

PENGARUH KEADILAN DISTRIBUTIF BUDAYA ORGANISASI KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN AFEKTIF PADA PEGAWAI BKAD KABUPATEN KULON PROGO

Nooria Kuncoro Wijayanti

Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

Prayekti

Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

Kusuma Chandra Kirana

Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

e-mail: kusumack@ustjogja.co.id

ABSTRACT

This research was conducted with the aim of knowing the effect of distributive justice, organizational culture, job satisfaction on affective commitment. The method used in this research is to use quantitative methods. Data collection techniques in this study used a questionnaire method. The population in this study were employees of the Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) of Kulon Progo Regency. The sampling technique used a non-probability model with a total sample of 57 employees of the Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) of Kulon Progo Regency. From the T test, the results of distributive justice (X1) have a significant effect on affective commitment (Y) with a sig. of $0.004 < 0.05$. Organizational culture (X2) has a significant effect on employee performance (Y) with a sig. of $0.000 < 0.05$. and job satisfaction (X3) has a significant effect on affective commitment (Y) with a sig. of $0.009 < 0.05$.

Keywords: *distributive justice, organizational culture, job satisfaction, affective commitment.*

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh keadilan distributif, budaya organisasi, kepuasan kerja terhadap komitmen afektif. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode angket. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Kulon Progo. Teknik pengambilan sampel menggunakan model non-probability dengan jumlah sampel sebanyak 57 pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Kulon Progo. Dari uji T diperoleh hasil keadilan distributif (X1) berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif (Y) dengan sig. dari $0,004 < 0,05$. Budaya organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan sig. dari $0,000 < 0,05$. dan kepuasan kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif (Y) dengan sig. dari $0,009 < 0,05$.

Kata kunci: keadilan distributif, budaya organisasi, kepuasan kerja, komitmen afektif.

JEL : M30; M31

1. PENDAHULUAN

Komitmen afektif adalah bagian dari komitmen organisasional yang mengacu kepada sisi emosional yang melekat pada diri seorang karyawan terkait keterlibatannya dalam sebuah organisasi. Terdapat kecenderungan bahwa karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan senantiasa setia terhadap organisasi tempat bekerja keinginan untuk bertahan tersebut berasal dari dalam hatinya. Komitmen afektif dapat muncul karena adanya kebutuhan, dan juga adanya ketergantungan terhadap aktivitas-aktivitas yang telah dilakukan oleh organisasi di masa lalu yang tidak dapat ditinggalkan karena akan merugikan. Komitmen ini terbentuk sebagai hasil yang mana organisasi dapat membuat karyawan memiliki keyakinan yang kuat untuk mengikuti segala nilai-nilai organisasi, dan berusaha untuk mewujudkan tujuan organisasi sebagai prioritas pertama, dan karyawan akan juga mempertahankan keanggotaannya. Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen afektif adalah keadilan distributif.

Menurut Hidayah dan Haryani dalam Wahono and Mustaqim (2016) Keadilan distributif adalah penilaian karyawan mengenai keadilan atas hasil yang diperoleh karyawan dari organisasi. Bentuk keadilan distributif mengacu pada keadilan hasil, maksudnya yaitu karyawan menerima upah/gaji yang sesuai dengan pengeluaran dan pemasukan mereka secara relatif dengan perbandingan lainnya. Keadilan distributif dalam organisasi juga dapat membentuk sebuah komitmen afektif. Komitmen afektif dapat terbentuk ketika karyawan merasa puas dengan imbalan yang diberikan oleh perusahaan sebanding dengan beban kerja yang dilakukan, dari sikap puas karyawan tersebut akan menyebabkan terbentuknya sebuah komitmen afektif didalam organisasi. Faktor lain yang mempengaruhi komitmen afektif adalah budaya organisasi.

Menurut Brewer dan Kratina dalam Mustafa, Ilyas, and Rehman (2016) budaya organisasi adalah sifat budaya yang berlaku dalam suatu organisasi yang berpotensi menurunkan sentimen karyawan di tempat kerja sehingga menghasilkan tingkat kepuasan yang bervariasi. Budaya organisasi dalam hal ini dapat membentuk komitmen afektif dilingkungan kerja, karena budaya organisasi memiliki makna/ nilai-nilai bersama yang dianut oleh para karyawannya. Sistem makna bersama ini adalah sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi yang pada akhirnya dapat membentuk komitmen afektif didalam organisasi. Selain konsep budaya organisasi ada faktor lain untuk meningkatkan komitmen afektif pada karyawan melalui kepuasan kerja.

