

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KEADILAN DISTRIBUTIF
TERHADAP KOMITMEN AFEKTIF DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING**

(Studi pada Tenaga Pengajar biMBA AIUEO Kebumen)

Dwi Wahyu Ma'rufah

Jurusan Manajemen, STIE Putra Bangsa Kebumen (dwi9176146@gmail.com)

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Emosional dan Keadilan Distributif terhadap Komitmen Afektif tenaga pengajar biMBA AIUEO Kebumen Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Responden pada penelitian ini adalah tenaga pengajar biMBA AIUEO Kebumen dengan jumlah sampel 40 orang. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan kuantitatif dengan bantuan program SPSS 24. Dalam metode kuantitatif, dilakukan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, analisis jalur dan determinasi.

Pengujian koefisien *path* atau jalur menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Keadilan distributif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif. Keadilan distributif berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap komitmen afektif. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif.

Keyword: Kecerdasan emosional, keadilan distributif, kepuasan kerja, variabel intervening, komitmen afektif.

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of Emotional Intelligence and Distributive Justice on the Affective Commitment of Kebumen biMBA Teachers with Job Satisfaction as an Intervening Variable. Respondents in this study were AIUEO Kebumen biMBA teaching staff with a total number of 40 people. This research uses descriptive and quantitative analysis methods with the help of SPSS 24 program. In quantitative methods, validity, reliability, classical assumptions, path analysis and determination are tested.

Path or path coefficient testing shows that emotional intelligence has a positive and significant effect on job satisfaction. Distributive justice has a positive and significant effect on job satisfaction. Emotional intelligence has a positive and significant effect on affective commitment. Distributive justice has a positive but not significant effect on affective commitment. Job satisfaction has a positive and significant effect on affective commitment.

Keyword: Emotional intelligence, distributive justice, job satisfaction, intervening variables, affective commitment.

PENDAHULUAN. (1) Latar Belakang. Bimbingan minat baca dan belajar biMBA AIUEO adalah lembaga penyelenggara bimbingan minat baca dan belajar anak usia dini yaitu 3 – 6 tahun yang didirikan sejak tahun 1996, berada di bawah naungan yayasan pengembangan anak Indonesia yang mempunyai visi membangun generasi pembelajar mandiri sepanjang hayat. Mitos belajar adalah merupakan suatu beban bagi anak dengan proses belajar yang tidak menyenangkan atau paksaan, hal ini menyebabkan banyak anak usia pelajar tidak suka belajar. biMBA AIUEO menerapkan belajar secara menyenangkan, kreatif sesuai kemauan dan kemampuan yang dimilikinya. biMBA AIUEO sampai saat ini sudah berkembang diberbagai tempat di Indonesia, terdiri dari lebih 1000 unit cabang dan lebih dari 1900 siswa, sedangkan di kabupaten Kebumen biMBA AIUEO berdiri sejak tahun 2008 sampai sekarang sudah tercatat ada 52 unit cabang yang tersebar hingga keseluruhan pelosok wilayah kebumen. Hasil dari tercapainya tujuan biMBA AIUEO salah satunya juga bisa dilihat pada tanggal 26 maret 2010 program biMBA AIUEO menerima penghargaan “The Best Education Of Year 2010” dari lembaga penghargaan prestasi Indonesia.

Selaras dengan visinya biMBA AIUEO, yaitu membangun generasi pembelajar “MANDIRI” sepanjang hayat tidak lepas dari peran seorang guru sebagai fasilitator, motivator dan teman berdiskusi secara sepadan tanpa menakutkan bagi anak didik dengan konsep belajar fun learning atau menyenangkan, bermain sambil belajar sesuai kemampuan dan kemauan anak didik, sehingga anak bebas dalam menuangkan ide dan mengeksplorasi pikirannya. Peran tenaga pengajar guru sangat menentukan untuk tercapainya visi tersebut, jadi perlu adanya fungsi manajemen sumber daya manusia yang baik dari organisasi. Seringkali yang terjadi, para karyawan memiliki ketrampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang cukup untuk bekerja sesuai standar yang ditetapkan, namun permasalahan yang muncul terletak pada bagaimana mempertahankan karyawan untuk tetap bekerja sesuai tuntutan yang ada, dan selalu semangat dalam setiap pekerjaannya. Salah satu penyebab yang terjadi adalah berkaiatan dengan kepuasan kerja karyawan yang berdampak pada meningkat atau menurunnya komitmen karyawan terhadap organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan ketua unit dan beberapa tenaga pengajar biMBA AIUEO Kebumen menyatakan bahwa komitmen tenaga pengajar biMBA AIUEO Kebumen tergolong kurang baik. Hal ini terbukti dari data masa kerja tenaga pengajar. Berikut data masa kerja tenaga pengajar biMBA AIUEO Kebumen:

