

PENGARUH SIKAP KERJA, KEADILAN DISTRIBUTIF DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI YAYASAN PONDOK PESANTREN ROUDLOTUT THOLIBIN BALEN KABUPATEN BOJONEGORO

Khabibur Rochman
tarunahabib@yahoo.co.id

Woro Utari
C. Sri Hartati
Universitas Wijaya Putra Suabaya

ABSTRACT

The purpose of this study is to study and describe work conditions, distributive justice, organizational commitment and employee satisfaction, analyze work attitudes, distributive justice and organizational commitment related simultaneously to the significance of employee satisfaction, and improve work relations, distribution, and organizational commitment with partial significant effect on employee satisfaction at the Roudlotut Tholibin Balen Islamic Boarding School Foundation in Bojonegoro Regency. This type of research is quantitative explanatory research. The population in this study were all teachers at the Roudlotut Tholibin Balen Islamic Boarding School Foundation in Bojonegoro Regency who received 35 people. The results of the study show partially the variables of work attitude, distributive justice and organizational commitment have a significant effect on employee job satisfaction. Simultaneously work attitudes, distributive justice and significant organizational commitment to employee job satisfaction.

Keywords: *work attitude, distributive justice, organizational commitment, job satisfaction*

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendiskripsikan kondisi sikap kerja, keadilan distributif, komitmen organisasi dan kepuasan karyawan, menganalisis sikap kerja, keadilan distributif dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan, dan menganalisis sikap kerja, keadilan distributif dan komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan di Yayasan Pondok Pesantren Roudlotut Tholibin Balen Kabupaten Bojonegoro. Jenis penelitian ini adalah *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di Yayasan Pondok Pesantren Roudlotut Tholibin Balen Kabupaten Bojonegoro yang berjumlah 35 orang. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial variabel sikap kerja, keadilan distributif dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara simultan sikap kerja, keadilan distributif dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci: sikap kerja, keadilan distributif, komitmen organisasi, kepuasan kerja

PENDAHULUAN

Yayasan Pondok Pesantren Roudlotut Tholibin Balen Kabupaten Bojonegoro dituntut untuk memberikan yang terbaik dalam layanannya. Tetapi hal ini dapat terhambat apabila karyawan tidak bisa merasa puas dalam bekerja. Karyawan dengan rasa kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki semangat kerja yang tinggi pula, sehingga prestasi kerjanya dapat maksimal. Sebaliknya karyawan dengan kepuasan kerja yang rendah menyebabkan prestasi kerjanya menjadi buruk dan tidak bersemangat dalam bekerja. Oleh sebab itu, kepuasan kerja karyawan dinilai sangat penting terutama untuk menunjang kinerja yayasan dalam mencapai tujuan.

Robbins dalam Septyawati (2011:78) menyatakan kepuasan kerja merupakan sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Sebagai salah satu faktor penentu kinerja organisasi, kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat kompleks karena kepuasan kerja dipengaruhi berbagai faktor, di antaranya adalah sikap kerja, keadilan distributif, dan komitmen organisasi.

Yayasan Pondok Pesantren Roudlotut Tholibin Balen Kabupaten Bojonegoro sebagai organisasi yang di dalamnya ada karyawan, tidak terlepas dari masalah sikap kerja. Para karyawan seringkali menghadapi masalah dalam lingkungan kerja, baik dengan rekan, sekerja, atasan atau bahkan dengan pekerjaan itu sendiri. Kondisi lingkungan kerja dapat disikapi positif atau negatif yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain sikap kerja, keadilan sebagai konsep yang menunjukkan persepsi seorang karyawan tentang sejauh mana mereka diperlakukan secara adil dalam di Yayasan Pondok Pesantren Roudlotut Tholibin Balen Kabupaten Bojonegoro. Karyawan dapat

menganggap Yayasan adil ketika mereka yakin bahwa hasil dan prosedur yang diterimanya adalah sebanding (Noruzi *et al.*, 2011:842). Beberapa penelitian menunjukkan dengan menciptakan persepsi keadilan bagi pegawai, maka akan mendorong mereka bersikap positif pada pekerjaannya, yang akhirnya menciptakan kepuasan mereka dalam bekerja (Sethi dan Hina, 2013:1).

Keadilan menjadi sangat penting di masa sekarang. Persoalan ketidakadilan menyebabkan ketidakpuasan yang apabila tidak segera diselesaikan dapat menimbulkan perilaku menyimpang di tempat kerja. Berbagai perilaku menyimpang karyawan di Yayasan Pondok Pesantren Roudlotut Tholibin Balen Kabupaten Bojonegoro seperti datang terlambat, mengabaikan perintah, atau menggunakan peralatan yayasan di luar kewenangannya. Ketidakadilannya akan menghilangkan ikatan diantara karyawan, dan akhirnya menyakitkan bagi karyawan dan berbahaya bagi yayasan.

Penilaian individu terkait alokasi imbalan mengacu pada keadilan distributif (Cohen-Carash dan Spector dalam Krisnanto, 2013:23). Keadilan telah dibuktikan menjadi anteseden bagi sikap dan perilaku karyawan. Sehingga konsep keadilan dan konsekuensinya perlu dipahami oleh ketua Yayasan. Konsep ini sangat penting apabila ingin mengembangkan kebijakan dan prosedur yang lebih dilembagakan.

Tugas dan tanggungjawab Yayasan Pondok Pesantren Roudlotut Tholibin Balen Kabupaten Bojonegoro saat ini semakin kompleks. Yayasan harus selalu memberikan pelayanan jasa yang prima dan profesional kepada klien. Berbagai macam tugas dan tanggungjawab pada akhirnya menjadi tanggungjawab pimpinan dan para karyawannya. Suatu komitmen organisasi menunjukkan daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya suatu bagian organisasi (Mowday, Porters dan Steers dalam Rianne

2012:19).