Menurut Sutrisno dalam Andika Rindi (2019) kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Kepuasan kerja merupakan hal penting bagi organisasi, tanpa adanya kepuasan kerja pada anggota organisasi akan mempengaruhi pencapaian kinerja pribadi, kinerja kelompok dan kinerja organisasi. Sehingga kepuasan kerja harus tetap dipertahankan agar tujuan dalam organisasi dapat tercapai tidak hanya itu dengan adanya kepuasan kerja dalam organisasi juga akan membentuk komitmen afektif. Komitmen afektif dalam organisasi ini dapat terbentuk karena karyawan cenderung merasa terikat dalam aktivitas organisasi secara konsisten.

Dalam kesempatan ini peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh keadilan distributif, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap komitmen afektif pada pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Kulon Progo. Badan

Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Kulon Progo terletak di Terbah, Wates, Kulon Progo, Daerah Istimewa Yogyakarta 55651. Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Kulon Progo memiliki tugas diantaranya melakukan perencanaan, penganggaran, penatausahaan, pengelolaan keuangan, dan pertanggungjawaban keuangan daerah. Pada bidang pengelolaan pendapatan daerah, dituntut untuk dapat dikelola secara transparan, dapat dipertanggungjawabkan, optimal, tertata, dan tertib, sehingga dengan begitu akan mewujudkan pendapatan yang besar dan optimal yang nantinya dapat memprioritaskan anggaran belanja dan pembiayaan lainnya yang merata bagi masyarakat sesuai dengan kemampuan keuangan yang ada.

2. TINJAUAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Keadilan Distributif

Menurut Dwi & Sri (2012), strategi *experiential marketing* merupakan strategi yang mengutamakan emosi dari pelanggan dengan memberikan fasilitas serta kepuasan dalam pelayanan pada konsumen, yang tujuannya untuk menciptakan memori positif di benak para konsumen. Untuk dapat menarik konsumen, pemasar perlu melakukan pendekatan pada konsumen dengan cara memberikan rasa kepuasan pada konsumen (Kartajaya & Anantha, 2016). *Experiential marketing* merupakan strategi pendekatan yang membuat konsumen menjadi konsumen yang fanatik dengan menanamkan pengalaman positif terhadap konsumen. Dengan demikian pemasar akan menyajikan pengalaman yang unik seperti memberikan pelayanan yang diinginkan oleh konsumen.

2.2 Budaya Organisasi

Menurut Luthans dalam Tirtayasa (2019) budaya organisasi adalah pola pemikiran dasar yang diajarkan kepada personil baru sebagai cara untuk merasakan, berfikir dan bertindak secara benar dari hari kehari. Menurut Robbins dalam Yusnandar et al. (2020) budaya organisasi merupakan sistem makna bersama terhadap nilai-nilai primer yang dianut bersama dan dihargai organisasi, yang berfungsi menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya, menciptakan rasa identitas bagian para anggota organisasi, mempermudah timbulnya komitmen kolektif terhadap organisasi, meningkatkan kematangan system social, serta menciptakan mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu membentuk sikap dan perilaku para anggota organisasi. Menurut Soedjono dalam Indra Yudha (2018) indikator budaya organisasi terdiri dari: inovasi dan pengambilan resiko, perhatian rinci, orientasi hasil, orientasi pada manusia, dan orientasi tim.

2.3 Kepuasan Kerja

Menurut Umar dalam Nabawi (2019) kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya. Kepuasan kerja sering dihubungkan dengan komitmen afektif. Kepuasan kerja sendiri menurut Robbins dalam Irawan and Sudarma (2016) sebagai sikap umum individu pada pekerjaannya, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dengan banyaknya yang pekerja yakini seharusnya diterima. Karyawan yang merasa puas dengan hasil yang diperoleh akan cenderung untuk bertahan dalam organisasi. Menurut Wahyudin dalam Indra Yudha (2018) indikator kepuasan kerja terdiri dari: pekerjaan itu sendiri, atasan, teman sekerja, dan promosi.

