

**PENGARUH ORGANIZATIONAL JUSTICE DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA DINAS
PETERNAKAN PROVINSI SUMATERA BARAT**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Persyaratan Untuk Mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri*



Oleh:

HELIZA SUKMA
NIM. 13450 / 2009

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

2014

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

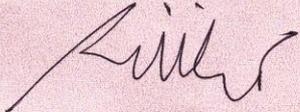
**PENGARUH ORGANIZATIONAL JUSTICE DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA DINAS
PETERNAKAN PROVINSI SUMATERA BARAT**

Nama : **HELIZA SUKMA**
Nim/BP : **13450/2009**
Program Studi : **MANAJEMEN**
Keahlian : **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**
Fakultas : **EKONOMI**
Universitas : **UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

Padang, januari 2014

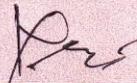
Disetujui oleh:

Pembimbing I



Rini Sarianti, S.E, M.Si
NIP.1965 0306 199001 2001

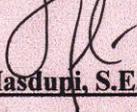
Pembimbing II



Hendri Andi Mesta, S.E, M.M, Ak
NIP. 1974 1125 200501 1002

Diketahui oleh

Ketua Prodi Studi Manajemen



Erni Masdupi, S.E, M.Si, Ph.D

NIP. 19740424 199802 2 001

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

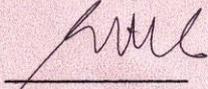
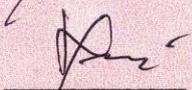
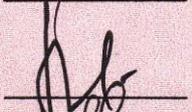
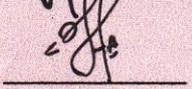
*Dinyatakan Lulus Setelah dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*

PENGARUH ORGANIZATIONAL JUSTICE DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA DINAS PETERNAKAN PROVINSI SUMATERA BARAT

Nama : HELIZA SUKMA
TM/NIM : 2009/13450
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi

Padang, Januari 2014

Tim Penguji

No Jabatan	Nama	Tanda Tangan
1. Ketua	Rini Sarianti, S.E, M,Si	
2. Sekretaris	Hendri Andi Mesta S.E, M.M	
3. Anggota	Erni Masdupi S.E, M.Si, Ph.D	
4. Anggota	Chichi Andriani,SE,MM	

ABSTRAK

**Heliza Sukma, 2009/13450. Pengaruh Organizational Justice Dan
Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional
Pada Dinas Peternakan Sumatera Barat.**

Pembimbing 1 : Rini Sarianti, S.E, M.Si

Pembimbing II : Hendri Andi Mesta, S.E.MM.Ak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji (1) pengaruh keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja, (2) pengaruh keadilan organisasi terhadap komitmen organisasional (3) pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kausatif, dimana penelitian ini menggambarkan dan menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 110 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *cluster proportional sampling* yang diambil berdasarkan unit ruang kerja. Sampel penelitian ini berjumlah 87 orang. jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan induktif melalui analisis jalur (*path analysis*) dengan menggunakan program SPSS versi 16.00. Hipotesis diuji dengan uji F dan uji T pada $\alpha=0,05$. Hasil penelitian ini menunjukkan (1) keadilan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, (2) keadilan organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional, (3) kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan rahmat dan berkahNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Organizational Justice Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Dinas Peternakan Sumatera Barat.”** Maksud dari penyusunan karya ilmiah ini adalah untuk memenuhi dan melengkapi salah satu syarat dalam menyelesaikan Strata Satu (S1) pada program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis telah banyak mendapatkan bantuan dan dorongan baik moril maupun materil dari berbagai pihak, sehingga dengan itu pada kesempatan ini penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Yunia Wardi, Drs. MSi selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
2. Ibu Rini Sarianti, SE, M.Si selaku pembimbing I dan Bapak Hendri Andi Mesta, S.E. MM. Ak selaku pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan masukan demi kesempurnaan skripsi ini.
3. Ibu Erni Masdupi, SE, M.Si, Ph.D selaku Ketua Prodi Studi Manajemen dan Ibu Rahmiati, SE, M.Sc selaku sekretaris program studi Manajemen, serta Bapak Hendra Mianto, Amd selaku Staf Tata Usaha Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan bantuan administrasi dan membantu kemudahan dalam penelitian dan penulisan skripsi ini.
4. Bapak dan Ibu, Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan ilmu dalam penulisan karya ilmiah ini, serta kepada karyawan dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah membantu di bidang administrasi.
5. Bapak dan Ibu Staf Perpustakaan Universitas Negeri Padang dan Ruang Baca Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah

memberikan penulis kemudahan dalam mendapatkan bahan perkuliahan dan karya ilmiah.

6. Teristimewa penulis ucapkan pada kedua orang tua dan papa, mama, ibu, mami, papi dan keluarga yang telah memberikan kasih sayang, doa, semangat, dan dukungan baik materil maupun moril kepada Penulis demi penyelesaian Strata Satu (S1) ini.
7. Seluruh rekan-rekan seperjuangan, mahasiswa program studi Manajemen angkatan 2008 Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang dan terima kasih Penulis ucapkan kepada sahabat tercinta jade, ayu, dina, Jessica dan teman teman tersayang ilmi, anjel, runi, fika beserta semua pihak yang telah ikut memberikan dorongan dalam penyelesaian skripsi ini.

Semoga bantuan, bimbingan dan petunjuk yang Bapak/Ibu dan rekan-rekan berikan menjadi amal ibadah dan mendapatkan balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT.

