaha mewujudkan tujuan organisasi sebagai prioritas utama. Identifikasi menunjukkan komitmen afektif yang muncul karena kebutuhan dan memandang bahwa komitmen terjadi karena adanya ketergantungan terhadap aktivitas aktivitas yang dilakukan dalam organisasi pada masa lalu dan hal ini tidak dapat ditinggalkan karena akan merugikan.

Luthan (2009:245) mendefinisikan komitmen afektif sebagai sebagai nilai perasaan yang muncul dari dalam diri individu yang bekerja. Nilai perasaan yang dimaksud berhubungan dengan rasa bangga menjadi bagian dari sebuah organisasi, perasaan senang telah menjadi bagian penting dari sebuah organisasi hingga adanya komitmen untuk terus bersama organisasi untuk mencapai berbagai kesuksesan dalam jangka panjang.

Tujuan seseorang terhadap organisasi menekankan pada sejauh mana seseorang mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi yang memiliki tujuan – tujuan pribadi dan sejalan dengan tujuan – tujuan organisasi. Pendekatan ini

mencerminkan keinginan seseorang untuk menerima dan berusaha mewujudkan tujuan-tujuan organisasi. Komitmen afektif yang berhubungan dengan pendekatan kongruensi tujuan (*goal congruence approach*) menunjukkan kuatnya keinginan seseorang untuk terus bekerja bagi suatu organisasi karena ia memang setuju dengan organisasi itu dan memang berkeinginan melakukannya. Pegawai yang mempunyai komitmen afektif yang kuat tetap bekerja dengan perusahaan karena mereka ingin bekerja pada perusahaan itu.

Menurut Gibson *et al* (2009:342) mendefinisikan komitmen afektif sebagai nilai perasaan yang muncul antara karyawan dengan organisasi. Nilai perasaan yang dimaksud adalah nilai-nilai positif yang berhubungan dengan rasa gembira dan bangga telah menjadi bagian penting bagi sebuah organisasi, selain itu afektif komitmen juga menunjukkan adanya nilai loyalitas yang tinggi yang dimiliki karyawan pada organisasi.

Berdasarkan uraian ringkas teori yang telah dijelaskan dapat disimpulkan bahwa komitmen afektif menunjukkan bahwa rasa cinta dan kebanggaan yang muncul dalam diri karyawan pada organisasi. Rasa bangga tersebut akan menciptakan nilai-nilai perilaku positif untuk mau berkorban demi kepentingan organisasi. Perilaku positif tersebut akan menjamin kelangsungan hidup organisasi dalam jangka panjang.

3. Indikator Komitmen Afektif

Bernardin dan Russle (2005) mengungkapkan komitmen afektif merupakan wujud implementasi janji yang dimiliki pegawai kepada organisasi, seperti rasa nyaman, bangga, hingga mau berkorban untuk kepentingan organisasi.

Didalam mengukur komitmen afektif maka digunakan indikator dari Bernardin dan Russel (2005) yaitu:

- a. Rasa bangga menjadi bagian organisasi
- b. Mau berkorban untuk kepentingan organisasi
- c. Selalu setia pada organisasi
- d. Merasa menjadi bagian penting didalam organisasi

Rasa bangga menjadi bagian dari organisasi menunjukkan adanya perasaan senang dan nyaman yang terbentuk dalam diri karyawan terhadap suasana atau lingkungan dalam organisasi. Mau berkorban untuk kepentingan organisasi menunjukkan adanya sikap karyawan untuk mendahulukan kepentingan organisasi diatas kepentingan umum atau pribadi. Selalu setia pada organisasi menunjukkan adanya komitmen dalam diri karyawan untuk selalu menjadi bagian penting bagi organisasi sedangkan merasa menjadi bagian penting didalam organisasi, menunjukkan bahwa adanya keterlibatan kerja yang tinggi bagi karyawan untuk setiap level pekerjaan yang diberikan atasan dalam sebuah organisasi.

