

Pengaruh Keadilan Distributif dan Dukungan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Peran Komitmen Group sebagai Variabel Moderating pada Universitas Muhammadiyah Makassar

Andi Mappatempo

Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar

Email : Tomdirga@yahoo.com

ABSTRACT

The main problem in this research is how to increase job satisfaction, the purpose of the study is to explain the effect of justice distributive and organizational support to job satisfaction, as well as the role of committed group (Kemuhammadiyah) as moderating variable in improving employee satisfaction and faculty remain the foundation in higher education institutions Muhammadiyah. This study uses a quantitative approach to examine the influence between variables that are included in the descriptive research and verification. The research location is at the Muhammadiyah University Makassar samples in drag by simple random sampling with a sample of 211 respondents. Data were analyzed using SEM with WarpPLS Software. The results showed that the Justice distributive significant positive effect on job satisfaction with a coefficient of 0.412 and p-value <0.001. Support organizations significant positive effect of job satisfaction with a coefficient of 0.494 and p-value <0.001. Commitments group (kemuhammadiyah) not as variables that can moderate the influence of organizational support on job satisfaction. quasi moderating with a coefficient of 0.091 and p-value of 0.202 > 0.05. Commitment kemuhammadyaan itself acts as a variable that can increase job satisfaction and employee lecturer at Muhammadiyah University Makassar

Keywords: *Distributive justice; organizational support; commitment; job satisfaction.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia di perusahaan merupakan aset yang harus dikelola secara profesional agar tujuan organisasi dapat tercapai. Organisasi harus berusaha meningkatkan kinerja organisasi melalui peran karyawan. Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai karyawan dalam

pekerjaan menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan proses kegiatan yang dilakukan. Organisasi yang baik dan sukses membutuhkan karyawan yang bertindak melebihi tugas umum yang dapat memberikan

kinerja melampaui perkiraan Robbins (2008).

Salah satu hal penting diperhatikan dalam mengelola sumber daya manusia pada organisasi adalah kepuasan kerja. Berdasarkan pendapat Keith Davis, Wexley, dan Yuki (A.A Mangkunegara, 2001), kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir hubungan dengan karyawan lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi, mutu pengawasan, serta rasa keadilan yang didapat selama bekerja, sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan.

Luqman *et al.* (2012) menyatakan bahwa kualitas layanan publik di Nigerian Public Service meningkat apabila karyawan puas

dan senang dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja sangat berperan dalam membentuk kedisiplinan, komitmen dan kinerja karyawan yang kemudian berpengaruh terhadap kualitas layanan dalam usaha mencapai tujuan perusahaan (Mathis dan Jackson, 2011).

Robbins and Judge (2009) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positive tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi karakter-karakter pekerjaan. Senada dengan itu, Noe, et. all (2011) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan yang menyenangkan sebagai hasil dari persepsi bahwa pekerjaannya memenuhi nilai-nilai pekerjaan yang penting. Definisi ini memberi arti bahwa kepuasan kerja bukan suatu konsep tunggal. Lebih dari itu seseorang dapat secara relatif dipuaskan dengan satu aspek pekerjaannya dan dibuat tidak puas dengan satu atau berbagai aspek.

Beberapa penelitian berpendapat bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh persepsi karyawan tentang keadilan distributif. penelitian yang cukup besar telah

dilakukan untuk meneliti pentingnya keadilan organisasi di tempat kerja (Cohen-Charash & Spector, 2001; Viswesvaran & Ones, 2002). Tiga komponen keadilan yakni distributif, prosedural, dan interaksional - merupakan sumber berbagai sikap dan perilaku. Parker dan Kohlmeier, (2005), mendefinisikan keadilan organisasional sebagai kondisi pekerjaan yang mengarahkan individu pada suatu keyakinan bahwa mereka diperlakukan secara adil atau tidak adil oleh organisasinya. Cropanzano et. Al, (2000), menyatakan bahwa karyawan akan mengevaluasi keadilan organisasional dalam tiga klasifikasi peristiwa berbeda, yakni hasil yang mereka terima dari organisasi (keadilan distributif), kebijakan formal atau proses dengan mana suatu pencapaian dialokasikan (keadilan prosedural), dan perlakuan yang diambil oleh pengambil keputusan antar personal dalam organisasi (keadilan interaksional).

Di antara berbagai jenis keadilan organisasi, keadilan distributif adalah yang utama,

Ohana, (2012). Menurut teori ini, individu memberi kontribusi di tempat kerja seperti intensitas usaha, waktu bekerja atau pelatihan awal. Sebagai imbalannya, individu tersebut menerima manfaat, seperti gaji dan promosi.

Hubungan antara keadilan distributif dan kepuasan kerja memiliki tiga penjelasan (Cropanzano, Byrne, Babocel, & Rupp, 2001). Pertama adalah instrumental (Tyler & Blader, 2000) - alokasi sumber daya yang adil berarti bahwa manfaat yang didapat karyawan yang sesuai dengan harapannya. Terakhir adalah etika (Cropanzano, Byrne, & Bobocel, 2001) - individu adalah makhluk bermoral yang peduli tentang bermoral atau tidak bermoralnya tindakan organisasi (Cropanzano, Rupp, & Byrne, 2003). Dengan demikian, ketika perilaku organisasi bermoral, maka karyawan merasa puas.