Tabel I-1

Data Masa Kerja Tenaga Pengajar biMBA AIUEO Unit Kebumen Sampai Tahun 2019

Karakteristik	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	2	5%
Perempuan	38	95%
Masa Kerja (dalam tahun)		
1-5 tahun	40	100%
6-10 tahun	-	-
>10 tahun	-	-

Sumber data: biMBA AIUEO Unit Kebumen, 2019

Berdasarkan Tabel 1-1 diatas diperoleh bahwa tenaga pengajar biMBA AIUEO Kebumen yang berjenis laki- laki lebih sedikit yaitu 5% dari pada perempuan yaitu sebanyak 95%, artinya sebagian besar tenaga pengajarnya adalah perempuan. Diperoleh pula masa kerja tenaga pengajar yaitu 1-5 tahun sebanyak 100%, artinya bahwa pergantian tenaga pengajar atau *turnover intention* di biMBA AIUEO Kebumen tinggi karena sebagian besar baru bertahan 1-5 tahun.

Tenaga pengajar biMBA AIUEO Kebumen merasa kurang puas dengan pekerjaannya. Hal ini berdasarkan dari hasil wawancara dengan ketua unit dan beberapa tenaga pengajar. Kurang puasnya tersebut dikarenakan adanya hubungan dengan semua pengajar dan atasan unit satu dengan unit lain kurang saling mengenal, kenaikan gaji hanya saat jumlah peserta didik meningkat. Hal lain yaitu dari fasilitas selama mengajar selain modul materi untuk metode belajar yang akan di ajarkan kepada peserta didik serta alat tulis dan perlengkapan mengajar lainnya, masih perlu dilengkapi seperti belum adanya buku penghubung tenaga pengajar dengan wali peserta didik sehingga orang tua peserta didik mengetahui perkembangan putra putrinya.

Kecerdasan emosional yang tinggi sangat diperlukan dalam dunia kerja terlebih yang bergerak pada pelayanan jasa termasuk dunia pendidikan dalam hal ini seorang tenaga pengajar biMBA AIUEO Kebumen yang pada dasarnya mengajar anak- anak usia dini dengan karakter anak yang berbeda. Mengingat dalam kegiatan mengajar sehari – hari hampir selalu melibatkan perasaan dan emosi, sehingga tenaga pengajar di tuntut untuk memiliki kecerdasan emosional yang tinggi, karena berdampak langsung terhadap peserta didik. Tenaga pengajar yang memiliki menejemen diri yang tinggi akan selalu sabar memahami karakter dan tipe belajar setiap anak didiknya. Seorang tenaga pengajar yang tidak memiliki manajemen diri yang tinggi akan cepat emosi, tidak sabar dalam memahami anak didiknya.

Selain itu mengenai beban kerja dan tanggung jawab yang di berikan kepada tenaga pengajar kurang terdistribusi secara adil sesuai dengan jabatannya dan latar belakang pendidikan yang dimiliki. (2) Rumusan Masalah. Berdasarkan latar belakang permasalahan dan agar pembahasan dan pemecahan masalah tidak menyimpang, maka peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut:

- Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja pada tenaga pengajar biMBA AIUEO Kebumen.
- Bagaimana pengaruh keadilan distributif terhadap kepuasan kerja pada tenaga pengajar biMBA AIUEO Kebumen.
- Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen afektif pada tenaga pengajar biMBA AIUEO Kebumen.
- Bagaimana pengaruh keadilan distributif terhadap komitmen afektif pada tenaga pengajar biMBA AIUEO Kebumen.
- Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen afektif pada tenaga pengajar biMBA AIUEO Kebumen.

