

PENGARUH KEADILAN DISTRIBUTIF DAN KEADILAN PROSEDURAL TERHADAP KOMITMEN AFEKTIF MELALUI KEPUASAN KERJA

(Studi Pada Pegawai Non PNS di UPTD Pasar II Kebumen)

Oleh :

Sihana, Tunggul

Email : tunggulsihana@gmail.com

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural terhadap Komitmen Afektif melalui Kepuasan Kerja pada pegawai non PNS di UPTD Pasar II Kebumen. Populasi dari penelitian ini yaitu pegawai non PNS di UPTD Pasar II Kebumen yang berjumlah 46 orang. Metode yang digunakan adalah sampel jenuh dengan sampel yang digunakan oleh peneliti berjumlah 46 pegawai non PNS di UPTD Pasar II Kebumen. Penelitian ini menggunakan analisis Uji Jalur atau *Path Analisis* diolah dengan menggunakan SPSS 24.

Hasil penelitian Stuktural I menunjukkan bahwa variabel Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan Hasil penelitian Stuktural II menunjukkan bahwa secara parsial variabel Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Komitmen Afektif. Besarnya Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural terhadap Kepuasan Kerja Stuktural I sebesar 85,8 % dan 14,2 % dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini. Besarnya Pengaruh variabel Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Afektif Stuktural II sebesar 89,1 dan 9,9 % dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini

Kata kunci : Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Afektif Analisis Jalur

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia selalu menjadi isu penting dalam perkembangan organisasi. Menjadi tokoh utama, baik ketika berhasil maupun gagal. Disanjung ketika organisasi itu berhasil mencapai tujuan, tetapi sebaliknya, menjadi kambing hitam ketika terjadi kegagalan. Karena itulah, organisasi yang baik selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan dan kecakapan sumber daya manusianya. Setiap organisasi, baik itu pemerintah maupun non pemerintah tentu mempunyai tujuan yang hendak dicapai. Dan tujuan itu tentunya tidak hanya untuk jangka pendek tetapi juga jangka panjang. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset terpenting dalam sebuah organisasi yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya.

SDM juga sebagai faktor sentral suatu organisasi.

Organisasi dapat digambarkan sebagai pola-pola, skema, bagian yang menunjukkan garis-garis perintah, kedudukan karyawan, hubungan-hubungan yang ada dan lain sebagainya (Hasibuan, 2003:22). Dalam organisasi terdapat lebih dari satu sumber daya yang dimiliki. Diantara sumberdaya yang dimiliki oleh perusahaan, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sumber daya yang sangat penting diantara sumber daya lainnya. Tanpa SDM, sumber daya lain yang dimiliki perusahaan tidak dapat dikelola menjadi suatu produk. Untuk mengembangkan sebuah organisasi menjadi yang lebih maju, organisasi harus menitik beratkan pada SDM yang dimiliki guna menjalankan fungsinya dengan optimal,

khususnya dalam menghadapi perubahan lingkungan yang terjadi.

Komitmen organisasi merupakan tingkat sampai mana seorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins, 2001:100). Komitmen organisasi menjadi variabel yang perlu untuk diperhatikan karena berperan penting bagi kelangsungan sebuah organisasi. Menurut Mobley (1986) komitmen organisasi sebagai tingkat kekerapan indentifikasi dan tingkat keterikatan individu kepada organisasi tertentu yang dicerminkan dengan karakteristik adanya keyakinan yang kuat dalam penerimaan atas nilai tujuan organisasi dan adanya keinginan untuk mempertahankan keikutsertakan dalam organisasi.

Komitmen afektif banyak mendapat perhatian pada penelitian mengenai perilaku organisasi (Allen dan Meyer, 1990 dalam Rifai, 2005:137). Karena bentuk komitmen ini berdasar pada pendekatan psikologi dan emosional komitmen afektif lebih tepat dihubungkan dengan keadilan organisasi, kepuasan kerja, dan organizational citizenship behavior (OCB) (Rifai, 2005:149). Untuk itulah penelitian ini mengambil komitmen afektif sebagai salah satu bentuk dari komitmen organisasi yang bersifat multidimensional.