Persepsi karyawan yang baik mengenai dukungan organisasional (*Perceived Organizational Support* (POS)) akan memberi dampak kepada kualitas kehidupan kerja dan

menimbulkan rasa “hutang budi” dalam diri pada organisasi sehingga karyawan akan merasa memiliki kewajiban untuk membayarnya. Studi Shore dan Wayne (2003) menemukan bahwa persepsi terhadap dukungan organisasional (POS) menjadi prediktor *organizational citizenship behavior* (OCB) dan berhubungan positif dengan kepuasan kerja. Pekerja yang merasa bahwa dirinya didukung oleh organisasi akan memberikan timbal baliknya (*feed back*) dan menurunkan ketidakseimbangan dalam hubungan tersebut dengan terlibat dalam perilaku *citizenship*. Dengan demikian, ketika organisasi mencontohkan keadilan distributif, karyawan merasa didukung dan masuk ke dalam pertukaran sosial dengan organisasi. Hal ini menimbulkan persepsi dukungan, pada gilirannya, perasaan kepuasan kerja. Dengan mempertimbangkan beberapa target komitmen, penelitian ini memasukkan komitmen group sebagai efek moderating antara dukungan organisasi dengan kepuasan kerja.

Sesuai dengan judul dan berdasarkan latar belakang masalah, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah keadilan distributif berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
2. Apakah dukungan organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
3. Apakah komitmen group berpengaruh memoderasi pengaruh antara dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menjawab rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, sertamengungkap fenomena-fenomena pada lembaga pendidikan tinggi Muhammadiyah menyangkut keadilan ditributif, dukungan yang diberikan organisasi melalui pimpinan serta kepuasan kerja. Selanjutnya penelitian ini akan membahas bagaimana komitmen group (Muhammadiyah) dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai dan dosen tetap yaysan pendidikan Muhammadiyah.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja diartikan sebagai titik dimana seorang karyawan merasa bahwa ganjaran yang mereka terima atas pekerjaannya sama dengan kontribusi yang mereka lakukan pada organisasi, termasuk di dalamnya kebijakan organisasi (Fatt *et al.*, 2010). Menurut Crow *et al.* (2012), kepuasan kerja merupakan perasaan yang bersifat subjektif tentang seberapa mampu organisasi memenuhi keinginan karyawan. Kepuasan kerja tidak hanya sebagai bagian dari pekerjaan namun dapat digambarkan sebagai kepuasan hidup, dimana jika pekerjaan mampu memberikan kepuasan maka mampu pula memberikan kepuasan dalam kehidupannya.

Keadilan distributif

Keadilan organisasi merujuk pada sejauh mana karyawan memahami aturan main tempat kerja, interaksi, dan hasil kerjanya secara nyata. Pada persepsi ini akan timbul tindakan-tindakan baik positif ataupun negatif yang berpengaruh terhadap kinerja dan keberhasilan

organisasi (Baldwin, 2006). Menurut Cropanzano *et al.* (2007) dan Colquitt *et al.* (2001), keadilan dikatakan memiliki potensi berarti dalam menumbuhkan manfaat bagi karyawan maupun organisasi, yang mencakup: kepercayaan, komitmen, peningkatan kinerja, dan kepuasan kerja.

Colquitt (2001) mengkaitkan keadilan dalam tiga hal yaitu: keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional. Keadilan distributif (*distributive justice*) melihat keadilan dari kacamata bahwa keadilan dipandang atas penilaian yang dibayarkan oleh perusahaan pada karyawan seimbang setelah usaha yang mereka berikan terhadap perusahaan (Blakely, 2005; Crow *et al.*, 2012). Keadilan prosedural (*procedural justice*), teori keadilan prosedural mempersepsikan suatu aturan dan prosedur yang digunakan dalam mengalokasikan hasil perlu mendapat penilaian keadilan (Chon *et al.*, 2000). Keadilan interaksional (*interactional justice*) mengacu pada sejauh mana suatu otoritas yang diberikan terhadap karyawan mampu

dikomunikasikan dengan baik (Jawad *et al.*, 2012). Secara umum keadilan interaksional menampilkan suatu kondisi kegiatan yang tidak bersinggungan dengan pekerjaan, namun lebih pada aspek interaksi baik secara informasi maupun antar personal (Yaghoubi *et al.*, 2011). Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa keadilan organisasi telah menjadi suatu pertimbangan strategis dalam menentukan suatu rasa kepuasan dalam bekerja serta menumbuhkan rasa berkomitmen pada diri setiap pegawai.

Penelitian Ghaziani *et al.* (2012) serta Hasmarini dan Yuniawan (2008) membuktikan bahwa ketiga tipe keadilan organisasi (keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H1. Keadilan distributif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

Dukungan Organisasi

Teori dukungan organisasi (Rhoades dan Eisenberger, 2002) mengatakan bahwa untuk memenuhi kebutuhan sosio-emosional dan menilai keuntungan dari membaiknya pekerjaan, pegawai menciptakan persepsi tentang kondisi saat organisasi menghargai kontribusinya dan peduli dengan kehidupannya. POS tersebut akan meningkatkan perasaan wajib pegawai untuk membantu organisasi mencapai tujuannya, komitmen afektifnya kepada organisasi, dan harapannya bahwa kinerja yang baik akan direward. Hasil perilaku POS berupa peningkatan kinerja in-role dan extra-role, dan penurunan perilaku penarikan-diri seperti absensi dan turnover.

Dukungan organisasi yang dirasakan (POS) mencerminkan keyakinan umum pegawai bahwa organisasinya menghargai kontribusinya dan peduli dengan kehidupannya (Rhoades dan Eisenberger, 2002). Menurut teori dukungan organisasi, pegawai mempersonifikasi organisasi dengan menciptakan hubungan pertukaran

yang beragam kekuatan dan pengaruhnya terhadap reaksi sikap dan perilaku.

