

Pengaruh Keadilan organisasi Dan *Person Job Fit* Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

PENGARUH KEADILAN ORGANISASI DAN *PERSON JOB FIT* TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

(Pada Perawat Non PNS Di RSUD Dr. Soedirman Kebumen)

Myla Dwiulianty, Irfan Helmy
Jurusan Manajemen Konsentrasi SDM
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa Kebumen

2019

Email: myladwiulianty21@gmail.com

Abstraksi

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh keadilan organisasi dan *person job fit* terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada perawat Non PNS di RSUD Dr. Soedirman Kebumen. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat Non PNS di RSUD Dr. Soedirman Kebumen dan teknik pengambilan sampel yang dilakukan menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh atau semua populasi dijadikan sampel yaitu perawat Non PNS yang berjumlah 65 orang. Teknik pengumpulan data dengan cara menyebar kuesioner. Analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis jalur dan koefisien determinasi. Alat bantu pengolahan data yang digunakan adalah *SPSS For Windows* versi 23.0. hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. (2) *Person job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. (3) Keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. (4) *Person job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Kata kunci : *Keadilan Organisasi, Person Job Fit, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi*

Abstract

This study aims to examine and analyze how the influence of organizational justice and person job fit on organizational commitment with job satisfaction as an intervening variable for Non PNS nurses in Dr. RSUD. Soedirman Kebumen. The population in this study were non PNS nurses at Dr. Sudirman Kebumen and the sampling technique that was carried out using saturated sampling techniques or all populations were sampled namely 65 non PNS nurses. Data collection techniques by distributing questionnaires. The analysis used is validity test, reliability test, classic assumption test, path analysis and coefficient of determination. The data processing

Pengaruh Keadilan organisasi Dan *Person Job Fit* Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

tool used is SPSS For Windows version 23.0. The results of this study indicate that: (1) Organizational justice has a positive and significant effect on job satisfaction. (2) Person job fit has a positive and significant effect on job satisfaction. (3) Organizational justice has a positive and significant effect on organizational commitment. (4) Person job fit has a positive and significant effect on organizational commitment.

Keywords: Organizational Justice, Person Job Fit, Job Satisfaction, and Organizational Commitment

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu didalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam organisasi. Pentingnya sumber daya manusia membuat organisasi memilih karyawan yang terbaik untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Untuk mempertahankan sumber daya manusia di perusahaan bukan suatu hal yang mudah, apalagi pada saat ini banyak perusahaan yang memberikan penawaran lebih baik dan lebih menggiurkan untuk calon karyawan. Karyawan pun akan lebih tertarik untuk bekerja ditempat lain apabila ditempat kerja yang sekarang belum dapat memenuhi kebutuhannya. Hal ini merupakan tugas penting bagi perusahaan untuk mampu menumbuhkan komitmen organisasional pada karyawan agar

karyawan menjadi loyal terhadap perusahaan dan enggan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Penelitian ini dilakukan di RSUD Dr. Soedirman yang merupakan salah satu rumah sakit di Kabupaten Kebumen, berdasarkan surat keputusan Bupati Nomor 445/565/2010 tanggal 10 Desember 2010 tentang Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Kebumen sebagai satuan perangkat daerah (SKPD) merupakan pola pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah (BLUD), RSUD Kebumen merupakan PPK BLUD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kebumen dengan status penuh. Penetapan BLUD tersebut dalam rangka upaya untuk meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat, dengan menetapkan pola pengelolaan keuangan yang memberikan fleksibilitas berupa keleluasaan untuk menerapkan praktek praktek bisnis yang sehat. Hal tersebut untuk meningkatkan pelayanan pada masyarakat khususnya di bidang kesehatan dalam rangka memajukan kesejahteraan umum.

Rumah sakit Dr. Soedirman merupakan lembaga teknis daerah yang mempunyai tugas pokok

Pengaruh Keadilan organisasi Dan *Person Job Fit* Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

membantu Bupati Kebumen dalam melakukan penyusunan dan kebijakan teknis yang bersifat spesifik. Adapun tugas pokok RSUD Dr. Soedirman Kebumen adalah menyelenggarakan pelayanan kesehatan secara berdaya guna dan berhasil guna dengan mengutamakan upaya penyembuhan, pemulihan dan dilaksanakan secara serasi, terpadu dengan meningkatkan dan pencegahan dan melaksanakan upaya rujukan sesuai peraturan perundang undangan yang berlaku.

Salah satu bagian yang penting di dalam rumah sakit adalah perawat. Menurut Putri (2016) perawat adalah seseorang yang telah menyelesaikan program pendidikan keperawatan, berwenang di Negara bersangkutan untuk memberikan pelayanan dan bertanggung jawab dalam meningkatkan kesehatan, pencegahan penyakit serta pelayanan terhadap pasien. Komitmen organisasi pada perawat rumah sakit sangatlah penting bagi kelangsungan organisasi dalam rumah sakit.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala UP di RSUD Dr. Soedirman Kebumen, bahwa komitmen organisasi di RSUD Dr. Soedirman Kebumen baik, terutama komitmen perawat. Dapat dilihat dari perawat yang menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, memiliki rasa cinta terhadap organisasi sehingga enggan untuk keluar dari organisasi dan memilih untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi, dan bekerja sesuai dengan SOP yang ditetapkan organisasi. Adapun penyebab mengapa perawat komitmen

terhadap perusahaan adalah syarat-syarat fisik pekerjaan yang diinginkan terpenuhi lingkungan kerja yang kondusif menghadirkan suasana nyaman dalam menjalankan rutinitas sehari hari dan perawat merasa betah. Kesempatan untuk berinteraksi sosial antar karyawan. Pengaturan kerja yang baik. Keamanan kerja yaitu rasa kepastian atau keyakinan perawat menyelesaikan tugas yang dibebankan.