Komitmen afektif juga menunjukkan rasa kesetiaan yang dimiliki karyawan pada organisasi menurut Allen dan Myer (1990) dalam mengukur komitmen afektif digunakan indikator yaitu:

- a. Partisipasi
- b. Identifikasi
- c. Loyalitas

Partisipasi keikutsertaan karyawan dalam berbagai kegiatan organisasi, indentifikasi merupakan kemampuan karyawan dalam memilih pekerjaan dan

loyalitas merupakan kesetiaan karyawan pada pekerjaannya atau organisasi yang menjadi tempat bekerja.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen afektif karyawan dapat diamati dari empat aspek yang terlihat dalam diri masing-masing karyawan yaitu rasa bangga yang tinggi telah menjadi bagian dari organisasi, kerelaan untuk berkorban untuk kepentingan dan kemajuan organisasi, memiliki ikrar setia pada organisasi dan selalu merasa menjadi bagian penting yang tidak terpisahkan dengan organisasi.

4. Faktor Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Afektif

Sukanto dkk (2016) mengungkapkan bahwa nilai keadilan didalam organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen afektif yang dimiliki karyawan pada organisasi. Nilai keadilan dalam organisasi dapat diukur dengan keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional. Semakin tinggi nilai keadilan yang dirasakan akan semakin memperkuat komitmen afektif yang dimiliki oleh karyawan pada organisasi.

Sancoko dan Pangabea (2015) mengungkapkan bahwa keadilan organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Semakin tinggi nilai keadilan yang dirasakan dalam organisasi baik secara prosedural, distributif atau pun interaksional akan mendorong meningkatnya nilai komitmen karyawan dalam organisasi, salah satu komitmen yang terbentuk adalah perasaan setia untuk menjadi bagian penting dari sebuah organisasi.

Komitmen afektif yang muncul dalam diri setiap karyawan tidak terbentuk dengan sendirinya akan tetapi dipengaruhi oleh sejumlah faktor. Menurut Luthan

(2009:148) komitmen afektif dapat dipengaruhi oleh nilai kepuasan kerja yang dirasakan karyawan dan nilai keadilan didalam organisasi. Masing masing variabel akan memperkuat komitmen afektif didalam diri masing masing karyawan. Selain itu komitmen afektif juga berpengaruh positif terhadap komitmen afektif . Semakin tinggi nilai kepuasan kerja yang dirasakan akan semakin meningkatkan komitmen afektif yang dirasakan karyawan.

Hidayat (2016) kepuasan kerja dapat mempengaruhi komitmen afektif karyawan, semakin meningkat nilai kepuasan kerja yang dirasakan karyawan akan semakin memperkuat komitmen afektif yang dirasakan karyawan dalam bekerja Sutrisna (2015) mengungkapkan bahwa semakin tinggi nilai keadilan interaksional dan kepuasan kerja akan mendorong meningkatnya komitmen afektif dalam diri karyawan/

Kepuasan kerja menunjukkan adanya kesesuaian antara tingkat kepentingan atau harapan yang dimiliki karyawan sebelum bekerja dengan kenyataan yang dirasakan setelah mereka bekerja. Kepuasan yang dirasakan karyawan dapat berhubungan dengan gaji, penghargaan yang diberikan, kebijakan pimpinan hingga adanya kesesuaian posisi atau wewenang yang diperoleh dalam bekerja. Disamping kepuasan kerja, keadilan dalam organisasi juga menjadi variabel yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi.

Keadilan dalam organisasi menunjukkan adanya kesesuaian yang diterima karyawan terhadap sejumlah aspek dalam bekerja seperti pemberian distribusi gaji, tugas dan tanggung jawab, wewenang hingga nilai penghargaan. Kepuasan yang dirasakan karyawan juga berkaitan dengan kesamaan proses atau prosedur

kerja yang dilalui masing masing karyawan, selain itu kepuasan kerja karyawan juga dapat muncul dari kebebasan dalam berinteraksi didalam sebuah organisasi. Semakin tinggi nilai kebebasan yang dirasakan karyawan akan semakin meningkatkan komitmen afektif yang dimiliki karyawan.

B. Keadilan Interaksional

1. Definisi Keadilan Interaksional

Bies (2005) menyatakan bahwa penilaian keadilan juga didasarkan pada kualitas perlakuan interpersonal yang diterima selama eksekusi produser dan penilaian tersebut akan dipengaruhi sikap dan perilaku individu. Keadilan interaksional menunjukan nilai keadilan yang berkaitan dengan prosedur yang dilalui oleh setiap individu yang bekerja. Semakin adil proses atau tahapan tahapan demi tahapan yang dilakukan individu untuk mendapatkan sebuah posisi menunjukan keadilan secara interaksional telah tercapai.