(3) Batasan Masalah. Berdasarkan uraian identifikasi masalah yang telah dikemukakan diatas, karena berbagai keterbatasan penelitian ini maka akan dikaji penelitian ini pada Tenaga Pengajar biMBA AIUEO Kebumen sebanyak 40 orang dengan asumsi :

1. Komitmen Afektif

Menurut Meyer, Allen & Smith (dalam Han, dkk.,2012), Komitmen Afektif merupakan ikatan secara emosional yang melekat pada seorang karyawan untuk mengidentifikasi dan melibatkan dirinya dengan organisasi. Batasan masalah yang digunakan berdasarkan penelitian Allen dan Meyer, 1990 (dalam Murniasih dan Sudarma, 2016), yaitu:

- a. Rasa senang
- b. Rasa memiliki atas perusahaan
- c. Keterikatan emosional
- d. Makna pribadi

2. Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2008), kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Batasan masalah yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja menurut Luthan, 2006 (dalam Sancoko dan Panggabean, 2015:38), yaitu:

- a. Pekerjaan itu sendiri
- b. Gaji
- c. Kesempatan promosi
- d. Pengawasan
- e. Rekan kerja

3. Kecerdasan Emosional

Menurut Khishan dan Sebastian (dalam Auda, 2016:157), Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memotivasi diri dalam mengendalikan emosi pada diri sendiri dan orang lain untuk mencapai keberhasilan dalam aspek kehidupan. Batasan masalah yang mencakup kecerdasan emosional menurut Robbins dan Judge (2008), yaitu:

- a. Kesadaran diri
- b. Manajemen diri
- c. Motivasi diri
- d. Empati
- e. Keterampilan sosial

4. Keadilan Distributif

Menurut Lewis (dalam Dewi dan Sudibya, 2016), keadilan distributif merupakan keadilan yang lebih menggambarkan mengenai alokasi sumber daya dan kesempatan. Batasan masalah pada penelitian ini menurut Nichoff dan Moorman, 1993 (dalam Irawan, 2015:19), yaitu:

- a. Jadwal kerja
- b. Tingkat gaji
- c. Beban kerja
- d. Penghargaan yang didapatkan

METODE PENELITIAN. (1) Objek dan subjek Penelitian. Obyek penelitian adalah variabel Komitmen Afektif, Kepuasan Kerja, Kecerdasan Emosional dan Keadilan Distributif. Subyek dalam penelitian ini adalah tenaga pengajar yang bekerja di biMBA AIUEO

Kebumen. (2)teknik Pengumpulan Data. a. Wawancara b. Kuesioner c. Observasi. (3) Populasi dan Sampel Tenaga pengajar biMBA AIUEO Kebumen yang berjumlah 40 orang. Metode pengambilan data yang digunakan pada penelitian ini adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2007). Sampel dalam penelitian ini adalah semua Tenaga pengajar biMBA AIUEO Kebumen, yaitu sejumlah 40 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN. (1) Pembahasan dan Implikasi Manajerial. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (bebas) yaitu Kecerdasan Emosional dan Keadilan Distributif terhadap Komitmen Afektif dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening. Pembahasan dan hasil dari penelitian ini adalah:

1. Diduga ada Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja

Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi Kecerdasan Emosional yang dimiliki Tenaga Pengajar maka akan semakin tinggi pula Kepuasan Kerja pada Tenaga Pengajar biMBA AIUEO. Hasil penelitian ini sesuai dengan yang dilakukan oleh RM Auda (2016) yang menemukan pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja.

2. Diduga ada Pengaruh Keadilan Distributif terhadap Kepuasan Kerja

Keadilan Distributif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi Keadilan Distributif yang dimiliki Tenaga Pengajar maka akan semakin tinggi pula tingkat Kepuasan Kerja pada Tenaga Pengajar biMBA AIUEO. Hasil penelitian ini sesuai dengan yang dilakukan oleh Adawiyah dkk (2016) yang menemukan pengaruh Keadilan Distributif terhadap Komitmen Afektif.

3. Diduga ada Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Afektif

Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Komitmen Afektif sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi Kecerdasan Emosional yang dimiliki Tenaga Pengajar maka akan semakin tinggi pula Komitmen Afektif pada Tenaga Pengajar biMBA AIUEO. Hasil penelitian ini sesuai dengan yang dilakukan oleh RM Auda (2016) yang menemukan pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Afektif.