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, Januari 2014

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR LAMPIRAN	
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan Masalah.....	7
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian	8
F. Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL & HIPOTESIS	
A. Kajian Teori	
1. Komitmen Organisasional	
a. Pengertian Komitmen Organisasional.....	10
b. Faktor-Faktor Komitmen Organisasional	12
c. Indikator Komitmen Organisasional.....	13
d. Upaya Membangun Komitmen Organisasional.....	14
2. <i>Organizational Justice</i>	
a. Pengertian <i>Organizational Justice</i>	15
b. Indikator Keadilan Organisasi.....	16
c. Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional	17
d. Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	18
3. Kepuasan Kerja	
a. Pengertian Kepuasan Kerja	19
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	20
c. Indikator Kepuasan Kerja	24

d. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional.....	25
B. Penelitian Terdahulu	26
C. Kerangka Konseptual	27
D. Hipotesis	29
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	30
B. Tempat dan Waktu Penelitian	30
C. Populasi dan Sampel	30
D. Jenis dan Sumber Data	33
E. Teknik Pengumpulan Data	34
F. Definisi Operasional	34
G. Instrumen Penelitian.....	37
H. Uji Coba Instrumen Penelitian.....	37
I. Teknik Analisis Data.....	40
1. Analisis Deskriptif	40
2. Analisis Induktif.....	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Organisasi.....	48
1. Tentang Dinas Peternakan	48
2. Visi,Misi,Tujuan Dinas Peternakan.....	50
3. Tugas Pokok Dan Fungsi	51
4. Struktur Organisasi	52
B. Hasil Penelitian	53
1. Deskripsi Data Penelitian	53
a. Berdasarkan Jenis Kelamin	53
b. Berdasarkan Umur	53
c. Berdasarkan Pendidikan	54
d. Berdasarkan Masa Kerja	55
e. Berdasarkan Bidang Kerja	55
2. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	56

a.	Deskriptif Variabel Komitmen Organisasional (Y)	57
b.	Deskriptif Variabel Keadilan Organisasi (X ₁)	58
c.	Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (X ₂)	59
3.	Hasil Analisis Data	61
1.	Uji Prasyarat Analisis	61
2.	Hasil Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	63
3.	Uji Kelayakan Model	67
4.	Uji Hipotesis	68
A.	Pembahasan	
1.	Keadilan Organisasi terhadap Komitmen Organisasional..	70
2.	Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Melalui Kepuasan Kerja	72
3.	Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional	73
 BAB V SIMPULAN DAN SARAN		
A.	Simpulan	75
B.	Saran	76
 DAFTAR PUSTAKA		
 LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

1. Rekapitulasi pegawai Dinas Peternakan Provinsi Sumatera Barat Berdasarkan Unit Kerja.....	31
2. Jumlah Sampel Berdasarkan Unit Kerja	33
3. Daftar Skor Jawaban Skala Likert Berdasarkan Sifatnya	37
4. Definisi Operasional.....	36
5. Hasil Uji Reliabilitas	40
6. Karakteristik Reponden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	53
7. Karakteristik Reponden Berdasarkan Umur	53
8. Karakteristik Reponden Berdasarkan Pendidikan.....	54
9. Karakteristik Reponden Berdasarkan Masa Kerja	55
10. Karakteristik Reponden Berdasarkan Bidang Kerja	55
11. Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasional	57
12. Distribusi Frekuensi Variabel Keadilan Organisasi.....	58
13. Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja.....	60
14. Hasil Uji Normalitas.....	61
15. Hasil Uji Homogenitas.....	62
16. Hasil Uji t	65
17. Hasil Uji F.....	67
18. Ringkasan Rekapitulasi Hasil Pengolahan Data	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar

1. Kerangka Konseptual	28
2. Diagram Jalur	44
3. Struktur Organisasi Dinas Peternakan Sumatera Barat.....	52
4. Koefisien Analisis Jalur	66

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Kuesioner Observasi
2. Kuesioner penelitian
3. Distribusi Frekuensi Variabel Y
4. Distribusi Frekuensi Variabel X_1
5. Distribusi Frekuensi Variabel X_2
6. Uji Normalitas, Homogenitas, Analisis Jalur

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan suatu sistem yang mencakup banyak hal. Suatu organisasi dapat di bedakan dari beberapa aspek, jenis organisasi, produk atau jenis usaha. Banyak organisasi yang muncul dan hilang dalam persaingan. Untuk dapat bertahan dalam persaingan salah satu masalah yang di hadapi adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila dapat di dayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya pembangunan nasional yang berkelanjutan.

Pegawai masa kini tidak saja dituntut berkulat di bidang dan profesi yang di gelutinya, tetapi juga harus bisa menganalisis dan mengamati kejadian dan peristiwa di sekitarnya. Peristiwa tersebut dapat langsung bersentuhan dengan bidangnya, atau sebaliknya. Dengan demikian dapat dikatakan pegawai dituntut untuk memiliki pengetahuan dan wawasan yang luas. Hal ini sejalan dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berpengaruh terhadap sumber informasi dan sekaligus merupakan masalah yang sangat vital dalam kelangsungan hidup perusahaan, serta peran manajer sebagai penggerak organisasi ke arah pencapaian tujuan. Bagi organisasi, pegawai merupakan sumber daya yang paling penting. Fenomena yang terjadi pada pegawai Dinas Peternakan Sumatera Barat ada beberapa pegawai

yang tidak peduli terhadap pegawai baru yang kesulitan dalam mengerjakan tugasnya. Di lain sisi ada beberapa pegawai yang tidak acuh terhadap organisasi. Penulis mengamati ada beberapa pegawai yang tidak menghadiri pertemuan khusus dalam organisasi dan tidak ikut berpartisipasi dalam kegiatan organisasi dan ada beberapa pegawai yang tidak mau menyelesaikan masalah di dalam ruangan kerja.

