

**PENGARUH KEADILAN ORGANISASI DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PT. MANDIRI UTAMA FINANCE SURAKARTA**



Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I pada
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

oleh:

DETA LILIANI
B 100 140 154

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2018**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH KEADILAN ORGANISASI DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT.
MANDIRI UTAMA FINANCE SURAKARTA**

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

DETA LILIANI
B100140154

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen

Pembimbing



Jati Waskito, SE., M.Si.

NIK. 712

HALAMAN PENGESAHAN
PENGARUH KEADILAN ORGANISASI DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT.
MANDIRI UTAMA FINANCE SURAKARTA

OLEH
DETA LILIANI
B100140154

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Pada hari Senin, 7 Agustus 2018
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji :

1. Drs. Kusdiyanto, M.Si.
(Ketua Dewan Penguji)
2. Jati Waskito, S.E., M.Si.
(Sekretaris Dewan Penguji)
3. Soepatini, S.E., M.Si., Ph.D.
(Anggota Dewan Penguji)

(.....)
(.....)
(.....)

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta


Dr. Syamsudin, M.M

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 07 Juli 2018

Penulis



Deta Lilianti

B 100 140 154

PENGARUH KEADILAN ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PT. MANDIRI UTAMA FINANCE SURAKARTA

Abstraksi

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keadilan organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mandiri Utama Finance Surakarta. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif melalui kuesioner dengan skala likert. Penelitian ini menggunakan 60 responden dari karyawan PT. Mandiri Utama Finance Surakarta dengan kriteria telah bekerja minimal 1 tahun. Teknik pengambilan sampel dengan metode *purposive sampling*. Metode analisis data yang digunakan adalah uji analisis linear berganda dengan uji t ditunjukkan bahwa variabel keadilan organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya melalui uji F ditunjukkan bahwa variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Pengujian terakhir dengan uji determinasi menunjukkan hasil R^2 sebesar 0,267. Hal ini berarti variabel keadilan organisasi dan komitmen organisasi memiliki kontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 26,70% sisanya dijelaskan variabel lain di luar model.

Kata kunci : keadilan organisasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja karyawan

Abstract

This study aims to analyze the influence of organizational justice and organizational commitment to employee work satisfaction PT. Mandiri Utama Finance Surakarta. This research type is quantitative research through questionnaire with likert scale. This study uses 60 respondents from employees of PT. Mandiri Utama Finance Surakarta with criteria has worked at least 1 year. Sampling technique with purposive sampling method. Data analysis method used is multiple linear analysis test with t test indicated that organizational justice and organizational commitment have significant effect to employee job satisfaction. Furthermore, through the F test indicated that the independent variables together have a significant effect on employee benefits. The last test with the determination test show R^2 result of 0.267. This means that organizational justice and organizational commitment have contribution to employee job satisfaction equal to 26,70% the rest explained other variable outside model.

Keywords: *organizational justice, organizational commitment, employee job satisfaction*

1. PENDAHULUAN

Era globalisasi merupakan salah satu faktor pendorong yang memicu sebuah perubahan. Setiap organisasi baik lembaga publik maupun lembaga bisnis dituntut untuk mampu melakukan dinamika perubahan sebagai salah satu strategi untuk dapat beradaptasi dengan lingkungan agar organisasi dapat bertahan dan *sustainable* (Sudarmanto, 2009). Pada era bisnis saat ini, mempelajari perilaku karyawan dalam organisasi merupakan hal yang sangat penting karena membina

dan mempertahankan karyawan terutama karyawan-karyawan yang potensial bukanlah hal yang mudah. Salah satu strategi perusahaan guna mempertahankan karyawannya adalah dengan terus meningkatkan komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi pada organisasinya akan mendorong kesuksesan organisasi dalam pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Sehingga, mengkaji strategi dan faktor-faktor yang berkaitan dengan komitmen sangat penting dilakukan oleh suatu organisasi (Hasmarini & Yusniawan, 2008).