Berdasarkan fenomena diatas peneliti akan menguji faktor-faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi perawat di RSUD Dr. Soedirman Kebumen. Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu keadilan organisasi. Faktor selanjutnya yang mempengaruhi komitmen organisasional yaitu *person job-fit*. Faktor selanjutnya yang mempengaruhi komitmen organisasional yaitu kepuasan kerja.

Berdasarkan latar belakang diatas yang telah dijelaskan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Keadilan Organisasi Dan *Person Job Fit* Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening** Pada Perawat Non PNS di RSUD Dr. Soedirman Kebumen”

Rumusan Masalah

1. Bagaimana keadilan organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja perawat Non PNS di RSUD Dr. Soedirman Kebumen ?
2. Bagaimana *person job fit* berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja perawat

Pengaruh Keadilan organisasi Dan *Person Job Fit* Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Non PNS di RSUD Dr. Soedirman Kebumen ?

3. Bagaimana keadilan organisasi berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasi perawat Non PNS di RSUD Dr. Soedirman Kebumen ?
4. Bagaimana *person job fit* berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasi perawat Non PNS di RSUD Dr. Soedirman Kebumen ?
5. Bagaimana kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi perawat Non PNS di RSUD Dr. Soedirman Kebumen ?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian terhadap perawat di Ruang Arumbinang RSUD Dr. Soedirman Kebumen adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja perawat Non PNS di RSUD Dr. Soedirman Kebumen.
2. Untuk mengetahui pengaruh *person job fit* terhadap kepuasan kerja perawat Non PNS di RSUD Dr. Soedirman Kebumen.
3. Untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi perawat Non PNS di RSUD Dr. Soedirman Kebumen.
4. Untuk mengetahui pengaruh *person job fit* terhadap komitmen organisasi perawat Non PNS di RSUD Dr. Soedirman Kebumen.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional perawat Non PNS di RSUD Dr. Soedirman Kebumen.

TINJAUAN PUSTAKA

Keadilan Organisasi

Menurut Luthans (dalam Aslam, 2017), konsep keadilan organisasai didasarkan pada tiga aspek penting seperti proses, hasil dan hubungan interpersonal. Sesuai teori keadilan organisasi, karyawan terus mengukur dan membandingkan “*input*” dengan “*hasil*”. Dalam penelitian sebelumnya, keadilan organisai dibagi menjadi empat sub-tipe seperti distributif, informasi, prosedural dan interpersonal. Namun keadilan keadilan organisasi secara luas dianggap dan digunakan menjadi tiga dimensi yaitu keadilan distributif, keadilan interaksional dan keadilan prosedural. Berdasarkan pendapat Adams, sejarah keadilan organisasi berawal dari teori keadilan (dalam Kaswan, 2015). Teori ini menyatakan bahwa orang membandingkan rasio antara hasil dari pekerjaan yang mereka lakukan, misalnya imbalan dan promosi, dengan *input* yang mereka berikan dibandingkan rasio yang sama dengan orang lain.

Menurut Cole, Bernarth Walter & Holt (dalam Sharoni, 2014) persepsi keadilan organisasi atau keadilan organisasi merupakan faktor kunci yang mempengaruhi sikap dan perilaku individu dalam organisasi. Indikator keadilan organisasi adalah:

- 1) Sikap atasan yang adil
- 2) Kesempatan jenjang karir yang adil
- 3) Pengakuan kerja keras
- 4) Prosedur penilaian yang adil

Person Job Fit

Menurut Rosari (2009:258), teori *person-job fit* didasari dari kepribadian karyawan dengan pekerjaannya.

Pengaruh Keadilan organisasi Dan *Person Job Fit* Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Ketika kepribadian karyawan dengan pekerjaan sejalan maka kepuasan dari karyawan akan meningkat dengan sendirinya. Artinya seseorang akan lebih memahami makna dari pekerjaannya sehingga dapat kesempatan untuk mengembangkan dirinya di dalam dunia kerja. Salah satu teori tentang tipe kepribadian yang perlu diperhatikan adalah teori *person-job fit*.

Menurut Daniel dan Elizabeth (2007:214) indikator yang digunakan untuk *person job fit* adalah:

- 1) Nilai
- 2) Tujuan
- 3) Kebutuhan Psikologi
- 4) Minat
- 5) Gaji
- 6) *KSAOs*

(*Knowledge, Skill, Attitude, Others*)

Kepuasan Kerja

Menurut Lloyd dan Leslie, (2006) kepuasan kerja adalah sikap karyawan secara umum terhadap suatu pekerjaan. Sistem penghargaan yang diberikan organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan.

Menurut Robbins dan Judge (dalam Ilahi *et al*, 2017), kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Indikator kepuasan kerja adalah:

- 1) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri
- 2) Kepuasan terhadap gaji
- 3) Kepuasan terhadap jenjang karir
- 4) Kepuasan terhadap atasan
- 5) Kepuasan terhadap rekan kerja

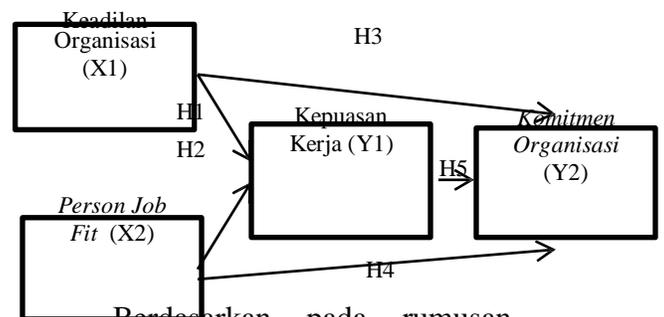
Komitmen Organisasi

Menurut Lincoln (1989) dan Bashaw (1994), komitmen organisasi adalah sikap atau bentuk perilaku seseorang terhadap organisasi dalam bentuk loyalitas dan pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi. Indikator komitmen organisasi:

