

**SKRIPSI**

**PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI,  
Keadilan Organisasi, dan Komitmen Afektif  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DI SEKOLAH METHODIST BANDA ACEH**



**DIAJUKAN OLEH: NAMA :  
STEPHEN OKTOVIAN NIM :  
115140025**

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT  
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
JAKARTA  
2021**

**SKRIPSI**

**PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI,  
KEADILAN ORGANISASI, DAN KOMITMEN AFEKTIF  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DI SEKOLAH METHODIST BANDA ACEH**



**DIAJUKAN OLEH: NAMA :  
STEPHEN OKTOVIAN NIM :  
115140025**

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT  
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
JAKARTA  
2021**

# SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT



FR.FE-4.7-RO

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama mahasiswa : STEPHEN OKTOVIAN  
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115140025  
Program Studi : S.1 JURUSAN MANAJEMEN  
Alamat : [REDACTED]  
Telp. - \_\_\_\_\_  
HP. [REDACTED]

Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 10 Juli 2021



Stephen Oktovian

Nama Lengkap Mahasiswa

### Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
**JAKARTA**

**HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**

NAMA : STEPHEN OKTOVIAN  
NPM : 115140025  
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN  
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN  
ORGANISASI, KEADILAN ORGANISASI,  
DAN KOMITMEN AFEKTIF TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DI SEKOLAH  
METHODIST BANDA ACEH

Jakarta, 10 Juli 2021

Pembimbing,



(Edalmen S.E., M.M.)

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
JAKARTA**

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : STEPHEN OKTOVIAN

NIM : 115140025

Program Studi : S1 / MANAJEMEN

**Judul Skripsi**

**PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI, KEADILAN  
ORGANISASI, DAN KOMITMEN AFEKTIF TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DI SEKOLAH METHODIST BANDA ACEH**

Telah diuji pada Ujian Skripsi tanggal 21 Juli 2021 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua : Dr. Drs. I GEDE ADIPUTRA, M.M.
2. Anggota : EDALMEN, S.E., M.M.  
R.R. KARTIKA NURINGSIH, S.E., M.Si.

Jakarta, 29 Juli 2021

Pembimbing



(EDALMEN, S.E., M.M.)

## ***ABSTRACT***

**TARUMANAGARA UNIVERSITY**

**FACULTY OF ECONOMY**

**JAKARTA**

(A) STEPHEN OKTOVIAN

(B) *THE EFFECT OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT, ORGANIZATIONAL JUSTICE, AND AFFECTIVE COMMITMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN BANDA ACEH METHODIST SCHOOL*

(C) xv + 77 pages, 2021, tables 11, pictures 8, attachments 3

(D) *HUMAN RESOURCES MANAGEMENT*

(E) ***Abstract:** This study aims to analyze the effect of perceived organizational support, organizational justice, and affective commitment on employee performance. The population of this study were teachers at the Banda Aceh Methodist School as many as 62 people. The sampling technique was carried out using the saturated sample technique using the entire population to be a sample of 62 respondents. The data is primary data obtained by collecting data through questionnaires. The data analysis technique used is Partial Least Square (PLS). The results show that the perception of organizational support has a positive and significant effect on employee performance; organizational justice has a positive and significant effect on employee performance; and affective commitment has a positive and significant effect on employee performance.*

(F) *Reference List: 59 (1986-2020)*

(G) (Edalmen S.E., M.M.)

## ABSTRAK

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

FAKULTAS EKONOMI JAKARTA

- (A) STEPHEN OKTOVIAN
- (B) PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI, KEADILAN ORGANISASI, DAN KOMITMEN AFEKTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI SEKOLAH METHODIST BANDA ACEH
- (C) xv + 77 halaman, 2021, tabel 11, gambar 8, lampiran 3
- (D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
- (E) **Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh persepsi dukungan organisasi, keadilan organisasi, dan komitmen afektif terhadap kinerja karyawan. Populasi penelitian ini adalah guru di Sekolah Methodist Banda Aceh sebanyak 62 orang. Teknik pengumpulan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik sampel jenuh dengan menggunakan keseluruhan populasi menjadi sampel sebanyak 62 responden. Data merupakan data primer yang diperoleh dengan metode pengumpulan data melalui kuesioner. Teknik analisis data menggunakan *Partial Least Square* dengan analisis *outer model* dan *inner model*. Hasil menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; dan komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- (F) Daftar Pustaka 59 (1986-2020)
- (G) (Edalmen S.E., M.M.)