Komitmen organisasi dibangun atas dasar kepercayaan karyawan atas nilai-nilai organisasi, kerelaan karyawan membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi karyawan terhadap organisasi. Komitmen profesional menunjukkan suatu keadaan seorang karyawan mempunyai nilai dan tujuan yang sama dengan pekerjaan atau profesi yang dijalani, terlibat dalam pencapaian tujuan profesi serta berniat memelihara keanggotaan dalam asosiasi profesi (Arahnya dalam Hendra, 2010:29). Komitmen profesional pada akhirnya diharapkan akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sikap kerja, keadilan distributif dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan di Yayasan Pondok Pesantren Roudlotut Tholibin Balen Kabupaten Bojonegoro; untuk menganalisis sikap kerja, keadilan distributif dan komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan di Yayasan Pondok Pesantren Roudlotut Tholibin Balen Kabupaten Bojonegoro.

Sejumlah penelitian yang berkaitan dengan tema penelitian ini telah dilakukan peneliti terdahulu. Antara lain Rizky Rahmita Airindah (2010) dengan judul 'Pengaruh Keadilan Distributif Dan Sikap Kerja Positif Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja (Studi pada Tenaga Pengajar Pusat Bimbingan Belajar Ganesha Operation Malang).' Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh secara langsung yang signifikan keadilan distributif terhadap kepuasan kerja pada tenaga pengajar LBB Ganesha Operation Malang, terdapat pengaruh secara langsung namun tidak signifikan antara sikap kerja positif terhadap kepuasan kerja pada tenaga pengajar LBB Ganesha Operation Malang, terdapat

pengaruh secara langsung yang signifikan keadilan distributif terhadap komitmen organisasi tenaga pengajar LBB Ganesha Operation Malang, terdapat pengaruh secara langsung namun tidak signifikan sikap kerja positif terhadap komitmen organisasi tenaga pengajar LBB Ganesha Operation Malang, terdapat pengaruh secara langsung yang signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada tenaga pengajar LBB Ganesha Operation Malang, terdapat pengaruh secara tidak langsung yang signifikan keadilan distributif terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja pada tenaga pengajar LBB Ganesha Operation Malang, tidak terdapat pengaruh secara tidak langsung yang signifikan sikap kerja positif terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja pada tenaga pengajar LBB Ganesha Operation Malang.

Berikutnya penelitian Damini dan Roby (2012) dengan judul 'Pengaruh Keadilan Prosedural Dan Keadilan Distributif Terhadap Komitmen Organisasi Serta Dampaknya Pada Kepuasan Kerja Karyawan Non-Keluarga Pada PT. Pelayaran Nasional Bahtera Bestari Shipping'. Hasil penelitian menunjukkan keadilan prosedural dan keadilan distributif pada PT. Pelayaran Nasional Bahtera Bestari Shipping secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi. Dimana secara parsial, keadilan prosedural memiliki hubungan searah dan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Secara parsial keadilan distributif memiliki hubungan yang searah dan memberikan pengaruh yang tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. keadilan prosedural, keadilan distributif dan komitmen organisasi pada PT. Pelayaran Nasional Bahtera Bestari Shipping secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja. Secara parsial, keadilan prosedural memiliki hubungan searah dan signifikan terhadap kepuasan kerja. kemudian, keadilan distributif memiliki memiliki

hubungan searah dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara parsial komitmen organisasi memiliki hubungan searah, serta memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Yudistira (2016) dengan judul 'Pengaruh Keadilan Distributif Terhadap Kepuasan Kerja dengan Dukungan Organisasi sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan CV Morodadi di Surabaya. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan didapatkan hasil bahwa keadilan distributif berpengaruh terhadap dukungan organisasi pada karyawan CV Morodadi Surabaya.

TINJAUAN TEORETIS Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Coulter (2010:459) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Moh As'ad dalam Sunyoto (2015:145) menyatakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan karyawan memandang pekerjaannya. Hal ini mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja. *Human resources department* harus selalu memerhatikan kepuasan kerja karena memengaruhi sikap absensi, rotasi tenaga kerja, kepuasan kerja dan masalah-masalah penting lainnya.

Menurut Colquitt (2009:25) kepuasan kerja adalah emosional yang menyenangkan sebagai hasil dari penilaian pekerjaan dan pengalaman kerja. Karyawan dengan pengalaman kepuasan kerja yang positif akan meningkatkan kinerja dalam melakukan aktivitas kerja. Karyawan dengan kepuasan kerja yang negatif sebaliknya akan menjauhkan diri

dari organisasi dan tidak menghasilkan apa-apa dari pekerjaannya.

Ricahard, Robert dan Gordon (2012:312-337) menegaskan kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain. Kepuasan kerja menurut Gibson dalam Wibowo (2010:105) yaitu sikap yang ditunjukkan individu mengenai pekerjaannya, yang merupakan hasil dari persepsinya mengenai lingkungan kerja. Lima dimensi kerja yang dianggap berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan yaitu pendapatan (*pay*), pekerjaan (*job*), promosi dan pengembangan karir (*promotion opportunities*) meliputi kesempatan pengembangan diri dan keadilan dalam sistem promosi, atasan (*supervisor*), rekan kerja (*co-worker*).