Kepuasan kerja sering dihubungkan dengan komitmen organisasi. Kepuasan kerja sendiri Robbins (2003) sebagai sikap umum individu pada pekerjaannya, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dengan banyaknya yang pekerja yakini seharusnya diterima. Individu yang merasa terpuaskan dengan pekerjaannya

cenderung untuk bertahan dalam organisasi. Jadi kepuasan kerja karyawan yang tinggi cenderung membuat karyawan memiliki komitmen yang tinggi pula terhadap perusahaan.

Keadilan organisasi sendiri terdiri dari tiga bagian, yaitu keadilan prosedural yang mengacu pada proses yang digunakan dalam pembuatan keputusan, keadilan distributif yang mengacu pada imbalan yang dialokasikan diantara karyawan, keadilan interaksional yang mengacu hubungan antar pribadi dalam penentuan keluaran organisasi (Greenberg dan Baron, 2003 dalam Hasmarini 2008:100). Menurut Adams (1965) dalam Ramamoorthy dan Flood (2004:248), yang didukung oleh beberapa studi mengenai keadilan distributif, seseorang yang berpersepsi bahwa mereka diperlakukan tidak adil maka akan menunjukkan perilaku yang negatif terhadap organisasi dalam bentuk komitmen yang rendah dan keinginan untuk keluar dari organisasi.

Penelitian ini mengambil subyek pegawai non PNS UPTD Pasar II Kebumen merupakan salah satu UPTD di bawah naungan DISPERINDAG Kabupaten Kebumen.

UPTD Pasar II Kebumen membawahi 7 (tujuh) unit pasar, yaitu:

1. Pasar Tumenggungan Kebumen
2. Pasar Indrakila Alian
3. Pasar Sruni Alian
4. Pasar Dorowati Klirong
5. Pasar Bocor Buluspesantren
6. Pasar Tamanreja Kebumen
7. Pasar Argopeni Kebumen

Berikut adalah data mengenai jumlah pegawai, penempatan, masa kerja, gaji pegawai tahun 2019:

**Jumlah Pegawai, Penempatan, Masa Kerja ,Gaji Pegawai
Tahun 2018**

NO	TUPOKSI	JUMLAH PEGAWAI	MASA KERJA	BESARAN GAJI
01	Satpam	5	2004	1.560.000,-
02	Pemungut Retribusi	1	2005	1.431.000,-
03	Petugas Kebersihan	40	2013	960.000,-
TOTAL		46		

Sumber: UPTD Pasar II Kebumen, 2019

Pada Tabel di atas dapat dijelaskan bahwa Jumlah pegawai non PNS di UPTD Pasar II Kebumen berjumlah 46 orang yang terdiri dari satpam, Petugas pemungut retribusi, dan data mengenai pegawai yang berhenti bekerja dari tahun 2005 sampai dengan tahun 2018 :

Jumlah Pegawai Berhenti Bekerja tahun 2005 -2019

NO	Jumlah Pegawai Yang Keluar	TUPOKSI	Masa Kerja
1	1 orang	Satpam	2005-2017
2	1 Orang	Petugas Kebersihan	2013-2019
TOTAL			

Sumber: UPTD Pasar II Kebumen, 2019

Selain itu hasil pengamatan di UPTD Pasar II Kebumen memiliki lingkungan kerja yang kurang nyaman bagi karyawan dan ada beberapa faktor lain yang mengenai kebutuhan dan keinginan karyawan, yakni pekerjaan yang aman, rekan sekerja yang kompak, penghargaan terhadap pekerjaan, kesempatan untuk maju dan tempat kerja yang dihargai oleh masyarakat. Berdasarkan permasalahan dan beberapa teori serta adanya penelitian terdahulu, membuat peneliti merasa perlu melakukan penelitian apakah faktor keadilan distributif dan keadilan prosedural dapat mempengaruhi komitmen afektif pegawai non PNS di UPTD Pasar II Kebumen dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, sehingga peneliti mengambil judul **“Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural terhadap Komitmen Afektif melalui Kepuasan Kerja pada pegawai non PNS di UPTD Pasar II Kebumen”**.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh keadilan distributif terhadap kepuasan kerja pada pegawai non PNS di UPTD Pasar II Kebumen?
2. Bagaimana pengaruh keadilan prosedural kerja terhadap distributif terhadap kepuasan kerja pada pegawai non PNS di UPTD Pasar II Kebumen?
3. Bagaimana pengaruh keadilan distributif terhadap komitmen afektif pada pegawai non PNS di UPTD Pasar II Kebumen?
4. Bagaimana pengaruh keadilan prosedural terhadap komitmen afektif pada pegawai non PNS di UPTD Pasar II Kebumen?