*Do your best and let God do the rest.*

*Colossians 3:23-24*



Karya sederhana ini  
Saya persembahkan untuk:  
Papa dan Mama tercinta,  
Adik, Sahabat, dan Pasangan saya.

## **KATA PENGANTAR**

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat dan rahmat-Nya penulisan skripsi ini dapat diselesaikan tepat waktu dengan sebaik-baiknya guna memenuhi sebagian syarat-syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara, Jakarta.

Pada kesempatan ini, penulis juga ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah memberikan bimbingan, bantuan, motivasi, dan doa selama proses penyusunan skripsi. Untuk itu perkenankanlah penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Edalmen S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing yang telah berkenan untuk meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam memberikan petunjuk, bimbingan dan pengarahan yang sangat bermanfaat dalam penyusunan skripsi ini.
2. Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., MBA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
3. Dr. Keni, S.E., M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Terumanagara.
4. Para dosen dan staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama masa perkuliahan.
5. Papa dan Mama saya yang telah senantiasa memberikan doa dan motivasi serta dukungan baik moril maupun materi kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
6. Pacar saya, Yelis Otami, atas segala waktu, dorongan dan dukungan yang diberikan kepada penulis.
7. Teman-teman kerja saya yaitu David Hartadi, dan Derryace Kurniawan yang senantiasa memberikan dukungan selama proses penulisan skripsi ini.

8. Semua pihak yang namanya tidak dapat disebutkan satu per satu, yang telah turut memberikan dukungan serta bantuan sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

Akhir kata, saya menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna baik isi, tata bahasa, maupun dari segi penyusunan, mengingat keterbatasan kemampuan saya. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan agar menjadi lebih baik. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Jakarta, 10 Juli 2021



Penulis  
Stephen Oktovian

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT .....	iv
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI .....	iv
<i>ABSTRACT</i> .....	iv
ABSTRAK .....	vii
HALAMAN MOTTO .....	viii
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	viii
KATA PENGANTAR .....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Permasalahan.....	1
1. Latar Belakang Masalah .....	1
2. Identifikasi Masalah .....	7
3. Batasan Masalah .....	7
4. Rumusan Masalah .....	8
B. Tujuan dan Manfaat .....	8
1. Tujuan.....	8
2. Manfaat.....	8
BAB II LANDASAN TEORI.....	10
A. Gambaran Umum Teori .....	10
1. Persepsi Dukungan Organisasi .....	10
2. Keadilan Organisasi.....	13
3. Komitmen Afektif .....	16
4. Kinerja Karyawan.....	17
5. Sekolah Methodist Banda Aceh .....	19

B. Definisi Konseptual Variabel .....	20
1. Persepsi Dukungan Organisasi .....	20
2. Keadilan Organisasi.....	21
3. Komitmen Afektif .....	22
4. Kinerja Karyawan.....	22
C. Kaitan antara Variabel – Variabel .....	23
1. Pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan	23
2. Pengaruh keadilan organisasi terhadap kinerja karyawan .....	24
3. Pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja karyawan .....	24
D. Penelitian Terdahulu .....	24
E. Kerangka Pemikiran .....	31
F. Hipotesis Penelitian.....	31
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>33</b>
A. Desain Penelitian.....	33
B. Populasi, Teknik Pemilihan Sampel, dan Ukuran Sampel.....	33
C. Operasionalisasi Variabel dan Instrumen.....	34
D. Teknik Pengumpulan Data .....	36
E. Teknik Analisis Data.....	37
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>41</b>
A. Deskripsi Obyek Penelitian .....	41
B. Analisis Deskriptif.....	42
C. Uji Statistik.....	44
1. Pengujian <i>Outer Model</i> .....	44
2. Pengujian <i>Inner Model</i> .....	51
D. Pembahasan.....	54
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
A. Kesimpulan.....	58
B. Saran.....	58
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>60</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>60</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>77</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu .....	24
Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel .....	34
Tabel 4. 1 Jumlah Guru di Sekolah Methodist Banda Aceh .....	41
Tabel 4. 2 Analisis Karakteristik Responden.....	41
Tabel 4. 3 Nilai Loading Factors Iterasi Pertama .....	45
Tabel 4. 4 Nilai Loading Factors Iterasi Kedua.....	47
Tabel 4. 5 Hasil Uji Average Variance Extracted (AVE).....	48
Tabel 4. 6 Hasil Pengujian Discriminant Validity.....	49
Tabel 4. 7 Hasil Uji Reabilitas.....	51
Tabel 4. 8 Hasil Uji Inner Model.....	51
Tabel 4. 9 Hasil Uji Hipotesis.....	53