Menurut Robbins dan Timothy (2012:187) keadilan interaksional menunjukan adanya kesesuaian atau keadilan yang menunjukan nilai internaksi yang terjadi dalam organisasi yang berkaitan dengan relasi atau hubungan yang terjadi antara sesama anggota organisasi. Keadilan interaksional menunjukan setiap individu dalam organisasi dapat saling berhubungan antara satu dengan yang lain, dan tidak membedakan satu karyawan dengan karyawan yang lain. Keadilan interaksional akan menciptakan persaingan yang sehat didalam organisasi yang juga dapat meningkatkan komitmen karyawan dalam bekerja.

Gibson *et al* (2009:214) keadilan interaksional menunjukan keadilan yang berhubungan dengan interaksi yang terjadi dalam organisasi. Interaksi yang muncul dalam bentuk komunikasi atau hubungan antara satu karyawan dengan karyawan yang lain, atau antara atasan dengan bawahan. Keadilan akan tercipta ketika setiap karyawan berusaha saling memahami, menghormati, jujur dan saling tolong menolong dalam bekerja. Keadilan secara interaksional akan menciptakan keharmonisan dan kenyamanan dalam bekerja sehingga meningkatkan komitmen karyawan untuk terus melakukan hal yang terbaik bagi organisasi.

Berdasarkan uraian ringkas yang telah dijelaskan dapat disimpulkan bahwa keadilan interaksional menunjukan keadilan yang terjadi dalam organisasi untuk saling berinteraksi antara satu karyawan dengan karyawan yang lain. Keadilan interaksional adanya kesamaan perilaku yang ditunjukan karyawan dalam bekerja. Melalui keadilan interaksional akan diperoleh keharmonisan dan persaingan sehat dan jujur antar karyawan dalam bekerja sehingga mendorong menguatnya komitmen karyawan pada pekerjaan yang dilakukan.

2. Indikator yang Digunakan Dalam Mengukur Keadilan Interaksional

Keadilan interaksional yang terjadi dalam sebuah organisasi dapat dipicu oleh sejumlah hal, dimana keadilan interaksional yang terjadi dapat diamati dari sejumlah dimensi. Keadilan interaksional adalah persepsi individu tentang tingkat sampai dengan seorang karyawan diperlakukan dengan penuh martabat, perhatian rasa hormat dan berbagai informasi relevan dengan karyawan. Indikator yang

digunakan untuk mengukur keadilan interaksional digunakan indikator yang diadopsi dari Budiarto dan Wardini (2005) yaitu:

- 1) Penghargaan pada status merupakan penilaian yang diberikan responden kepada karyawan
- 2) Netralitas pemimpin pada bawahan, merupakan kemampuan atasan untuk berlaku adil atau tidak berpihak
- 3) Kepercayaan bawahan pada atasan. Merupakan besarnya tanggung jawab yang dimiliki atasan pada karyawan.

Berdasarkan uraian ringkas yang telah dijelaskan dapat disimpulkan bahwa keadilan interaksional dapat diamati dari sejumlah dimensi yang meliputi kesopanan, bermartabata, rasa hormat, adanya kepantasan kata kata, kejujuran, pembenaran terhadap hal hal tertentu, masuk akal, tepat waktu dan adanya nilai spesifik dalam berinteraksi dalam sebuah lingkungan organisasi.

3. Pengaruh Keadilan Interaksional Terhadap Komitmen Afektif

Keadilan interaksional menunjukkan adanya nilai kebebasan yang merata untuk dapat berinteraksi dengan setiap orang didalam organisasi. Interaksi yang dimaksud adalah interaksi yang terjadi antara satu karyawan dengan karyawan yang lain, karyawan dengan atasan atau pun karyawan dengan masyarakat atau pihak pihak berkepentingan lainnya. Keadilan dalam berinteraksi menunjukkan adanya kesamaan hak untuk berinteraksi dengan siapa saja yang ada dalam organisasi. Keadilan interaksional akan menciptakan berbagai perilaku positif salah satunya adalah meningkatnya komitmen afektif karyawan pada organisasi.

Jadi dapat disimpulkan bahwa keadilan interaksional berpengaruh positif terhadap komitmen afektif karyawan (Robbins dan Timothy, 2012:178).