2.4 Komitmen Afektif

Menurut Eisenberger dalam Yusnandar et al. (2020) model komitmen organisasi ada 3 macam yaitu normatif, kelanjutan, dan afektif. Namun diantara tiga komponen komitmen organisasi, komitmen afektif dianggap sebagai komitmen yang paling penting karena komitmen afektif merupakan inti dari komitmen organisasi, komitmen afektif lebih menggambarkan dedikasi dan loyalitas karyawan pada perusahaan. Komitmen afektif dapat diartikan sebagai perasaan memiliki dan identifikasi (menjadi bagian dari diri karyawan) yang dapat meningkatkan keikutsertaan karyawan dalam kegiatan organisasi, dorongan untuk mewujudkan tujuan organisasi, dan keinginan untuk menetap di dalam organisasi (Mayer allen dalam Yusnandar et al. (2020). Menurut Meyer et al., dalam Harianto (2016) indikator komitmen afektif terdiri dari: loyalitas, rasa bangga, peran serta, menganggap organisasi adalah yang terbaik, dan terikat secara emosional pada organisasi tempat bekerja.

Pengembangan Hipotesis

Hubungan antara Keadilan Distributif dengan Komitmen Afektif

Keadilan distributif adalah keadilan karyawan berkaitan dengan hasil yang diperoleh dari organisasi. Keadilan distributif dalam bentuk teori pertukaran dan teori kesejahteraan menyatakan bahwa karyawan memiliki motif sejahtera dan motif melakukan pertukaran, keadilan distributif ini perpaduan dengan beragam konteks karir, kompensasi, dan sejumlah hasil-hasil pekerjaan karyawan yang berhubungan dengan kesejahteraan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Irawan and Sudarma (2016) menunjukkan bahwa keadilan distributif berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen afektif. Mengacu pada hal tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: keadilan distributif berpengaruh positif dan signifikan dengan komitmen afektif.

Hubungan Budaya Organisasi dengan Komitmen Afektif

Budaya organisasi adalah perekat sosial yang mengekspresikan asumsi, nilai dan keyakinan bersama dari karyawan dan organisasi mereka dan mengikat mereka bersama-sama. Budaya yang baik adalah sistem aturan yang menjelaskan bagaimana orang harus berperilaku. Karyawan yang bekerja dalam budaya kerja kolektif, umumnya ditemukan memiliki sikap yang baik terhadap pekerjaan mereka. Oleh karena itu, diharapkan bahwa karyawan yang memiliki komitmen afektif yang sedikit hingga kuat dapat menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi jika ada budaya yang mendukung dalam organisasi (Saha and Saraf 2018). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Mustafa et al. (2016) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen afektif. Mengacu pada hal tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Budaya Organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen afektif.

Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Afektif

Komitmen afektif dan kepuasan kerja adalah dua konsep yang berbeda dan bervariasi. Komitmen afektif menekankan pada keterikatan dengan organisasi dan kepuasan kerja menekankan pada lingkungan kerja tertentu di mana karyawan melakukan tugas mereka (Mowday dkk., 1982; Saha and Saraf 2018)). Karyawan yang pekerjaan dan tujuannya sesuai dengan organisasi mereka menunjukkan tingkat kinerja dan produktivitas yang lebih tinggi. Karyawan tersebut juga akan menunjukkan tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi

mereka. Akibatnya, karyawan yang menunjukkan komitmen yang kuat terhadap organisasi mereka akan cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Cahayu and Rahyuda (2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen afektif. Mengacu pada hal tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen afektif.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dimana data yang digunakan adalah data primer yang berasal dari hasil kuesioner setiap responden yang ada di Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Kulon Progo. Data kuantitatif penelitian ini diperoleh dari pengamatan variabel keadilan distributif, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen afektif. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kulon Progo dengan jumlah sampel sebanyak 57 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan model non probabilitas, teknik ini digunakan karena populasi tidak begitu besar dan sangat memungkinkan dilaksanakan baik dari segi pertimbangan waktu maupun biaya.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner dengan menggunakan software SPSS versi 25. Hasil uji validitas keadilan distributif (X1), Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan PersonCorrelation, yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan. Pedoman suatu model dikatakan valid jika r-hitung lebih besar dari r-tabel nilai signifikansi 0,05 atau 5%. Sebaliknya jika nilai r-hitung lebih kecil daripada r-tabel dengan nilai signifikan 0,05 atau 5% maka indikator tersebut tidak valid.