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Model Penelitian .....	31
Gambar 4. 1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin .....	42
Gambar 4. 2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia .....	43
Gambar 4. 3 Karakteristik berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	43
Gambar 4. 4 Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja .....	44
Gambar 4. 5 Hasil Pengolahan <i>PLS Algorithm</i> Iterasi Pertama .....	45
Gambar 4. 6 Hasil Pengolahan <i>PLS Algorithm</i> Iterasi Kedua .....	47
Gambar 4. 7 Hasil Uji Bootstrapping .....	53

## **DAFTAR LAMPIRAN**

LAMPIRAN 1 Kuesioner .....	60
LAMPIRAN 2 Tabel Hasil Jawaban Kuesioner.....	69
LAMPIRAN 3 Hasil Pemeriksaan Turnitin.....	76



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Permasalahan**

#### **1. Latar Belakang Masalah**

Seiring berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi pada saat ini, merupakan sebuah kewajiban bagi organisasi untuk memiliki keunggulan dalam bersaing. Peningkatan dalam sumber daya manusia menjadi salah satu strategi untuk bertahan dalam menghadapi persaingan. Hal ini terjadi dikarenakan suatu organisasi yang memiliki kemampuan kerja yang baik atau sesuai dengan standar maka pada akhirnya organisasi tersebut memiliki kekuatan untuk bertahan di dalam persaingan. (Fatdina, 2009). Tetapi suatu hal yang perlu diketahui bahwa untuk memiliki ketahanan dalam menghadapi persaingan tentunya hal ini memiliki keterkaitan dengan kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusia di dalamnya. Dikarenakan sumber daya manusia merupakan penggerak utama suatu organisasi dan dapat membawa organisasi untuk mencapai tujuannya. (Setyaningdyah et al, 2013). Dengan demikian dapat dikatakan apabila suatu organisasi melakukan pengendalian yang benar terhadap sumber daya manusia di dalamnya, tentu hal tersebut dapat memberikan keuntungan bagi organisasi tersebut. Salah satu keuntungan yang dapat didapat adalah kualitas kinerja organisasi dapat meningkat seiring berjalannya waktu.

Pengembangan sumber daya manusia tidak lepas dari peran aktif manajemen yang mengupayakan peningkatan produktivitas kerja karyawan dan perusahaan tentunya. Karyawan merupakan unsur dari bagian manusia yang insani, memiliki banyak kebutuhan dan kepentingan yang harus terwujud. Kebutuhan dalam peningkatan upah, tunjangan, pelatihan, pengembangan karir perlu dipertimbangkan dan diperhatikan dengan baik. Kinerja melahirkan hasil kerja yang baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang telah digapai seseorang dalam melaksanakan tugas

sesuai tanggung jawab yang telah diberikan (Mangkunegara, 2008). Apabila suatu organisasi ingin mencapai keberhasilan sesuai dengan perencanaan awal tentu hal yang perlu diperhatikan adalah terkait kinerja sumber daya manusia di dalamnya. Kinerja sumber daya manusia di dalamnya juga dapat memberikan pengaruh terhadap keberhasilan organisasi. Namun, kinerja yang diciptakan oleh sumber daya manusia tersebut perlu memiliki nilai positif atau dalam arti lain segala aktifitas kerja yang dijalankan dapat berjalan sesuai dengan standard dan tepat waktu dalam menyelesaikan beberapa jenis pekerjaan. (Mathis & Jackson, 2006).