Hasil penelitian Martha dan Koemar (2007) menemukan bahwa keadilan interaksional berpengaruh positif terhadap komitmen afektif. Temuan tersebut mengisyaratkan semakin tinggi nilai keadilan secara interaksional yang diperlihatkan dengan adanya pola hubungan yang sehat dan positif antara karyawan dengan sesama karyawan, karyawan dengan pimpinan atau pun karyawan dengan stakeholders yang lain telah mendorong meningkatnya komitmen afektif karyawan pada organisasi. Penguatan komitmen afektif terlihat dari sikap yang diperlihatkan karyawan dalam bekerja seperti mampu menyelesaikan tugas tepat waktu, mendahulukan kepentingan organisasi diatas kepentingan pribadi hingga adanya komitmen karyawan untuk lebih setia bagi organisasi.

Pada penelitian Hanifah (2016) menemukan bahwa keadilan interaksional berpengaruh positif terhadap komitmen afektif yang dimiliki karyawan dalam bekerja. Hasil yang diperoleh tersebut mengisyaratkan bahwa semakin tinggi nilai keadilan interaksional yang dirasakan karyawan akan semakin meningkatkan komitmen karyawan dalam bekerja terutama berhubungan dengan kesetiaan dan kerelaan masing masing karyawan untuk berkorban demi kemajuan dan terjaganya eksistensi organisasi.

C. Kepuasan Kerja

1. Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu dimensi yang cenderung mempengaruhi kinerja karyawan didalam bekerja. Menurut Robbins dan Timothy (2012:107) dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan perasaan positif tentang pekerjaan tersebut.

Menurut Rivai dan Sagala (2009:856) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya merupakan suatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang puas atau tidak puas dalam bekerja.

Greenberg dan Baron (2003:148) dikutip dalam Wibowo (2011:501) memberikan deskripsi tentang kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja perasaan suka dan nyaman yang dirasakan konsumen ketika bekerja didalam sebuah organisasi

Menurut Wibowo (2011:501) memberikan definisi kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka, hal tersebut merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan.

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang (Kreiner dan Kinicki, 2001:224) dikutip dalam Wibowo (2011:502). Definisi ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal, seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas terhadap salah satu atau lebih dari satu aspek didalam bekerja.

Pekerjaan tentu memerlukan interaksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti peraturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja yang kurang atau pun semacamnya. Kepuasan kerja mencerminkan sikap dan bukan perilaku. Kepuasan kerja merupakan variabel penting pertama yang mempengaruhi dua faktor yaitu kinerja dan referensi nilai yang dipegang oleh peneliti dibidang sumberdaya manusia. Keyakinan bahwa pekerja yang puas lebih produktif dari pada yang tidak puas telah menjadi bahan penelitian bertahun tahun, dimana banyak asumsi yang membuat asumsi tersebut menjadi patut untuk terus diteliti.

2. Teori Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yang dirasakan setiap karyawan pada dasarnya adalah sesuatu yang bersifat individual. Secara umum menurut Rivai dan Sagala (2009:856) ada beberapa teori kepuasan kerja yang cukup dikenal adalah teori ketidaksesuaian, teori keadilan dan teori dua faktor.

Teori ketidaksesuaian (*discrepancy theory*). Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuai yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasan diperoleh melebihi dari yang di inginkan maka seseorang akan merasakan kepuasan maksimal, sehingga terdapat *discrepancy*, akan tetapi hal tersebut merupakan *discrepancy* yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

Teori Keadilan (*equity theory*). Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*equity*) dalam suatu situasi. Khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, dan keadilan. Input adalah faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang digunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasil adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh karyawan yang didapatkan dari pekerjaannya, seperti adanya upah / gaji, keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri. Menurut teori ini setiap karyawan akan membandingkan output yang berhasil dicapainya dengan dengan rasio input yang berhasil dicapai orang lain. Bila perbandingan tersebut dianggap cukup, adil maka si karyawan akan puas dan sebaliknya.