Sikap Kerja

Mekanisme mental yang mengevaluasi, membentuk pandangan, mewarnai perasaan dan akan ikut menentukan kecenderungan perilaku individu terhadap manusia lainnya atau sesuatu yang sedang dihadapi oleh individu, bahkan terhadap diri individu itu sendiri disebut fenomena sikap. Fenomena sikap yang timbul tidak saja ditentukan oleh keadaan objek yang sedang dihadapi tetapi juga berkaitan dengan pengalaman-pengalaman masa lalu, oleh situasi di saat sekarang, dan oleh harapan-harapan untuk masa yang akan datang. Sikap manusia, atau untuk singkatnya disebut sikap, telah didefinisikan dalam berbagai versi oleh para ahli (Azwar, 2011:45).

Thurstone mendefinisikan sikap sebagai derajat afek positif atau afek negatif terhadap suatu objek psikologis dalam Azwar (2011:45). Sikap atau *Attitude* senantiasa diarahkan pada suatu hal, suatu objek. Tidak ada sikap tanpa adanya objek (Gerungan, 2010:60). LaPierre mendefinisikan sikap sebagai suatu pola perilaku, tendensi, atau kesiapan antisipatif, predisposisi untuk

menyesuaikan diri dalam situasi social. Secara sederhana, sikap adalah respons terhadap stimuli sosial yang telah terkondisikan. Definisi Petty dan Cacioppo dalam Azwar (2011:45) menyebutkan sikap adalah evaluasi umum yang dibuat manusia terhadap dirinya sendiri, orang lain, objek atau isu-isu.

Menurut Fishben dan Ajzen, sikap sebagai predisposisi yang dipelajari untuk merespons secara konsisten dalam cara tertentu berkenaan dengan objek tertentu. Sherif dan Sherif menyatakan sikap menentukan keajegan dan kekhasan perilaku seseorang dalam hubungannya dengan stimulus manusia atau kejadian-kejadian tertentu.

Sikap kerja berisi evaluasi positif atau negatif yang dimiliki seseorang tentang aspek-aspek lingkungan kerja mereka. Dalam ilmu manajemen sumber daya manusia, sebagian besar penelitian difokuskan pada tiga sikap yaitu kepuasan kerja, keterlibatan pekerjaan dan komitmen organisasional (Robbins dalam Maranatha 2013:12).

Kenneth menjelaskan bahwa sikap kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan.

Sikap kerja sebagai tindakan yang akan diambil karyawan dan kewajiban yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab yang hasilnya sebanding dengan usaha yang dilakukan. Sikap kerja dapat dijadikan indikator dalam sebuah pekerjaan dapat berjalan lancar atau tidak, masalah antar karyawan ataupun atasan dapat mengakibatkan terbaikannya sikap kerja.

Sikap kerja sebagai kecenderungan pikiran dan perasaan puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya. Indikator karyawan yang merasa puas pada pekerjaannya akan bekerja keras, jujur, tidak malas dan ikut memajukan perusahaan. Sebaliknya karyawan yang tidak puas pada pekerjaannya akan bekerja

seenaknya, mau bekerja kalau ada pengawasan, tidak jujur, yang akhirnya dapat merugikan perusahaan.

Sikap adalah kecenderungan individu untuk memahami, merasakan, bereaksi dan berperilaku terhadap suatu objek yang merupakan hasil dari interaksi komponen afektif. Sikap kerja yang berupa afektif berasal dari cerminan diri sendiri untuk menanggapi hal yang dialaminya, apabila seseorang merasa terpancing emosionalnya ketika bekerja dia akan merespon pekerjaan tersebut dengan positif atau negatif. Sebagai contoh, seseorang dengan sikap kerja positif tidak akan memperlakukan fasilitas tempat kerja ketika orang tersebut sudah nyaman dengan pekerjaan yang ia kerjakan. Sebaliknya, apabila seseorang memiliki sikap kerja negatif tidak akan nyaman walaupun dengan fasilitas tempat kerja yang terjamin.

Sementara itu yang dimaksud sikap kerja adalah sikap yang diambil terhadap organisasi, pekerjaan dan rekan kerjanya. Sikap kerja yang diambil oleh anggota sebuah organisasi akan mempengaruhi objek kinerjanya (organisasi, pekerjaan dan rekan kerja). Sikap kerja terhadap organisasinya akan memunculkan komitmen organisasi dimana apabila seorang anggota mempunyai sikap kerja yang positif maka akan menimbulkan komitmen kerja yang tinggi.

Keadilan Distributif

Penelitian keadilan distributif dalam organisasi saat ini memfokuskan terutama pada persepsi seseorang terhadap adil tidaknya *outcome* (hasil) yang mereka terima, yaitu penilaian mereka terhadap kondisi akhir dari proses alokasi (Tjahjono dalam Edy, 2013:12). Keadilan distributif mengarah pada keadilan dari tingkat bawah, yang mencakup masalah penggajian, pelatihan, promosi, pemecatan. Keadilan distributif secara konseptual juga berkaitan dengan distribusi keadaan dan barang yang akan berpengaruh terhadap kesejahteraan individu.

Kesejahteraan individu yang dimaksudkan meliputi aspek-aspek fisik, psikologis, ekonomi, dan sosial. Tujuan distribusi adalah kesejahteraan. Kebijakan-kebijakan ini terus menerus mengalami perubahan karena faktor misi dan prosedur yang diperbaharui. Keadilan distributif perusahaan dapat menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan. Dengan pekerjaan yang sama, *reward* (gaji) yang sama antara dua orang pada perusahaan yang sama maka kepuasan kerja tercapai. Selain *reward* yang sesuai dengan pengorbanan juga kebijakan-kebijakan yang dapat memengaruhi kerja dan karir mereka, kompensasi yang adil, lingkungan kerja yang kooperatif, serta jaminan kesejahteraan yang baik. Harapan-harapan itu kemudian berkembang menjadi tuntutan yang diajukan karyawan terhadap perusahaan sebagai sesuatu yang harus dipenuhi. Semakin tinggi tuntutan terhadap organisasi, maka semakin penting peran komitmen karyawan terhadap organisasi. Hal ini memengaruhi keputusannya untuk tetap bergabung dan memajukan perusahaan, atau memilih tempat kerja yang lebih menjanjikan (Budiarto dan Rani dalam Larasati 2015:16).