Dari Tabel 1 diatas menunjukkan bahwa semua butir pernyataan pada variabel keadilan distributif (X1), budaya organisasi (X2), kepuasan kerja (X3), dan komitmen afektif (Y) mempunyai nilai r-hitung lebih besar dari pada r-tabel (untuk $n = 57 - 2 = 55$ maka r-tabel yang didapat sebesar 0,2609). Sehingga variabel tersebut dapat dinyatakan valid karena nilai r-hitung > dari nilai r-tabel.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Keadilan Distributif (X1)	KD 1	0,435	0,2609	Valid
	KD 2	0,655	0,2609	Valid
	KD 3	0,742	0,2609	Valid
	KD 4	0,834	0,2609	Valid
	KD 5	0,809	0,2609	Valid
	KD 6	0,779	0,2609	Valid
	KD 7	0,661	0,2609	Valid
	KD 8	0,789	0,2609	Valid
Budaya Organisasi (X2)	BO1	0,647	0,2609	Valid

Variabel	Butir	r-hitung	r-tabel	Keterangan
	BO 2	0,755	0,2609	Valid
	BO 3	0,717	0,2609	Valid
	BO 4	0,761	0,2609	Valid
	BO 5	0,607	0,2609	Valid
	BO 6	0,794	0,2609	Valid
	BO 7	0,673	0,2609	Valid
	BO 8	0,73	0,2609	Valid
	Kepuasan Kerja (X3)	KK1	0,521	0,2609
KK2		0,717	0,2609	Valid
KK3		0,639	0,2609	Valid
KK4		0,656	0,2609	Valid
KK5		0,59	0,2609	Valid
KK6		0,471	0,2609	Valid
KK7		0,7	0,2609	Valid
KK8		0,486	0,2609	Valid
Komitmen Afektif (Y)	KA1	0,749	0,2609	Valid
	KA2	0,5	0,2609	Valid
	KA3	0,658	0,2609	Valid
	KA4	0,792	0,2609	Valid
	KA5	0,665	0,2609	Valid
	KA6	0,729	0,2609	Valid
	KA7	0,752	0,2609	Valid
	KA8	0,854	0,2609	Valid

4.2 Uji reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Kuesioner dapat dikatakan reliabel apabila jawaban dari pernyataan kuesioner stabil dari waktu ke waktu. Untuk menguji reliabilitas instrumen menggunakan teknik Cronbach alpha. Jika nilai Cronbach alpha > 0.70 maka dapat dinyatakan reliabel sebaliknya jika nilai Cronbach alpha < 0.70 maka tidak reliabel.

Tabel 2 diatas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian mempunyai nilai Cronbach's Alpha $>$ dari 0,7. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel keadilan distributif (X1), budaya organisasi (X2), kepuasan kerja (X3), dan komitmen afektif (Y) adalah reliabel.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's <i>alpha</i>	Keterangan
1.	Keadilan Distributif	0,855	Reliabel
2.	Budaya Organisasi	0,850	Reliabel
3.	Kepuasan Kerja	0,743	Reliabel
4.	Komitmen Afektif	0,853	Reliabel

4.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas data dapat dilakukan untuk melihat bahwa suatu data terdistribusikan secara normal atau tidak. Uji normalitas biasanya digunakan untuk mengukur data berskala ordinal, interval, ataupun rasio. Dalam pembahasan persoalan normalitas ini akan digunakan uji One Sample Kolmogorov-Smirnov dengan menggunakan taraf signifikansi data 0,05, dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansinya lebih besar dari 0,05 atau 5%.

Tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai Kolmogorov-smirnovz sebesar 0,092 dan nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200 yang diperoleh model regresi lebih dari signifikansi 0,05 berarti distribusi dalam penelitian ini normal.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Kolmogorov-Smirnov Test	Sig	Keterangan
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200	Data berdistribusi normal

4.3.2 Uji Multikolinieritas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antar variabel independen. Uji multikolinieritas mengharuskan bahwa variabel independen terbebas dari korelasi yang tinggi antar variabel. Jika korelasi yang tinggi antar variabel independen akan menyebabkan hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen menjadi terganggu.

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui nilai tolerance variabel keadilan distributif (X1) sebesar 0,828 dan nilai Variance Inflation (VIF) sebesar 1,208. Nilai tolerance variabel budaya organisasi (X2) sebesar 0,824 dan nilai Variance Inflation (VIF) sebesar 1,213. dan nilai tolerance variabel kepuasan kerja (X3) sebesar 0,993 dan nilai Variance Inflation (VIF) sebesar 1,007. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai tolerance ke-3 variabel tersebut > besar dari 0,10, dan nilai Variance Inflation (VIF) ke-3 variabel tersebut < 10,00 maka dapat dikatakan bahwa antar variabel independent tidak terjadi masalah uji multikolinieritas.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	6,969	7,126		0,978	0,333		
Total_X1	0,406	0,134	0,264	3,027	0,004	0,828	1,208
Total_X2	0,716	0,1	0,623	7,142	0	0,824	1,213
Total_X3	-0,37	0,136	-0,216	-2,722	0,009	0,993	1,007

a. Dependent Variable: Total_Y1

4.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi, bahwa data diasumsikan memiliki varian yang sama dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Untuk melakukan uji heteroskedastisitas, menggunakan uji spearman, yaitu

mengkorelasikan nilai residual dengan masing-masing variabel independen. Data dapat dinyatakan tidak heteroskedastisitas jika nilai signifikansi lebih dari 0,05.

Berdasarkan tabel 5 hasil signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu 0,314, 0,819 dan 0,722 menunjukkan bahwa penelitian ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan masing-masing variabel $> 0,05$ sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	0,489	4,386		0,111	0,912		
Total_X1	0,084	0,083	0,152	1,016	0,314	0,828	1,208
Total_X2	-0,01	0,062	-0,034	-0,23	0,819	0,824	1,213
				-			
				0,35			
Total_X3	-0,03	0,084	-0,049	8	0,722	0,993	1,007

a. Dependent Variable: Abs.Res

4.4 Analisis Linier Berganda

Regresi linier berganda dimaksudkan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen (explanatory) terhadap satu variabel dependen. Menurut Janie (2012) Model ini mengasumsikan adanya hubungan satu garis lurus/linier antara variabel dependen dengan masing-masing prediktornya. Adapun variabel independen dalam penelitian ini adalah keadilan distributif, budaya organisasi, dan kepuasan kerja.

Berdasarkan tabel 6 diatas dapat dirumuskan untuk suatu persamaan regresi untuk mengetahui pengaruh keadilan distributif, budaya organisasi, kepuasan kerja terhadap komitmen afektif sebagai berikut:

$$Y = 6,969 + 0,406X_1 + 0,716X_2 + 0,370X_3 + C$$

Tabel 6. Hasil Analisis Linier Berganda

Variabel	Koefisien (B)	Sig.(2-tailed)	Alpha	Keterangan
Constant	6,969	0,333		
Keadilan Distributif	0,406	0,004	0,05	H1 diterima
Budaya Organisasi	0,716	0,000	0,05	H2 diterima
Kepuasan Kerja	0,370	0,009	0,05	H3 diterima

4.5 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara persial $\alpha = 0,05$.

Berdasarkan tabel 7 dijelaskan sebagai berikut:

1. Sesuai dengan hasil uji t (persial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi keadilan distributif (X1) $0,004 < 0,05$ maka terdapat pengaruh secara signifikan antara keadilan distributif (X1) terhadap Komitmen Afektif (Y).
2. Sesuai dengan hasil uji t (persial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi budaya organisasi (X2) $0,000 < 0,05$ maka terdapat pengaruh secara signifikan antara budaya organisasi (X2) terhadap Komitmen Afektif (Y).
3. Sesuai dengan hasil uji t (persial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi kepuasan kerja (X3) $0,009 < 0,05$ maka terdapat pengaruh secara signifikan antara kepuasan kerja (X3) terhadap Komitmen Afektif (Y).