Pengaruh antara persepsi dukungan dan kerja organisasi kepuasan berasal dari tiga sumber yaitu kepuasan kebutuhan sosio-emosional, ikatan erat antara kinerja dan manfaat, dan mengetahui bantuan yang akan tersedia jika diperlukan (Rhoades & Eisenberger, 2002; Tekleab, et al., 2005).

H2: Dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

Komitmen

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai keberpihakan karyawan dalam mengikuti segala tujuan-tujuan organisasi dan menjaga stabilitas karirnya di dalam organisasi (Darmawati dkk., 2013). Komitmen organisasi juga didefinisikan sebagai kedekatan seorang karyawan terhadap organisasi yang diukur melalui keterlibatan dan kesetiaan yang dimilikinya (Muhadi, 2007; Hutapea, 2012).

Komitmen afektif terhadap organisasi merupakan salah satu

variabel sikap yang paling berguna dalam perilaku organisasi. Hal ini mengacu pada hubungan emosional antara karyawan dan organisasi. Komitmen dapat diarahkan satu pemimpin dengan mempertimbangkan beberapa target komitmen, penelitian ini memasukkan komitmen group sebagai efek moderating antara dukungan organisasi dengan kepuasan kerja.

H3. Komitmen group memoderasi pengaruh antar dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian ini juga menggunakan pendekatan kuantitatif dimana pendekatan ini digunakan dengan tujuan (1) mengkuantifikasi data dan membuat generalisasi hasil sampel dari populasi, (2) jumlah sampel yang banyak, (3) dilakukan secara terstruktur, (4) analisis data menggunakan statistik dan (5) hasil penelitian untuk memberi rekomendasi (Maholtra, 2004). Dengan unit analisis individu,

pengamatan dilakukan dengan menggunakan cakupan waktu (*time horizon*) bersifat *cross section* atau *one shoot*, yang artinya data diperoleh dari satu waktu tertentu.

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah di Universitas Muhammadiyah Makassar Sulawesi Selatan dengan target populasi dosen dan karyawan.

Sampel Penelitian

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik simple random sampling. Adapun jumlah sampel yang diambil pada penelitian ini didasarkan atas pendapat Slovin dalam Umar (2001) dengan presisi 5%. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 211 orang responden. Ukuran sampel lebih besar dari 30 dan kurang dari 500 adalah telah mencukupi untuk digunakan dalam semua penelitian (Sekaran, 2003). Berdasarkan pertimbangan estimasi kemungkinan maksimum, jumlah sampel sebesar 50 sudah dapat memberikan hasil yang valid, tetapi jumlah sampel sekecil ini tidak direkomendasikan.

Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data penelitian ini meliputi:

Data Primer, yaitu data inti yang berkaitan dengan permasalahan obyek/subyek penelitian, dan diperoleh secara langsung dari responden.

Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dari pihak lain selain sumber primer, dan diperoleh pada universitas Muhammadiyah mengenai jumlah dosen dan karyawan tetap.

Metode Pengumpulan Data

Berdasarkan tujuan penelitian ini, maka beberapa data dan informasi yang relevan diperlukan dengan menggunakan metode pengumpulan data kuesioner, yaitu suatu daftar pertanyaan (*Question list*) yang memuat beberapa hal yang ingin dipelajari berdasarkan tujuan penelitian ini yang ditujukan pada responden terpilih.

Metode Analisis Data

Penelitian ini menekankan pada pendekatan kuantitatif dalam melakukan analisis data, maka metode analisis data yang digunakan dikelompokkan menjadi dua, yaitu

analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial.

a) Analisis statistik deskriptif

Analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan variabel penelitian, tanpa menarik generalisasi. Data yang telah dikumpulkan selanjutnya ditabulasi dalam tabel dan dilakukan pembahasan secara deskriptif. Ukuran deskriptif adalah pemberian angka, baik dalam jumlah responden (orang) beserta nilai rata-rata jawaban responden maupun prosentase.

b) Analisis statistik inferensial

Hubungan kausal yang dirumuskan dalam penelitian ini menggunakan model yang tidak sederhana, hal ini terlihat adanya variabel dalam model tersebut yang berperan ganda, yaitu variabel dukungan organisasi. Di satu sisi, variabel tersebut sebagai variabel dependen dalam kaitannya dengan variabel keadilan distributif namun menjadi variabel independen dalam kaitannya dengan variabel kepuasan kerja. Bentuk hubungan kausal seperti ini membutuhkan

alat analisis yang mampu menjelaskan secara simultan tentang hubungan tersebut, sehingga metode statistik inferensial yang bisa digunakan dalam analisis data penelitian ini adalah Path analisis, *Structural Equation Modeling* (SEM) (AMOS, LISREL dan PLS).

Dalam penelitian ini digunakan analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan bantuan *software* WarpPLS. Penggunaan SEM sebagai alat analisis, selain didasarkan pada alasan kerumitan model yang digunakan, juga didasarkan adanya keterbatasan dari alat analisis multidimensi yang sering digunakan dalam penelitian kuantitatif, seperti *multiple regression*, *factor analysis*, *discriminant analysis*, dan lainnya. Beberapa alat analisis tersebut memiliki kelemahan utama, yaitu hanya dapat menganalisis satu hubungan pada satu waktu. Dalam bahasa penelitian dapat dinyatakan bahwa teknik analisis tersebut hanya dapat menguji

satu variabel dependen melalui beberapa variabel independen. Pada hal kenyataannya, penelitian manajemen dihadapkan pada situasi bahwa ada lebih dari satu variabel dependen yang harus saling dihubungkan untuk diketahui derajat interelasinya (Augusty, 2005). Selain itu WarpPLS mampu mengukur peran variabel modetaing dengan membentuk variabel Guasi sebagai penguji efek moderasi.