Distributive Justice (keadilan distributif) adalah keadilan alokasi keluaran (*outcomes*) dan *reward* pada anggota perusahaan. Pegawai menginvestasikan sesuatu ke dalam organisasi/perusahaan (misalnya: usaha, keahlian dan kesetiaan) dan perusahaan memberikan penghargaan kepada pegawai atas investasi tersebut. Cara lain untuk menyatakan hal ini adalah perusahaan mendistribusikan penghargaan kepada para pegawainya tersebut berdasarkan beberapa skema atau persamaan. Para pegawai membentuk opini yang berkaitan dengan skema pendistribusian apakah penghargaan itu adil atau tidak. Perhatian mengenai keadilan distributif dirasakan adil dari penempatan hasil-hasil atau pemberian penghargaan kepada para anggota

perusahaan (Budiarto dan Rani dalam Krisnayanti dan Riana, 2015:24).

Tjahjono dalam Edy (2013:55) menyatakan dalam kajian keadilan distributif, beberapa prinsip-prinsip di dalam teori-teori keadilan distributif seringkali tidak selaras satu prinsip dengan prinsip lainnya. Sebagai contoh prinsip proporsi tidak sejalan dengan prinsip pemerataan. Prinsip proporsi didorong oleh semangat kepentingan pribadi, sedangkan prinsip pemerataan dan prinsip mengutamakan kebutuhan didorong oleh semangat kebersamaan.

Komitmen Organisasi

Komitmen menjadi hal penting bagi organisasi dalam menciptakan kelangsungan hidupnya. Komitmen menunjukkan hasrat karyawan sebuah perusahaan untuk tetap tinggal dan bekerja serta mengabdikan diri bagi perusahaan (Amilin dan Rosita dalam Luthfan 2012:22).

Mathis dan Jackson seperti dikutip Zulfikar (2010:155) menyatakan, komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi. Mathis dan Jackson dalam Paramita (2011:5) merumuskan komitmen organisasi merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan pekerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada dalam organisasi tersebut yang pada akhirnya tergambar dalam statistik kehadiran dan masuk keluarnya pekerja dari organisasi (*turnover*).

Meyer dan Allen dalam Widari (2017:55) merumuskan komitmen dalam berorganisasi sebagai konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Berdasarkan definisi anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi

dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi.

Steers dalam Sianipar (2014:115) menyatakan komitmen organisasi menjelaskan kekuatan relatif dari sebuah identifikasi individu dengan keterlibatan dalam sebuah organisasi. Menurut Wukir (2013:17) komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa hal antara lain: keyakinan dan penerimaan individu terhadap tujuan dan nilai organisasi; keinginan kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi; kemauan pegawai untuk bekerja lebih giat dan dengan sekuat tenaga demi mencapai tujuan organisasi; kesetiaan menunjuk kepada tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan; kebanggaan berkaitan dengan kepuasan diri atas keunggulan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah *explanatory research* yaitu penelitian yang menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok (Silalahi dalam Andri dan Made 2016:2048). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka. Arikunto dalam Suharsimi (2010:179) mengemukakan penelitian kuantitatif adalah penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data serta penampilan hasilnya.

Populasi adalah jumlah total dari seluruh unit atau elemen yang akan diteliti (Silalahi dalam Wayan, 2011:321). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Yayasan Pondok Pesantren Roudlotut Tholibin Balen Kabupaten Bojonegoro yang berjumlah 35 orang.

Sampel dalam penelitian ini adalah semua karyawan Yayasan Pondok Pesantren Roudlotut Tholibin Balen Kabupaten Bojonegoro yang berjumlah 35 orang yang selanjutnya disebut responden. Sampel adalah bagian dari jumlah (penelitian populasi) yang mengumpulkan

lembaran data koesioner (Sugiono, 2011:162).

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode *sensus sampling* sehingga keseluruhan populasi dijadikan sampel penelitian. Metode *sensus sampling* digunakan mengingat jumlah populasinya sedikit. Dengan demikian jumlah sampel penelitian ini sebanyak 35 orang.

Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian adalah berbentuk regresi linier berganda (*multiple regression linier*) dengan bantuan software SPSS. Model analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bebas terhadap variabel terikatnya, meliputi variabel sikap kerja, keadilan distributif, dan komitmen organisasi sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat. Adapun formula dari model regresi linier berganda adalah:

$$Y = b_0 + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3 + e$$

Dimana: Y = Kepuasan Kerja
X₁ = Sikap Kerja
X₂ = Keadilan Distributif
X₃ = Komitmen Organisasi
b₁, b₂, b₃ = Koefesien regresi
e = Standar Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Yayasan Pondok Pesantren Roudlotut Tholibin Balen Bojonegoro beralamat di jalan PUK No. 556 Desa Balenrejo Kecamatan Balen Kabupaten Bojonegoro. Yayasan Pondok Pesantren Roudlotut Tholibin Balen didirikan pada tahun 1969 dan sekarang dipimpin oleh Drs. Kh. Abd. Hilmi Al Jumadi, M.HI dengan luas tanah sebesar 10.548 M² dan luas bangunan sebesar 1.939 M².

Jumlah responden pada penelitian ini sebanyak 35 responden yang berasal dari Karyawan Yayasan Ponpes Roudlotut Tholibin Balen Bojonegoro dan masing-masing responden akan dicatat karakteristiknya. Deskripsi responden

berdasarkan jenis kelamin diketahui berjenis kelamin laki-laki sebanyak 8 atau sebesar 74.29% responden dan untuk juga jenis kelamin perempuan sebanyak 9 atau sebesar 25.71% responden.