Komitmen organisasi berkaitan dengan kesetiaan dan loyalitas sebagai ikatan antara individu dan tindakan perilaku (Salancik, 1995). Komitmen berhubungan dengan pekerjaan dalam berbagai bentuk seperti karir, profesional, organisasional, dan sebagainya. Komitmen organisasional mencerminkan suatu bentuk identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang diekspresikan oleh karyawan terhadap organisasi (Gibson, 2009). Beberapa penelitian seperti Tanzaq (2007) dan Indrawati (2013) menyatakan bahwa komitmen karyawan akan tercipta melalui kepuasan kerja yang ditunjang oleh kondisi kerja yang kondusif. Penelitian Sijabat (2011) menyatakan tingginya kepuasan kerja akan meningkatkan komitmen karyawan pada organisasi, demikian pula dengan rendahnya kepuasan kerja maka menimbulkan rendahnya komitmen karyawan.

Salah satu faktor lain yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan yaitu, keadilan organisasional. Menurut Greenberg (1990) keadilan organisasional sebagai konsep yang menunjukkan persepsi karyawan tentang sejauh mana mereka diperlakukan secara adil dalam organisasi. Karyawan menganggap organisasi adil ketika yakin bahwa hasil dan prosedur yang diterimanya adalah adil (Noruzi et. al., 2011). Beberapa penelitian telah menunjukan bahwa dengan menciptakan persepsi keadilan bagi karyawan, maka akan mendorong mereka merasakan emosional yang positif pada pekerjaannya, yang pada akhirnya menciptakan kepuasan mereka dalam bekerja (Susanj dan Jakopec, 2012 Sethi et.al., 2013).

Keadilan organisasional dianggap penting, karena berdasarkan teori keadilan mengatakan bahwa karyawan cenderung membandingkan rasio antara usaha atau kontribusi yang dilakukannya, seimbang dengan hasil yang telah

diterima (Gibson et. al., 2009). Keadilan organisasional menunjukkan persepsi karyawan tentang sejauh mana mereka diperlakukan secara adil dalam organisasi (Greenberg, 1990). Karyawan menganggap organisasi adil ketika yakin bahwa hasil dan prosedur yang diterimanya adalah adil (Noruzi et. al., 2011). Beberapa penelitian telah menunjukkan semakin tinggi rasa keadilan yang diterima karyawan, akan menciptakan rasa keterikatan karyawan tersebut yang pada akhirnya menciptakan komitmen organisasional karyawan. (Noruzi et. al., 2011; Usmani dan Jamal, 2013).

Perbedaan hasil penelitian juga terdapat pada hasil penelitian yang berhubungan dengan variabel kepuasan kerja dengan komitmen. Masih terdapat perbedaan pandangan antar peneliti, dimana terdapat peneliti yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi secara positif signifikan komitmen organisasional (Karim dan Rehman, 2012; Susanj dan Jakopec, 2012). Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Tafti et. al., (2014) menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan tidak memiliki pengaruh apapun pada komitmen organisasional.

Hubungan diantara keadilan organisasi pada kepuasan kerja karyawan juga masih menunjukkan perbedaan hasil penelitian. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Susanj dan Jakopec, (2012), Sethi et. al., (2013), menunjukkan bahwa keadilan organisasional yang dirasakan karyawan mampu meningkatkan kepuasan karyawan atas pekerjaannya, semakin tinggi keadilan yang dirasakan akan semakin tinggi juga kepuasan yang dirasakan oleh mereka. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Iqbal (2013), dan Priyani (2008) menunjukkan bahwa keadilan organisasi yang dirasakan oleh karyawan tidak mempengaruhi kepuasan kerja mereka.

Berdasarkan pada masih adanya ketidak konsistenan dari hasil penelitian tersebut, penting untuk mengkaji kembali pengaruh keadilan organisasional dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini, mencoba menguji pengaruh keadilan oganisasional dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja PT. Mandiri Utama Finance Surakarta yang bergerak dibidang finance atau pembiayaan kendaraan bermotor, perusahaan tersebut berada di Surakarta.

Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada karyawan perusahaan tersebut, karena PT. Mandiri Utama Finance, merupakan anak perusahaan dari Bank Mandiri yang bergerak dalam bidang *finance* atau pembiayaan kendaraan bermotor yang memiliki tingkat kompleksitas bisnis yang tinggi, tuntutan profitabilitas dan persaingan yang ketat dengan sesama perusahaan yang bergerak di bidang *finance*, sehingga PT. Mandiri Utama Finance membutuhkan karyawan yang memiliki keahlian dan kreatifitas untuk terus dapat bersaing di dunia *finance*. Perkembangan di dunia *finance* tersebut menuntut kinerja karyawan yang tinggi. Kinerja yang tinggi tersebut dapat dicapai dengan komitmen karyawan yang tinggi pula. Apabila karyawan memiliki komitmen organisasional yang tinggi dan keadilan organisasi yang baik, maka akan menunjukkan kontribusi mereka pada perusahaan. Dan perusahaan akan memberikan *reward* sesuai hasil kerja para karyawan tersebut. Sehingga para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja mereka di perusahaan tersebut.

Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan menguji pengaruh keadilan organisasional dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja organisasional pada karyawan PT. Mandiri Utama Finance, berjudul **“Pengaruh Keadilan Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan PT. Mandiri Utama Finance Surakarta).”**

Penelitian ini pengembangan dari penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Gusti Ayu krisnayanti dan I Gede Riana (2015) yang berjudul Pengaruh Keadilan Organisasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (BPR Lestari), dengan penelitian dari Rahadyan Probo Tranggono dan Andi Kartika (2008) yang berjudul Pengaruh Komitmen Organisasional dan Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening(Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Semarang)

Perbedaan dalam penelitian sebelumnya yaitu dengan mengkombinasikan variabel independen (bebas) dari kedua jurnal acuan yaitu: Keadilan dengan Komitmen, serta tempat penelitian yaitu di PT. Mandiri Utama Finance Surakarta.

2. METODE

Dalam penelitian ini, desain pengambilan sampel secara *purposive sampling* yang dilakukan dengan Pengambilan sampel diambil hanya atas dasar pertimbangan

penelitinya saja yang menganggap unsur-unsur yang dikehendaki telah ada dalam anggotasampel yang diambil (Sugiyono, 2011).

Mengenai jumlah sampel yang akan diteliti menggunakan metode *purposive sampling*, dapat disimpulkan bahwa penentuan jumlah sampel dan populasi tertentu yang telah dikembangkan dari *Isaac* dan *Michael*, untuk tingkat kesalahan 1%, 5% ,10%. Karena populasi sebanyak 75 karyawan, peneliti memutuskan mengambil sampel 5%. Maka sampel yang akan diambil dalam penelitian ini sebanyak 62 karyawan yang dijadikan reponden dalam penelitian ini dengan kriteria telah bekerja 1 tahun dari masing-masing divisi. Analisis data penelitian ini menggunakan analisis Regresi Linier Berganda yang diolah menggunakan aplikasi SPSS.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji dikemukakan bahwa hasil uji r-hitung pada setiap item pertanyaan lebih besar daripada r-tabel. Dengan demikian, semua item pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner variabel keadilan organisasi adalah valid.

Hasil pengujian reliabilitas terhadap semua variabel dengan *Cronbach's Alpha* sebagaimana terlihat pada tabel 4.8 menunjukkan bahwa nilai Alpha lebih dari 0,6. Oleh karena itu dapat ditentukan bahwa semua instrumen penelitian ini adalah reliabel.