5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen afektif pada pegawai non PNS di UPTD Pasar II Kebumen?

LANDASAN TEORI

a. Kepuasan Kerja

Kepuasan Merupakan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya (Stephen P. Robbins, 2008: 107). Indikator kepuasan kerja seorang karyawan menurut Veithzal Rivai (2010: 860) adalah menggunakan:

- 1) Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri
- 2) Kepuasan dengan promosi.
- 3) Kepuasan dengan supervisi.
- 4) Kepuasan dengan rekan sekerja.
- 5) Kepuasan dengan kondisi kerja

b. Komitmen Afektif

Menurut Robbins dan Judge (2009), komitmen organisasional adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Indikator-indikator komitmen afektif (Mowday et al., 1982 dalam Meyer & Allen, 1991:69):

- 1) *Personal Characteristic* (Karakteristik Pribadi)
- 2) *Structural Characteristic* (Karakteristik Struktural)
- 3) *Job-related Characteristic* (Karakteristik Pekerjaan Terkait)
- 4) *Work Experience* (Pengalaman Kerja)

c. Keadilan Distributif

Keadilan distributif yaitu keadilan tentang jumlah dan pemberian penghargaan di antara individu-individu (Stephen P. Robbins, 2008: 249). Indikator-indikator untuk mengukur keadilan distributif menggunakan item pengukuran yang dikembangkan oleh Colquitt (2001: 389), yaitu:

- 1) Persamaan
- 2) Kelayakan
- 3) Kontribusi
- 4) Kinerja

d. Keadilan Prosedural

Keadilan prosedural yaitu keadilan yang dirasa dari proses yang digunakan untuk menentukan distribusi penghargaan (Stephen P. Robbins, 2008: 250). Indikator-indikator dari keadilan prosedural yang dikembangkan oleh Colquitt (2001: 389), yaitu:

- 1) Kendali proses.
- 2) Kendali keputusan
- 3) Konsistensi
- 4) Bebas prasangka.
- 5) Mampu koreksi.
- 6) Etika dan moral.

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Hasil Uji Validitas Variabel Keadilan Distributif

Butir	r Hitung	r Tabel	Signifikansi	Syarat Signifikansi	Status
Butir 1	0,614	0,294	0,000	< 0,05	Valid
Butir 2	0,771	0,294	0,000	< 0,05	Valid
Butir 3	0,659	0,294	0,000	< 0,05	Valid
Butir 4	0,731	0,294	0,000	< 0,05	Valid

Hasil Uji Validitas Variabel Keadilan Prosedural

Butir	r Hitung	r Tabel	Sign	Syarat Signifikansi	Status
Butir 1	0,585	0,294	0,000	< 0,05	Valid
Butir 2	0,608	0,294	0,000	< 0,05	Valid
Butir 3	0,817	0,294	0,000	< 0,05	Valid
Butir 4	0,768	0,294	0,000	< 0,05	Valid
Butir 5	0,672	0,294	0,000	< 0,05	Valid
Butir 6	0,717	0,294	0,000	< 0,05	Valid
Butir 7	0,641	0,294	0,000	< 0,05	Valid

Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Butir	r Hitung	r Tabel	Signifikansi	Syarat Signifikansi	Status
Butir 1	0,627	0,294	0,000	< 0,05	Valid
Butir 2	0,611	0,294	0,000	< 0,05	Valid
Butir 3	0,769	0,294	0,000	< 0,05	Valid
Butir 4	0,834	0,294	0,000	< 0,05	Valid
Butir 5	0,616	0,294	0,000	< 0,05	Valid
Butir 6	0,539	0,294	0,000	< 0,05	Valid
Butir 7	0,720	0,294	0,000	< 0,05	Valid
Butir 8	0,728	0,294	0,000	< 0,05	Valid
Butir 9	0,609	0,294	0,000	< 0,05	Valid
Butir 10	0,728	0,294	0,000	< 0,05	Valid