Responden berdasarkan usia dapat diketahui berusia dibawah 20 tahun sebanyak 4 atau 11.42%, berusia antara 20 tahun sampai dengan 30 tahun sebanyak 10 atau 28.57%, antara 30 tahun-40 tahun sebanyak 9 atau 25.71% responden, antara 40 tahun-50 tahun sebanyak 7 atau 20% responden, lebih dari 50 tahun sebanyak 5 atau 14.30% responden.

Berdasarkan pendidikan terakhir diketahui tidak ada responden dengan tingkat pendidikan SLTP, SLTA sebanyak 4 atau 11.42%, diploma sebanyak 12 atau 34.30%, yang Sarjana sebanyak 16 atau 45.71% responden, dan pascasarjana sebanyak 3 orang atau 8.57% responden. Berdasarkan masa kerja diketahui pegawai kurang dari 5 tahun 13 orang atau 37.14%, antara 6-10 tahun ada 5 orang atau 14.30%, antara 11-15 tahun 6 orang atau 17.14%, antara 16-20 tahun sebanyak 8 atau 22.85% dan diatas 20 tahun sebanyak 3 atau 8.57%.

Berdasarkan status kepegawaian sebanyak 3 atau 8.57% responden yang PNS dan sebanyak 32 orang atau 91.43% responden yang non PNS. Berdasarkan jabatan diketahui pegawai dengan jabatan sebagai Pengurus Yayasan ada 17 orang atau 48.57%, TU ada 15 orang atau 42.85% dan Perpustakaan sebanyak 3 orang atau 8.57%.

Pengujian Hipotesis

Tabel 1
Penentuan Kategori

Kelas	Kategori
1 - 1.80	Tidakbaik
1.81 - 2.61	Kurangbaik
2.62 - 3.42	Cukupbaik
3.43 - 4.23	Baik
4.23 - 5.00	SangatBaik

Sumber : Data Primer, diolah

Untuk mengetahui kondisi variabel kepuasan kerja karyawan, sikap kerja, keadilan distributif dan komitmen organisasi Yayasan Pondok Pesantren Roudlotut Tholibin Balen Kabupaten

Bojonegoro menggunakan skala likert 1-5, dimana 5: sangat baik, 4: baik, 3: cukup baik, 2: kurang baik, 1: tidak baik; seperti pada tabel 1.

Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan suatu data secara statistik. Statistik deskriptif dalam penelitian ini merujuk pada nilai rata-rata (mean) dan simpangan baku (standar deviation), nilai minimum dan maksimum serta dari seluruh variabel dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja karyawan, sikap kerja, keadilan distributif dan komitmen organisasi sebagaimana pada tabel 2.

Tabel 2
Descriptive Statistics

	N	Mini mum	Maxi mum	Mean	Std. Deviat ion
Sikap Kerja	35	2.00	4.80	3.4571	.78151
Keadilan Distributif	35	2.50	4.75	3.6000	.51521
Komitmen organisasi	35	2.40	4.20	3.5257	.40609
Kepuasan kerja karyawan	35	2.40	4.20	3.5314	.41711
Valid N (listwise)	35				

Sumber : Hasil analisis data, diolah

Berdasarkan tabel 2 dapat disimpulkan variabel sikap kerja memiliki nilai mean sebesar 3.4571, variabel keadilan distributif memiliki nilai mean sebesar 3.6000, variabel komitmen organisasi memiliki nilai mean sebesar 3.5257 adapun juga variabel kepuasan kerja karyawan memiliki nilai mean sebesar 3.5314.

Hasil pengujian deskriptif statistik rata-rata variabel sikap kerja memiliki nilai mean sebesar 3.4571 dengan nilai 3.45 kondisi baik, variabel keadilan distributif memiliki nilai mean sebesar 3.6000 dengan nilai 3.6 kondisi baik, variabel komitmen organisasi memiliki nilai mean sebesar 3.5257 dengan nilai 3.5 berada dalam kondisi baik, adapun juga variabel kepuasan kerja karyawan memiliki nilai mean sebesar 3.5314 dengan nilai 3.5 kondisi baik.

Selanjutnya untuk menguji hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan sikap kerja, keadilan distributif dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Yayasan Pondok Pesantren Roudlotut Tholibin Balen Kabupaten Bojonegoro digunakan analisis uji F (Anova) sebagaimana pada tabel 3.

Tabel 3
Hasil analisis uji F (Anova)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.943	3	.981	10.231	.000 ^a
	Residual	2.972	31	.096		
	Total	5.915	34			

Sumber : Hasil analisis data, diolah

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 10.231 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 (lebih kecil dari 0,05) yang berarti bahwa secara bersama-sama sikap kerja, keadilan distributif dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Yayasan Pondok Pesantren Roudlotut Tholibin Balen Kabupaten Bojonegoro. Dengan demikian dapat dikatakan hipotesis yang menyatakan secara simultan sikap kerja, keadilan distributif dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Yayasan Pondok Pesantren Roudlotut Tholibin Balen Kabupaten Bojonegoro diterima.

Selanjutnya untuk mengetahui tingkat besarnya pengaruh sikap kerja, keadilan distributif dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan digunakan analisis koefisien determinasi pada tabel 4.

Besarnya pengaruh persepsi sikap kerja, keadilan distributif dan komitmen organisasi adalah 0.498%, sedangkan sisanya sebesar 50.2% dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan kata lain, kepuasan kerja karyawan dapat diterangkan dengan menggunakan sikap kerja, keadilan

distributif dan komitmen organisasi adalah sebesar 49.8%.