4. Diduga ada Pengaruh Keadilan Distributif Terhadap Komitmen Afektif

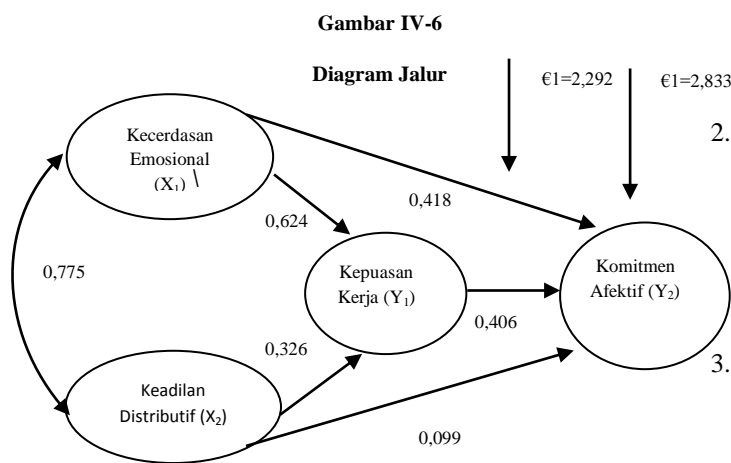
Keadilan Distributif memiliki pengaruh yang positif tapi tidak signifikan terhadap Komitmen Afektif sehingga H0 diterima dan H1 ditolak. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi Keadilan Distributif yang dimiliki Tenaga Pengajar tidak

berpengaruh terhadap tingkat Komitmen Afektif atau komitmennya tetap (tidak berubah) pada Tenaga Pengajar biMBA AIUEO. Hasil penelitian ini sesuai dengan yang dilakukan oleh Catur Agus Sancoko dan Panggabean (2015) yang menemukan bahwa Keadilan Distributif tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Afektif.

5. Diduga ada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Afektif

Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Komitmen Afektif sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi Kepuasan Kerja yang dimiliki Tenaga Pengajar maka akan semakin tinggi pula Komitmen Afektif pada Tenaga Pengajar biMBA AIUEO. Hasil penelitian ini sesuai dengan yang dilakukan oleh Adawiyah dkk (2016) yang menemukan pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Afektif.

(2) Diagram Jalur. Diagram jalur digunakan untuk membantu konseptualisasi masalah atau menguji hipotesis yang kompleks dan juga untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil analisis jalur yang dapat digunakan untuk menggambar diagram jalur untuk dikembangkan dalam model penelitian ini adalah sebagai berikut:



Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Hasil Intervening :

Hasil dari penelitian terdahulu bahwa pengaruh secara tidak langsung

Hasil dari penelitian terdahulu bahwa pengaruh secara tidak langsung kecerdasan emosional terhadap komitmen afektif melalui kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan antara masing- masing variabel. Hasil dari penelitian pengaruh tidak langsung kecerdasan emosional terhadap komitmen afektif melalui kepuasan kerja sebesar 0,253, sehingga total pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen afektif melalui kepuasan kerja sebesar 1,03. Jadi, dapat diartikan jika pengaruh tidak langsung kecerdasan emosional terhadap komitmen afektif melalui kepuasan kerja lebih kecil dari pada pengaruh total kecerdasan emosional terhadap komitmen afektif melalui kepuasan kerja yaitu (0,253 < 1,03). Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja

merupakan mediasi atau intervening dari pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen afektif.

Hasil dari penelitian terdahulu bahwa pengaruh secara tidak langsung keadilan distributif terhadap komitmen afektif melalui kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan antara masing- masing variabel. Hasil dari penelitian pengaruh tidak langsung keadilan distributif terhadap komitmen afektif melalui kepuasan kerja sebesar 0,132, sehingga total pengaruh keadilan distributif terhadap komitmen afektif melalui kepuasan kerja sebesar 0,732. Jadi, dapat diartikan jika pengaruh tidak langsung keadilan distributif terhadap komitmen afektif melalui kepuasan kerja lebih kecil dari pengaruh total keadilan distributif terhadap komitmen afektif melalui kepuasan kerja yaitu (0,132 < 0,732). Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja merupakan mediasi atau intervening dari pengaruh keadilan distributif terhadap komitmen afektif.