Tabel 7. Hasil Uji T Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	6,969	7,126		0,978	0,333		
Total_X1	0,406	0,134	0,264	3,027	0,004	0,828	1,208
1 Total_X2	0,716	0,1	0,623	7,142	0	0,824	1,213
Total_X3	-0,37	0,136	-0,216	2,72	0,009	0,993	1,007
				2			

a. Dependent Variable: Total_Y1

4.6 Koefisien Determinasi

Uji Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh model dalam menerangkan variasi variabel independent. Dari tabel 8 nilai R square sebesar 0,668. Nilai ini memberikan sumbangan sebesar 66,8% dalam mempengaruhi komitmen afektif. Adapun yang 33,2% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar model penelitian ini.

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,817 ^a	0,668	0,649	2,665

a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X1, Total_X2

Pembahasan

Pengaruh Keadilan Distributif terhadap Komitmen Afektif

Berdasarkan hasil hipotesis yang diketahui bahwa keadilan distributif berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Kulon Progo. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansinya 0,004 dimana lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa apabila karyawan merasa puas dengan imbalan yang diterima dari perusahaan/instansi maka akan timbul rasa komitmen yang dapat meningkatkan komitmen afektif karyawan Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Kulon Progo. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Irawan et al. (2016) bahwa keadilan distributif berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Afektif

Berdasarkan hasil hipotesis yang diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Kulon Progo. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansinya 0,000 dimana lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa apabila karyawan merasa nilai-nilai budaya yang berlaku di Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Kulon Progo sangat dihargai dan diterima maka akan timbul rasa komitmen yang dapat meningkatkan komitmen afektif karyawan Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Kulon Progo. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Saha and Saraf (2018) bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Afektif

Berdasarkan hasil hipotesis yang diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Kulon Progo. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansinya 0,009 dimana lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa apabila karyawan melaksanakan tugas dengan baik, tanpa ada paksaan sesuai dengan instansi Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Kulon Progo maka akan timbul rasa komitmen yang dapat meningkatkan komitmen afektif karyawan Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Kulon Progo. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Hartono, Wijaya, and Kartika (2015) bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa keadilan distributif mempunyai pengaruh signifikan terhadap komitmen afektif pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Kulon Progo. Dengan nilai signifikansi 0,004 dimana nilai ini dibawah 0,05. Budaya Organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap komitmen afektif pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Kulon Progo, dengan nilai signifikansi 0,000 dimana nilai ini dibawah 0,05. Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap komitmen afektif pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Kulon Progo. Dengan nilai signifikansi 0,004 dimana nilai ini dibawah 0,05, dan untuk nilai R square variabel tersebut sebesar 0,668. Nilai ini memberikan sumbangan sebesar 66,8% dalam mempengaruhi komitmen afektif. Adapun yang 33,2% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar model penelitian ini.

Terkait dengan variabel budaya organisasi sebaiknya pemimpin Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Kulon Progo memberikan pelatihan kepada karyawan terkait dengan pengembangan ide-ide yang inovatif dalam menyelesaikan tugasnya sehingga output yang dihasilkan akan lebih baik lagi, Adapun untuk pengambilan keputusan dalam organisasi sebaiknya pemimpin Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Kulon Progo melibatkan karyawannya dalam pengambilan keputusan, karena pengambilan keputusan relatif lebih baik, logis, dan ideal karena merupakan hasil dari pemikiran bersama sehingga meminimalisir resiko dan dampak negatif yang muncul. tidak hanya itu demi menjaga loyalitas karyawan terhadap organisasi sebaiknya pemimpin Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Kulon Progo juga harus memberikan bonus/ insentif yang sesuai beban kerja yang dilakukan karyawan. Sehingga dengan begitu akan meningkatkan komitmen karyawan untuk tetap tinggal diorganisasi.

Terkait dengan keadilan distributif sebaiknya pemimpin Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Kulon Progo lebih memperhatikan karyawan, seperti memperhatikan hak-hak karyawan, memberikan kesejahteraan, dan sebagainya agar karyawan merasa nyaman dan loyal terhadap organisasi. Selain itu, sebaiknya organisasi juga mampu meningkatkan jumlah gaji dan upah atau memberikan bonus kepada karyawan agar karyawan lebih bersemangat dalam bekerja.

