

SKRIPSI

**PENGARUH KEADILAN DISTRIBUTIF
PERUSAHAAN TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASI: KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI**



DIAJUKAN OLEH:

NAMA : YULITA ANASTASYA LEUWOL

NIM : 115140443

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

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA**

JAKARTA

2021

SKRIPSI

**PENGARUH KEADILAN DISTRIBUTIF
PERUSAHAAN TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASI: KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI**



DIAJUKAN OLEH:

NAMA : YULITA ANASTASYA LEUWOL

NIM : 115140443

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

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA**

JAKARTA

2021

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama mahasiswa : Yulita Anastasya Leuwol
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115140443
Program Studi : Ekonomi 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, 5 July 2021



Yulita Anastasya Leuwol

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 DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : YULITA ANASTASYA LEUWOL
NIM : 115140443
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SDM
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KEADILAN DISTRIBUTIF
PERUSAHAAN TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASI KARYAWAN DENGAN
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
MEDIASI PADA PT BANK MALUKU
MALUT CABANG MASOHI

Jakarta, 25 Juni 2021

Pembimbing,



(Hannes Widjaja S.E., M.M., MIKOM., CHC)

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Yulita Anastasya Leuwol
Nim : 115140443
Program Studi : S1 Manajemen

Judul Skripsi

**Pengaruh Keadilan Distributif Perusahaan terhadap Komitmen Organisasi:
Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi**

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 21 Juli 2020. Dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua : Dr. Nuryasman M.N., S.E., M.M.
2. Anggota I : Hannes Widjaja. S.E., M.M., MIKOM., CHC
3. Anggota II : Drs. Maswar Abdi, M.E.

Jakarta, Juli 2021

Pembimbing

(Hannes Widjaja. S.E., M.M., MIKOM., CHC)

ABSTRACT

TARUMANAGARA UNIVERSITY
FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS
JAKARTA

- (A) YULITA ANASTASYA LEUWOL (115140443)
- (B) **THE INFLUENCE OF COMPANY DISTRIBUTIVE JUSTICE ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT: JOB SATISFACTION AS A MEDIATION VARIABLE**
- (C) xvi + 75 pages, 22 tables, 13 pictures, 3 attachments
- (D) HUMAN RESOURCE MANAGEMENT
- (E) **ABSTRACT:** This study aims to determine the effect of the company's distributive justice on employee organizational commitment with job satisfaction as a mediating variable. The subjects studied were employees at PT. Bank Maluku Malut Masohi Branch where the company is engaged in banking, having its address at Jl. Raya Patimura, No. 09 Ambon/Maluku 97128. The number of samples taken in this study were all 65 non-managerial employees who were obtained by distributing questionnaires directly with saturated/census sampling technique. After the data is collected, it is processed using the SmartPLS version 3.2.9 program. The results of data processing show that distributive justice has a positive effect on job satisfaction, then job satisfaction has a positive effect on organizational commitment. Then, distributive justice has a positive effect on organizational commitment with job satisfaction as a mediating variable.
- Keywords: Distributive Justice, Job Satisfaction, Commitment
- (F) REFERENCE LIST: 42 (1968 – 2019)
- (G) Hannes Widjaja. S.E., M.M., MIKOM., CHC.

ABSTRAK

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

(A) YULITA ANASTASYA LEUWOL (115140443)

(B) **PENGARUH KEADILAN DISTRIBUTIF PERUSAHAAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI: KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

(C) xvi + 75 halaman, Tabel 22, Gambar 13, Lampiran 3

(D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

(E) **ABSTRAK:** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh keadilan distributif perusahaan terhadap komitmen organisasi karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Subjek yang diteliti adalah karyawan pada PT. Bank Maluku Maluku Cabang Masohi di mana perusahaan tersebut bergerak di bidang perbankan yang beralamat di Jl. Raya Patimura, No. 09 Ambon/Maluku 97128. Jumlah sampel yang diambil pada penelitian ini adalah semua karyawan non manajerial yang berjumlah 65 orang yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner secara langsung dengan teknik pengambilan sampel jenuh/sensus. Setelah data dikumpulkan maka diolah dengan program SmartPLS versi 3.2.9. Hasil dari pengolahan data menunjukkan bahwa keadilan distributif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, kemudian kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Lalu Keadilan distributif berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Kata kunci: Keadilan Distributif, Kepuasan Kerja, Komitmen

(F) **DAFTAR PUSTAKA:** 42 (1968 – 2019)

(G) Hannes Widjaja. S.E., M.M., MIKOM., CHC.