Teori dua faktor (*two factor theory*) Menurut teori ini kepuasan kerja atau pun ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan kerja bukanlah suatu variabel yang continue. Teori ini merumuskan

karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau motivator dan *dissatisfied*. *Satisfied* adalah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan atau pun promosi. Terpenuhiya faktor tersebut akan menghasilkan kepuasan, namun jika tidak terpenuhiya faktor tersebut tidak akan terlalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Dissatisfies* adalah faktor faktor yang menyebabkan ketidakpuasan yang terdiri dari upah, gaji, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi biologis dan kebutuhan dasar karyawan. Jika kebutuhan tersebut tidak terpenuhi maka akan muncul ketidakpuasan, jika faktor tersebut dapat terpenuhi tentu karyawan tidak akan kecewa meskipun kepuasan yang dirasakan belum maksimal.

3. Indikator Pengukuran Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan dalam bekerja dapat diamati dari sejumlah indikator yang berkaitan langsung dengan Menurut Luthan (2009:142) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan karyawan dapat diukur dengan menggunakan lima indikator yaitu:

- a) Kepuasan pada gaji,
- b) Kepuasan pada promosi yang diberikan
- c) Kepuasan pada rekan kerja
- d) Kepuasan pada atasan atau supervisi
- e) Kepuasan pada pekerjaan itu sendiri

Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan tidak terbentuk dengan sendirinya akan tetapi dipengaruhi oleh sejumlah indikator pengukuran Didalam

mengukur kepuasan kerja maka digunakan indikator dari Rhizo (1998) dikutip dalam Mas'ud (2004) yaitu kepuasan pada rekan kerja, kepuasan pada atasan, kepuasan pada gaji, dan penguasaan pada bidang pekerjaan yang ditekuni.

Kepuasan pada rekan kerja menunjukkan adanya kenyamanan dan hubungan baik antara satu pegawai dengan pegawai lainnya. Kepuasan dengan atasan menunjukkan adanya rasa senang, segan dan nyaman dengan atasan dalam bekerja, Kepuasan pada gaji menunjukkan kesesuaian antara harapan yang berhubungan dengan gaji dengan nilai gaji sesungguhnya yang diterima pegawai dalam bekerja, sedangkan penguasaan pada bidang pekerjaan menunjukkan kemampuan pegawai untuk menyukai dan menguasai bidang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

4. Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja tidak terbentuk dengan sendirinya akan tetapi dipengaruhi oleh variabel lain. Menurut Luthan (2009:142) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh keadilan dalam organisasi, kompensasi, budaya organisasi dan motivasi dalam bekerja.

Keadilan organisasi menunjukkan adanya segala sesuatu yang telah dilakukan semestinya. Keadilan dalam organisasi mengisyaratkan bahwa pimpinan atau pun perusahaan telah melakukan segala sesuatu pada tempatnya atau tidak berat sebelah. Selain itu faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kompensasi, semakin tinggi nilai kompensasi yang diterima karyawan seperti gaji, insentif, bonus hingga tunjangan mendorong meningkatnya kepuasan kerja. Selain itu motivasi juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Afektif

Kepuasan kerja menunjukkan adanya kesesuaian antara tingkat kepentingan atau harapan dengan kinerja atau kenyataan yang dirasakan dalam bekerja. Kepuasan kerja yang tinggi akan menciptakan berbagai perilaku salah satunya adalah meningkatnya komitmen afektif yang dimiliki karyawan pada organisasi. Terus meningkatnya komitmen afektif karyawan pada organisasi dapat diamati dari sejumlah perilaku yaitu bertanggung jawab dalam bekerja, selalu mendahulukan kepentingan organisasi dan merasa bangga untuk menjadi bagian penting dari kesuksesan sebuah organisasi (Luthan. 2009:141).

Hasil penelitian Hwei dan Sentosa (2012) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen afektif. Hasil yang diperoleh tersebut mengisyaratkan bahwa semakin tinggi nilai kepuasan kerja yang dirasakan karyawan akan semakin meningkatkan komitmen afektif yang dimiliki karyawan. Hasil tersebut menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan yang diharapkan sebelum bekerja dengan kenyataan yang diperoleh selama bekerja akan memberikan berbagai hal positif dalam berperilaku seperti meningkatnya kesetiaan karyawan pada organisasi hingga keraalaan karyawan untuk menomorsatukan kepentingan organisasi.