Hal ini menunjukkan kurangnya komitmen pegawai terhadap organisasi, karena pegawai yang berkomitmen akan bekerja seakan-akan mereka memiliki organisasi dan akan memberikan kemampuan lebih dalam usaha untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi, karena komitmen mendukung seseorang bekerja sesuai dengan yang diharapkan dan meningkatkan setiap pekerjaan dapat dihasilkan dengan baik dengan sepenuh hati. Selain itu komitmen mengacu kepada kekuatan baik positif maupun negatif yang harus ada untuk menjaga seseorang tetap memelihara suatu hubungan.

Pegawai yang komitmennya tinggi pada organisasi, akan menunjukkan sikap dan perilaku yang positif pada lembaganya, pegawai akan memiliki jiwa yang tetap membela organisasinya, berusaha meningkatkan prestasi, dan memiliki keyakinan yang pasti untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi. Sedangkan komitmen yang rendah dilihat dari tingkat kehadiran maupun cuti, ketidaktepatan waktu masa kerja, dan keterlibatan yang kurang dalam bekerja. Selain itu komitmen pegawai terhadap organisasi tempat ia bekerja dapat

dilihat dari kemauannya untuk tetap bertahan di dalam organisasi, keterlibatannya dalam bekerja yang tinggi, konsisten dalam tingkah laku, serta berperilaku positif selama bekerja atau mengembangkan diri kearah yang lebih positif.

Menurut Griffin (2004:15), komitmen organisasional (*organizational commitment*) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Menurut Sutrisno (2010:295), komitmen sering dikaitkan dengan kepuasan kerja, asumsinya semakin tinggi kepuasan kerja akan semakin tinggi pula komitmen kerja.

Kurangnya komitmen pegawai terhadap organisasinya dapat dilihat dari keterlibatan yang rendah selama bekerja. Penulis juga mengamati ada beberapa pegawai hanya melimpahkan tugas mereka kepada mahasiswa magang di Dinas Peternakan Sumatera Barat. Beberapa pegawai menghabiskan jam kerja hanya untuk mengobrol sesama rekan kerja, pegawai akan bekerja serius jika atasan meninjau langsung, ini disebabkan karena kurangnya perhatian pimpinan terhadap pegawai, pimpinan jarang terlihat atau meninjau langsung pegawai dan pemimpin akan hadir ketika adanya acara-acara khusus dalam organisasi. Organisasi juga harus memperhatikan kepuasan kerja pegawai, yang merupakan faktor penting untuk mendapatkan hasil yang

optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya (Hakim 2010:75). Fenomena lain yang terjadi pada Dinas Perternakan Sumatera Barat adanya beberapa pegawai yang keluar kantor pada jam kerja, juga terlihat beberapa pegawai yang merasa bosan dengan pekerjaan yang sama. Pada dasarnya kepuasan kerja pada pegawai tergantung pada apa yang di inginkan pegawai dari pekerjaannya dan apa yang mereka peroleh dari pekerjaannya tersebut. Menurut Lock dan Luthans (dalam Sopiiah, 2008:170) kepuasan kerja merupakan suatu ungkapan emosional yang bersifat positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Menurut Rivai (2004:475) kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Namun secara umum dapat dipahami bahwa kepuasan ditempat kerja dapat dirasakan oleh pegawai apabila yang mereka terima ditempat kerja memuaskan dan untuk hal itu diperlukan pengelolaan yang baik.

Fenomena-fenomena diatas dapat juga dipengaruhi oleh rasa adil terhadap perlakuan yang diterima ditempat kerja. Adapun hal-hal tentang perbandingan dari hasil-hasil pekerjaan mereka yaitu : tingkat imbalan kerja, kenaikan dan pengakuan, seperti adanya imbalan kerja yang tidak relevan (keadilan distributif) yang diberikan pada pegawai Dinas Peternakan Sumatera Barat, yang mempunyai status tamatan

yang sama dengan yang lain tidak mendapatkan hasil yang sama juga . Ini menyebabkan pegawai mengubah pola pikir mereka dengan tidak mengerahkan usahanya dalam bekerja. Selain itu, dari hasil wawancara pegawai Dinas Peternakan Sumatera Barat, adanya ketidakadilan proses (keadilan prosedural) yang digunakan untuk menentukan promosi (jabatan) maupun keputusan dalam menentukan kenaikan gaji, ini disebabkan kurangnya pengendalian manajer atas hasil persepsi pegawai pada Dinas Peternakan Sumatera Barat, penjelasan yang memadai tentang alasan munculnya hasil tersebut, dan ketidakterbukaan terhadap pertimbangan atas keputusan yang diambil. Dengan memiliki persepsi yang lebih baik tentang keadilan prosedural, karyawan-karyawan cenderung meninjau atasan-atasan dan organisasi mereka secara positif meskipun mereka tidak puas dengan imbalan kerja, promosi, dan hasil-hasil pribadi yang lain. Penilai individu terhadap persepsi atas perlakuan tidak fair ditempat kerja akan menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja sehingga akan berdampak terhadap kinerja individu maupun organisasi. Dampak dari persepsi keadilan sangat mungkin terjadi pada konteks tidak terpenuhinya harapan dari karyawan. Persepsi atas rasa adil ini mengacu pada penerapan prosedur yang fair dan proses dalam pengambilan keputusan yang terjadi menurut pandangan bawahan terhadap pemimpinnya.