Pengujian Hipotesis

Pengujian H1a sampai H5 dilakukan menggunakan *critical ratio* (t-test) dengan tingkat signifikansi 5% terhadap *regression weight*. Apabila nilai *critical ratio* (t-test) > 1.968 atau $p < 0,005$ maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau terdukung fakta, sedangkan jikanilai *critical ratio* (t-test) < 1.968 atau $p > 0,005$ maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ditolak atau tidak terdukung fakta.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Untuk menguji hipotesis penelitian, digunakan metode *Partial Least Square (PLS)*. PLS adalah model persamaan struktural (SEM) yang berbasis komponen atau varian (*variance*). Seperti halnya SEM, analisis PLS meliputi dua tahap. Pertama, menilai *outer model* atau *measurement model* adalah penilaian terhadap reliabilitas dan validitas variabel penelitian. Ada tiga kriteria untuk menilai *outer model* yaitu: *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability*. Kedua, menilai *inner model* atau *structural model*. Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian.

Uji Asumsi Linieritas

Metode untuk menguji linieritas hubungan antar konstruk, pada penelitian ini dilakukan dengan estimasi *curvefit* pada opsi *linear*. Data diolah dengan SPSS dari data semula. Keluaran penting teknik ini adalah selain memberikan informasi apakah fungsi linier yang diuji

signifikan, juga diperoleh pola *scatter graph* dari interseksi dua variabel. Jika fungsi linier antar dua variabel yang diestimasi signifikan pada alpha 5%, maka disimpulkan

bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan linier. Hasil uji linieritas disajikan pada pada tabel berikut.

Tabel 1. Hasil Uji Linieritas

Variabel bebas	Variabel terikat	R ²	F	Sig	Simpulan
Keadilan distributif	Kepuasan kerja	0,492	201,826	< 0,001	Linier
Dukungan organisasi	Kepuasan kerja	0,529	233,495	< 0,001	Linier
Komitmen	Kepuasan kerja	0,443	165,236	< 0,001	Linier

Sumber: Data diolah dengan SPSS

Berdasarkan hasil uji *curvefit* linier diketahui fungsi linier yang diestimasi terbukti signifikan. Masing-masing fungsi linier yang diestimasi memiliki signifikansi 0,000 (< 5%). Lebih lanjut, secara visual hubungan linier antara variable tersebut juga ditunjukkan oleh *scatter plot* yang berkecenderungan bergerak ke kanan atas (korelasi positif). Hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan antar variable laten yang diuji bersifat linier.

a. Pengujian *Outer Model* (*Measurement Model*)

Outer model atau *measurement model* adalah penilaian terhadap reliabilitas dan validitas variabel penelitian. Ada tiga kriteria

untuk menilai *outer model* yaitu: *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability*. Pengujian ini dilakukan agar alat ukur memenuhi syarat dan dapat secara tepat dan akurat mengukur apa yang seharusnya diukur dan tidak mengukur obyek ukur yang lain.

b. Uji *Convergent Validity*

Convergent validity digunakan menguji apakah indikator-indikator yang digunakan mampu mengukur konstruk laten secara akurat (Garson, 2002). Pada studi ini indikator variabel laten diwakili oleh skor dimensi yang sebelumnya sudah diuji validitas dan reliabilitasnya. Pengujian *convergent validity* pada PLS dapat dilihat dari besaran faktor

loading setiap indikator terhadap variabel latennya. Faktor *loading* ini identik dengan korelasi sederhana antara skor indikator dengan skor variabel laten atau faktornya. *Cut-off value* yang disyaratkan untuk menyimpulkan bahwa sebuah indikator secara tepat mengukur variabel latennya minimal 0,5 atau nilai *p-value* < 0,05. Hasil uji *convergent validity* indikator-indikator penelitian disajikan pada Lampiran 1.

Dari Lampiran 1 tampak bahwa setiap indikator variabel laten memiliki *loading* > 0,50, dan *p-Value* < 0,001 yang menunjukkan bahwa indikator-indikator mampu dengan baik mengukur variable latennya. Dengan demikian pengukuran untuk masing-masing variabel laten pada penelitian ini memenuhi kriteria uji validitas konvergen, dalam arti mampu mengukur makna konstruk variabel laten yang diukur.

Oleh karena *loading* adalah identik dengan korelasi antara indikator dengan faktor (variable laten), maka semakin besar *loading*, semakin baik pula indikator dalam

mengukur variable laten. Nilai *loading* yang tertinggi menunjukkan bahwa indikator tersebut paling mewakili variable latennya. Berdasarkan hasil pengujian warp PLS semua indikator memiliki nilai *loading* > 0,5 dan *p-value* < 0,05 sehingga disimpulkan semua indikator valid.

c. Uji *Discriminant Validity*

Pengukuran yang baik adalah bersifat unidimensinal, yaitu dapat secara tepat mengukur apa yang diukur (konvergen) dan tidak mengukur konstruk yang lain (diskriminan). *Discriminant validity* digunakan menguji apakah indikator-indikator suatu konstruk tidak berkorelasi tinggi dengan indikator konstruk lain atau paling tidak indikator-indikator tersebut berkorelasi lebih rendah dengan indikator-indikator konstruk yang lain (Garson, 2002). Pengujian *discriminant validity* tersebut dapat dilakukan dengan membandingkan *loading* dengan *cross-loading*, hasil pengujian ditampilkan pada Lampiran 2.