HALAMAN MOTTO

“Life is like riding a bicycle. To keep your balance, you must keep moving.”

-Albert Einstein-

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya sederhana ini kupersembahkan:

Untuk Papa dan Mama,

Kakak, Saudara,

dan teman – teman

Yang tercinta

KATA PENGANTAR

Puji syukur yang terutama penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan berkat, serta penyertaannya–Nya yang senantiasa menguatkan penulis dalam rangka pembuatan khususnya penelitian skripsi ini yang selesai tepat pada waktunya. Skripsi ini dibuat dalam hal untuk memenuhi syarat guna mencapai gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan S1 Manajemen di Universitas Tarumanagara, Jakarta.

Penyusunan skripsi ini tentu tidaklah mudah jika tidak ada orang-orang yang senantiasa mendampingi maupun memandu penulis dalam menyusun skripsi ini. Untuk itu penulis akan mengucapkan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada semua pihak yang berkontribusi dalam hal apapun kepada penulis, seperti: dukungan doa, dukungan langsung secara lisan, motivasi, sehingga penulis bersemangat dalam menjalankan masa kuliah hingga menyusun skripsi ini yang dapat terselesaikan tepat pada waktunya. Ucapan terima kasih ini akan penulis berikan, yaitu kepada:

1. Bapak Hannes Widjaja. S.E., M.M., MIKOM., CHC. selaku dosen pembimbing yang senantiasa berkenan untuk meluangkan tenaga, waktu, dan semangat, serta pikiran dalam memberi petunjuk, arahan, bimbingan, dan kemudahan, serta dedikasi yang sangat baik dan bermanfaat penuh bagi peneliti dalam menyusun skripsi ini.
2. Bapak Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., MBA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Dr. Keni, S.E., M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
4. Bapak Franky Slamet, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
5. Papa dan Mama yang tercinta yang telah membesarkan penulis, memberikan kasih sayang, doa, didikan, dan selalu mendukung serta

memberikan kesempatan dan kepercayaan penuh kepada saya untuk melakukan hal berkaitan dengan pendidikan.

6. Kakak tercinta yang penuh dengan kesabaran dan perhatian yang selalu memberikan doa, dukungan, kasih sayang, kepercayaan dan motivasi dari awal penulis kuliah hingga sampai pada tahap sekarang, yakni Menyusun skripsi.
7. Sahabat yang semasa kuliah telah menjadi teman yang sangat baik dan bijak bagi saya dalam memberi nasihat, dan memotivasi selama masa perkuliahan.
8. Kekasih tercinta yang mengajari saya untuk menyingkapi proses hidup dengan kesabaran yang selalu mendukung dan memberikan semangat untuk menyelesaikan studi.
9. Teman-teman penulis yang namanya tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah mendukung dan menyemangati penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, baik dalam hal isi, tata bahasa, tanda baca, maupun dari keseluruhan segi penyusunan. Oleh karena itu, penulis mengucapkan permohonan maaf dan mengharapkan agar adanya kritik dan saran yang membangun dari semua pihak guna menjadikan penulis lebih baik lagi di masa yang akan datang. Semoga penulisan skripsi ini dapat memberikan dampak yang maksimal terhadap semua pihak.

Jakarta, Juli 2021

Penulis,

Yulita Anastasya Leuwol

DAFTAR ISI

	Halaman
COVER SKRIPSI	
COVER SKRIPSI DALAM	i
SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
ABSTRAK.....	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Permasalahan	1
1. Latar Belakang	1
2. Identifikasi Masalah	4
3. Batasan Masalah.....	5
4. Rumusan Masalah	5
B. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
1. Tujuan Penelitian	6
2. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II LANDASAN TEORI.....	7
A. Gambaran Umum Teori	7
B. Definisi Konseptual Variabel.....	8
1. Keadilan Distributif.....	8