Menurut Robbins (2008:249), Karyawan menganggap adil organisasi mereka ketika mereka yakin bahwa hasil-hasil yang mereka

terima, cara diterimanya hasil-hasil tersebut, adalah adil. Satu elemen penting dari keadilan organisasional adalah persepsi seorang individu tentang keadilan. Dengan perkataan lain, menurut keadilan organisasional, keadilan bias bersifat subjektif, dan terletak dalam persepsi individu tersebut. Persepsi keadilan ini khususnya keadilan distributif sangat berkaitan antara kepuasan kerja dengan hasil-hasil (misalnya, kepuasan dengan imbalan kerja) dan komitmen organisasional. Sedangkan keadilan prosedural berhubungan erat dengan kepuasan kerja, Robbins (2008:252). Dengan demikian pegawai yang merasa puas akan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi atau perusahaan tempat ia bekerja. Jika pegawai berkomitmen pada organisasi, mereka akan lebih produktif.

Dari fenomena-fenomena diatas untuk dapat membuktikan hasil-hasil penelitian terdahulu, maka penulis tertarik dan berkeinginan untuk membahasnya lebih rinci, dan akan menulisnya dalam bentuk skripsi yang berjudul:

“PENGARUH *ORGANIZATIONAL JUSTICE* DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA DINAS PETERNAKAN SUMATERA BARAT

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka dapat dikemukakan perumusan masalah dari penelitian ini:

1. Adanya ketidakpedulian pegawai terhadap masalah yang ada di Dinas Peternakan Sumatera Barat.

2. Kurangnya komitmen organisasional pada pegawai Dinas Peternakan Sumatera Barat. Dilihat dari beberapa pegawai yang keluar kantor dalam jam kerja.
3. Adanya ketidaksetaraan pemberian imbalan pada pegawai yang memiliki status tamatan yang sama pada pegawai Dinas Peternakan Sumatera Barat.
4. Ketidaksiharian proses yang digunakan dalam pengambilan kebijakan pada Dinas Peternakan Sumatera Barat.
5. Pekerjaan tidak dapat diselesaikan tepat waktu dikarenakan kurangnya komitmen pada pegawai Dinas Peternakan Sumatera Barat.

C. Batasan Masalah

1. Komitmen organisasional karyawan Dinas Peternakan Sumatera Barat masih belum tercapai.
2. Belum tercapainya kepuasan kerja karyawan Dinas Peternakan Sumatera Barat
3. Adanya rasa tidak adil yang dirasakan karyawan Dinas Peternakan Sumatera Barat

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan masalah yang diteliti sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *organizational justice* terhadap komitmen organisasional pegawai Dinas Peternakan Sumatera Barat.
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pegawai Dinas Peternakan Sumatera Barat.
3. Bagaimana pengaruh *organizational justice* terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Peternakan Sumatera Barat

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh *organizational justice* terhadap komitmen organisasional pegawai Dinas Peternakan Sumatera Barat.
2. Pengaruh *organizational justice* terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Peternakan Sumatera Barat.
3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pegawai Dinas Peternakan Sumatera Barat.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat memberi manfaat antara lain:

1. Bagi penulis, selain sebagai salah satu usulan guna menyelesaikan program S1 konsentrasi manajemen Sumber Daya Manusia pada Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Padang juga

sebagai bahan untuk menambah pengetahuan di bidang Manajemen khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Bagi Organisasi, peneliti ini dapat sebagai pedoman bagi organisasi untuk melihat dan mengevaluasi seberapa besar pengaruh keadilan Organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi .
3. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan tambahan referensi bagi masyarakat ilmiah yang berminat melakukan penelitian pada bidang yang sama khususnya mengenai masalah-masalah Manajemen Sumber Daya Manusia dimasa yang akan datang.

BAB II

KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

A. KAJIAN TEORI

1. KOMITMEN ORGANISASI

a. Pengertian Komitmen Organisasional

Komitmen merupakan salah satu aspek penting yang harus dipertimbangkan dalam mengkaji perilaku seseorang dalam setiap organisasi. Komitmen sangat erat kaitannya dengan kesetiaan karyawan terhadap organisasi. Komitmen organisasional ini membahas kedekatan karyawan dengan organisasi dimana mereka berada. Komitmen organisasional merefleksikan kekuatan, keterlibatan dan kesetiaan terhadap organisasi. Komitmen organisasional merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak suatu organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut Mathis dan Jackson (dalam Sopiah 2008:155), komitmen organisasional adalah derajat yang mana pegawai percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Mowday (dalam Sopiah 1982:155) menyebutkan komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional, komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasional merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang

relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasional adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi. Menurut Luthans (dalam Sutrisno 1992:292) komitmen organisasional merupakan :

- (1) keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok,
- (2) kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi,
- (3) suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi.

Jewell dan Siegal (dalam Sutrisno 1998:292) komitmen kerja dapat didefinisikan sebagai derajat hubungan individu memandang dirinya sendiri dengan pekerjaannya dalam organisasi tertentu. Komitmen organisasi telah menjadi subjek yang menarik dalam waktu belakangan ini. Dalam dekade terakhir ini perhatian orang terhadap komitmen organisasional ini telah meningkat. Sebagai buktinya telah dilakukan beberapa penelitian atau berbagai bentuk studi yang tidak hanya diberikan secara langsung, tapi juga dalam suatu bentuk dimana komitmen organisasional dijadikan sebagai variabel yang menjadi fokus utama dalam penelitian tersebut.

b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional

Komitmen pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Komitmen pegawai pada organisasi juga ditentukan oleh jumlah faktor.