Sumber daya manusia perusahaan dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik atau positif tentu perlu dilihat dari proses kerja yang dilakukan oleh sumber daya manusia tersebut. Apabila proses kerja yang dijalankan sudah sesuai dengan standar perusahaan maka dapat dikatakan para pekerja tersebut sudah memiliki kinerja yang positif. Namun, sebaliknya apabila seluruh aktifitas kerja yang dilakukan belum sesuai dengan standar perusahaan atau dalam arti lain para pekerja tersebut belum mencapai standar tersebut tentu organisasi perlu melakukan pengkajian terhadap sumber daya manusia terkait. Tujuan pengkajian adalah untuk melakukan identifikasi terhadap segala hal yang dilakukan oleh para pekerja tersebut dan mencari penyebab utama para pekerja tersebut tidak dapat menjalankan aktifitas kerja sesuai dengan standar. Oleh sebab itu, organisasi perlu berperan aktif dalam mendidik para pekerjanya di dalam agar para pekerja tersebut selalu menciptakan kekonsistensian yang positif dalam melakukan aktifitas kerja. Upaya yang dilakukan organisasi ini juga memiliki keterkaitan dengan pencapaian keberhasilan organisasi. Apabila organisasi sudah mencapai keberhasilannya tentu hal ini juga dapat memberikan keuntungan bagi para pekerjanya. Salah satu keuntungan yang bisa didapat oleh para pekerja di dalamnya adalah kenaikan upah kerja. Kenaikan upah kerja juga bisa dikatakan merupakan salah satu bentuk apresiasi organisasi atau perusahaan terhadap para pekerjanya

dikarenakan para pekerja tersebut sudah memberikan kontribusi terbaik dalam melaksanakan aktifitas kerja yang pada akhirnya memberikan pengaruh positif terhadap pencapaian keberhasilan perusahaan.

Sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan dapat meningkatkan kualitas kinerjanya tentu juga dipengaruhi oleh beberapa faktor. Salah satunya adalah faktor dukungan yang diberikan oleh organisasi. Dukungan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan tentu dapat memberikan pengaruh positif terhadap kualitas kinerja sumber daya manusia. Pengaruh positif yang penulis maksud adalah para pekerja tersebut dapat menciptakan hasrat yang positif untuk dapat menyelesaikan segala pekerjaan dengan baik dan sesuai dengan standar perusahaan (Han et al., 2013). Dalam Kambu et al. (2011), beberapa dukungan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan dapat berupa kenaikan upah kerja, penyediaan fasilitas untuk mendukung proses kerja karyawan, promosi kenaikan jabatan dan sejenisnya. Tentu, penulis juga menyadari beberapa dukungan yang sudah disebutkan diatas dapat memacu semangat kerja para sumber daya manusia secara langsung maupun tidak langsung, dikarenakan hal tersebut disesuaikan dengan respon pribadi manusianya.

Persepsi dukungan organisasi dapat dilihat melalui indikator penghargaan kerja, dukungan atasan, kondisi kerja yang kondusif, dan kesejahteraan bagi karyawan (Eisenberger et al., 1986). Apabila beberapa indikator diatas dapat terimplementasikan dengan baik maka pada akhirnya dapat memberikan pengaruh yang positif kepada para pekerja. Pengaruh positif yang penulis maksud adalah para pekerja bisa menciptakan sebuah niat untuk dapat melaksanakan segala aktifitas kerja sesuai dengan standar atau dalam arti lain para pekerja mampu menciptakan tanggung jawab terhadap segala bentuk pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Indikator penghargaan kerja merupakan suatu hal yang memiliki keterkaitan dengan sesuatu hal yang perlu didapat oleh para pekerja dikarenakan para pekerja tersebut sudah menciptakan prestasi kerja. Bentuk penghargaan kerja ini bisa berupa promosi kenaikan jabatan,