- 1) Kemauan karyawan
- 2) Kesetiaan karyawan
- 3) Kebanggaan karyawan pada organisasi

MODEL EMPIRIS

Berdasarkan beberapa argumen dan bukti-bukti empiris yang telah disebutkan terdahulu maka konseptualisasi model penelitian mengenai persepsi keadilan organisasi, *Person Job-fit* dan Komitmen organisasional melalui Kepuasan kerja disajikan dalam bentuk sebagai berikut:



Berdasarkan pada rumusan masalah, tujuan penelitian dan kerangka konseptual yang telah dijelaskan, hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

H1: Keadilan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada perawat Non PNS di

Pengaruh Keadilan organisasi Dan *Person Job Fit* Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

RSUD Dr. Soedirman Kebumen.

- H2: *Person job fit* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada perawat perawat Non PNS di RSUD Dr. Soedirman Kebumen
- H3: Keadilan organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada perawat Non PNS di RSUD Dr. Soedirman Kebumen.
- H4: *Person Job-fit* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada perawat Non PNS di RSUD Dr. Soedirman Kebumen.
- H5: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada perawat Non PNS di RSUD Dr. Soedirman Kebumen.

METODOLOGI PENELITIAN

Obyek Penelitian

Menurut Sugiyono (2012) objek penelitian adalah suatu atribut dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Obyek penelitian ini adalah variabel Keadilan organisasi, *person job-fit*, komitmen organisasional dan kepuasan kerja

Subyek penelitian

Subyek penelitian menurut Arikunto (2007) merupakan sesuatu yang sangat penting kedudukannya didalam penelitian, subyek penelitian harus ditata sebelum penelitian siap untuk mengumpulkan data. Subyek penelitian dapat berupa benda, hal atau orang. Dengan demikian subyek

penelitian pada umumnya manusia atau apa saja yang menjadi urusan manusia. Subyek penelitian ini adalah Perawat berstatus Non PNS di RSUD Dr. Soedirman Kebumen sebanyak 65 perawat

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan:

- a. Wawancara Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur, dan dapat dilakukan melalui tatap muka atau menggunakan telepon (Sugiyono,2010:138). Wawancara yang dilakukan dengan mengadakan tanya jawab secara langsung dengan responden.
- b. Kuesioner (Angket) Menurut Sugiyono (2010:142) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.
- c. Studi Pustaka Studi pustaka yaitu dengan cara mengumpulkan data, dimana data tersebut yang sumbernya berasal dari buku perpustakaan, internet, dan jurnal yang berhubungan dengan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu

Pengaruh Keadilan organisasi Dan *Person Job Fit* Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

instrumen dianggap valid apabila

diinginkan. Dengan kata lain, mampu memperoleh data yang tepat dari variabel yang diteliti (Simamora, 2004). Alat ukur atau butir kuesioner dinyatakan valid apabila nilai *corrected item total correlation* (r_{hitung}) adalah lebih besar bila dibandingkan dengan (r_{tabel}) dengan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 dengan menentukan r_{tabel} yaitu dengan rumus $df = n-2$, dimana:

$$df = \text{degree of freedom}$$

$$n = \text{sampel}$$

$$df = 65-2=63,$$

diperoleh $r_{tabel} = 0,2441$

Analisis terhad dap hasil uji validitas pada penelitian ini dengan menggunakan bantuan programisasi komputer dengan program SPSS 23.0 for windows, menggunakan *level of significance*. Berikut ini uji validitas untuk kuesioner yang diberikan kepada responden dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Signifikansi	Keterangan
X1.1	0,578	0,2441	0,000	Valid
X1.2	0,477	0,2441	0,000	Valid
X1.3	0,477	0,2441	0,000	Valid
X1.4	0,571	0,2441	0,000	Valid
X1.5	0,704	0,2441	0,000	Valid
X1.6	0,644	0,2441	0,000	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Uji Validitas Variabel <i>Person Job Fit</i>				
Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Signifikansi	Keterangan
X2.1	0,692	0,2441	0,000	Valid
X2.2	0,421	0,2441	0,000	Valid
X2.3	0,577	0,2441	0,000	Valid
X2.4	0,432	0,2441	0,000	Valid
X2.5	0,599	0,2441	0,000	Valid
X2.6	0,743	0,2441	0,000	Valid
X2.7	0,510	0,2441	0,000	Valid
X2.8	0,759	0,2441	0,000	Valid
X2.9	0,386	0,2441	0,002	Valid
X2.10	0,597	0,2441	0,000	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Y2.1	0,541	0,2441	0,000	Valid
Y2.2	0,495	0,2441	0,000	Valid
Y2.3	0,804	0,2441	0,000	Valid
Y2.4	0,529	0,2441	0,000	Valid
Y2.5	0,555	0,2441	0,000	Valid
Y2.6	0,555	0,2441	0,000	Valid
Y2.7	0,645	0,2441	0,000	Valid
Y2.8	0,776	0,2441	0,000	Valid
Y2.9	0,746	0,2441	0,000	Valid
Y2.10	0,644	0,2441	0,000	Valid
Y2.11	0,575	0,2441	0,000	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Signifikansi	Keterangan
Y2.1	0,659	0,2441	0,000	Valid
Y2.2	0,575	0,2441	0,000	Valid
Y2.3	0,683	0,2441	0,000	Valid
Y2.4	0,694	0,2441	0,000	Valid
Y2.5	0,450	0,2441	0,000	Valid
Y2.6	0,718	0,2441	0,000	Valid
Y2.7	0,539	0,2441	0,000	Valid
Y2.8	0,654	0,2441	0,000	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan semua instrumen dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga semua item yang dipakai pada kepuasan kerja dinyatakan valid atau sah.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas butir dilakukan dengan ketentuan, jika nilai hitung Alpha Cronbach $> 0,60$, maka variabel tersebut reliabel dan sebaliknya jika nilai hitung Alpha Cronbach $< 0,60$, maka variabel tersebut tidak reliabel.