Komitmen terhadap organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor. Menurut Greenberg dan Baron 1995 (dalam, Winarta 2008:24) faktor-faktor komitmen organisasi meliputi :

- 1). Karakteristik kerja yaitu pekerjaan yang menuntut tanggung jawab besar dan adanya kesempatan promosi terbuka lebar akan mempunyai komitmen organisasional yang lebih tinggi.
- 2). Penghargaan yang wajar, adil dan memuaskan bagi karyawan akan menghasilkan komitmen yang lebih tinggi.
- 3). Kesempatan mendapatkan pekerjaan alternatif. Karyawan yang mempunyai keyakinan dan mampu mendapatkan pekerjaan ditempat lain akan lebih rendah komitmen organisasionalnya.
- 4). Perlakuan terhadap karyawan baru. Metode seleksi dan training, komunikasi yang baik serta jelasnya nilai-nilai organisasi akan mempengaruhi komitmen karyawan.
- 5). Karakteristik personal. Individu dengan kedudukan yang baik dan masa jabatan yang lama cenderung mempunyai komitmen yang lebih tinggi dibanding yang masa kerjanya baru.

Bedasarkan pendapat ahli diatas, bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen adalah penghargaan yang dirasakan adil, serta tercapainya kepuasan kerja karna adanya dukungan yang tinggi dari pimpinan dan rekan kerja.

c. Indikator Komitmen Organisasional

Menurut Mayer dan Allen (dalam Sopiah 1990:157) membedakan komitmen organisasi atas tiga tipe komponen, yaitu : *affective*, *normative*, dan *continuance*.

1. Affective commitment

Terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional.

2. Continuance commitment

Muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain.

3. Normative commitment

Timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan.

Dari pernyataan diatas terkandung makna bahwa komitmen afektif mengacu pada pendekatan *attachment* dimana komitmen

diartikan sebagai relatif dari identifikasi dan keterlibatan individu dalam organisasi tertentu. Seorang karyawan memiliki komitmen afektif yang tinggi akan tetap melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi. Ketiga komponen komitmen tersebut tidak bersifat *mutually exclusive*, artinya bahwa seseorang bisa memiliki komitmen afektif, komitmen berkelanjutan maupun komitmen normatif secara simultan atau dalam waktu yang bersamaan dengan tingkat intensitas yang berbeda-beda. Komitmen organisasi tidak hanya menggambarkan loyalitas pasif yang dimiliki anggota organisasi melainkan juga tindakan aktif anggota organisasi untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dan keberlangsungan organisasi tetap dapat dipertahankan. Jadi, keberadaan komitmen organisasi ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasional.

d. Upaya Membangun Komitmen

Manajer dalam upaya mengontrol karyawan untuk bisa meningkatkan salah satunya adalah dengan cara peningkatan komunikasi yang efektif, sehingga terjalin hubungan baik formal maupun hubungan informal yang baik diantara seluruh anggota dalam organisasi yang bersangkutan. Dari konsep teori organisasi, telah dijelaskan bahwa komitmen organisasi itu merupakan hal yang penting bagi organisasi, terutama untuk menjaga kelangsungan dan pencapaian tujuan. Dan untuk memperoleh komitmen yang tinggi,

diperlukan kondisi yang memadai untuk mencapainya. Dalam teori sosialisasi kelompok, idealnya satu organisasi sudah menuntut komitmen organisasi sejak pertama masuk, sehingga efisiensi biaya dapat ditekan, dan aktifitas organisasi tidak terganggu oleh adanya loyalitas. Dalam teori pertukaran sosial, komitmen organisasi akan bisa dicapai apabila apa yang diberikan organisasi sesuai dengan apa yang dituntut anggotanya, dan sebaliknya apa yang diharapkan organisasi sesuai dengan besarnya kontribusi anggota. Dengan prinsip ini, maka komitmen akan dicapai apabila sejak awal rekrutmen dan kontrak.

2. ORGANIZATIONAL JUSTICE

a. Pengertian *Organizational Justice*

Persepsi individu atas rasa adil ditempat kerja dapat dianggap sebagai faktor yang memacu peningkatan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Persepsi ini merefleksikan nilai-nilai individual yang mungkin sensitif bagi setiap individu. Menurut Koopman (dalam Widyaningrum 2003:102) keadilan merupakan norma universal dan menjadi hak asasi manusia, karena keberadaan setiap orang dalam situasi dan konteks apapun menghendaki diperlakukan secara adil oleh pihak lain, termasuk dalam organisasi. Keadilan organisasi adalah hasil persepsi subyektif individu atas perlakuan yang diterimanya dibanding dengan orang lain di sekitarnya. Keadilan merupakan nilai universal dan menjadi hak asasi yang telah diterima luas secara internasional

Held (dalam Widyaningrum 2010:100), karena pada dasarnya setiap orang yang senantiasa menghendaki perlakuan yang adil oleh organisasi (Hughes, et al. dalam Widyaningrum 2010:100). Lebih lanjut, perlakuan adil menurut persepsi anggota organisasi merupakan salah satu syarat untuk mendukung efektifitas operasi organisasi (Mowday, dalam Widyaningrum 2010:100), karena terciptanya rasa keadilan dapat menumbuhkan sikap dan perilaku positif pegawai untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Perwujudan sikap dan perilaku positif anggota organisasi dapat dilihat dari pemihakan (komitmen) pegawai pada tujuan organisasi, terpeliharanya motivasi, kepuasan kerja, keterlibatan kerja, kerelaan mengorbankan sebagian kepentingan pribadi untuk organisasi, yang semuanya akan berujung pada perbaikan kinerja organisasi.

b. Indikator Keadilan Organisasi

Dalam Robbins (2008:249) konsep keadilan dibagi menjadi dua, yaitu :

1. Keadilan *Distributive*

Organizational justice pada awalnya focus pada *distributive* yang melibatkan perasaan adil tidaknya hasil yang mereka terima, yaitu keadilan tentang jumlah dan pemberian penghargaan diantara individu-individu. Karyawan menganggap adil organisasi mereka ketika mereka yakin bahwa hasil-hasil yang mereka terima adil. Menurut teori individual

membandingkan input dan output dimana input dan output tersebut membentuk persepsi keadilan *distributive*.