kenaikan upah dan sejenisnya tergantung kebijakan dari perusahaan atau organisasi. Apabila penghargaan kerja yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi memiliki kesesuaian dengan kinerja yang sudah dicapai oleh para pekerja tentu para pekerja terkait dapat memberikan respon yang positif terhadap perusahaan atau organisasi. Selain respon yang positif, para pekerja juga dapat memberikan kepastian kepada perusahaan atau organisasi bahwa kualitas kinerja akan terus ditingkatkan seiring berjalannya waktu. Namun sebaliknya, apabila perusahaan atau organisasi tidak memberikan penghargaan kerja yang sesuai atau dalam arti lain terjadi ketidakseimbangan antara penghargaan kerja yang diberikan dan capaian prestasi kerja para pekerja maka pada akhirnya para pekerja bisa saja memberikan respon yang negatif terhadap perusahaan atau organisasi bahkan kualitas kinerja bisa menurun seiring berjalannya waktu dan hal ini dapat memberikan pengaruh negatif terhadap kemajuan perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan atau organisasi perlu memberikan penghargaan kerja kepada para pekerja di dalamnya sesuai dengan prestasi kerja yang sudah diciptakan. Selain itu, apabila indikator dukungan atasan, kondisi kerja yang kondusif dan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan dapat berjalan sesuai dengan standar yang berlaku maka pada akhirnya dapat tercipta lingkungan kerja yang positif di dalam perusahaan atau organisasi atau dalam arti lain sumber daya manusia di dalam dapat merasa nyaman dan aman dalam melaksanakan aktifitas kerja. Apabila sumber daya manusia di dalam organisasi atau perusahaan memiliki perasaan yang aman, nyaman dalam melaksanakan aktifitas kerja tentu hal ini dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kemajuan perusahaan atau dalam arti lain kinerja perusahaan atau organisasi tersebut dapat terjadi peningkatan seiring berjalannya waktu.

Menurut Afzali et al. (2014) persepsi dukungan organisasi dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kualitas kinerja karyawan dapat menjadi meningkat apabila terdapat dukungan yang diberikan dari organisasi atau perusahaan. Dukungan yang diberikan dapat

berupa promosi kenaikan jabatan, kenaikan upah kerja dan sejenisnya. Apabila kualitas kinerja karyawan dapat meningkat seiring berjalannya waktu maka dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Namun sebaliknya, apabila perusahaan atau organisasi tidak memberikan dukungan terhadap para pekerjanya atau dalam arti lain terdapat ketidakseimbangan antara penghargaan kerja yang diterima oleh pegawai dan prestasi kerja yang diciptakan maka pada akhirnya kualitas kinerja pegawai dapat menurun dan tidak sesuai dengan standar perusahaan, hal ini dapat memberikan pengaruh negatif terhadap citra perusahaan (Mohamed, 2014).

Menurut Panggabean (2004) pada hakikatnya, keadilan organisasi adalah pemahaman individu terhadap perlakuan yang mereka peroleh di tempat kerja. Perlakuan tersebut akan mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan yang pada akhirnya sangat berdampak pada keberhasilan organisasi. Berdasarkan Sutrisna dan Rahyuda (2014) keadilan organisasi merupakan suatu konsep keseimbangan yang diharapkan mampu diaplikasikan dan diwujudkan oleh organisasi dalam memperlakukan karyawannya dengan maksud memicu tumbuhnya rasa berkomitmen didalam diri karyawan. Perlakuan adil yang dilakukan oleh organisasi kepada setiap karyawan akan mampu membentuk situasi kerja yang baik, sehingga karyawan merasa nyaman dan memiliki keinginan untuk bekerja di dalam perusahaan.

Apabila dukungan yang diberikan organisasi atau perusahaan sudah memiliki kesesuaian dengan harapan para pekerja di dalamnya maka pada akhirnya para pekerja tersebut secara tidak langsung maupun langsung sudah memiliki perasaan yang puas ataupun senang dikarenakan harapan yang diinginkan sudah tercapai. Apabila para pegawai yang bekerja di dalam suatu organisasi atau perusahaan sudah memiliki perasaan yang puas ataupun senang terhadap organisasi tersebut maka pada akhirnya akan tercipta komitmen afektif (Han et al., 2012). Komitmen afektif dapat terpelihara dengan baik di dalam diri pegawai atau para pekerja apabila

perusahaan atau organisasi terkait dapat memberikan segala sesuatu yang dapat meningkatkan kepuasan para pekerja. Secara langsung maupun tidak langsung apabila kepuasan pegawai dapat meningkat seiring berjalannya waktu maka pada akhirnya para pegawai tersebut dapat semakin loyal dengan organisasi atau perusahaan terkait. Bukan hanya loyal, namun para pegawai tersebut dapat menciptakan komitmen yang konsisten untuk melaksanakan aktifitas kerja dengan baik sesuai dengan standar yang berlaku.