Hasil penelitian Puspitawati dan Riana (2014) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen afektif yang dirasakan karyawan dalam bekerja. Temuan tersebut mengisyaratkan bahwa semakin tinggi nilai kepuasan kerja yang dirasakan karyawan dengan adanya kesesuaian pada gaji, wewenang dan tanggung jawab yang diberikan hingga adanya kepuasan pada

sistem penilaian kinerja dan kebijakan yang diambil pimpinan mendorong meningkatnya komitmen karyawan untuk selalu setia dan mau berkorban demi terjaganya kelangsungan hidup organisasi dalam jangka panjang.

6. Pengaruh Keadilan Interaksional Terhadap Komitmen Afektif dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi

Menurut Gibson *et al* (2009:321) komitmen afektif yang dimiliki masing masing karyawan dalam sebuah organisasi tidak terbentuk dengan sendirinya akan tetapi dapat disebabkan oleh sejumlah variabel seperti keadilan dalam organisasi dan meningkatnya kepuasan kerja. Keadilan dalam organisasi akan membuat persaingan untuk meraih berbagai posisi atau jabatan menjadi semakin sehat dan bersih, sehingga ketika seorang karyawan berhasil mencapai keberhasilan untuk meraih sebuah jenjang kepangkatan atau reward yang lebih tinggi, akan muncul rasa puas, mengingat proses yang dilalui adalah proses yang adil dan benar. Berdasarkan uraian ringkas tersebut dapat disimpulkan bahwa interaksi atau mediasi yang terjadi antara keadilan interaksional dengan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen afektif yang dimiliki karyawan pada sebuah organisasi.

Puspitawati dan Riana (2014) menemukan bahwa keadilan interaksional yang dimediasi oleh kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen afektif yang dirasakan karyawan. Hasil yang diperoleh tersebut mengisyaratkan bahwa semakin tinggi nilai keadilan interaksional dalam organisasi akan menciptakan kenyamanan yang lebih tinggi dalam diri karyawan dalam bekerja sehingga

mendorong menguatnya komitmen afektif yang dimiliki karyawan pada organisasi yang menjadi tempat mereka bekerja.

Pada penelitian Hermanto (2016) ditemukan bahwa keadilan interaksional yang dimediasi oleh kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen afektif karyawan dalam bekerja. Hasil yang diperoleh mengisyaratkan bahwa semakin tinggi nilai keadilan interaksional akan mendorong meningkatnya kepuasan kerja, kombinasi antara keadilan interaksional dan kepuasan kerja akan mendorong menguatnya komitmen afektif yang dimiliki karyawan dalam bekerja.

D. Hasil Penelitian Terdahulu

Secara umum penelitian yang dilakukan saat ini juga telah dilakukan oleh sejumlah peneliti dimasa lalu. Penelitian yang dilakukan oleh peneliti dimasa lalu memiliki hasil yang relatif berbeda, yang dapat dimanfaatkan peneliti dalam merumuskan hipotesis penelitian dan menjelaskan model kerangka konseptual. Secara umum beberapa penelitian yang melakukan penelitian yang relatif sama terlihat pada Tabel 4 dibawah ini:

Tabel 4
Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian			Hasil Penelitian
			Independen	Dependen	Mediasi	
1	Indah Rohyani (2014)	Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja dengan Personality Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Empiris Pada Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Kabupaten Kebumen)	- Keadilan Distributif - Keadilan Prosedural - Keadilan Interaksional	Kepuasan Kerja	Personality	Keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional secara individual berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dirasakan dosen perguruan tinggi di Kabupaten Kebumen
2	Hooreen Tasneem Ahmed (2014)	Impact of Organizational Justice on Affective Commitment Mediating Role of Psychological Ownership and Organizational Identification	- Distributive justice - Procedural Justice - Interactional Justice	Komitmen Afektif	Psychological Ownership	Keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional berpengaruh terhadap komitmen afektif
3	Aji Pamungkas (2016)	Pengaruh Keadilan Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dengan Dimediasi Oleh Variabel Kepuasan Kerja (Studi Pada Pegawai PT Bank Mandiri (Persero) Kantor Cabang Kudus)	- Distributive justice - Procedural Justice - Interactional Justice	Komitmen Affective	Kepuasan Kerja	Keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional berpengaruh terhadap komitmen afektif