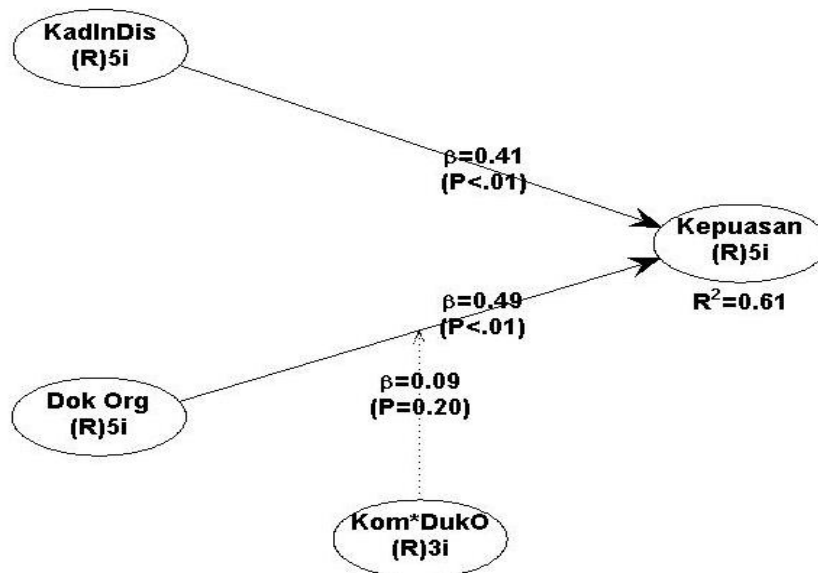
Hasil uji *discriminant validity* dengan ketiga kriteria tersebut, *Cross loading* adalah korelasi sederhana antara indikator dengan variable laten lainnya yang ada pada model. Idealnya, faktor *loading* haruslah lebih besar dari *cross loading*, sehingga dapat dianggap indikator tersebut tidak mengukur konstruk yang berbeda dengan konstruk yang seharusnya diukur.

Dari Lampiran 2 diketahui bahwa nilai *loading* indikator pada variabel latennya ternyata lebih tinggi daripada *cross loading*. Hal ini mengindikasikan bahwa konstruk

laten telah memprediksi indikatornya sendiri lebih baik dari pada memprediksi indikator laten yang lain sehingga dapat diinterpretasi bahwa telah memenuhi kriteria *discriminant validity*.

Pengujian Model

Berdasarkan model empirik yang diajukan dalam penelitian ini dapat dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan melalui pengujian koefisien jalur pada model persamaan struktural dengan softwar Warp PLS diperoleh hasil seperti Gambar 1.



Gambar 1. Hasil pengujian Model dengan Warp PLS

Hasil pengujian disajikan pada Tabel 2 berikut :

Tabel 2. Pengujian Hipotesis

HIP	Variabel Independen	Variabel Dependen	Direct Effect			Keterangan
			Standardize	SE	p-value	
H1	Keadilan distributif	Kepuasan Kerja	0,412	0,085	< 0.001	Signifikan
H2	Dukungan Organisasi	Kepuasan Kerja	0,494	0,089	< 0.001	Signifikan
H3	Komitmen Group Memoderasi	Kepuasan Kerja	0,091	0,109	0,202	Tidak Signifikan

Sumber: Data diolah dengan SPSS

Berdasarkan tersebut, dari keseluruhan tiga dipotesis yang diuji. Ada dua jalur pengaruh signifikan dan satu tidak signifikan. Dengan demikian hipotesis: Keadilan distributif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien 0,412 dan *p-value* <0,001, Dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien 0,494 dan *p-value* <0,001. Sedangkan untuk hipotesis : Komitmen group memoderasi pengaruh antar dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja dengan koefisien 0,091 dan *p-value* sebesar 0,202 > 0,05, tidak terdukung data empiris dan ditolak.

Pembahasan

Pembahasan ini difokuskan pada keputusan yang dihasilkan dari pengujian hipotesis, sebagai upaya untuk menjawab perumusan masalah penelitian. Hasil analisis dari

pengujian hipotesis dijabarkan sebagai berikut

1. Pengaruh keadilan distributif terhadap kepuasan kerja

Hipotesis ini diterima. Hal ini berarti semakin baik keadilan distributif maka kepuasan kerja akan semakin baik. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Cropanzano et. Al, 2000, yang menyatakan bahwa karyawan akan mengevaluasi keadilan organisasional dalam tiga klasifikasi peristiwa berbeda, yakni hasil yang mereka terima dari organisasi (keadilan distributif), kebijakan formal atau proses dengan mana suatu pencapaian dialokasikan (keadilan prosedural), dan perlakuan yang diambil oleh pengambil keputusan antar personal dalam organisasi. demikian pula pendapat Ghaziani *et al.* (2012) serta Hasmarini dan Yuniawan (2008) membuktikan bahwa ketiga tipe keadilan organisasi (keadilan

distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan loading faktor terlihat bahwa indikator utama keadilan distributif adalah pemerataan, hal ini memberi gambaran bahwa responden merasa bahwa pemerataan di Universitas Muhammadiyah Makassar sudah baik. Sementara indikator yang memiliki loading terendah adalah kesesuaian dengan masa kerja dan kesesuaian dengan kompetensi. Hal ini memberi gambaran bahwa meskipun keadilan yang diperoleh sudah cukup baik namun masih kurang mempertimbangkan masa kerja dan kompetensi yang dimiliki dosen.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa keadilan distributif yang dirasakan dosen dan karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja. Meskipun keadilan distributif belum sepenuhnya baik namun hal tersebut sudah berdampak pada peningkatan kepuasan kerja.