2. Kepuasan Kerja	9
3. Komitmen Organisasi	10
C. Kaitan Antara Variabel.....	12
1. Kaitan antara Keadilan Distributif dan Kepuasan Kerja	12
2. Kaitan antara Kepuasan Kerja dan Kepuasan Kerja	12
3. Kaitan antara Keadilan Distributif dan Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi	13
4. Penelitian yang Relevan	15
D. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis.....	18
1. Kerangka Pemikiran	18
2. Hipotesis	19
 BAB III METODE PENELITIAN.....	20
A. Desain Penelitian	20
B. Populasi, Teknik Pemilihan Sampel dan Ukuran Sampel	20
C. Operasionalisasi Variabel dan Instrumen	21
1. Keadilan Distributif.....	21
2. Kepuasan Kerja	22
3. Komitmen Organisasi	23
D. Analisis Validitas dan Reliabilitas	25
1. Uji Validitas	25
2. Uji Reliabilitas	30
E. Analisis Data.....	31
1. Koefisien Determinasi (R^2).....	32
2. <i>Predictive Relevance</i> (Q^2).....	32
3. Uji <i>Goodness of Fit</i> (GoF).....	33
4. Uji Hipotesis	33
5. Kerangka Pemikiran yang Dihipotesiskan.....	34
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	35
A. Deskripsi Subjek Penelitian.....	35

1. Jenis Kelamin.....	35
2. Usia Karyawan.....	36
3. Divisi Kerja.....	38
4. Pendidikan Terakhir Karyawan	40
B. Deskripsi Objek Penelitian	41
1. Keadilan Distributif.....	42
2. Kepuasan Kerja.....	43
3. Komitmen Organisasi	45
C. Hasil Analisis Data.....	47
1. Nilai Koefisien Determinasi	47
2. Nilai Relevansi Prediktif	48
3. <i>Goodness of Fit</i> (GoF).....	49
4. Hasil Uji Hipotesis	45
D. Pembahasan	50
 BAB V PENUTUP.....	 56
A. Kesimpulan.....	56
B. Keterbatasan dan Saran	57
1. Keterbatasan Penelitian	57
2. Saran.....	57
 DAFTAR PUSTAKA.....	 59
LAMPIRAN.....	63
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	74
HASIL TURNITIN	75

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Karyawan	4
Tabel 2.1 Penelitian yang Relevan.....	15
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Keadilan Distributif.....	22
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja	23
Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel Komitmen Organisasi.....	24
Tabel 3.4 Kategori pada Skala Likert.....	25
Tabel 3.5 Hasil <i>Outer Loadings</i>	26
Tabel 3.6 <i>Average Variance Extracted</i>	28
Tabel 3.7 Hasil Nilai <i>Cross Loadings</i>	29
Tabel 3.8 Hasil <i>Cronbach's Alpha</i>	30
Tabel 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	35
Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia Karyawan.....	37
Tabel 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Divisi Kerja.....	38
Tabel 4.4 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir Karyawan	40
Tabel 4.5 Keadilan Distributif (X)	42
Tabel 4.6 Kepuasan Kerja (M).....	43
Tabel 4.7 Komitmen Organisasi Karyawan (Y)	45
Tabel 4.8 Hasil Nilai R-Square	47
Tabel 4.9 Hasil Relevansi Prediktif	48
Tabel 4.10 Hasil Nilai Rata-rata AVE dan rata-rataR ²	50
Tabel 4.11 Hasil Kalkulasi <i>Bootstrapping</i>	51
Tabel 4.12 Hasil Kalkulasi <i>Bootstrapping</i> (dengan Variabel Mediasi)	52

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	19
Gambar 3.1 Hasil <i>Outer Loadings</i>	27
Gambar 3.2 Hasil <i>Average variance Extracted</i>	28
Gambar 3.3 Hasil <i>Cronbach's Alpha</i>	31
Gambar 3.4 Kerangka Pemikiran	34
Gambar 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	36
Gambar 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia Karyawan	37
Gambar 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Divisi Kerja	39
Gambar 4.4 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir Karyawan	41
Gambar 4.5 Hasil Nilai <i>R-Square</i>	47
Gambar 4.6 Hasil Relevansi Prediktif	49
Gambar 4.7 Hasil Uji Hipotesis 1 dan 2 (<i>Bootstrapping</i>)	51
Gambar 4.8 Hasil Uji Hipotesis 3 (<i>Bootstrapping Indirect Effect</i>)	52