3.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Hasil analisis regresi linier berganda

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig
(Constant)	7,788	3,018		2,581	0,012
Keadilan	0,261	0,074	0,414	3,524	0,001
Komitmen	0,216	0,106	0,239	2,034	0,047
$R^2 = 0,292$		$F_{hitung} = 11,761$			
Adjusted $R^2 = 0,267$		Sig = 0,000			

Sumber : Data primer diolah, 2018

Adapun persamaan model regresi berganda adalah :

$$Y = 7,788 + 0,261X_1 + 0,216X_2$$

Untuk menginterpretasi hasil dari analisis tersebut, dapat diterangkan: Konstanta sebesar 7,788 dengan parameter positif menunjukkan bahwa apabila tidak terdapat keadilan organisasi dan komitmen organisasi maka dapat diartikan kepuasan kerja tetap akan meningkat sebesar 7,788.

Koefisien regresi $X_1 = 0,261$ yaitu keadilan organisasi menunjukkan semakin meningkatnya keadilan organisasi maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan sebaliknya dengan asumsi komitmen organisasi adalah konstan.

Koefisien regresi $X_2 = 0,216$ yaitu komitmen organisasi menunjukkan semakin meningkatnya komitmen organisasi maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan sebaliknya dengan asumsi keadilan organisasi adalah konstan.

3.2 Uji t

H_0 ditolak t hitung lebih besar dari t tabel ($2,034 > 2,000$) maka hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja atau karena t.sig ($0,047$) lebih kecil dari $0,05$ (α) maka secara signifikan komitmen organisasi (X_2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

3.3 Uji F

Berdasarkan hasil diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($11,761 > 4,00$), maka H_0 ditolak, Berarti secara bersama-sama variabel keadilan organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh secara bersama terhadap kepuasan kerja.

3.4 Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh *adjusted R square* (R^2) diperoleh sebesar $0,267$, berarti variasi perubahan variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel keadilan organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif sebesar $26,7\%$. Sedangkan sisanya sebesar $74,3\%$ dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

4. PENUTUP

Berdasarkan analisis tersebut diatas penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut: Keadilan organisasi (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja atau karena t.sig ($0,001$) lebih kecil dari $0,05$ (α) maka secara signifikan keadilan organisasi (X_1) berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Komitmen organisasi (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja atau karena t.sig

(0,047) lebih kecil dari 0,05 (α) maka secara signifikan komitmen organisasi (X_2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ferdinand. Augusty. 2011. Metode Penelitian Manajemen. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Gibson, Ivancevich dan Donnely. 2009. Organizational: Behavior, Structure, Processes. New York: The McGraw Hill Companies, Inc
- Iqbal, K. 2013. "Determinants of Organizational Justice and its impact on Job Satisfaction. A Pakistan Base Survey". International Review of Management and Business Research Vol. 2 Issue.1.
- Karim, F dan Omar Rehman, 2012."Impact of Job Satisfaction, Perceived Organizational Justice and Employee Empowerment on Organizational Commitment in Semi-Government Organizations of Pakistan". Journal of Business Studies Quarterly 2012, Vol. 3, No. 4, pp. 92-104 ISSN 2152- 1034.
- Karim, Jahanvash. 2011. "Emotional intelligence, leader-member exchange, organizational justice, and outcome variables: a conceptual model". International Journal of Leadership Studies Vol 6:3
- Lambert, Eric dan Nancy Hogan. 2008. "The Importance of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Shaping Turnover Intent A Test of Causal Model". Criminal Justice Review Volume 34 No. 1: 96-118
- Sethi, M dan Hina Iqbal. 2013. "Relationship between Perceived Organizational Justice and the Employees Job Satisfaction". Abasyn Journal of Social Sciences. Vol: 7 Issue: 1.
- Susanj, Z dan Ana Jakopec, 2012. "Fairness Perceptions and Job Satisfaction as Mediators of the Relationship between Leadership Style and Organizational Commitment". Psychological Topics 21 (2012), 3, 509- 526.
- Usmani, S. And Jamal, S. 2013. "Impact of Distributive Justice, Procedural Justice, Interactional Justice, Temporal Justice, Spatial Justice on Job Satisfaction of Banking Employees". Journal of Integrative Business and Economics, 2(1), 351-383