2. Pengaruh Dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja

Hipotesis ini diterima. Hal ini berarti semakin baik dukungan organisasi yang dirasakan dosen dan karyawan maka kepuasan kerja akan semakin baik. Temuan ini sejalan dengan teori dukungan organisasi (OST) (Eisenberger dkk, 1986; Shore dan Shore, 1995; Rhoades dan Eisenberger, 2002) mengatakan bahwa untuk memenuhi kebutuhan sosio-emosional dan menilai keuntungan dari membaiknya pekerjaan, pegawai menciptakan persepsi tentang kondisi saat organisasi menghargai kontribusinya dan peduli dengan kehidupannya. Hasil temuan ini juga sejalan dengan penelitian Shore dan Wayne (2003) menemukan bahwa persepsi terhadap dukungan organisasional (POS) menjadi prediktor *organizational citizenship behavior* (OCB) dan berhubungan positif dengan kepuasan kerja. Pekerja yang merasa bahwa dirinya didukung oleh organisasi akan memberikan timbal baliknya (*feed back*) dan menurunkan ketidakseimbangan dalam hubungan tersebut dengan

terlibat dalam perilaku *citizenship*. Dengan demikian, ketika organisasi mencontohkan keadilan distributif, karyawan merasa didukung dan masuk ke dalam pertukaran sosial dengan organisasi. Ini menimbulkan persepsi dukungan, pada gilirannya, perasaan kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini juga menemukan bahwa indikator utama dari dukungan organisasi adalah memberi perhatian, hal ini terlihat dari nilai loading yang lebih tinggi dari indikator lainnya. Sementara empat indikator lain memiliki nilai loading yang hampir sama. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan akan merasa dibukung atau di perhatikan oleh organisasi dalam hal ini pimpinan jika pimpinan senantiasa memberi perhatian pada dosen dan karyawan, memberi bantuan jika di perlukan dan senantiasa mendengar keluhan dan memberikan saran pada dosen dan karyawan yang mendapat masalah. Contoh perhatian yang butuhkan dosen dan karyawan di unismuh adalah pembaharuan data epsbed yang bisa diakses sehingga

dosen dapat melihat perkembangan beban kerja setiap semester.

3. Komitmen Group Memoderasi Pengaruh antar Dukungan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis ini ditolak. Hal ini berarti bahwa komitmen group (kemuhammadiyah) bukan sebagai variabel yang dapat memoderasi pengaruh antara dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja. Hal ini terlihat dari nilai quasimoderating yang tidak signifikan. Hasil ini memberi informasi bahwa komitmen kemuhammadiyah tidak berfungsi sebagai moderating yang memperkuat pengaruh dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja namun komitmen kemuhammadiyah berperan sebagai suatu variabel sendiri yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dosen dan karyawan di Universitas Muhammadiyah Makassar. Penelitian ini mengembangkan komitmen organisasi dengan memfokuskan pada komitmen kemuhammadiyah dosen dan karyawan Universitas Muhammadiyah Makassar. Perbedaan ini ditengarai disebabkan

karena perbedaan antara komitmen tim yang dibangun berdasarkan tuntutan pekerjaan dalam sebuah organisasi bukan berdasarkan pandangan dan keyakinan. Sementara komitmen kemuhammadiyahannya melekat dalam pribadi anggotanya dan tidak terkait dengan pekerjaan sebagai profesi. Namun hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat (Darmawati dkk., 2013) yang mendefinisikan komitmen organisasi sebagai keberpihakan karyawan dalam mengikuti segala tujuan-tujuan organisasi dan menjaga stabilitas karirnya di dalam organisasi. Komitmen organisasi juga didefinisikan sebagai kedekatan seorang karyawan terhadap organisasi yang diukur melalui keterlibatan dan kesetiaan yang dimilikinya (Muhadi, 2007; Hutapea, 2012). Komitmen afektif terhadap organisasi merupakan salah satu variabel sikap yang paling berguna dalam perilaku organisasi. Hal ini mengacu pada hubungan emosional antara karyawan dan organisasi.

KESIMPULAN

Menjawab persoalan penelitian sebagaimana telah dirumuskan dan dengan memperhatikan hasil-hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian sebagaimana telah dikemukakan, hasil penelitian ini disimpulkan sebagai berikut:

1. Keadilan distributif berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin baik keadilan distributif maka kepuasan kerja akan semakin baik. Keadilan distributif yang dirasakan dosen dan karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja. Meskipun keadilan distributif belum sepenuhnya.
2. Dukungan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin baik dukungan organisasi yang dirasakan dosen dan karyawan maka kepuasan kerja akan semakin baik. Dosen dan karyawan akan merasa didukung atau diperhatikan oleh organisasi. Dalam hal ini pimpinan jika pimpinan senantiasa memberi perhatian pada dosen

dan karyawan, memberi bantuan jika di perlukan dan senantiasia mendengar keluhan dan memberikan saran pada dosen dan karyawan yang mendapat masalah.

3. Komitmen group (kemuhammadiyah) bukan sebagai variabel yang dapat memoderasi pengaruh antara dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja. Komitmen kemuhammadiyah berperan sebagai suatu variabel sendiri yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dosen dan karyawan di Universitas Muhammadiyah Makassar.

Beberapa saran dari hasil penelitian yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pengambil kebijakan Pimpinan universitas Muhammadiyah, sebagai berikut:

1. Keadilan distributif mampu meningkatkan kepuasan kerja dosen dan karyawan, maka disarankan pada pimpinan/pengambil kebijakan agar senantiasia memperhatikan keadilan distributif. Dengan

memperhatikan indikarot yang masih kurang seperti keadilan dergasarkan masa kerja dan kompetensi para dosen dan karyawan.