Uji Reliabilitas Variabel

Item Variabel	Nilai Cronbach Alpha Minimum	Cronbach Alpha	Keterangan
Keadilan Organisasi (X1)	0,60	0,633	Reliabel
<i>Person Job Fit</i> (X2)	0,60	0,766	Reliabel
Komitmen Organisasi (Y2)	0,60	0,754	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y1)	0,60	0,843	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel IV-9 di atas, hasil analisis dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam

Pengaruh Keadilan organisasi Dan *Person Job Fit* Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

penelitian ini dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* hasil perhitungan lebih dari 0,60.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas.

Uji Multikolinieritas Sub Struktural I

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Keadilan Organisasi (X1)	0,196	5,106
<i>Person Job Fit</i> (X2)	0,196	5,106

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Tabel IV-11

Uji Multikolinieritas Sub Struktural II

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Keadilan Organisasi (X1)	0,175	5,719
<i>Person Job Fit</i> (X2)	0,138	7,255
Kepuasan Kerja (Y1)	0,172	5,819

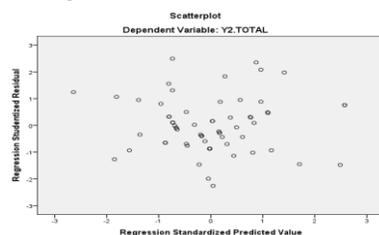
Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel *coefficient* di atas dapat dijelaskan bahwa pada bagian *collinerity statistic* menunjukkan angka *VIF* di bawah 10 san *tolerance* di atas 0,1, karena itu model regresi ini tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model regresi pada penelitian ini dapat dipakai.

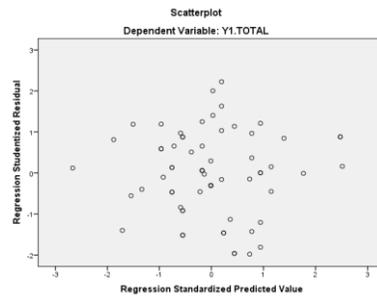
Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual di satu pengamatan yang lain. Hasil analisis diperoleh sebagai berikut:

Gambar IV-4
Uji Heterokedastisitas Sub Struktural II



Uji Heterokedastisitas Sub Struktural I

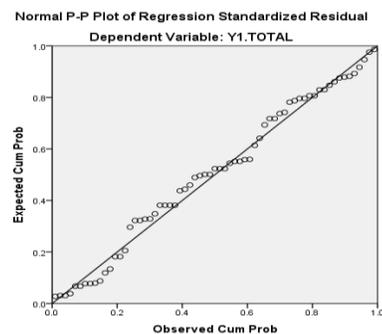


Sumber : Data Primer Diolah, 2019

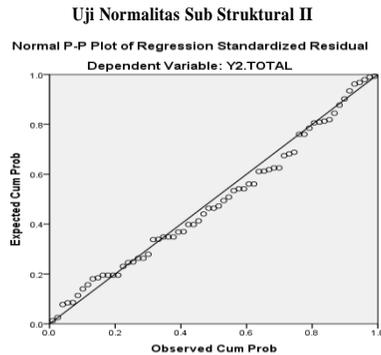
Berdasarkan gambar VI-3 dan gambar VI-4 di atas menunjukkan bahwa bulatan-bulatan kecil tidak memiliki pola tertentu, seperti titik-titik atau bulatan yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang meleba, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan tidak ada gejala heterokedastisitas model regresi dalam penelitian ini.

Analisis ini untuk menguji apakah data sebuah model regresi, antara variabel dependent dan variabel independent atau keduanya mempunyai distribusi normal/mendekati normal.

Uji Normalitas Sub Struktural I



Pengaruh Keadilan organisasi Dan *Person Job Fit* Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening



Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji parsial atau uji t digunakan untuk menguji signifikansi secara parsial pengaruh variabel bebas (keadilan organisasi, dan *person job fit*) terhadap variabel intervening (kepuasan kerja) dan variabel terkait (komitmen organisasi) dengan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ penentuan t_{tabel} untuk persamaan I dengan rumus $df = n - k$ ($65 - 3 = 62$). Diperoleh pada angka t_{tabel} sebesar 1,9989. Hasil analisis uji t dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Model	Uji t Sub Struktural I				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-,732	2,008		-,364	,717
Keadilan Organisasi (X1)	,610	,224	,324	2,727	,008
<i>Person Job Fit</i> (X2)	,755	,148	,608	5,108	,000

a. Dependent variable: Kepuasan Kerja (Y1)

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

a) Hubungan keadilan organisasi dan Kepuasan Kerja

Hasil uji t pada tabel IV-12 di atas menunjukkan bahwa probabiliti

signifikansi untuk variabel keadilan organisasi sebesar $0,008 < 0,05$ dan hasil perhitungan di peroleh angka $t_{\text{hitung}} 2,727 > t_{\text{tabel}} 1,9989$. Hasil ini menyatakan bahwa hipotesis H1 diterima yang berarti keadilan organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat berstatus non PNS di RSUD Dr Soedirman Kebumen Kebumen.

b) Hubungan *person job fit* dan Kepuasan Kerja

Hasil uji t pada tabel IV-12 di atas menunjukkan bahwa probabiliti signifikansi untuk variabel *person job fit* sebesar $0,000 < 0,05$ dan hasil perhitungan di peroleh angka $t_{\text{hitung}} 5,108 > t_{\text{tabel}} 1,9989$. Hasil ini menyatakan bahwa hipotesis H2 diterima yang berarti *person job fit* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat berstatus non PNS di RSUD Dr Soedirman Kebumen Kebumen.