Tabel 4
Sikap Kerja, Keadilan Distributif dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.705 ^a	.498	.449	.30965

Sumber: Hasil analisis data, diolah

Selanjutnya, setelah mengetahui diskripsi masing-masing variabel, maka dalam upaya untuk membuktikan hipotesis diperlukan analisis dengan menggunakan korelasi ganda maupun parsial. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai koefisien pada tabel 5.

Tabel 5
Analisis Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. error	Beta		
1	(Constant)	.526	.611		.860	.396
	Sikap Kerja	.180	.075	.337	2.390	.023
	Keadilan Distributif	.243	.111	.300	2.186	.037
	Komitmen organisasi	.428	.136	.417	3.155	.004

Sumber : Hasil analisis data, diolah

Dari hasil analisis data yang terdapat dalam tabel 5 dapat dijelaskan persamaan regresi untuk hasil penelitian ini:

$$Y = 0.526 + 0.180X_1 + 0.243X_2 + 0.428X_3$$

Persamaan itu menjelaskan kepuasan dipengaruhi sikap kerja, keadilan distributif, komitmen organisasi, dengan penjabaran:

Konstanta = 0.526 artinya apabila tidak ada variabel sikap kerja, keadilan distributif, komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 0.526 satuan. Koefisien sikap kerja sebesar 0.180 artinya apabila sikap kerja naik satu satuan, maka kepuasan kerja karyawan Yayasan Pondok Pesantren Roudlotut Tholibin Balen Kabupaten Bojonegoro akan meningkat sebesar 0.180 satuan.

Koefisien keadilan distributif sebesar 0.243 artinya apabila keadilan distributif naik satu satuan, maka kepuasan kerja karyawan Yayasan Pondok Pesantren Roudlotut Tholibin Balen Kabupaten Bojonegoro akan mampu naik sebesar 0.243 satuan. Koefisien komitmen organisasi sebesar 0.428 artinya apabila komitmen organisasi naik satu satuan, maka kepuasan kerja karyawan Yayasan Pondok Pesantren Roudlotut Tholibin Balen Kabupaten Bojonegoro juga akan naik sebesar 0.428 satuan.

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh persepsi sikap kerja, keadilan distributif dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai t hitung variabel sikap kerja sebesar 2.390 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.023 (lebih kecil dari 0,05), maka sikap kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
- Nilai t hitung variabel keadilan distributif sebesar 2.186 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.037 (lebih kecil dari 0,05), maka keadilan distributif mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
- Nilai t hitung komitmen organisasi sebesar 3.155 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.004 (lebih kecil dari 0,05), maka komitmen organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan.

Berdasarkan hasil analisis dengan uji t pada tabel 5 hipotesis yang menyatakan ada pengaruh signifikan sikap kerja, keadilan distributif dan komitmen organisasi secara parsial terhadap kepuasan karyawan Yayasan Pondok Pesantren Roudlotut Tholibin Balen Kabupaten Bojonegoro diterima.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data, secara simultan sikap kerja, keadilan

distributif dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Yayasan Pondok Pesantren Roudlotut Tholibin Balen Kabupaten Bojonegoro. Dengan demikian apabila secara simultan ada perubahan pada sikap kerja, keadilan distributif dan komitmen organisasi maka akan berpengaruh pada perubahan pencapaian kepuasan kerja karyawan di Yayasan Pondok Pesantren Roudlotut Tholibin Balen Kabupaten Bojonegoro. Sebesar 49.8% kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh sikap kerja, keadilan distributif dan komitmen organisasi, sedangkan sisanya yaitu 50.2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar sikap kerja, keadilan distributif dan komitmen organisasi.

Variabel sikap kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sehingga apabila terdapat perubahan pada sikap kerja maka akan berpengaruh pada kenaikan dan penurunan kepuasan kerja karyawan di Yayasan Pondok Pesantren Roudlotut Tholibin Balen Kabupaten Bojonegoro. Untuk lebih meningkatkan sikap kerja dalam memengaruhi kepuasan kerja pegawai yang harus dilakukan adalah dengan meningkatkan lingkungan kerja yang baik, menambah fasilitas kerja dan meningkatkan kenyamanan saat bekerja di Yayasan Pondok Pesantren Roudlotut Tholibin Balen Kabupaten Bojonegoro. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Adi Suryo (2013) yang menjelaskan, sikap kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di PT. Pos Indonesia Cabang Sidoarjo. Adi menjelaskan sikap kerja merupakan indikator penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sikap kerja menunjukkan besarnya perhatian perusahaan kepada karyawan.

Sikap kerja sebagai dukungan organisasional yang dirasakan, karyawan yakin organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka dan keterlibatan karyawan yaitu keterlibatan, kepuasan, dan antusiasme

individual dengan kerja yang mereka lakukan. Sikap kerja sebagai keadaan seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Adanya sikap kerja karyawan yang baik terhadap perusahaan, maka akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik lagi.

Secara parsial keadilan distributif mempunyai berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sehingga apabila terdapat perubahan pada keadilan distributif berpengaruh signifikan terhadap kenaikan dan penurunan kepuasan kerja karyawan di Yayasan Ponpes Roudlotut Tholibin Balen Bojonegoro. Berdasarkan hal tersebut untuk meningkatkan keadilan distributif dalam mempengaruhi kepuasan kerja maka yang harus diperbaiki adalah penyesuaian beban pekerjaan bagi pegawai sehingga tidak ada kesenjangan pemberian beban kerja kepada pegawai dalam bekerja, dan meningkatkan tanggung jawab pegawai dalam bekerja. Penelitian ini mendukung penelitian Gina (2014) yang menyatakan keadilan distributif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Chevron Pasific Indonesia-Riau. Gina menjelaskan keadilan menjadi hal yang penting karena persoalan ketidakadilan menyebabkan ketidakpuasan apabila tidak segera dilakukan penyelesaian dan dapat menimbulkan perilaku menyimpang di tempat kerja.