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner.....	63
Lampiran 2 Hasil Tanggapan 65 Responden	68
Lampiran 3 <i>Output</i> SmartPLS	71

BAB I

PENDAHULUAN

A. Permasalahan

1. Latar Belakang

Pembelajaran terkait manajemen sumber daya manusia merupakan hal yang menarik. Perusahaan dan karyawan merupakan satu kesatuan sehingga hubungannya tidak terpisahkan. Perusahaan yang didirikan tanpa karyawan maka perusahaan tersebut tidak akan dapat beroperasi dan mencapai tujuannya. Hal tersebut menunjukkan bahwa serangkaian tujuan, sasaran, visi, misi, dan keseluruhan kegiatan operasional yang telah dibentuk tidak berjalan tanpa adanya karyawan yang bekerja. Karyawan merupakan aset krusial bagi perusahaan untuk dipertahankan keberadaannya dengan cara meningkatkan komitmen organisasi karyawan. Pentingnya meningkatkan komitmen organisasi, ditunjukkan oleh studi Crow, Lee dan Joo (2012, h. 403) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi yang tinggi dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan, karyawan lebih loyal pada perusahaan dan bekerja sebaik mungkin. Namun sebaliknya, komitmen organisasi yang rendah berpotensi terjadinya peningkatan pada angka *turnover* karyawan (Lambert, 2007).

Meskipun terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi, namun dalam studi Flower dkk. (2015) menemukan bahwa keadilan distributif tidak memberikan pengaruh untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan. Oleh karena itu, muncul pertanyaan kritis yakni apa yang harus ada agar keadilan distributif mampu meningkatkan komitmen organisasi karyawan. Terkait gap penelitian tersebut maka studi ini mengadopsi teori *discrepancy* yang dikembangkan oleh (Porter dan Lawler, 1968) yang menjelaskan ketidaksesuaian positif dari imbalan yang diterima karyawan atas kontribusinya terhadap perusahaan, yakni: gaji, pemberian bonus, promosi dan lainnya yang dapat menimbulkan kepuasan kerja karyawan. Logika adalah bahwa keadilan distributif

dengan memperhatikan faktor kepuasan kerja karyawan akan dapat meningkatkan komitmen organisasinya.

Tujuan studi ini adalah untuk mengembangkan sebuah model teoritikal mengenai proses bagaimana kepuasan kerja karyawan dapat diperhatikan agar mampu meningkatkan komitmen organisasi karyawan pada perusahaan sehingga karyawan akan memutuskan untuk tetap bekerja di perusahaan. Model yang dikembangkan adalah dengan memasukkan variabel kepuasan kerja yang menjelaskan perasaan subjektif karyawan terkait kebutuhan yang terpenuhi dari pekerjaan yang dilakukan (Griffin dkk., 2010; Spector, 1996, h. 214). Terkait gap penelitian tersebut maka studi ini mengadopsi penelitian Cheung dkk. (2008, h. 84) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi sehingga kepuasan kerja digunakan untuk menutup gap penelitian dan berperan sebagai variabel mediasi terhadap hubungan antara keadilan distributif dan komitmen organisasi karyawan.

Hao, Hao dan Wang (2016) menemukan bahwa keadilan distributif memberikan kontribusi yang bersifat positif dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, tetapi studi Khan dkk. (2015) menemukan bahwa keadilan distributif tidak memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. ElKordy (2013) menemukan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh positif terhadap komitmen organisasi, tetapi studi Rageb dkk. (2013) menemukan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Lalu penelitian Crow, Lee dan Joo (2012) menemukan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediator hubungan keadilan distributif dan komitmen organisasi, dan menemukan terdapat hubungan langsung keadilan distributif dan komitmen organisasi yang bersifat lemah.

Model ini diuji pada karyawan yang bekerja pada PT Bank Maluku Malut Cabang Masohi sebagai subjek penelitian. PT Bank Maluku Malut bergerak di bidang bisnis perbankan yang berdiri sejak 25 Oktober 1961 yang berkantor pusat pada Jl. Raya Patimura, No. 09 Ambon/Maluku 97128. Indonesia dengan menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkan kredit kepada masyarakat.