Penentuan t_{tabel} untuk persamaan II dengan rumus $df = n - k$ ($65 - 4 = 61$). Diperoleh pada angka sebesar 1,9996. Hasil analisis uji t dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Model	Uji t Sub Struktural II				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,038	1,016		1,022	,311
Keadilan Organisasi (X1)	,401	,120	,317	3,352	,001
<i>Person Job Fit</i> (X2)	,352	,089	,421	3,946	,000
Kepuasan Kerja (Y1)	,168	,064	,249	2,609	,011

a. Dependent variable: Komitmen Organisasi (Y2)

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Pengaruh Keadilan organisasi Dan *Person Job Fit* Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

- a.) Hubungan Keadilan Organisasi dan Komitmen Organisasi. Hasil uji t pada tabel IV-13 di atas menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel keadilan organisasi sebesar $0,001 < 0,05$ dan hasil perhitungan di peroleh angka $t_{hitung} 3,352 > t_{tabel} 1,9996$. Hasil ini menyatakan bahwa hipotesis H3 diterima yang berarti keadilan organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi perawat berstatus non PNS di RSUD Dr Soedirman Kebumen Kebumen.
- b.) Hubungan *Person Job Fit* dan Komitmen Organisasi. Hasil uji t pada tabel IV-13 di atas menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel *person job fit* sebesar $0,000 < 0,05$ dan hasil perhitungan di peroleh angka $t_{hitung} 3,956 > t_{tabel} 1,9996$. Hasil ini menyatakan bahwa hipotesis H4 diterima yang berarti *person job fit* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi perawat berstatus non PNS di RSUD Dr Soedirman Kebumen Kebumen.
- c.) Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. Hasil uji t pada tabel IV-13 di atas menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel kepuasan kerja sebesar $0,011 < 0,05$ dan hasil perhitungan di peroleh angka $t_{hitung} 2,609 > t_{tabel} 1,9996$. Hasil ini menyatakan bahwa hipotesis H5 diterima yang berarti kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan

signifikan terhadap komitmen organisasi perawat berstatus non PNS di RSUD Dr Soedirman Kebumen Kebumen.

Uji Koefisien Determinasi

Hasil Uji R square analisis program SPSS windows 23 dapat diterangkan dengan tabel berikut:

Uji Koefisien Determinasi Sub Struktural I

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of the Estimate
1	,910 ^a	,828	,823	1,69139

a. Predictors: (Constant), *Person Job Fit*, Keadilan Organisasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan hasil tabel VI-14 di atas, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* persamaan I sebesar 0,823, artinya 82,3 % variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel keadilan organisasi dan *person job fit*. Sedangkan sisanya 17,7 % dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

Uji Koefisien Determinasi Sub Struktural II

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of the Estimate
1	,951 ^a	,904	,900	0,85508

a. Predictors: (Constant), *Person Job Fit*, Keadilan Organisasi, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Komitmen organisasi

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan hasil di atas, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* persamaan II sebesar 0,900, artinya 90% variabel komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh variabel keadilan organisasi, *person job fit* dan kepuasan kerja. Sedangkan sisanya 10% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

Uji Korelasi

Pengaruh Keadilan organisasi Dan *Person Job Fit* Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Menurut Sarwono (2007:169) kekuatan hubungan antara variabel dapat dikriteriakan sebagai berikut:

- a. 0 : Tidak ada korelasi
- b. 0-0,25 : Korelasi sangat lemah (dianggap tidak ada)
- c. >0,25-0,5 : Korelasi cukup kuat
- d. >0,5-0,75 : Korelasi kuat
- e. >0,75-1 : Korelasi sangat kuat

Uji Korelasi			
		Keadilan Organisasi	<i>Preson Job fit</i>
Keadilan	Pearson Correlation	1	,897**
Organisasi (X1)	Sig. (2-tailed)		,000
	N	65	65
<i>Person Job Fit</i> (X2)	Pearson Correlation	,897**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	65	65

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas, nilai korelasi variabel keadilan organisasi dan variabel *person job fit* adalah sebesar 0,897 dan angka signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya antara variabel keadilan organisasi dan *person job fit* memiliki tingkat korelasi yang sangat kuat dan signifikan.

Analisis Jalur

Analisis jalur dilakukan untuk menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel. Analisis jalur dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasi (X1) *person job fit* (X2) terhadap komitmen organisasi (Y2) dan kepuasan kerja (Y1) dapat dirumuskan sebagai berikut:

Persamaan Struktural I

$$Y_1 = \beta_{Y_1X_1}X_1 + \beta_{Y_1X_2}X_2 + \epsilon_1$$

Keterangan:

Y_1 = Kepuasan Kerja

X_1 = Keadilan Oeganisasi

X_2 = *Person Job Fit*

ϵ_1 = Error

Mencari ϵ_1 (error) menurut Ghozali (2011:254) yaitu:

$$\epsilon = \sqrt{\quad}$$

Uji Koefisien Jalur Sub Struktural I					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-,732	2,008		-,364	,717
Keadilan Organisasi (X1)	,610	,224	,324	2,727	,008
<i>Person Job Fit</i> (X2)	,755	,148	,608	5,108	,000

a. Dependent variable: Kepuasan Kerja (Y1)

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

$$Y_1 = 0,324X_1 + 0,608X_2 + \epsilon_1$$

$$\text{Dimana } \epsilon = \sqrt{\quad} = \sqrt{\quad} = \sqrt{\quad} =$$

Keterangan:

- a) Koefisien regresi X1 sebesar 0,324 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel keadilan organisasi akan meningkatkan kepuasan kerja pada perawat berstatus Non PNS RSUD Dr. Soedirman Kebumen sebesar 0,324. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai koefisien keadilan organisasi berarti kepuasan kerja pada perawat berstatus Non PNS RSUD Dr. Soedirman Kebumen semakin meningkat.
- b) Koefisien regresi X2 sebesar 0,608 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel *person job fit* akan meningkatkan kepuasan kerja pada perawat berstatus Non PNS RSUD Dr. Soedirman Kebumen sebesar 0,608. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai koefisien *person job fit* berarti kepuasan kerja pada perawat berstatus Non PNS

Pengaruh Keadilan organisasi Dan *Person Job Fit* Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

RSUD Dr. Soedriman Kebumen semakin meningkat.