2. Keadilan *Procedural*

Keadilan prosedural adalah keadilan yang dirasa dari proses yang digunakan untuk menentukan distribusi penghargaan. Dua elemen penting dalam keadilan prosedural adalah pengendalian proses dan penjelasan. Pengendalian proses adalah peluang untuk mengemukakan pandangan seseorang tentang hasil-hasil yang diinginkan kepada para pembuat keputusan. Penjelasan adalah alasan-alasan secara jelas yang diberikan kepada seseorang oleh manajemen atas hasil.

c. Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional

Didalam organisasi sangat diperhatikan dalam pembuatan keputusan secara adil, dan mereka merasa diuntungkan jika organisasi melaksanakan prosedur secara adil. Seperti dikatakan Adams (dalam Penny, 2008:100) seseorang yang berpersepsi bahwa mereka diperlakukan tidak adil maka akan menunjukkan perilaku yang negatif terhadap organisasi dalam bentuk komitmen organisasional yang rendah dan keinginan untuk keluar dari organisasi.

Beberapa penelitian mengenai hubungan antara keadilan organisasi terhadap komitmen organisasional menunjukkan hasil yang signifikan antara keduanya. Dalam penelitian Cohen-Charash (dalam

Penny, 2008:100) menunjukkan bahwa persepsi yang lebih baik mengenai keadilan prosedural akan menghasilkan keluaran organisasi yang lebih baik seperti peningkatan komitmen organisasional, keinginan untuk tetap tinggal dalam organisasi, kinerja dan kepuasan kerja. Dalam penelitian (Hunik Sri, 2011:25) dengan judul “Jarak Kekuasaan Sebagai Pemoderasi Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Karyawan Pada Supervisor”, penelitian ini bermaksud mengaitkan keadilan organisasi dan komitmen karyawan pada supervisor dengan jarak kekuasaan sebagai variabel pemoderasi, yang menunjukkan bahwa keadilan mempunyai hubungan positif dengan komitmen. Robbins (2008:252) menyatakan Persepsi keadilan ini khususnya keadilan *distributive* sangat berkaitan antara kepuasan kerja dengan hasil-hasil (misalnya, kepuasan dengan imbalan kerja) dan komitmen organisasional. Sedangkan keadilan prosedural berhubungan erat dengan kepuasan kerja.

d. Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Terciptanya rasa keadilan pada suatu organisasi dapat menumbuhkan sikap dan perilaku positif pegawai untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Menurut Lee dan Farh (dalam Penny, 2008:100) menemukan bahwa kenaikan gaji atau bonus yang lebih tinggi cenderung dipersepsikan dengan adanya kenaikan hasil yang lebih adil dan lebih memuaskan. Sehingga kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan

dengan apa yang dicapai. Menurut Fields, Lam (dalam, Fahrudin dan Suryana, 2009:97) membuktikan bahwa persepsi keadilan organisasi secara positif berpengaruh terhadap kepuasan pegawai. Karyawan yang mempersepsikan adanya keadilan dalam kehidupan organisasinya akan cenderung merasa puas terhadap sistem penilaian kinerja pada organisasinya. Teori keadilan menurut Rivai (2004:475) mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan dalam situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini setiap karyawan akan membandingkan rasio input hasil dirinya dengan rasio input hasil orang lain. Bila perbandingan itu dianggap cukup adil, maka karyawan akan merasa puas, namun bila sebaliknya perbandingan itu tidak seimbang akan timbul ketidakpuasan.

3. KEPUASAN KERJA

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Salah satu kondisi utama yang menentukan tingkat produktivitas karyawan adalah kepuasan kerja yang dapat meningkatkan prestasi kerja. Kepuasan kerja merupakan sikap karyawan yang dapat mempengaruhi tingkah laku dalam bekerja dan hal ini sangat erat hubungannya dengan kebutuhan dan harapan karyawan. Tingkat absensi yang tinggi, perputaran kerja, semangat kerja dan keluhan-keluhan adalah utama dalam perusahaan akibat ketidakpuasan kerja. Robbins (2008:107) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu

perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Dengan tingginya kepuasan kerja akan menimbulkan kesehatan mental dan fisik yang baik, memudahkan karyawan untuk belajar tentang pekerjaan yang baru, dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, rendahnya tingkat kecelakaan dan rendahnya catatan yang berkenaan dengan keluhan-keluhan tentang organisasi. Menurut Porter (dalam Sopiah 2008:170) kepuasan kerja adalah perbedaan antara seberapa banyak sesuatu yang seharusnya diterima dengan seberapa banyak sesuatu yang sebenarnya dia terima. Mathis dan Jackson (dalam Sopiah, 2008:170) kepuasan kerja merupakan pernyataan emosional yang positif yang merupakan hasil evaluasi dari pengalaman kerja.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting untuk diselidiki karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan pegawai, perusahaan atau organisasi dan masyarakat. Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Hasibuan (2005:203) sebagai berikut:

- a. Balas jasa yang adil dan layak
- b. Penempatan yang tepat sesuai keahlian
- c. Berat ringannya pekerjaan
- d. Suasana dan lingkungan pekerjaan

- e. Peralatan yang menjang pelaksanaan pekerjaan
- f. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
- g. Sifat pekerjaan monoton atau tidak

Harold E. Burt (dalam, Winarta 2008:13) mengemukakan pendapatnya mengenai faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja, adapun faktor-faktor tersebut adalah :

1). Faktor hubungan karyawan, antara lain :

- (1) hubungan antara manager dengan karyawan,
- (2) faktor fisik dan kondisi kerja,
- (3) hubungan sosial di antara karyawan,
- (4) sugesti dari teman sekerja dan
- (5) emosi dan situasi kerja.