2. Pemberian dukungan oleh pimpinan berupa perhatian, pemberian bantuan, saran, mendengar keluhan sangat efektif dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai maka disarankan pihak pimpinan dan pengambil kebijakan untuk memberi perhatian pada pemberian dukungan seperti pemutahiran data Espbed.
3. Komitmen kemuhammadiyah sebagai suatu variabel yang mempengaruhi sikap pegawai pada organisasi, komitmen kemuhammadiyah senatiasa dijaga dengan memberi pemahaman pada dosen dan karyawan tentang Alislam kemuhammadiyah sebagai penyegaran.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan*

- Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Augusty, F. (2005). *Structural Equation Model Dalam Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Baldwin, S. (2006). *Organisational Justice*. Institute For Employment Studies.
- Blakely, G. L. (2005). The Moderating Effects of Equity Sensitivity on the Relationship between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviours. *Journal of Business and Psychology*, 259-273.
- Chon, E. S. (2000). Distributive and Procedural Justice in a Seven Nations. *Law and Human Behaviour*, 553-579.
- Cohen-Carash, Y. &. (2001). The Role of Justice in Organizations :A Meta-Analysis. *Journal Of Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 278-321.
- Colquitt, J. A. (2001). Justice at the Millenium: A Meta-Analytic Review of 25 years of Organizational Justice Research. *Journal Of Applied Psychology*, 425-445.
- Cropanzano, R. B. (2001). Original Contribution : Moral virtues, fairness heuristics, social entities, and other denizens of organizational justice. *Journal of Vocational Behavior*.
- Cropanzano, R. D. (2007). The Management of Organizational Justice. *Academy Of Management Perceptives*.
- Cropanzano, R. P. (2000). Using social exchange theory to distinguish procedural from interactional justice. *Group & Organization Mangement*.
- Crow, M. M.-B. (2012). Organizational justice and organizational commitment among South Korean Police officers. An investigation of job satisfaction as a mediator. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*,, 402-423.
- Darmawati, A. N. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citezenship Behaviour (Studi Pada Karyawan Fakultas Ilmu Sosial dan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta). *Jurnal FISE UNY*.

- Fatt, C. K. (2010). The Impact of Organizational Justice on Employee's Job Satisfaction: The Malaysian Companies Perspectives. *American Journal of Economics and Business Administration*, 56-63.
- Ghaziani, F. G. (2012). Impact of Organizational Justice Perceptions on Job Satisfaction and Organizational Commitment. *the Iran's*.
- Ghozali, I. (2008). *Structural Equation Modeling : Metode Alternatif Dengan Partial Least Square*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasmarini, D. P. (2008). Pengaruh Keadilan Prosedural dan Distributif terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Afektif. *Jurnal Bisnis Strategi*, 99-118.
- Hutapea, B. (2012). Sifat-Kepribadian dan Dukungan Organisasi Sebagai Prediktor Komitmen Organisasi Guru Pria di Sekolah Dasar. *Jurnal Makara seri Sosial Humaniora*, 101-115.
- Jawad, M. S. (2012). Role of Organizational justice in organizational commitment with moderating effect of employee work attitudes. *IOSR Journal of Business and Management*, 39-45.
- Luqman, O. B. (2012). Job satisfaction and job commitment ; A study of quantity surveyors in Nigerian Public Service. *Journal of Business and Management*, 179-192.
- Mangkunegara, P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mappatempo, A. (2011). Pengaruh Customer Relationship Managemen (CRM) terhadap kinerja CRM Bank dan dampaknya pada kepuasan konsumen Studi Penerapan CRM pada Perbankandi Makassar. *Jurnal Aplikasi Manajemen*.
- Mathis, R. d. (2011). *Human Resource Management*. Jakarta : Salemba Empat.
- Meyer, J. S. (2002). Affective, Continuance, & Normative Commitment To The Organization : A Meta-analysis Of Antecedents, Correlates, & Consequences. *Journal Of Vocational Behavior*, 20-52.

- Muhadi. (2007). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Administrasi Universitas Diponegoro)*. Semarang: Tesis Magister Jurusan Manajemen Universitas Diponegoro.
- Noe, R. H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing, Edisi 6*. Penerbit Salemba Empat.
- Ohana, M. (2012). Perceived Organisational Support As Mediator Of Distributive Justice And Job Satisfaction: The Moderating Role Of Group Commitment. *The Journal of Applied Business Research* .
- Parker, R. &. (2005). Organizational justice and turnover in public accountant firms : a research note. *Accounting, Organizations, and Society*.
- Parker, R. &. (2005). Organizational justice and turnover in public accountant firms : a research note. *Accounting, Organizations, and Society*.
- Parker, R. &. (2005). *Organizational justice and turnover in public accountant firms : a research note*. *Accounting, Organizations, and Society*.
- Parker, R. &. (2005). *Organizational justice and turnover in public accountant firms : a research note*. *Accounting, Organizations, and Society*.
- Rhoades, L. a. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of The Literature. *Journal of Applied Psychology* , 698-714.
- Rhoades, L. E. (2001). Affective Commitment to the Organization: The Contribution of Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 825-836.
- Riketta, M. &. (2005). Foci of attachment in organizations: A meta-analytic comparison of the strength and correlates of workgroup versus organizational identification and commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 490-510.
- Robbins, S. (2009). *Organizational Behavior*. Pearson Prentice

- Hall, United State Of America, New York, 128.
- Robbins, S. &. (2008). *Perilaku Organisasi*. Penerbit Salemba Empat.
- Sekaran, U. (2003). *Research Methods for Business; A Skill-Building Approach; Fourth Edition*. John Wiley & Sons, Inc. .
- Solimun. (2002). *Structural Equation Modeling Lisrel dan Amos*. Malang: Penerbit Universitas Negeri Malang.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tekleab, A. G. (2005). Extending the chain of relationships among organizational justice, social exchange, and employee reactions: the role of contract violations. *Academy of Management Journal*, 146-157.
- Tyler, T. R. (2000). *Cooperation in groups: Procedural justice, social identity, and behavioral engagement*. New York, NY,,: US: Psychology Press.
- Viswesvaran and Ones, D. (2002). Introduction To The Special Issue On Counterproductive Behaviors At Work. *International Journal Of Selection & Assessment*, 1-4.
- Yaghoubi, E. M. (2011). *An Analysis of Correlation between OOrganizational Justice and Job Satisfaction*. Munich Personal RePEc Archive.