- c) Nilai residual atau eror sebesar 0,414 menunjukkan bahwa kepuasan kerja pada perawat berstatus Non PNS RSUD Dr. Soedriman Kebumen tidak dapat dijelaskan oleh variabel keadilan organisasi dan *person job fit* sebesar 0,414 atau 41,1%.

Persamaan Struktural II

$$Y_1 = \beta_{Y_1X_1}X_1 + \beta_{Y_1X_2}X_2 + \beta_{Y_1Y_2}Y_2 + \epsilon_1 + \epsilon_2$$

Keterangan:

Y1 = Kepuasan Kerja

Y2 = Komitmen Organisasi

X1 = Keadilan Organisasi

X2 = *Person Job Fit*

ϵ_1, ϵ_2 = Error

Menentukan ϵ_2 (error) menurut Ghazali (2011:254) yaitu:

$$\epsilon = \sqrt{\dots}$$

Hasil uji persamaan struktural II adalah sebagai berikut :

Uji Koefisien Jalur Sub Struktural II

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,038	1,060		1,002	,311
Keadilan Organisasi (X1)	,401	,120	,317	3,352	,001
<i>Person Job Fit</i> (X2)	,352	,089	,421	3,946	,000
Kepuasan Kerja (Y1)	,168	,064	,294	2,609	,001

a. Dependent variable: Keadilan Organisasi (Y2)

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel IV-18 di atas dapat dibuat sebuah persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y_2 = 0,317X_1 + 0,421X_2 + 0,294Y_1 + \epsilon_2$$

$$\text{Dimana } \epsilon = \sqrt{\dots} = \sqrt{\dots} = \sqrt{\dots}$$

Keterangan:

1. Koefisien regresi X1 sebesar 0,317 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel keadilan organisasi akan meningkatkan komitmen

organisasi pada perawat berstatus Non PNS RSUD Dr. Soedriman Kebumen sebesar 0,317. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai koefisien keadilan organisasi berarti komitmen organisasi pada perawat berstatus Non PNS RSUD Dr. Soedriman Kebumen semakin meningkat.

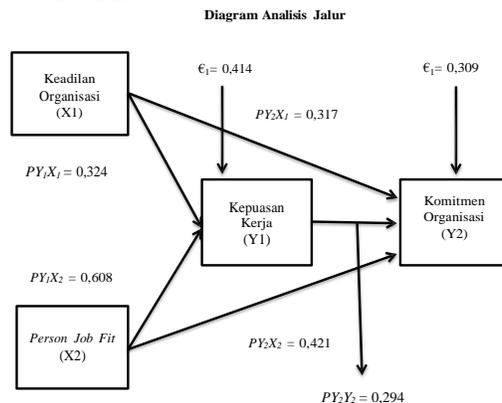
2. Koefisien regresi X2 sebesar 0,421 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel *person job fit* akan meningkatkan komitmen organisasi pada perawat berstatus Non PNS RSUD Dr. Soedriman Kebumen sebesar 0,421. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai koefisien *person job fit* berarti komitmen organisasi pada perawat berstatus Non PNS RSUD Dr. Soedriman Kebumen semakin meningkat.
3. Koefisien regresi Y1 sebesar 0,294 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel kepuasan kerja akan meningkatkan komitmen organisasi pada perawat berstatus Non PNS RSUD Dr. Soedriman Kebumen sebesar 0,294. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai koefisien kepuasan kerja berarti komitmen organisasi pada perawat berstatus Non PNS RSUD Dr. Soedriman Kebumen semakin meningkat.
4. Nilai residual atau eror sebesar 0,309 menunjukkan bahwa komitmen organisasi pada perawat berstatus Non PNS RSUD Dr. Soedriman Kebumen tidak dapat dijelaskan oleh variabel keadilan organisasi, *person job fit* dan

Pengaruh Keadilan organisasi Dan *Person Job Fit* Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

kepuasan kerja sebesar 0,309 atau 30,9%.

Diagram Analisis Jalur

Diagram jalur untuk membantu konseptualisasi masalah atau menguji hipotesis yang kompleks dan juga untuk mengetahui pengaruh langsung dari variabel langsung dan tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat:



IMPLIKASI MANAJERIAL

Pengaruh Langsung

1. Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji t diperoleh angka $t_{hitung} 2,727 > t_{tabel} 1,9989$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,008 < 0,05$ dan hasil ini menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat keadilan organisasi maka kepuasan kerja perawat berstatus Non PNS di RSUD Dr. Soedirman Kebumen juga akan meningkat.

2. Pengaruh *Person Job Fit* Terhadap Kepuasan Kerja

Pengujian hipotesis kedua dilakukan untuk mengetahui

pengaruh *person job fit* terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji t diperoleh angka $t_{hitung} 5,108 > t_{tabel} 1,9989$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan hasil ini menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat *person job fit* maka kepuasan kerja perawat berstatus Non PNS di RSUD Dr. Soedirman Kebumen juga akan meningkat.

3. Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi

Pengujian hipotesis ketiga dilakukan untuk mengetahui pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi. Berdasarkan hasil uji t diperoleh angka $t_{hitung} 3,352 > t_{tabel} 1,9996$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ dan hasil ini menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat keadilan organisasi maka komitmen organisasi perawat berstatus Non PNS di RSUD Dr. Soedirman Kebumen juga akan meningkat.

4. Pengaruh *Person Job Fit* Terhadap Komitmen Organisasi

Pengujian hipotesis keempat dilakukan untuk mengetahui pengaruh *person job fit* Terhadap Komitmen Organisasi. Berdasarkan hasil uji t diperoleh angka $t_{hitung} 3,956 > t_{tabel} 1,9996$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan hasil ini menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat *person job fit* maka komitmen organisasi perawat berstatus Non PNS di RSUD Dr. Soedirman Kebumen juga akan meningkat.

Pengaruh Keadilan organisasi Dan *Person Job Fit* Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi
Pengujian hipotesis kelima dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja Terhadap Komitmen Organisasi. Berdasarkan hasil uji t diperoleh angka $t_{hitung} 2,609 > t_{tabel} 1,9996$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,011 < 0,05$ dan hasil ini menyatakan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka komitmen organisasi perawat berstatus Non PNS di RSUD Dr. Soedirman Kebumen juga akan meningkat.

Pengaruh Tidak Langsung

1. Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja
Pengaruh keadilan organisasi (X1) terhadap komitmen organisasi (Y2) dengan kepuasan kerja (Y1) sebagai variabel intervening adalah $(0,324 \times 0,294) = 0,095$ sehingga pengaruh totalnya adalah penjumlahan dari *direct effect* dan *indirect effect* sebesar $(0,324 + 0,294) = 0,618$ dengan adanya variabel kepuasan kerja (Y1) sebagai variabel intervening meningkatkan efek pengaruh keadilan organisasi (X1) terhadap komitmen organisasi (Y2) sebesar 0,324. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat menjadi variabel intervening keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi.
2. Pengaruh *person job fit* (X2) terhadap komitmen organisasi (Y2) dengan kepuasan kerja (Y1) sebagai variabel intervening adalah $(0,608 \times 0,294) = 0,178$

sehingga pengaruh totalnya adalah penjumlahan dari *direct effect* dan *indirect effect* sebesar $(0,608 + 0,294) = 0,902$ dengan adanya variabel kepuasan kerja (Y1) sebagai variabel intervening meningkatkan efek pengaruh *person job fit* (X2) terhadap komitmen organisasi (Y2) sebesar 0,608. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat menjadi variabel intervening *person job fit* terhadap komitmen organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian di atas tentang pengaruh keadilan organisasi dan *person job fit* terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada perawat Non PNS di RSUD Dr. Soedirman Kebumen dengan responden sebanyak 65 orang responden maka dapat diambil kesimpulan adalah sebagai berikut:

1. Keadilan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat Non PNS di RSUD Dr. Soedirman Kebumen. Hal ini menunjukkan apabila keadilan organisasi meningkat maka kepuasan kerja perawat Non PNS di RSUD Dr. Soedirman Kebumen akan meningkat.
2. *Person job fit* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat Non PNS di RSUD Dr. Soedirman Kebumen. Hal ini menunjukkan apabila *person job fit* meningkat maka kepuasan kerja perawat Non PNS di RSUD Dr. Soedirman Kebumen akan meningkat.

Pengaruh Keadilan organisasi Dan *Person Job Fit* Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

3. Keadilan organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi perawat Non PNS di RSUD Dr. Soedirman Kebumen. Hal ini menunjukkan apabila keadilan organisasi meningkat maka komitmen organisasi perawat Non PNS di RSUD Dr. Soedirman Kebumen akan meningkat.
4. *Person job fit* berpengaruh signifikan terhadap keadilan organisasi perawat Non PNS di RSUD Dr. Soedirman Kebumen. Hal ini menunjukkan apabila *person job fit* meningkat maka komitmen organisasi perawat Non PNS di RSUD Dr. Soedirman Kebumen akan meningkat.
5. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi perawat Non PNS di RSUD Dr. Soedirman Kebumen. Hal ini menunjukkan apabila kepuasan kerja meningkat maka komitmen organisasi perawat Non PNS di RSUD Dr. Soedirman Kebumen akan meningkat.
6. Variabel yang dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah *person job fit*, hal ini dilihat dari nilai koefisien regresi yang lebih besar dari variabel keadilan organisasi. Nilai *standardized coefficients* beta yaitu sebesar 0,608.
7. Variabel yang dominan berpengaruh terhadap komitmen organisasi adalah *person job fit*, hal ini dilihat dari nilai koefisien regresi yang lebih besar dari variabel keadilan organisasi. Nilai *standardized coefficients* beta yaitu sebesar 0,421.
8. Variabel yang memiliki pengaruh sangat kecil terhadap komitmen organisasi adalah variabel keadilan organisasi, hal ini dilihat dari nilai koefisien regresi yang lebih besar dari variabel lain. Nilai *standardized coefficients* beta yaitu sebesar 0,314.