**Hasil Uji Validitas
Variabel Komitmen afektif**

Butir	r Hitung	r Tabel	Signifikansi	Syarat Signifikansi	Status
Butir 1	0,776	0,294	0,000	< 0,05	Valid
Butir 2	0,725	0,294	0,000	< 0,05	Valid
Butir 3	0,621	0,294	0,000	< 0,05	Valid
Butir 4	0,646	0,294	0,000	< 0,05	Valid
Butir 5	0,741	0,294	0,000	< 0,05	Valid
Butir 6	0,631	0,294	0,000	< 0,05	Valid
Butir 7	0,638	0,294	0,000	< 0,05	Valid
Butir 8	0,430	0,294	0,000	< 0,05	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2019.

Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Koefisien alpha	Satandarisasi	Status
Keadilan Distributif (X1)	0,654	0,6	Reliabel
Keadilan Prosedural (X2)	0,814	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y1)	0,871	0,6	Reliabel
komitmen afektif (Y2)	0,721	0,6	Reliabel

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas Persamaan I

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Keadilan Distributif	.337	2.968
	Keadilan Prosedural	.337	2.968

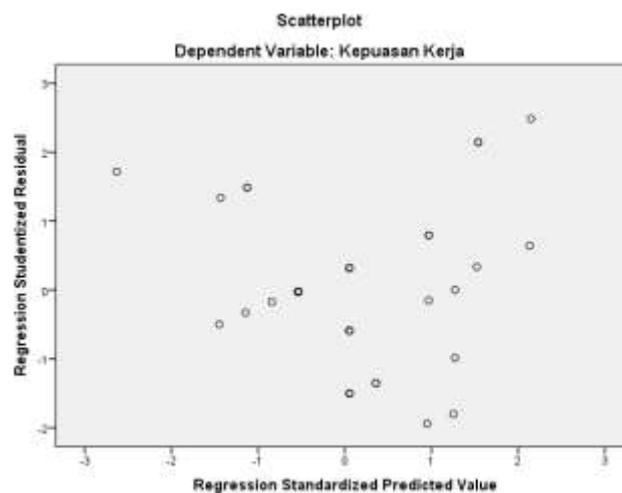
Uji Multikolinearitas Persamaan II

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Keadilan Distributif	.267	3.749
	Keadilan Prosedural	.166	6.033
	Kepuasan Kerja	.136	7.367

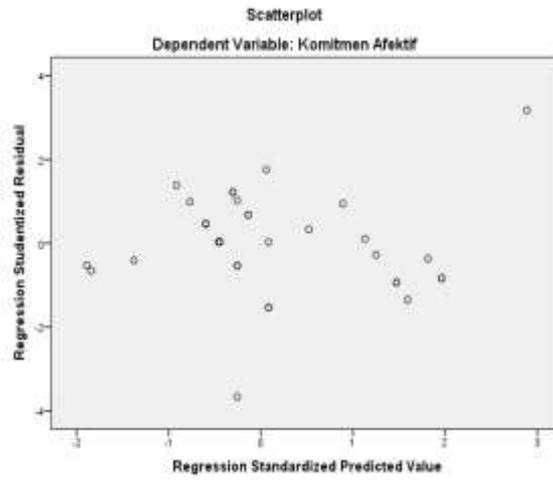
Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas Persamaan I