Kinerja karyawan yang baik akan menciptakan hasil yang baik juga, salah satu bagian yang harus memiliki kinerja yang baik sehingga berdampak banyak bagi orang-orang terutama di sektor pendidikan di karenakan dampaknya yang langsung dirasakan oleh murid sebagai penuntut ilmu di sekolah. Pada saat ini banyak sekali organisasi masyarakat maupun yayasan sosial yang ikut didalam membangun pendidikan di Indonesia dengan membentuk sarana pendidikan seperti sekolah dari tingkat dasar hingga perguruan tinggi. Lembaga Pendidikan Swasta dapat berupa yayasan yang dikelola oleh yayasan itu sendiri. Salah satu contohnya adalah Perguruan Kristen Methodist Indonesia yang berada di Banda Aceh. Perguruan ini tidak luput dari sejarah berdirinya suatu Gereja dimana Gereja tersebut mendirikan sekolah sebagai bentuk kesadaran akan pentingnya fungsi pendidikan dan peran pendidikan didalam pertumbuhan rohani anak-anak dengan tujuan mencerdaskan bangsa dan untuk melengkapi infrastruktur pendidikan yang masih kurang sesuai.

Sekolah Methodist Banda Aceh merupakan bagian dari Yayasan Perguruan Kristen Methodist Indonesia di Banda Aceh yang memiliki tingkatan pendidikan dari TK, SD, SMP, hingga SMA. Untuk peningkatan mutu dan hasil pembelajaran siswa, guru di Sekolah Methodist Banda Aceh diharuskan memiliki kinerja yang baik. Diperlukan juga guru-guru yang memiliki rasa dedikasi yang tinggi dalam mengajar dan membimbing siswa. Dan bukan hanya itu, para guru di Sekolah Methodist Banda Aceh

pun harus secara rutin mengikuti pelatihan dan pendidikan untuk peningkatan kualitas pengajaran di kelas.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas, peneliti memutuskan untuk mengangkat judul **“PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI, KEADILAN ORGANISASI, DAN KOMITMEN AFEKTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI SEKOLAH METHODIST BANDA ACEH.”**

## **2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka dapat diidentifikasi masalah yang ada. Identifikasi ini berguna untuk mengetahui masalah apa saja yang akan dibahas dalam penelitian ini. Adapun beberapa masalah tersebut, antara lain:

- a. Persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- b. Persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap komitmen afektif
- c. Keadilan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- d. Keadilan organisasi berpengaruh terhadap komitmen afektif
- e. Komitmen afektif berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- f. Persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen afektif
- g. Keadilan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen afektif

## **3. Batasan Masalah**

Agar penelitian ini menjadi lebih terarah namun dikarenakan banyaknya alat ukur kinerja organisasi serta karena ada keterbatasan kemampuan dari peneliti maka penelitian ini akan ada batasan yaitu:

- a. Variabel bebas yang digunakan adalah persepsi dukungan organisasi, keadilan organisasi, dan komitmen afektif
- b. Variabel terikat yang digunakan adalah kinerja karyawan.

- c. Subjek penelitian yang digunakan dibatasi hanya pada karyawan dan pemimpin yang bekerja di Sekolah Methodist Banda Aceh. Pemilihan tempat dan subyek yang dipilih oleh peneliti bertujuan agar pengumpulan data pada penelitian lebih efektif dan efisien baik dari waktu, tenaga, maupun biaya.

#### **4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah, dan pembatasan masalah yang telah di uraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan?
- b. Apakah keadilan organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan?
- c. Apakah komitmen afektif memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan?

### **B. Tujuan dan Manfaat**

#### **1. Tujuan**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasi terhadap kinerja karyawan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja karyawan.

#### **2. Manfaat**

Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan manfaat untuk beberapa pihak yaitu sebagai berikut:



a. Manfaat Teoritis

Menambah referensi penelitian mengenai persepsi dukungan organisasi, keadilan organisasi, komitmen afektif, dan kinerja karyawan.