Saran

Saran yang dapat diberikan oleh penulis dapat dibagi menjadi dua. Pertama adalah saran yang ditujukan untuk manajemen organisasi sebagai menerapkan hasil penelitian. Kedua, saran yang ditujukan untuk penelitian selanjutnya agar dapat meneruskan maupun melengkapi penelitian ini sehingga dicapai hasil yang maksimal. Saran-saran tersebut adalah sebagai berikut:

1. Bagi Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari variabel keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Terlepas dari hasil tersebut masih terdapat beberapa responden yang merasa bahwa kurangnya organisasi menghargai perawat berdasarkan kontribusi kinerja yang ditunjukkan oleh perawat. Kurangnya organisasi memberikan kesempatan kepada perawat dalam memberikan masukan sebagai dasar pertimbangan dalam mengambil keputusan, dan kurangnya organisasi memberikan perhatian yang sama pada setiap perawatnya. Maka untuk mengatasi hal tersebut diharapkan RSUD Dr. Soedirman Kebumen dapat

Pengaruh Keadilan organisasi Dan *Person Job Fit* Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

mengatasi masalah tersebut dengan menghargai setiap kontribusi yang diberikan perawat, memberikan kesempatan kepada setiap perawat dalam menyumbangkan ide atau masukan untuk organisasi, dan memberikan perhatian yang sama kepada setiap perawat khususnya yang Non PNS. Maka dengan memenuhi kembali keadilan organisasi maka akan meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada perawat.

1. Bagi Penelitian Selanjutnya
 - a) Penelitian selanjutnya dapat dilaksanakan dengan mengembangkan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini kedalam dimensi yang lebih spesifik lagi.
 - b) Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi.
 - c) Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dalam menguji pengaruh kepuasan kerja sebagai variabel intervening untuk skala yang lebih besar baik dari sisi sampel maupun dari jenis organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen & Meyer.1997. *Commitment In The Workplace (Theory, Research and Application)*. Sage Publication London.
- Amilin & Dewi, R. (2008). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik dengan Role Stress sebagai Variabel Moderating. *JAAI*, 12(1), 13-24.
- Byars, Lloyd I. dan Leslie w. Rue. (2006). *Human Resource Management 8 th edition*. McGraw-Hill
- Choudhary, Neetu., Deswal, Rajender K.,and Philip, P.J. 2013. *Impact of Organizational Justice on Employees Workplace and Personal Outcome: A Study of Indian Insurance Sector. The IUP Journal of Organizational Behavior*.Vol XII No.4.
- Crow, Matthew S., Lee, Chang-Bae., Joo, Jae-Jin. 2012 . *Organizational Justice and Organizational Commitment Among Police Officers: An Investigation of Job Satisfaction as a mediator. Policing: An International Journal of Police Strategies and Management*. Vol. 35 No.2.pp 402-423.
- Damayanti, G. T. (2010). Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi. Disertasi. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Edwards, J. R. (1991). *Person-job fit: A concetual integration, literature review and methodological critique*. International review of industrial and organizational psychology 6: 283-357.
- Habe, H. (2012). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Karyawan pada Toko Buku Fajar Agung di Bandar Lampung. *JMK*, 10(2). 19-29.

**Pengaruh Keadilan organisasi Dan *Person Job Fit* Terhadap Komitmen
Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening**

- Hariandja, MARIHOT T. Efendi.2002. Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai. Jakarta: Penerbit PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hasmarini, Dwi Penny dan Yuniawan, Ahyar. 2008. "Pengaruh Keadilan Prosedural dan Distributif terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Afektif". *Jurnal Bisnis Strategi*, 17(1), pp: 99-118.
- Ilahi, D. K., et al. (2017). "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan komitmen organisasional" (*Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang*). *Jurnal Administrasi Bisnis* 44(1): 31-39.
- Koesmono, Teman, 2005, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur". *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol 7 no 2 hal 171-188. Surabaya : Universitas Katholik Widya Mandala.
- Kristanto, Harris. 2015. "Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan: studi kasus CV. Fiber Glass Surabaya," *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, vol. 17, No 1 (Maret), 86-98.
- Kuswadi, 2004. "Cara Mengukur Kepuasan Karyawan: Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Majorsy, Ursa. 2007. Kepuasan Kerja, Semangat Kerja dan Komitmen Organisasional Pada Staf Pengajar Universitas Gunadarma. *Jurnal Psikologi*, 1(1): h:63-74.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Penerbit PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Marwansyah. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta
- McNeese-Smith, Donna, 1993, "Increasing Employee Productivity, Job Satisfaction a Organizational Commitment," *Hospital & Health Services Administration*, Vol.41:2, Summer, p:160-175
- Mc. Farlin, D. B. dan Sweeney, P. D. (1992). *Distributive and Procedural Justice as Predictors of Satisfaction with Personal and Organizational Outcomes*. *Academy of Management Journal*.
- Mello, Jeffrey, A. (2002). *Strategic Human Resource Management*. USA: South Western.
- Priyani, Yayuk. 2008. "Pengaruh keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional terhadap kepuasan kerja (Survey pada Rumah Sakit Umum Daerah di Wilayah Eks Karesidenan Surakarta)". *Skripsi*.

**Pengaruh Keadilan organisasi Dan *Person Job Fit* Terhadap Komitmen
Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening**

- Robbins dan Judge. 2008. Perilaku Organisasi, Edisi Duabelas, Penerbit Salemba
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi :Organizational Behaviour*. Edisi 12. Jakarta : Salemba Empat. Buku 1
- Rosari, Sasmita. 2009. Hubungan antara Budaya Perusahaan terhadap Pengembangan karir pada Karyawan PT.Bank Mandiri Tbk. Yogyakarta.
- Sugiyono, 2009, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno Hadi, Metodologi Research 2, Andi Offset, Yogyakarta, 2004
- Tanzaq, Tania. 2007. “Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Kepuasan Kerja Pada Salesman PT. DOS NI ROHA”. Skripsi Sarjana Jurusan Psikologis Universitas Katolik Soegijapranata, Semarang.
- Veithzal, Rivai, 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan .PT.Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Wiyono. 2009. “Keadilan organisasional dan kepuasan kerja: pengujian keterkaitan equity theory dengan work outcomes”. BENEFIT Jurnal Manajemen dan Bisnis Volume 13, Nomor 2.