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian			Hasil Penelitian
			Independen	Dependen	Mediasi	
4	Puspitawati Dwi Ni Mafe dan I Gede Riana (2014)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kualitas Pelayanan	- Komitmen Organisasi - Kualitas Pelayanan	Kepuasan Kerja	Tidak menggunakan	Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, sedangkan kepuasan kerja juga mempengaruhi kualitas pelayanan
5	Purwita Surya Gede Bay, I Waya Gede Supartha dan Putu Soroyeni (2015)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Disiplin	- Komitmen Organisasi - Disiplin	- Kepuasan Kerja	Tidak menggunakan	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, selain itu kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku disiplin karyawan
6	Dail Fields, Mary Pang and Catherine Chiu (2000)	Distributive and Procedural Justice as Predictors of Employee Outcomes in Hong Kong	- Keadilan Distributif - Keadilan Prosedural - Keadilan Interaksional	Komitmen Afektif	Tidak menggunakan	Keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional secara individual berpengaruh terhadap komitmen afektif

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian			Hasil Penelitian
			Independen	Dependen	Mediasi	
6	R Phalipus Lewis (2009)	Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, Kompensasi dan Komitmen Afektif Karyawan	- Keadilan Distributif - Keadilan Prosedural - Keadilan Interaksional	Komitmen Afektif	Tidak menggunakan	Keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional secara individual berpengaruh terhadap komitmen afektif
7	Hossam M. Abu Elanain (2010)	Testing the direct and indirect relationship between organizational justice and work outcomes in a non-Western context of the UAE	- Keadilan Distributif - Keadilan Prosedural - Keadilan Interaksional	Kepuasan Kerja	Tidak Menggunakan	Keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional secara individual berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan
7	Kadarudin, Abdul Rahman dan Ria Mardina Y (2015)	Pengaruh Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural dan Keadilan Interaksional Terhadap Kepuasan Pegawai Pajak di Kota Makassar.	. - Keadilan Distributif - Keadilan Prosedural - Keadilan Interaksional	Kepuasan Kerja	Tidak menggunakan	Keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional secara individual berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dirasakan Kantor Pajak di Kota Makassar
8	I Wayan Wira Sutrisna dan Agoes Ganesha Rahyuda (2016)	Pengaruh Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural dan Keadilan Interaksional Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Pada Paramedis di Rumah Sakit Tk II Udaya Denpasar.	. - Keadilan Distributif - Keadilan Prosedural - Keadilan Interaksional	- Komitmen Afektif	Kepuasan Kerja	Keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional secara individual berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi paramedis di Rumah Sakit Tk II Udaya Bali

Sumber: Data Diolah Sendiri

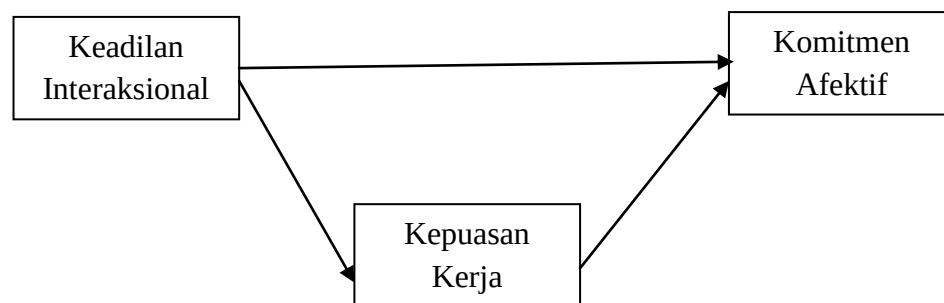
E. Model Kerangka Konseptual

Keadilan interaksional menunjukkan adanya nilai kebebasan yang merata untuk dapat berinteraksi dengan setiap orang didalam organisasi. Interaksi yang dimaksud adalah inteaksi yang terjadi antara satu karyawan dengan karyawan yang lain, karyawan dengan atasan atau pun karyawan dengan masyarakat atau pihak pihak berkepentingan lainnya. Keadilan dalam berinteraksi menunjukkan adanya kesamaan hak untuk berinteraksi dengan siapa saja yang ada dalam organisasi. Keadilan interaksional akan menciptakan berbagai perilaku positif salah satunya adalah meningkatnya komitmen afektif karyawan pada organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa keadilan interaksional berpengaruh positif terhadap komitmen afektif karyawan.