Terkait dengan komitmen afektif sebaiknya pemimpin Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Kulon Progo memberikan pelatihan dan motivasi kepada karyawan agar kemampuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan meningkat sehingga akan memberikan kontribusi dalam memajukan organisasi, selain itu dengan diadakan pelatihan dan motivasi kepada karyawan, maka mereka akan lebih bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya dan tetap loyal terhadap organisasi.

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengganti metode yang dipakai dalam penelitian ini karena dalam penelitian ini metode yang digunakan masih sederhana hanya menggunakan teknik regresi berganda, maka dari itu peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan teknik analisis jalur (path). Peneliti selanjutnya juga diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel bebas yang baru. Karena variabel komitmen afektif masih banyak yang dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti didalam penelitian ini, atau

peneliti selanjutnya juga dapat mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel intervening sehingga dapat bermanfaat dimasa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Aginza Dio Rama Pandita¹, Musoli 2. 2019. “Pengaruh Keadilan Distributif Kompensasi Dan Keadilan Prosedural Kompensasi Terhadap Employee Engagement Dan Kinerja Karyawan PT. Ameya Livingstyle Indonesia Aginza.” *Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi* 10(1):1–23.
- Andika Rindi, Dkk. 2019. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budimedan.” *Jurnal Manajemen Tools* 11(1):189–204.
- Cahaya, Ni Made Anggun, and Agoes Ganesha Rahyuda. 2019. “Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi.” *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 8(10):6042. doi: 10.24843/ejmunud.2019.v08.i10.p09.
- Hariato, Agung. 2016. “Pengaruh Motivasi Kerja Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Afektif Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediator Di Hotel X.” *Kinerja* 20(2):95–104. doi: 10.24002/kinerja.v20i2.837.
- Hartono, Christian, Keren Felicia Wijaya, and Endo Wijaya Kartika. 2015. “Analisa Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Afektif Dan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Di Restoran X Surabaya.” *Journal Hospitality Dan Manajemen Jasa* 3(2):184–98.
- Indra Yudha, Reri. 2018. “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi.” *Manajemen Dan Kewirausahaan* 9(2):24–35.
- Irawan, Luthfi, and Ketut Sudarma. 2016. “Pengaruh Keadilan Distributif Dan Keadilan Prosedural Pada Komitmen Afektif Melalui Kepuasan Kerja.” *Management Analysis Journal* 5(2):149–55.
- Mustafa, Ghulam, Muhammad Ilyas, and Abul Rehman. 2016. “Do the Employees’ Job Satisfaction Interferes Organizational Culture and Affective Commitment Relationship: Test of Bootstrap Meditation.” *Journal of Applied Environmental and Biological Sciences* 6(5):125–33.
- Nabawi, Rizal. 2019. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2(2):170–83. doi: 10.30596/maneggio.v2i2.3667.
- Patricia Fiona Ngadiman, Edalmen,. 2020. “Efek Mediasi Keterikatan Karyawan Pada Pengaruh Keadilan Distributif Dan Prosedural Terhadap Keinginan Berpindah.” *Jurnal Ekonomi* 24(3):400. doi: 10.24912/je.v24i3.606.
- Saha, Shilpi, and Pavan Kumar Saraf. 2018. “Organizational Culture as a Moderator between Affective Commitment and Job Satisfaction : Empirical Evidence from Indian Public Sector Enterprises International Journal of Public Sector Management Article Information :” *International Journal of Public Sector Management* 31(January):184–206. doi: 10.1108/IJPSM-03-2017-0078.
- Tirtayasa, Andayani dan. 2019. “The Influence of Leadership, Organizational Culture, and

Motivation on Employee Performance.” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2(1):45–54.

Wahono, Dwi Sulisty, and Yunus Mustaqim. 2016. “Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Etos Kerja Islami Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan Di BMT Se-Kabupaten Kudus.” *Equilibrium: Jurnal Ekonomi Syariah* 4(2):269–83.

Yusnandar, Willy, Roydi Nefri, and Safi'i Siregar. 2020. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah Di Kota Medan.” *Humaniora* 4(1):61–72.