PT Bank Maluku Malut cabang Masohi memiliki delapan divisi kerja, yakni: *customer service*, *teller*, staf admin, seksi pemasaran, seksi akuntansi dan transfer, seksi Adm kredit, seksi umum dan kontrol internal cabang. PT. Bank Maluku Malut kembali berhasil menorehkan kinerja cemerlang di tahun 2020, dimana atas kinerja terbaiknya PT. Bank Maluku Malut kembali berhasil meraih Penghargaan “Infobank Top BUMD Awards 2021” dengan Predicate “**THE BEST**” *For The Financial Performance During September 2019–2020* (bankmalukumalut.co.id). kemudian Bank Maluku Malut berhasil menjadi salah satu BPD terbaik pada kategori Modal Inti Rp. 1 Triliun sampai dengan di Bawah Rp. 5 Triliun (BUKU 2) dengan aset di bawah Rp. 10 triliun. Pada “Rating BUMD Keuangan Versi Infobank 2021” (bankmalukumalut.co.id).

Meskipun meraih penghargaan atas kinerja keuangannya, tetapi ada faktor yang kurang maksimal, yakni komitmen organisasi pada karyawan PT Bank Maluku Malut cabang Masohi di mana berdasarkan hasil wawancara tatap muka kepada PIC karyawan, yakni: sebagian besar karyawan merasa bahwa besarnya imbalan yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan kontribusi yang mereka berikan pada perusahaan, yang mana hal tersebut membuat sebagian karyawan merasa tidak puas saat bekerja dan beberapa ada yang mulai memutuskan untuk meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat dan ada juga sebagian karyawan yang menjadi sering absen kerja, menyelesaikan tugas tidak tepat waktu serta bekerja tidak maksimal. hal tersebut mendorong peneliti untuk meneliti perusahaan PT Bank Maluku Malut cabang Masohi. Adapun data terkait kurangnya komitmen organisasi karyawan pada perusahaan selama delapan tahun terakhir, yakni sebagai berikut

Tabel 1.1
Data Karyawan

Tahun	Karyawan yang sering absen	Turnover karyawan	Total
2013	0	7 orang	7 orang
2014	3 orang	5 orang	8 orang
2015	6 orang	3 orang	9 orang
2016	8 orang	5 orang	13 orang
2017	10 orang	13 orang	23 orang
2018	9 orang	11 orang	20 orang
2019	7 orang	15 orang	22 orang
2020	11 orang	23 orang	34 orang

Sumber: Dokumentasi perusahaan

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa tingkat absensi dan *turnover* karyawan terbesar yakni pada tahun 2020 dengan total karyawan yang bermasalah pada komitmen organisasi sebanyak 34 orang. Di mana selama delapan tahun terakhir jumlahnya terus bertambah yang menunjukkan bahwa kurangnya faktor yang dapat mendorong komitmen organisasi karyawan pada PT Bank Maluku Malut cabang Masohi.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, maka penelitian ini dilakukan dengan judul “**Pengaruh Keadilan Distributif Perusahaan terhadap Komitmen Organisasi: Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi.**”

2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, adapun terdapat permasalahan yang diuraikan pada penelitian ini adalah, sebagai berikut:

- a. Keadilan distributif berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan
- b. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan

- c. Kepuasan kerja memediasi hubungan antara keadilan distributif dan komitmen organisasi karyawan

3. Batasan Masalah

Ruang lingkup masalah yang luas pada komitmen organisasi karyawan, maka dibentuk batasan masalah agar penelitian ini dapat beralan dengan baik serta keterbatasan biaya, waktu dan tenaga maka pembayasan masalah ini dibuat, yakni sebagai berikut:

- a. Variabel yang akan diteliti, yakni: variabel independen: keadilan distributif, variabel mediasi: kepuasan kerja dan variabel dependen: komitmen organisasi. Variabel ini diteliti karena perusahaan yang diteliti memiliki masalah pada komitmen organisasi karyawan yang ditunjukkan dengan peningkatan jumlah karyawan yang sering absen dan melakukan turnover dari tahun ke tahun.
- b. Responden yang akan diteliti adalah karyawan yang bekerja di PT Bank Maluku Malut cabang Masohi dengan masa kerja karyawan minimal 2 tahun. Meneliti responden yang berkategori sebagai karyawan merupakan hal yang penting untuk dilakukan karena karyawan merupakan tongkat utama perusahaan untuk mencapai tujuannya.

4. Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah yang ada, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah keadilan distributif perusahaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bank Maluku Malut cabang Masohi?
- b. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan PT Bank Maluku Malut cabang Masohi?
- c. Apakah kepuasan kerja dapat berperan sebagai mediator hubungan antara keadilan distributif perusahaan dan komitmen organisasi karyawan PT Bank Maluku Malut cabang Masohi?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka terdapat tujuan penelitian, yakni sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui apakah keadilan distributif perusahaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bank Maluku Malut cabang Masohi.
- b. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan PT Bank Maluku Malut cabang Masohi.
- c. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja dapat berperan sebagai mediator hubungan antara keadilan distributif perusahaan dan komitmen organisasi karyawan PT Bank Maluku Malut cabang Masohi.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini ditujukan pada berbagai pihak, yakni sebagai berikut:

a. Manfaat Akademis

Diharapkan dapat menjadi pembelajaran/pedoman untuk para pelajar/mahasiswa serta menjadi panduan untuk pengajar dalam mengetahui seberapa besar pengaruh yang dihasilkan keadilan distributif terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan terkait apakah kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara keadilan distributif dan komitmen organisasi.

b. Manfaat Praktis

Diharapkan dapat menjadi pedoman bagi perusahaan untuk mengetahui besarnya pengaruh keadilan distributif terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi secara langsung dan apakah

kepuasan kerja berperan dalam memediasi hubungan antara keadilan distributif dan komitmen organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aritonang, R. Lerbin. (1998). Penelitian pemasaran. Cetakan pertama. Jakarta: UPT Universitas Tarumanagara.
- Blau, P.M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: Wiley & Sons.
- Cheung, M. F., Y., Wu, W., Chan, A. K., K., Wong, M. M., & L. (2009). Supervisor-subordinate guanxi and employee work outcomes: The mediating role of job satisfaction: *JBE. Journal of Business Ethics*, 88, 77-89.
- Chin, W. W. (2010). An Introduction to a Permutation Based Procedure for Multi-Group PLS Analysis: Results of Tests of Differences on Simulated Data and a Cross Cultural Analysis of the Sourcing of Information System Services Between Germany and the USA. In V. E. Vinzi, W. W. Chin, J. Henseler, & H. Wang (Eds.), *Handbook of Partial Least Squares Concepts, Methods and Applications* (pp. 171-194). Berlin: Springer.
- Conway, N., Guest, D. and Trenberth, L. (2011). Testing the differential effects of changes in psychological contract breach and fulfillment. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 267-276.
- Cropanzano, R. and Mitchell, M.S. (2005). Social exchange theory: an interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31(6), 874- 900.
- Crow, M. S., Lee, C. B., & Joo, J. J. (2012). Organizational justice and organizational commitment among South Korean police officers. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 35(2), 402-423.
- De Gieter, S., Hofmans, J., & Pepermans, R. (2011). Revisiting the impact of job satisfaction and organizational commitment on nurse turnover intention: An individual differences analysis. *International Journal of Nursing Studies*, 48(12), 1562-1569.
- Elanain, H. M. A. (2010). Testing the direct and indirect relationship between organizational justice and work outcomes in a non-Western context of the UAE. *Journal of Management Development*. 29(1), 5-27.
- ElKordy, M. (2013). Transformational leadership and organizational culture as predictors of employees attitudinal outcomes. *Business Management Dynamics*, 3(5), 15-26.