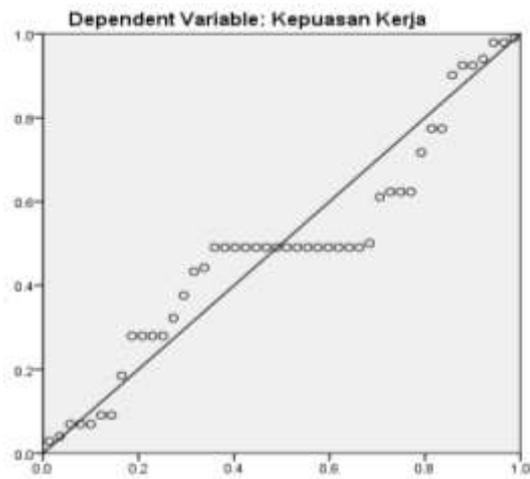


Uji Heterokedastisitas Persamaan II

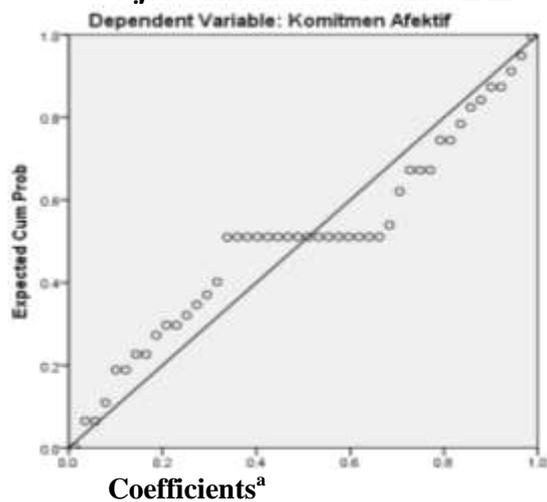


Uji Normalitas

Gambar IV-3
Uji Normalitas
Persamaan I



Uji Normalitas Persamaan II



Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.998	1.770		1.694	.098
	Keadilan Distributif	.787	.234	.326	3.364	.002
	Keadilan Prosedural	.837	.126	.645	6.664	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Hasil Uji t Substruktural II

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6.108	1.067		5.724	.000
	Keadilan Distributif	-.499	.153	-.310	-3.250	.002
	Keadilan Prosedural	.226	.105	.261	2.159	.037
	Kepuasan Kerja	.637	.089	.957	7.161	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Afektif