b. Manfaat Praktis

Kegiatan penelitian ini diharapkan mampu digunakan sebagai referensi untuk seorang pemimpin maupun calon pemimpin dan juga karyawan mengenai manfaat dari kepemimpinan yang memotivasi karyawan agar karyawan memiliki kinerja yang lebih baik sehingga dapat berkontribusi terhadap perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agus Widarjono. Ph. D. (2015). *Statistika Terapan Edisi Pertama*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN
- Afzali, Ahmad., A.A. Motahari, dan L.H. Shirkouhi. 2014. *Investigating The Influence of Perceived Organizational Support, Psychological Empowerment and Organizational Learning on Job Performance: An Empirical Investigation. Technical Gazette*. Volume 21. No. 3. Halaman 623-629.
- Agustiningrum, Sherly Dwi. 2016. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) (Studi pada PT. Angkasa Pura I Kantor Cabang Surabaya)
- Akbar, Amirul, Mochammad Al Musadieg, dan Mochammad Djudi Mukzam. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. PELINDO Surabaya)
- Al-zu'bi, h. (2010). *A Study of Relationship Between Organizational Justice and Job Satisfaction. International Journal of Business and Management*.
- Ambrose, M.L. & Arnaud, A. 2005. *Procedural Justice and Distributive Justice Conceptually Distinct. Handbook of Organizational Justice. Lawrence Erlbaum Associates, Inc.*
- Amir, Mohammad Faisal, 2015. Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan, Konsep, dan Penilaian Kinerja di Perusahaan. Jakarta: Penerbit Mitra WacanaMedia.
- Anisah. 2016. Pengaruh Komitmen Afektif, Normatif dan Kontinuan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Summit Oto Finance, Tbk Cab. Jambi
- Ariarni, Nurmalia dan Tri Wulida A. 2017. Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Kinerja Karyawan dengan *Employee Engagement* Sebagai Variabel *Intervening* (Studi pada Karyawan PT. Pos Indonesia Kota Madiun)
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. 2010. *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Basri, A. F. M., dan Rivai, V.2005. *Performance Appraisal*. Jakarta: PT Raja. Grafindo Persada.

- Bougie, & Sekaran. (2013). Edisi 5, Research Methods for Business: A skill Building Approach. New York: John wiley@Sons.
- Chin, W.W. and Gopal, A., (1995) "Adoption Intention in GSS: Relative Importance of Beliefs" *DATA BASE for Advances in Information Systems* (26:2&3).
- Cole, M. S., Brunch, H., & Vogel, B. (2006). *Emotion as mediators of the relations between perceived supervision support and psychological hardiness on employee cynicism. Journal of Organizational Behavior*, 27(4), 463- 484. doi: 10.1002/job.381
- Dekker, Inez and Julian Barling. 1995. *Workforce size and work-related role stress. Work B Stress*, VOL. 9, NO. 1, Hal. 45-54
- Dewi, Prima Aprilia. 2019. *Komitmen Afektif, Normatif, dan Berkelanjutan Yang Mempengaruhi*
- Eisenberger, R., R. Huntington, S. Huntington. dan Debora S. 1986. *Perceived Organizational Support. Journal of Applied Psychology*. Vol. 71. No.3. Halaman 500-507.
- Fatdina. 2009. *Peran Dukungan Organisasi Yang Dirasakan Karyawan Sebagai Mediator Pengaruh Keadilan Prosedural Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi. Jurnal Psikologi*, 36(1), 1–17.
- Fazjerin, A. 2018. *Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Leader-Member Exchange Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Afektif Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Universitas Swasta di Provinsi Bengkulu)*
- George, Jennifer., Gareth, R, Jones. 2012. *Understanding and Managing Organizational Behavior. Pearson Education, Inc, New Jersey*.
- Ghozali, Imam., & Hengky Latan. 2014. *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS3.0 edisi kedua. Universitas Diponegoro, Semarang*.
- Hair et al., (1998), *Multivariate Data Analysis, Fifth Edition, Prentice Hall, Upper Saddle River: New Jersey*
- Han, Sia Tjun., dkk. 2012. *Komitmen Afektif dalam Organisasi yang Dipengaruhi Perceived Organizational Support dan Kepuasan Kerja. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Volume 14. No. 2. Halaman 109-117.