2). Faktor individual, yaitu yang berhubungan dengan

- (1) sikap orang terhadap pekerjaannya,
- (2) umur orang sewaktu bekerja dan
- (3) jenis kelamin.

3). Faktor-faktor luar yang berhubungan dengan

- (1) keadaan keluarga karyawan,
- (2) rekreasi dan
- (3) pendidikan.

Pendapat lain dikemukakan oleh Ghiselli dan Brown (2003:110) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah:

- a. Kedudukan
- b. Pangkat/golongan
- c. Jaminan Keuangan dan sosial
- d. mutu pengawasan kerja yang dijalankan

Dari uraian diatas bahwa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat pencapaian kepuasan kerja seseorang dalam sebuah pekerjaan adalah

1. Balas jasa yang adil dan layak
2. Sifat pekerjaa
3. Penyelia
4. Kondisi lingkungan kerja
5. Sikap pimpinan

Secara umum terdapat tiga teori kepuasan kerja yang sudah dikenal yaitu *discrepancy theory*, *equity theory*, dan *two factor theory* (Suwanto, 2011:264) yang diuraikan sebagai berikut:

- a. *Discrepancy Theory*.

Teori ini pertama kali dipelopori oleh porter pada tahun 1961. Porter mengukur kepuasan kerja dengan menghitung yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan (*difference between how much of something there should be and how much there is now*). Kemudian Locke pada tahun 1969 menerangkan bahwa kepuasan kerja seseorang bergantung pada *desrepancy* antara (*expectation, needs, or values*) dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan.

b. *Equity Theory*.

Dikembangkan oleh Adam pada tahun 1963. Adapun pendahulu dari teori ini adalah Zaleznik ditahun1958. Prinsip teori ini adalah bahwa seseorang akan merasa puas atau tidak puas tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak (*inequity*) atas situasi tertentu. Perasaan *equity* dan *inequity* atas situasi diperoleh individu dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor maupun ditempat lain.

c. *Two Factor Theory*.

Teori ini dikembangkan dan dikemukakan oleh Frederick Herzberg. Teori ini sebagian besar didasarkan pada rumusan hierarki kebutuhan (*hierarchy of need*) dari Maslow. Tingkah laku manusia didasari oleh dua macam kebutuhan yang berbeda satu sama lain yaitu kebutuhan fisiologis dan kebutuhan psikologis.

Salah satu model teori yang berkaitan dengan kepuasan kerja, yaitu teori yang dikemukakan oleh Edward Lawryer yang dikenal dengan *Equity Model Theory* atau teori kesetaraan. Intinya teori ini menjelaskan kepuasan dan ketidakpuasan dengan pembayaran. Perbedaan antara jumlah yang diterima dengan jumlah yang dipersepsikan oleh karyawan lain merupakan penyebab utama

terjadinya ketidakpuasan. Untuk itu pada dasarnya ada tiga tingkatan karyawan. Rivai (2004:477) yaitu:

1. Memenuhi kebutuhan dasar karyawan
2. Memenuhi harapan karyawan sedmikian rupa, sehingga mungkin tidak mau pindah kerja ketempat lain.
3. Memenuhi keinginan karyawan dengan mendapat lebih dari apa yang diharapkan.

Apakah kepuasan kerja dapat ditingkatkan atau tidak, tergantung dari apakah imbalan sesuai dengan ekspektasi, kebutuhan dan keinginan karyawan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada dasarnya secara praktis dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri karyawan dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja di tempat pekerjaannya. Sedangkan faktor ekstrinsik menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan karyawan lain, sistem penggajian dan sebagainya.

c. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Setyawan, 2005:18) untuk mengukur kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai dapat dilihat dari berbagai dimensi atau indikator yaitu

1. Kepuasan dengan pekerjaan yang dilakukan
2. Kesempatan untuk mendapatkan promosi

3. Dukungan dari rekan kerja
4. Kepuasan dengan supervisor
5. Gaji dan tunjangan

(Nursyirwan dan Sanusi (1989) maupun Purnomosidhi (1990) (dalam Sopiah, 2008:171) mengemukakan faktor-faktor kepuasan kerja adalah :

1. Rasa aman dalam bekerja dengan kelompok
2. Kepuasan terhadap atasan
3. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri
4. Gaji
5. Kemajuan
6. Kesempatan untuk maju

Luthans (dalam sopiah, 2008:171) mengemukakan bahwa yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi, supervise, kelompok kerja, dan kondisi kerja.

Dari beberapa pendapat diatas dapat diklasifikasikan bahwa indikator yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah:

- a. Kepuasan terhadap pekerjaan sendiri
- b. Gaji dan tunjangan yang layak
- c. Kondisi kerja yang mendukung
- d. Rekan kerja yang mendukung

d. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik karena terbukti besar pengaruhnya bagi karyawan maupun perusahaan. Kepuasan kerja sering dihubungkan dengan komitmen organisasional. Menurut Sutrisno (2010:295) dalam organisasi, komitmen sering kali dikaitkan dengan kepuasan kerja. Asumsinya semakin tinggi kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi pula komitmen organisasional. Menurut Robbins (1996 dalam Sunjoyo 1999:1), komitmen organisasional merupakan salah satu indikator yang baik terhadap kepuasan kerja secara menyeluruh baik intrinsik maupun ekstrinsik, yaitu dalam bentuk pemihakan individual terhadap pekerjaan dan organisasi. Individual yang mendapatkan kepuasan kerja (intrinsik & ekstrinsik) dalam organisasi cenderung memiliki tingkat komitmen jenis afektif, karena kepuasan tersebut berasal dari dalam dirinya, dan juga didukung dari keadaan lingkungan pekerjaan yang baik. Sependapat dengan Robbins, Clive dan Richard dalam Chang dan Lee (2006) menunjukkan bahwa komitmen organisasional merupakan hasil dari kepuasan kerja dan memiliki pengaruh yang positif. Luthans (1995) juga menyatakan hal yang sama, kepuasan kerja (intrinsik & ekstrinsik) memiliki pengaruh yang kuat dan positif terhadap komitmen organisasional.