- Flower, R., Demir, D., McWilliams, J., & Johnson, D. (2015). Perceptions of fairness in the psychological contracts of allied health professionals. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 7(2), 106-116.
- Garson, David. (2016). *Partial Least Squares: regression and structural equation Models*. Asheboro, North Country: Statistical Associates Publishers.tam.
- Ghozali (2014). *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, Imam dan Latan, Hengky. (2015). *Partial Least Squares: konsep, teknik dan aplikasi menggunakan SmartPLS 3.0*. Edisi 2. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, M.L., Hogan, N.L., Lambert, E.G., Tucker-Gail, K.A. and Baker, D.N. (2010). Job involvement, job stress, job satisfaction, and organizational commitment and the burnout of correctional staff. *Criminal Justice and Behavior*, 37 (2), 239-255.
- Hair et. al,. (2011). *Multivariate Data Analysis (7th ed.)*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Hao, Y., Hao, J., & Wang, X. (2016). The relationship between organizational justice and job satisfaction. *Journal of Chinese Human Resource Management*, 7(2), 115-128.
- Haque, A. T., Uddin, M. A., Easmin, R., & Sohel, S. M. (2019). Job Satisfaction and Citizenship Behavior: A Mediating Effect of Organizational Commitment. *Organizacija*, 52(3), 236-249.
- Hock, C. dan Ringle, C. M. (2006). management of multi-purpose stadiums: importance and performance measurement of service interfaces. *International Journal of Services Technology and Management*, 14(2), 188-207.
- Hussein, Umar. (2015). *Metode penelitian untuk skripsi dan tesis*. Jakarta: Rajawali.
- Jones, F. (1998). Pay procedures and voluntary turnover: does procedural justice matter, *Psychological Reports*, 83, 475-482.

- Khan, K., Abbas, M., Gul, A., & Raja, U. (2015). Organizational justice and job outcomes: Moderating role of Islamic work ethic. *Journal of Business Ethics*, 126(2), 235-246.
- Kountur, Ronny. (2007). *Metode Penelitian untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Jakarta: PPM.
- Lambert, E.G. (2007). A test of a turnover intent model: the issue of correctional staff satisfaction and commitment, in Duffee, D.E. and Maguire, E.R. (Eds), *Criminal Justice Theory: Explaining the Nature and Behavior of Criminal Justice*, Routledge, New York, NY, 223-256.
- Macey, W.H. et al. (2009). *Employee Engagement: Tools for Analysis, practice, and Competitive Advantage*. United Kingdom: Black- Willey.
- Malhotra, Naresh. K., (2010). *Marketing research: An applied orientation*. Sixth ed. New Jersey: Pearson Education.
- Margono. (2004). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Salemba Empat.
- Morrison, E.W. and Robinson, S.L. (1997). When employees feel betrayed: a model of how psychological contract violation develops. *Academy of Management Review*, 22(1), 226-256.
- Porter, L. W., & Lawler, E. E. I. I. I. (1968). *Managerial attitudes and performance*. Homewood: Irwin-Dorsey.
- Rageb, M. A., Mohamed Abd-el-salam, E., El-Samadicy, A., & Farid, S. (2014). Organizational Commitment. *Job Satisfaction and Job Performance as a mediator between Role Stressors and Turnover Intentions A Study from an Egyptian cultural perspective*, *IJBED*, 1(1), 34-54.
- Rahman, A., Shahzad, N., Mustafa, K., Khan, M. F., & Qurashi, F. (2016). Effects of organizational justice on organizational commitment. *International Journal of Economics and Financial Issues*, 6(3S), 188-196.
- Rutoto, Sabar. (2007). *Pengantar Metodologi Penelitian*. FKIP: Universitas Muria Kudus.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie. (2013). *Research Methods for Business. A Skill Building Approach. 6th Edition*. United Kingdom: John Wiley dan Sons.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie. (2016). *Research Method for Business. 7th edition*. Chicester: Wiley.
- Shiang-Lih, C. M., Tsai, H., & Bellino, N. (2010). Organizational justice, employees' ethical behavior, and job satisfaction in the casino

industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 22(7), 992-1009.

Spector, P.E. (1996). *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice*. New York: John Wiley.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Supranto, J., & Limakrisna, N. (2011). *Pemasaran untuk Pimpinan Sektor Publik dan Organisasi Nirlaba yang Visioner*. Jakarta: Salemba Empat.

Tekleab, A.G., Orvis, K.A. and Taylor, M.S. (2012). Deleterious consequences of change in newcomers' employer-based psychological contract obligations. *Journal of Business and Psychology*, 28(3), 1-14.

Tenenhaus, M. (2008). *Structural Equation Modelling For Small Samples*. HEC Paris: Jouyen-Josas, Working paper, no. 885.