- Herbert, M. (2011). *An Exploration of The Relationships Between Psychological Capital (Hope, Optimism, Self-Efficacy, Resilience), Occupational Stress, Burnout and Employee Engagement*. *han et*
- Kambu, Arius., E.A. Troena, Surachman, dan M. Setiawan. 2011. Pengaruh *Leader-Member Exchange*, Persepsi Dukungan Organisasional, Budaya Etnis Papua dan *Organizational Citizenship Behavior*, terhadap Kinerja Pegawai pada Sekda Provinsi Papua. *Jurna Aplikasi Manajemen* Vol 10 No. 12 (h.262-272).
- Khan et al., 2011. *Job involvement as predictor of employee commitment: Evidence from Pakistan*. *International Journal of Business and Management* Vol. 6, No. 4; April 2011
- Kholis, R.N. 2018. Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aksara Solopos
- Kraimer, Maria L. dan Sandy J. Wayne. 2004. *An Examination of Perceived Organizational Support as a Multidimensional Construct in the Context of an Expatriate Assignment*. *Journal of Management*. 30(2). Hal. 209–237
- Kristanto, Harris. 2015. Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan. *JMK*, Vol. 17 No, 1 Hal 86-98. ISSN 1411-1438 print / ISSN 2338-8234
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Margaretha, Meily & T. Elisabeth Cintya Santosa. 2012. Keadilan prosedural dan keadilan distributif sebagai prediktor *employee engagement*. *Jurnal Manajemen*, Vol.12, No.1, pp 103-114.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Meyer, J.P. dan Allen, N.J. 1990. *A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment*. *Human Resource Management*
- Mohamed, S. A. 2014. *The relationship between organizational justice and quality performance among healthcare workers: a pilot study*. *Hindawi Publishing Corporation The Scientific World Journal*.

- Mujiasih. 2015. Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi (*Perceived Organizational Support*) Dengan Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*)
- Mujibburahman, et al. 2020. Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Dimediasi oleh Keadilan Organisasi
- Murti dan Hudiwinarsih. 2012. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan komitmen Organiasial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya. ISSN 2086-3802, volume 2 STIE Perbanas Surabaya
- Murniasih, Emi dan Ketut Sudarma. 2016. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Kompetensi pada Kinerja Karyawan Dimediasi Komitmen Afektif
- Murti dan Hudiwinarsih. 2012. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya. ISSN 2086-3802, volume 2 STIE Perbanas Surabaya
- Panggabean. (2004). Penilaian Kinerja. (online), ([Http:www:LPTUI.com](http://www:LPTUI.com))
- Purnami, Putu Ria. 2017. Pengaruh Kompensasi dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit BaliMéd Karangasem
- Razi, Fakhrol. 2019. Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Afektif Sebagai Variabel Mediasi Pada Kantor Pusat Administrasi Universitas Syiah Kuala
- Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. 2001. *Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organizational support. Journal of Applied Psychology*, 86, 825–836
- Rhoades, L. & Eisenberger, R. 2002. *Perceived organizational support: A review of the literature. Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714
- Rismanto. 2020. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterlibatan Karyawan Sebagai Variabel Mediasi (STUDI DI UNIVERSITAS SARJANAWIYATA TAMANSISWA YOGYAKARTA)
- Robbins, Stephen P. 2006. Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Jakarta: Erlangga
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. Perilaku Organisasi Edisi ke-12, Jakarta: Salemba Empat.

- Schuler, Randall S. Dan Jakson, Susan E. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga (Terjemahan Dewi Kartini Y)
- Setyaningdyah, Kertahadi Umar Nimran, dan Armanu Thoyib. 2013. *The Effects of Human Resource Competence, Organisational Commitment and Transactional Leadership on Work Discipline, Job Satisfaction and Employee's Performance*. *Interdisciplinary journal of contemporary research in business*. Indonesia: Brawijaya University.
- Shore, L. M., & Shore, T. H. (1995). *Perceived organizational support and organizational justice*, In R. Cropanzano & K.M. Kacmar (Eds). *Organizational politics, justice, and support: Managing social climate at work* (pp.285-305). Westport, CT. Quorum Press.
- Siagian, S.P. 2007. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Simpson, P.A, & Kaminski, M., (2007), *Gender, Organizational Justice Perceptions, and Union Organizing*, *Employ Respons Rights Journal*, 19: 57-72.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV
- Sutrisna, I Wayan Wira dan Agoes Ganesha Rahyuda. 2014. *Pengaruh Keadilan Distributif, Prosedural, dan Interaksional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Pada Paramedis Di Rumah Sakit Tk II Udayana Denpasar*. *E-Journal Manajemen Universitas Udayana*, 3 (9).
- Uma Sekaran, 2006. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yamin, Sofyan dan Heri Kurniawan. 2011. *Generasi Baru Mengolah Data Penelitian dengan Partial Least Square Path Modeling: Aplikasi dengan Software XLSTAT, SmartPLS, dan Visual PLS*. Salemba Infotek. Jakarta.