KESIMPULAN DAN SARAN. (1) Kesimpulan.

Berdasarkan hasil olah data analisis kuantitatif dan pembahasan, peneliti menarik kesimpulan bahwa:

1. Variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga pengajar biMBA AIUEO. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki tenaga pengajar maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja tenaga pengajar biMBA AIUEO.
2. Variabel keadilan distributif menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga pengajar biMBA AIUEO. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keadilan distributif yang dimiliki tenaga pengajar maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja tenaga pengajar biMBA AIUEO.
3. Variabel kecerdasan emosional menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif tenaga pengajar biMBA AIUEO. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki tenaga pengajar maka akan semakin tinggi pula tingkat komitmen afektif tenaga pengajar biMBA AIUEO.
4. Variabel keadilan distributif menunjukkan pengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap komitmen afektif tenaga pengajar biMBA AIUEO. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keadilan distributif yang dimiliki tenaga pengajar tidak berpengaruh terhadap tingkat komitmen afektif atau komitmennya tetap (tidak berubah) pada tenaga pengajar biMBA AIUEO.
5. Variabel kepuasan kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif tenaga pengajar biMBA AIUEO. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki tenaga pengajar maka akan semakin tinggi pula tingkat komitmen afektif tenaga pengajar biMBA AIUEO.

6. Variabel kepuasan kerja menjadi variabel *intervening* yang menguatkan pengaruh kecerdasan emosional dan keadilan distributif terhadap komitmen afektif tenaga pengajar biMBA AIUEO. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kecerdasan emosional dan keadilan distributif tenaga pengajar perlu menguatkan kepuasan kerja untuk mencapai komitmen afektif yang optimal dari tenaga pengajar biMBA AIUEO.
- (2) Saran
1. Pengujian kecerdasan emosional menunjukkan pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja maupun komitmen afektif tenaga pengajar pada biMBA AIUEO Kebumen. Hendaknya manajemen selalu berusaha meningkatkan kecerdasan emosional tenaga pengajar pada biMBA AIUEO Kebumen dengan memberikan pelatihan dan keterampilan.
 2. Pengujian keadilan distributif menunjukkan pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja maupun komitmen afektif tenaga pengajar pada biMBA AIUEO Kebumen. Hendaknya manajemen selalu berusaha meningkatkan keadilan distributif tenaga pengajar pada biMBA AIUEO Kebumen dengan mengadakan grup diskusi dan pemberian gaji serta jadwal yang sesuai.
 3. Pengujian kepuasan kerja menunjukkan pengaruh yang positif terhadap komitmen afektif tenaga pengajar pada biMBA AIUEO Kebumen. Hendaknya manajemen juga selalu berusaha meningkatkan kepuasan kerja tenaga pengajar pada biMBA AIUEO Kebumen dengan memberikan ruangan yang nyaman, suasana hubungan kekeluargaan yang erat supaya komitmen afektif tenaga pengajar semakin baik dan terikat pada biMBA.
- (3) Untuk Penelitian Selanjutnya
- Nilai koefisien determinasi (*adjusted R²*) persamaan I dan II cukup tinggi, yang berarti semua variabel bebas memiliki kontribusi yang besar. Kepada peneliti selanjutnya hendaknya dapat melakukan penelitian terkait komitmen afektif yang dipengaruhi oleh selain variabel kecerdasan emosional, keadilan distributif dan kepuasan kerja di tempat kerja yang lain.
- Adey, Noorhafaiza Herliani dan Bahari, Hj. Ferlis. 2010. "[Hubungan antara Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja dan Komitmen terhadap Organisasi](#)". Jurnal Kewirausahaan bil. 16. Diakses 26 Desember 2018 dari *Google Scholar*.
- Amir, M. Taufiq. 2017. *Perilaku Organisasi*. Edisi 1. Jakarta : Kencana
- Atmojo, Singgih Tiwut dan Tjahjono, Heru Kurnianto. 2016. "Pengaruh Keadilan Distributif dan Prosedural Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Paramedis di Rumah Sakit." Jurnal JBTI, Vol 7, No 1. Diakses 20 Desember 2018 dari *Google Scholar*.
- Auda, Riza Mutimma. 2016. *Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Bank DKI Kantor Cabang Surabaya*. Jurnal Bisnis dan Manajemen, Vol 8, No 2. Diakses 23 Oktober 2018.
- Dewi, Ida Ayu Anggia dan Sudibya, I Gde Adnyana. 2016. "Pengaruh Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, dan Keadilan Interaksional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan". Jurnal Manajemen Unud, Vol 5, No 6. Diakses 14 Oktober 2018 dari *Google Scholar*.

DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah, Kurniatul dkk. 2016. "[Pengaruh Keadilan Distributif Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Afektif Karyawan JNE Banten dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening](#)". Jurnal JBTI, Vol. 7, No 2. Diakses 14 Oktober 2018 dari *Google Scholar*.
- Dewi, I Gusti Agung Surya dan Suwandana I Gusti Made. 2016. "Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Komitmen Organisasional dan Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." Jurnal Manajemen Unud, Vol 5, No 4. Diakses 27 September 2018 dari *Google Scholar*.

- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10 jilid 2. Jakarta: PT Indeks Anggota IKAPI.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- _____. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Han, Sia Tjun dkk. 2012. *Komitmen Afektif dalam Organisasi yang Di pengaruhi Perceived Organizational Support dan Kepuasan Kerja*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 14, No. 2. Diakses 21 Oktober 2018 dari *Google Scholar*.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasmarini, Dwi Penny dan Yuniawan, Ahyar. 2008. *Pengaruh Keadilan Prosedural terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Afektif*. Jurnal Bisnis Strategi, Vol. 17, No.1. Diakses 15 Desember 2018 dari *Google Scholar*.
- Hidayat, Muchtar. 2010. *Analisis komitmen (Affective, Continuance dan Normative) Terhadap Kualitas Pelayanan Pengesahan STNK Kendaraan Bermotor (Studi Empiris pada Kantor Bersama Samsat di Propinsi Kalimantan Timur)*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 12, No. 1. Diakses 19 April 2019 dari *Google Scholar*.
- Husaini dkk. 2017. *Perilaku Organisasi*. Edisi 1. Yogyakarta: expert
- Irawan, Lutfi. 2015. *Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural pada Komitmen Afektif dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan PT Tanjung Kreasi Parquet Industry Temanggung)*. Skripsi Sarjana Ekonomi pada Universitas Negri Semarang
- Karambut, A. Cristien dan Noormijati, T. Eka Afnan. 2012. *Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada Perawat Unit Rawat Inap RS Panti Waluya Malang)*. Jurnal Aplikasi Manajemen, Vol 10, No 3. Diakses 26 Desember 2018 dari *Google Scholar*.
- Murniasih, Emi dan Sudarma, Ketut. 2016. *Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Kompetensi pada Kinerja Karyawan di Mediasi Komitmen Afektif*. Management Analysis Journal, Vol 5, No 1. Diakses 26 Desember 2018 dari *Google Scholar*.
- Robbin, P. Stephen dan Judge, A. Timoty. 2008. *Organizational Behavior*, Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, P. Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi 10. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Sancoko, Catur Agus dan Panggabean, S. Mutiara. 2015. *Pengaruh Keadilan Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Sekolah Santa Ursula BSD*. Jurnal MIX, Vol 5, No 1. Diakses 14 Oktober 2018 dari *Google Scholar*.
- Sarwono, Jonathan. 2005. *Teori dan Praktik Riset Pemasaran dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta
- Siagian, D dan Sugiarto. 2006. *Metode Statistika*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Sigit, Soehardi. 2003. *Esensi Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: BPFU UST. Jl Kusumanegara
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- _____. 2008. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- _____. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Hadi. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Sunyoto, Danang. 2013. *Teori, Kuesioner, dan Proses analisis data*, Edisi 1. Yogyakarta: CAPS

- Syahnasthalia dkk. 2015. *Pengaruh Keadilan Prosedur Evaluasi terhadap Organizational Commitment di Mediasi oleh Keadilan Distributif, Kepuasan Kerja dan Kepercayaan pada Atasan*. *Jurnal Akuntabilitas*, Vol 8, No 3. Diakses 14 Oktober 2018 dari *Google Scholar*.
- Wibowo. 2016. *Perilaku Organisasi, Edisi 2, Cetakan 4*. Jakarta: Rajawali Pers. xxvi, 318 hlm, 23 cm