Keadilan distributif sebagai keadilan yang memberikan kepada masing-masing orang apa yang menjadi haknya. Keadilan distributif berkenaan dengan hubungan antara individu dan masyarakat atau negara, yang ditekankan bukan asas kesamaan dan kesetaraan (prestasi sama dengan kontraprestasi). Melainkan yang ditekankan adalah asas proporsionalitas atau kesebandingan berdasarkan kecakapan, jasa atau kebutuhan. Keadilan jenis ini berkenaan dengan benda kemasyarakatan, seperti jabatan, barang,

kehormatan, kebebasan, dan hak-hak. Apabila dikaitkan dengan keadaan keadilan distributif di Yayasan Ponpes Roudlotut Tholibin Balen Bojonegoro dapat dikatakan sudah baik karena jadwal kerja yang disusun sudah sesuai, pendistribusian beban kerja yang merata, memberlakukan penghargaan kepada karyawan berprestasi, serta pengembalian tanggung jawab yang baik oleh pegawai dalam bekerja.

Secara parsial komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pegawai. Sehingga apabila terdapat perubahan pada komitmen organisasi ini maka akan berpengaruh terhadap kenaikan dan penurunan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu untuk dapat meningkatkan komitmen organisasi pegawai sehingga lebih mempengaruhi kepuasan kerja maka yang harus dilakukan adalah dengan meningkatkan kesetiaan pegawai, serta kebanggaan pegawai dalam bekerja di Yayasan Ponpes Roudlotut Tholibin Balen Bojonegoro. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Brian (2013) yang menyatakan komitmen organisasional memengaruhi kepuasan kerja karyawan, apakah berpengaruh positif (searah) atau tidak, maupun secara parsial. Brian menyatakan sikap komitmen organisasional dapat dipandang penting untuk dipahami dan sangat berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan. Karyawan dengan komitmen organisasional yang tinggi dapat menyebabkan kepuasan kerja mereka lebih meningkat, kepuasan kerja akan lebih baik ketika di dalam suatu organisasi para pekerjanya memiliki komitmen organisasional yang tinggi dalam organisasi, sehingga mereka dapat bekerjasama dengan baik dan nyaman.

Komitmen organisasi sebagai nilai personal, yang kadang-kadang mengacu sebagai sikap loyal pada perusahaan. Komitmen organisasi sebagai sikap karyawan yang tertarik dengan tujuan, nilai dan sasaran organisasi yang ditunjukkan dengan adanya penerimaan

individu atas nilai dan tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk berafiliasi dengan organisasi dan kesediaan bekerja keras untuk organisasi sehingga membuat individu betah dan tetap ingin bertahan di organisasi demi tercapainya tujuan dan kelangsungan organisasi. Komitmen organisasi diungkap dengan skala komitmen organisasi. Apabila dikaitkan dengan kondisi komitmen organisasi di Yayasan Ponpes Roudlotut Tholibin Balen Bojonegoro sudah dalam keadaan baik, hal tersebut dapat dilihat dari keyakinan yang dimiliki oleh pegawai terhadap tujuan dan nilai organisasi sudah tinggi, tingkat keinginan kuat karyawan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi sudah baik, tingkat kemauan karyawan untuk bekerja lebih giat dalam mencapai tujuan organisasi sudah tinggi, tingkat kesetiaan karyawan dalam mentaati dan melaksanakan peraturan sudah baik, tingkat kebanggaan atas keunggulan Yayasan Ponpes Roudlotut Tholibin Balen Bojonegoro sudah baik.

SIMPULAN

Secara simultan sikap kerja, keadilan distributif dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Besarnya kontribusi sikap kerja, keadilan distributif dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Yayasan Pondok Pesantren Roudlotut Tholibin Balen Kabupaten Bojonegoro sebesar 49.8%, sedangkan yang 50.2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel dalam penelitian ini. Secara parsial variabel sikap kerja, keadilan distributif dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Yayasan Pondok Pesantren Roudlotut Tholibin Balen Kabupaten Bojonegoro.

Untuk itu, kondisi persepsi sikap kerja, keadilan distributif, komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan Yayasan Pondok Pesantren Roudlotut Tholibin Balen Kabupaten Bojonegoro perlu ditingkatkan. Komitmen organisasi

memiliki pengaruh tertinggi dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dibanding dengan sikap kerja dan keadilan distributif sehingga perlu adanya peningkatan dengan cara meningkatkan kesetiaan karyawan, serta kebanggaan karyawan dalam bekerja di Yayasan Ponpes Roudlotut Tholibin Balen Bojonegoro.

Sikap kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga dalam meningkatkan sikap kerja dapat dilakukan dengan cara meningkatkan lingkungan kerja yang baik, menambah fasilitas kerja dan meningkatkan kenyamanan saat bekerja di Yayasan Pondok Pesantren Roudlotut Tholibin Balen Kabupaten Bojonegoro. Begitu juga dengan keadilan distributif yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, jadi perlu adanya peningkatan dengan cara penyesuaian beban pekerjaan bagi karyawan sehingga tidak ada kesenjangan pemberian beban kerja kepada karyawan dalam bekerja, dan meningkatkan tanggung jawab karyawan dalam bekerja di Yayasan Pondok Pesantren Roudlotut Tholibin Balen Kabupaten Bojonegoro.