Kepuasan kerja menunjukkan adanya kesesuaian antara tingkat kepentingan atau harapan dengan kinerja atau kenyataan yang dirasakan dalam bekerja. Kepuasan kerja yang tinggi akan menciptakan berbagai perilaku salah satunya adalah meningkatnya komitmen afektif yang dimiliki karyawan pada organisasi. Terus meningkatnya komitmen afektif karyawan pada organisasi dapat diamati dari sejumlah perilaku yaitu bertanggung jawab dalam bekerja, selalu mendahulukan kepentingan organisasi dan merasa bangga untuk menjadi bagian penting dari kesuksesan sebuah organisasi.

Terjadinya interaksi antara keadilan interaksional dengan nilai kepuasan kerja yang dirasakan karyawan akan semakin meningkatkan komitmen afektif karyawan pada organisasi. Keadilan berinteraksi akan menciptakan kerja sama team yang solid untuk dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dengan

baik, sehingga menciptakan banya penghargaan dan reward bagi karyawan yang akan membentuk kepuasan kerja, oleh sebab itu kombinasi antara keadilan interaksional dengan nilai kepuasan kerja akan mendorong meningkatnya komitmen afektif yang dirasakan karyawan. Sesuai dengan landasan teori dan pengembangan hipotesis maka dapat dibuat sebuah model kerangka berfikir yang dapat dipedomani dalam tahapan pengolahan data yaitu:



Gambar 1
Model Kerangka Konseptual

E. Hipotesis

Sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian maka diajukan beberapa hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah:

- H₁ Keadilan interaksional berpengaruh positif terhadap komitmen afektif karyawan Usaha Roti Merek Ridho Ibu Kecamatan Ranah Empat Hulu Tapan
- H₂ Keadilan interaksional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Usaha Roti Merek Ridho Ibu Kecamatan Ranah Empat Hulu Tapan

H₃ Kepuasan kerja menjadi pemediasi pada pengaruh keadilan interaksional terhadap komitmen afektif pada karyawan Usaha Roti Merek Ridho Ibu Kecamatan Ranah Empat Hulu Tapan

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan maka dapat diajukan beberapa kesimpulan penting yang merupakan jawaban dari sejumlah masalah yang diangkat dalam penelitian ini yaitu:

1. Keadilan interaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif karyawan Usaha Roti Merek Ridho Ibu Kecamatan Ranah Empat Hulu Tapan. Hal ini berarti karyawan yang mempersepsikan keadilan interaksional dapat meningkatkan komitmen afektif.
2. Keadilan interaksional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Usaha Roti Merek Ridho Ibu Kecamatan Ranah Empat Hulu Tapan. Hal ini berarti karyawan yang merasa keadilan interaksional telah dilaksanakan dengan baik akan mendorong meningkatnya kepuasan kerja.
3. Kepuasan kerja sebagai pemediasi pada pengaruh keadilan terhadap komitmen afektif tidak dapat dibuktikan karena pengaruh antara kepuasan terhadap komitmen afektif. Hal ini berarti kepuasan kerja bukanlah variabel pemidiasi antara keadilan interaksional terhadap komitmen afektif.

B. Saran

Berdasarkan kepada kesimpulan yang peneliti ajukan sesuai dengan hasil penelitian yang diperoleh dapat dibuat beberapa implikasi penting yang dapat bermanfaat bagi perusahaan yaitu:

1. Bagi perusahaan disarankan untuk mencoba meningkatkan nilai nilai keadilan secara interaksional, dengan cara memberikan kebebasan kepada seluruh karyawan untuk berinteraksi dengan siapa saja, mulai dari sesama karyawan atau pun karyawan dengan atasan. Meningkatnya nilai keadilan secara interaksional akan dapat mendorong persaingan yang sehat dalam bekerja sekaligus dapat memicu meningkatnya kepuasan kerja dan komitmen afektif karyawan didalam perusahaan.
2. Bagi perusahaan disarankan untuk mencoba memberikan keadilan yang sama pada semua karyawan yang sesuai dengan pengorbanan yang diberikan setiap karyawan, memberikan peluang bagi setiap karyawan untuk mendapatkan pengembangan karir, dan dilibatkan pada banyak pekerjaan. Saran tersebut menjadi sangat penting untuk mendorong meningkatnya kepuasan kerja sekaligus mendorong mendorong menguatnya komitmen afektif karyawan untuk terus bekerja didalam perusahaan.