B. PENELITIAN TERDAHULU

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini diambil dari beberapa sumber, Widyaningrum (2010). Mengungkapkan dalam

penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Dan OCB Pegawai Rumah Sakit Bersalin Pura Rahaja Surabaya”. Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini diketahui bahwa keadilan organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Begitu juga dengan kepuasan kerja dan OCB sangat berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Penelitian terdahulu lainnya diambil dari sumber, Hakim Ikhwanul (2010). Mengungkapkan dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia” semakin karyawan merasakan rasa adil ditempat bekerja, maka akan semakin puas mereka berada ditempat pekerjaan mereka. Penelitian lainnya juga diambil dari sumber Dwi Penny (2008), dengan judul “Pengaruh Keadilan Procedural Dan Distributive Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Afektif”, yang menyatakan bahwa keadilan procedural dan keadilan distributif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang kemudian kepuasan kerja mempengaruhi komitmen secara positif dan signifikan.

C. KERANGKA KONSEPTUAL

Berdasarkan latar belakang dan kajian teori yang telah penulis kemukakan, selanjutnya penulis akan merumuskan kerangka konseptual dari penelitian ini. Dimana kerangka konseptual ini akan

menggambarkan dan menjelaskan pengaruh antara variabel-variabel dalam penelitian ini.

Dalam penelitian ini keadilan organisasi (X_1) akan mempengaruhi komitmen organisasi (Y). Keadilan organisasi (X_1) akan mempengaruhi kepuasan kerja (X_2). Kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasi (Y). Persepsi keadilan tersebut dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Dengan demikian karyawan yang merasa puas akan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan tempat ia bekerja. Jika karyawan berkomitmen pada perusahaan, mereka mungkin lebih produktif.

Untuk memperjelas keterkaitan Keadilan organisasi dan Kepuasan kerja terhadap Komitmen organisasional dapat digambarkan dalam kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan gambar kerangka konseptual di atas dapat dijelaskan bahwa variabel keadilan organisasi mempengaruhi variabel komitmen organisasional pada Dinas Peternakan Sumatera Barat melalui variabel kepuasan kerja dengan demikian variabel keadilan organisasi terlebih dahulu membentuk kepuasan kerja selanjutnya kepuasan kerja juga mempengaruhi komitmen organisasional pada Dinas Peternakan Sumatera Barat.

D. HIPOTESIS

Berdasarkan kerangka konseptual di atas maka hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah :

1. Keadilan Organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap Komitmen Organisasional.
2. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Komitmen Organisasional.
3. Keadilan Organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan Kerja.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. SIMPULAN

Dari hasil pengolahan data dan pembahasan terhadap pegawai Dinas Peternakan Sumatera Barat diperoleh hasil bahwa:

1. Keadilan organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Dinas Peternakan Sumatera Barat. Jika keadilan organisasi diterapkan dengan baik maka pegawai akan lebih puas terhadap organisasi.
2. Keadilan organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada Dinas Peternakan Sumatera Barat. Jika keadilan organisasi diterapkan dengan baik untuk memenuhi keinginan para pegawai yang diarahkan pada pencapaian tujuan bersama maka pengaruhnya akan meningkatkan komitmen organisasional secara langsung.
3. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada Dinas Peternakan Sumatera Barat.

B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang diambil, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Pihak organisasi perlu menumbuhkan keadilan organisasi pada pegawai seperti penerapan keputusan diberikan secara adil dan terbuka, pemberian imbalan yang adil sesuai dengan kinerja pegawai, serta lebih terbuka dalam menerima masukan dan pendapat dari semua anggota organisasi sehingga akan berdampak langsung pada kepuasan kerja dan komitmen organisasional.
2. Agar dapat meningkatkan komitmen pimpinan perlu memberikan konsekuensi bagi pegawai yang melalaikan tugas pada jam kerja juga melakukan pendekatan secara psikologis, sehingga akan menimbulkan keselarasan pendapat dalam mencapai tujuan organisasi dan komitmen yang kuat untuk tetap berada pada organisasi tersebut.
3. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk peneliti selanjutnya. Penulis menyarankan untuk meneliti faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Bambang & Nur. 1999. *Metodologi penelitian bisnis untuk akuntansi & manajemen*. Edisi 1. BPFE-Yogyakarta.
- Christiana, Merry. 1999. *Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional yang dimediasi oleh identifikasi organisasional*. Jurnal Manajemen. Bandung
- Desseler, Gary. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1. Penerbit :PT Prehalindo, Jakarta
- Fahrudin, Suryana. 2009. Hubungan kausalitas antara keadilan organisasi kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Jurnal Manajemen, No. 2, Desember 2009.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Handi, Suminar. 2007. *Pengaruh Persepsi Karyawan Tentang Keadilan Organisasi Terhadap Intensi Turnover Di PT. ENG Gresik* Jurnal Manajemen, No.3, Mei 2007.