Pada kepuasan kerja karyawan Yayasan Pondok Pesantren Roudlotut Tholibin Balen Kabupaten Bojonegoro dapat ditingkatkan melalui penyesuaian pendapatan yang diterima karyawan, merinci tugas dan fungsi pekerjaan karyawan supaya karyawan lebih memahaminya, melakukan pengembangan diri terhadap karyawan, pimpinan perlu lebih memperhatikan karyawan dan lebih menjalin hubungan yang baik antara karyawan yang satu dengan yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

Adawiyah, Kurniatul. 2015. Pengaruh Keadilan Distributif Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Transfoemasional terhadap Komitmen Afektif Karyawan JNE Banten dengan Kepuasan Kerja

- sebagai Variabel Intervening. *Tesis* UMY. Yogyakarta.
- Al-Qarioti, M.Q.A., & Freih, H.S. 2009. The interrelationship of organizational loyalty, organizational justice and group cohesiveness of public sector employee's in Kuwait. *Research economiques and managerial*, (5), 1-32
- Azwar S. 2011. Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya. Pustaka. Jakarta.
- Badawi. 2012. Peran Emosi Memediasi Keadilan Distributif, Prosedural dan Interaksional Terhadap Kepuasan Pemulihan Layanan. *Jurnal Manajemen & Akuntansi*. Universitas Muhammadiyah Cirebon.
- Budiarto, Yohanes dan Rani Puspita Wardani. 2005. Peran Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural dan Keadilan Interaksional Perusahaan Terhadap Komitmen Karyawan Pada Perusahaan. Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara. Jakarta. *Jurnal Psikologi*. Vol.3. No.2.
- Chendra, Yudis. 2016. Pengaruh Keadilan Distributif Terhadap Kepuasan Kerja dengan Dukungan Organisasi Sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan CV Morodadi di Surabaya. Juli 2016.
- Colquitt., LePine. & Wesson. 2009. *Organizational Behavior*. McGraw-Hill. New York.
- Cropanzano R., et al. 2007. The Management of Organizational Justice. *Academy of Management Perspectives*. 34-48.
- Damayanti, Komi dan Suhariadi, Fendy. 2015. Hubungan Antara Persepsi Terhadap Keadilan Organisasi dengan Komitmen Karyawan Pada Organisasi Di PT Haji Ali Sejahtera Surabaya. *E-Jurnal Universitas Airlangga*, Vol. 6, No. 1, 2015: 998-981
- Edy Sutrisno, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group. Jakarta.
- Edy, Intan dan Retno, 2013. Analisis Pengaruh Keadilan Distributif Kompensasi Dan Keadilan Prosedural Kompensasi Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Karyawan Di RSUD Kraton Kabupaten Pekalongan, *JBTI*, Vol. IV, No. 1
- Faturrochman. 2006. Pengantar Psikologi Sosial. Pustaka Book Publishing. Yogyakarta.
- Greenberg, J. dan Baron, R. A. 2005. *Behaviour in Organizations, Understanding and Managing the Human Side of Work*. Third Edition. Allin and Bacon. Massachusets.
- Gunawan, Hendra dan Santosa, T.E. Cintya, 2012, Politik Organisasi Dan Dampaknya Terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Manajemen*, Vol.12, No.1, November 2012
- Handoko, T. Hani. 2012. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Haris, Abdul. 2011. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makasar. *Jurnal Ekonomi*.
- Khasanah. 2015. Pengaruh Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural Dan Keadilan Interaksional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Puskesmas. *Tesis*. Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Krisnayanti, G. Ayu dan Riana, I Gede. 2015. Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 9, 2015: 813-831
- Krisnayanti, Gusti Ayu & Riana, I Gede. 2015. Pengaruh Keadilan Organisasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada BPR Lestari). *E-Journal Management Unud*. Vol.4. No.9. Hlm: 813-831.
- Kristanto, Sentot. 2013. Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Komitmen Dan Intensi Keluar di PT Indonesia Power UBP Bali. *Tesis*. Universitas Udayana.
- Larasati, Meita. 2015. Pengaruh Penalaran Moral, Retaliasi dan Emosi Negatif Terhadap Kecenderungan Individu

- Untuk Melakukan Whistleblowing".
Tesis. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Noe, Raymond A. Et al. 2011. *Fundamentals of Human Resource Management*. 4th edition. McGraw-Hill. New York.
- Noroozi, Asieh Toora J Sadeghi, Khadijeh Ghaemmaghami Tabrizi and. 2011. The effective factors related with feelings, brand perception and purchase decision under a model. *African Journal of Business Management* Vol. 5(30) 12025-12030.
- Robbins SP, dan Judge. 2011. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter M. 2010. *Manajemen*, Edisi Kesepuluh, Jakarta: Erlangga.
- Sethi, M dan Hina Iqbal. 2013. Relationship between Perceived Organizational Justice and the Employees Job Satisfaction. *Abasyn Journal of Social Sciences*. Vol: 7 Issue: 1.
- Siagian. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Sksara. Jakarta.
- Sianipar dan Haryanti. 2014. Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Intensi Turnover pada Karyawan Bidang Produksi Cv. X. *Psikodimensia* Vol. 13 No.1
- Sunyoto. 2015. Penelitian Sumber Daya Manusia, CAPS (Center of Academic Publishing Service). Yogyakarta.
- Widari dan Wibawa. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Dukungan Tim Kerja Terhadap Representasi Eksternal Positif Karyawan di Tempat Kerja. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 7,
- Wukir. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah*. Multi Presindo. Yogyakarta.
- Zulfikar. 2010. Pengukuran Kinerja Pt Smart, Tbk Dengan Menggunakan Malcolm Baldrige Criteria for Performance Excellence 2009-2010. Tesis. IPB. Bogor.
- Zurnali, Cut. 2010. *Learning Organization, Competency, Organizational Commitment, And Customer Orientation: Knowledge Worker-Kerangka Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Depan*. Unpad Press. Bandung.