

ABSTRAK

Komitmen karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi perusahaan dalam membentuk dan menciptakan kelangsungan organisasi. Ketika perusahaan tidak mampu membangun komitmen karyawan, maka karyawan akan menganggap ia tidak memiliki “*a sense of belonging*” dengan perusahaan di mana tempatnya bekerja, sehingga akan menimbulkan ketidakpuasan kerja. Seringkali, factor ketidakadilan menimbulkan masalah, yaitu di mana ketika karyawan dan pimpinan mengalami kesalahan komunikasi yang membuat karyawan menjadi tidak puas dan tidak berkomitmen. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasi meliputi keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interaksional, keadilan *temporal*, dan keadilan *spatial* terhadap komitmen karyawan. Dengan menggunakan sampling jenuh, sebanyak 52 orang karyawan di *Evertree Wear Cloth (Independent Clothing)* menjadi sampel dalam penelitian ini. Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan *Multiple Regression Linier* menunjukkan bahwa keadilan procedural berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan di *Evertree Wear Cloth*. Keadilan distributif, keadilan interaksional, dan keadilan *temporal* berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap komitmen karyawan. Keadilan *spatial* berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan.

Kata kunci : Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, Keadilan Interaksional, Keadilan *Temporal*, Keadilan *Spatial* dan Komitmen Karyawan.

ABSTRACT

Employee commitment

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---|---------|
| Judul Skripsi | i |
| Lembar Pengesahan | ii |
| Lembar Pernyataan Keaslian | iii |
| Lembar Pernyataan Publikasi Laporan Penelitian | iv |
| Kata Pengantar | v |
| Abstrak | viii |
| <i>Abstract</i> | ix |
| Daftar Isi | x |
| Daftar Tabel | xiii |
| Daftar Gambar | xv |
| Daftar Lampiran | xvi |
| | |
| Bab I Pendahuluan | 1 |
| 1.1 Latar Belakang Penelitian | 1 |
| 1.2 Identifikasi Masalah Penelitian | 10 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 10 |
| 1.4 Manfaat Penelitian | 11 |

Bab II Kajian Pustaka, Rerangka Pemikiran, Model dan Pengembangan

| | |
|--|----|
| Hipotesis | 12 |
| 2.1 Kajian Pustaka..... | 12 |
| 2.1.1 Motivasi | 12 |
| 2.1.2 Motivasi Ekstrinsik | 14 |
| 2.1.3 Kepuasan Kerja | 23 |
| 2.2 Riset Empiris..... | 31 |
| 2.3 Rerangka Pemikiran..... | 38 |
| 2.4 Model dan Hipotesis Penelitian | 39 |

Bab III Metode Penelitian..... 41

| | |
|--|----|
| 3.1 Jenis Penelitian | 41 |
| 3.2 Populasi dan Sampel Penelitian | 41 |
| 3.3 Teknik Pengumpulan Data..... | 42 |
| 3.4 Definisi Operasional Variabel | 43 |
| 3.5 Pengujian Analisis Data | 46 |
| 3.5.1 Pengujian Instrumen Penelitian..... | 47 |
| 3.5.2 Pengujian Data Penelitian | 48 |
| 3.5.2.1 Pengujian Normalitas | 48 |
| 3.5.2.2 Pengujian <i>Outlier</i> | 49 |
| 3.5.2.3 Pengujian Multikolinieritas | 50 |
| 3.5.2.4 Pengujian Heterokedastisitas | 51 |

| | | |
|---------------|--|-----------|
| 3.3 | Pengujian Hipotesis Penelitian | 52 |
| Bab IV | Analisis Data Dan Hasil Penelitian..... | 53 |
| 4.1 | Hasil Analisis Deskriptif Data Responden..... | 53 |
| 4.2 | Hasil Analisis Deskriptif Jawaban Responden | 58 |
| 4.3 | Hasil Pengujian Instrumen Penelitian | 76 |
| 4.4 | Hasil Pengujian Data Penelitian | 84 |
| 4.5 | Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian | 86 |
| Bab V | Kesimpulan dan Saran..... | 90 |
| 5.1 | Kesimpulan | 90 |
| 5.2 | Implikasi manajerial | 92 |
| 5.3 | Keterbatasan dan Saran bagi Penelitian Mendatang | 94 |
| | Daftar Kepustakaan..... | 95 |

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|---|---------|
| Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu | 32 |
| Tabel 3.4a Definisi Operasional Variabel | 43 |
| Tabel 3.4b Interval Kelas | 46 |
| Tabel 4.1a Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 53 |
| Tabel 4.1b Responden Berdasarkan Usia | 54 |
| Tabel 4.1c Responden Berdasarkan Status Pernikahan | 54 |
| Tabel 4.1d Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan..... | 55 |
| Tabel 4.1e Responden Berdasarkan Lama Bekerja | 56 |
| Tabel 4.1f Responden Berdasarkan Posisi/ Bagian | 56 |
| Tabel 4.1g Responden Berdasarkan Pendapatan Per Bulan | 57 |
| Tabel 4.2a Hasil Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja Responden | 59 |
| Tabel 4.2b Hasil Analisis Deskriptif Kebijakan dan Administrasi Perusahaan | 60 |
| Tabel 4.2c Hasil Analisis Deskriptif Hubungan <i>Supervisor</i> | 62 |
| Tabel 4.2d Hasil Analisis Deskriptif Hubungan Rekan Kerja | 69 |
| Tabel 4.2e Hasil Analisis Deskriptif Kepuasan Gaji | 72 |
| Tabel 4.2f Hasil Analisis Deskriptif Kehadiran Nilai-nilai Inti | 75 |
| Tabel 4.3a Uji Validitas Indikator Kepuasan Kerja | 77 |
| Tabel 4.3b Uji Validitas Indikator Kebijakan dan Administrasi Perusahaan | 78 |

| | | |
|------------|---|----|
| Tabel 4.3c | Uji Validitas Indikator Hubungan <i>Supervisor</i> | 78 |
| Tabel 4.3d | Uji Validitas Indikator Hubungan Rekan Kerja | 79 |
| Tabel 4.3e | Uji Validitas Indikator Kepuasan Gaji | 80 |
| Tabel 4.3f | Uji Validitas Indikator Kehadiran Nilai-nilai Inti | 81 |
| Tabel 4.3g | Uji Reliabilitas | 81 |
| Tabel 4.4a | Uji Normalitas | 84 |
| Tabel 4.4b | Uji Multikolinieritas | 85 |
| Tabel 4.5a | Analisis <i>Multiple Regression Linier</i> Secara Parsial | 86 |
| Tabel 4.5b | Analisis <i>Multiple Regression</i> Secara Simultan | 86 |
| Tabel 4.5c | Analisis <i>Multiple Regression</i> Secara Simultan (II) | 87 |

DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|---|---------|
| Gambar 2.3 Rerangka Pemikiran | 38 |
| Gambar 2.4 Model Penelitian | 40 |
| Gambar 4.4 Uji Heterokedastisitas | 83 |

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A Kuesioner Penelitian

Lampiran B Hasil Analisis Data SPSS