Lampiran 1. Hasil Uji *Convergent Validity*

Variabel	Indikator	Loading	SE	P value
Keadilan distributive	X1.1	0.755	0.124	<0.001
	X1.2	0.780	0.102	<0.001
	X1.3	0.861	0.092	<0.001
	X1.4	0.887	0.107	<0.001
	X1.5	0.854	0.116	<0.001
Dukungan Organisasi	X2.1	0.752	0.100	<0.001
	X2.2	0.700	0.095	<0.001
	X2.3	0.788	0.090	<0.001
	X2.4	0.742	0.123	<0.001
	X2.5	0.837	0.105	<0.001
Komitmen Group	Z1.1	0.880	0.085	<0.001
	Z1.2	0.824	0.103	<0.001
	Z1.3	0.883	0.087	<0.001
Kepuasan Kerja	Y1.1	0.689	0.081	<0.001
	Y1.2	0.774	0.123	<0.001
	Y1.3	0.818	0.060	<0.001
	Y1.4	0.854	0.106	<0.001
	Y1.5	0.770	0.087	<0.001
Komitmen* Dukungan Organisasi	Z1.1*X2	0.920	0.412	0.013
	Z1.1*X2	0.932	0.411	0.012
	Z1.1*X2	0.943	0.369	0.006
	Z1.1*X2	0.951	0.406	0.010
	Z1.1*X2	0.952	0.389	0.008
	Z1.2*X2	0.948	0.466	0.022
	Z1.2*X2	0.931	0.432	0.016
	Z1.2*X2	0.949	0.429	0.014
	Z1.2*X2	0.962	0.458	0.018
	Z1.2*X2	0.961	0.448	0.016
	Z1.3*X2	0.937	0.470	0.024
	Z1.3*X2	0.899	0.396	0.012
	Z1.3*X2	0.943	0.403	0.010
	Z1.3*X2	0.938	0.432	0.015
	Z1.3*X2	0.948	0.429	0.014

Sumber: Output Warp PLS

Lampiran 2. Cross Loadings untuk Uji Discriminant Validity

Variabel		X1	X2	Z1	Y1	(Z1*X2)
Keadilan distributive (X1)	X1.1	0.755	0.275	0.273	-0.237	-0.049
	X1.2	0.780	0.097	0.099	-0.055	-0.030
	X1.3	0.861	-0.066	-0.080	0.201	0.049
	X1.4	0.887	-0.105	-0.054	0.012	0.034
	X1.5	0.854	-0.156	-0.195	0.045	-0.015
Dukungan Organisasi (X2)	X2.1	0.032	0.752	0.044	-0.462	-0.041
	X2.2	0.153	0.700	-0.277	0.081	-0.032
	X2.3	0.035	0.788	-0.014	0.086	0.016
	X2.4	0.077	0.742	0.020	0.154	0.046
	X2.5	-0.259	0.837	0.188	0.131	0.008
Komitmen Group (Z1)	Z1.1	0.029	0.178	0.880	-0.144	0.021
	Z1.2	-0.266	-0.099	0.824	0.100	-0.082
	Z1.3	0.219	-0.085	0.883	0.051	0.055
Kepuasan Kerja (Y1)	Y1.1	-0.349	0.018	0.407	0.689	0.036
	Y1.2	-0.010	-0.106	0.002	0.774	-0.126
	Y1.3	0.198	-0.141	-0.191	0.818	0.121
	Y1.4	-0.030	0.127	-0.074	0.854	-0.080
	Y1.5	0.146	0.100	-0.082	0.770	0.055
Komitmen* Dukungan Organisasi (Z1*X2)	Z1.1*X2	0.187	-0.138	-0.104	0.096	0.920
	Z1.1*X2	-0.065	0.036	-0.024	-0.024	0.932
	Z1.1*X2	-0.136	-0.032	0.078	0.065	0.943
	Z1.1*X2	-0.124	0.153	-0.030	0.022	0.951
	Z1.1*X2	0.049	-0.105	-0.048	0.162	0.952
	Z1.2*X2	0.096	-0.101	-0.110	0.128	0.948
	Z1.2*X2	0.054	0.094	-0.057	-0.117	0.931
	Z1.2*X2	-0.048	0.044	-0.026	0.056	0.949
	Z1.2*X2	-0.059	0.011	0.016	0.044	0.962
	Z1.2*X2	0.017	-0.097	0.050	0.084	0.961
	Z1.3*X2	0.164	-0.007	-0.024	-0.103	0.937
	Z1.3*X2	-0.078	0.079	0.116	-0.203	0.899
	Z1.3*X2	-0.036	0.003	0.023	-0.062	0.943
	Z1.3*X2	-0.108	0.122	0.095	-0.139	0.938
	Z1.3*X2	0.089	-0.057	0.047	-0.025	0.948

Sumber: Output WarpPLS