Hasil Uji Koefisiensi Determinasi Substruktural I

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.930 ^a	.864	.858	1.1146

a. Predictors: (Constant), Keadilan Prosedural, Keadilan Distributif

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2019

Hasil Uji Koefisiensi Determinasi Substruktural II

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.948 ^a	.898	.891	.6505

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural

b. Dependent Variable: Komitmen Afektif

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2019

Analisis Korelasi

Hasil Uji Korelasi

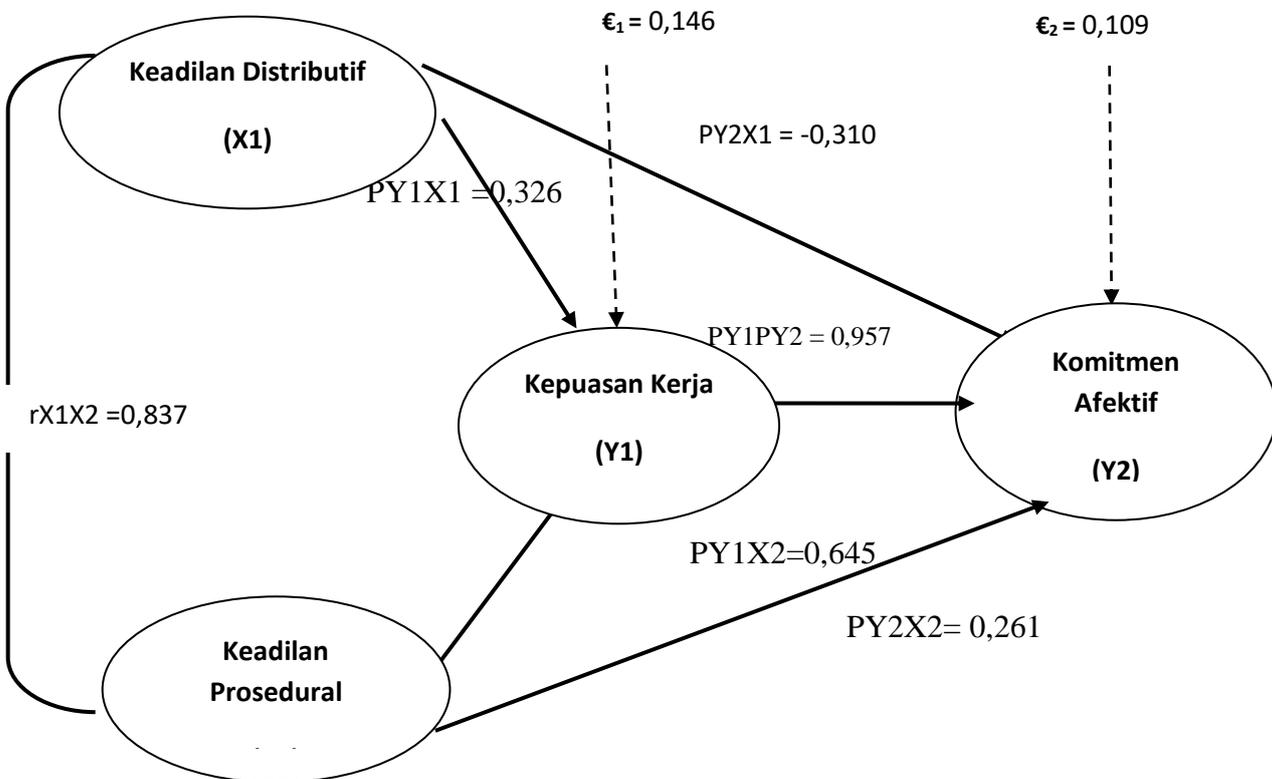
Correlations

		Keadilan Distributif	Keadilan Prosedural
Keadilan Distributif	Pearson Correlation	1	.814**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	46	46
Keadilan Prosedural	Pearson Correlation	.814**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	46	46

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

Analisis

Diagram Jalur



Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial variabel Keadilan Distributif secara signifikan positif berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pegawai UPTD Pasar II Kebumen. Maknanya adalah semakin baik keadilan distributif yang diberikan oleh UPTD Pasar II Kebumen maka kepuasan kerja pegawai meningkat.
2. Secara parsial variabel Keadilan Prosedural berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan Kerja pegawai UPTD Pasar II Kebumen. Maknanya adalah semakin baik keadilan prosedural yang diberikan oleh UPTD Pasar II Kebumen maka kepuasan kerja pegawai meningkat.
3. Secara parsial variabel Keadilan Distributif berpengaruh negatif signifikan terhadap Komitmen Afektif pegawai UPTD Pasar II Kebumen. Maknanya adalah semakin baik keadilan distributif yang diberikan oleh UPTD Pasar II

Kebumen maka komitmen afektif pegawai menurun.

4. Secara parsial variabel Keadilan Prosedural berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Afektif pegawai UPTD Pasar II Kebumen. Maknanya adalah semakin baik keadilan prosedural yang diberikan oleh UPTD Pasar II Kebumen maka komitmen afektif pegawai meningkat.
5. Secara parsial variabel Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Afektif pegawai UPTD Pasar II Kebumen. Maknanya adalah semakin baik kepuasan pegawai UPTD Pasar II Kebumen maka komitmen afektif pegawai meningkat.

Saran

Saran yang dapat diberikan oleh penulis dapat dibagi menjadi dua. Pertama adalah saran yang ditujukan untuk manajemen organisasi sebagai penerapan 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 :

Bagi Organisasi

Bagi pihak instansi harus mampu meningkatkan serta menjaga tingkat Kepuasan kerja para pegawai UPTD Pasar Kebumen II Kabupaten Kebumen dengan cara memberikan *non financial reward* kepada karyawan, memberikan dukungan penjelasan atau pengarahan tentang pekerjaan lebih optimal. Sebaiknya manajemen pegawai UPTD Pasar Kebumen II Kabupaten Kebumen mengintruksikan kepada para karywan agar meningkatkan Komitmen Afektif dengan cara pihak instansi harus mampumelakukan pendekatan personal dan mengetahui karakter dari pegawainya dan melibatkan pegawainya disetiap kegiatan yang dilakukan oleh UPTD Pasar Kebumen II Kabupaten Kebumen