Management Analysis Journal 6 (1) (2017)

Management Analysis Journal

http://maj.unnes.ac.id

PENGARUH KEADILAN DISTRIBUTIF, KETERLIBATAN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA PADA KOMITMEN BERKELANJUTAN

Minazh Zhulumaati Ilan Nuur ✉, **Ketut Sudarma**

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:
Diterima September 2016
Disetujui Desember 2016
Dipublikasikan Maret 2017

Keywords:
Keadilan Distributif
Keterlibatan Kerja
Kepuasan Kerja
Komitmen Berkelanjutan

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh positif keadilan distributif, keterlibatan kerja dan kepuasan kerja pada komitmen berkelanjutan pada PT. Sejati Cipta Mebel. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Sejati Cipta Mebel sebesar 94 karyawan dengan tekniksampel jenuh. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diukur menggunakan skala likert. Analisis menggunakan uji parsial dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif keadilan distributif pada komitmen berkelanjutan. Hasil juga menunjukkan terdapat pengaruh pengaruh positif keterlibatan kerja pada komitmen berkelanjutan. Kepuasan kerja juga berpengaruh positif pada komitmen berkelanjutan. Simpulan dari penelitian ini adalah keadilan distributif mempunyai peran dalam meningkatkan komitmen berkelanjutan, selain itu juga keterlibatan kerja berperan penting dalam meningkatkan berkelanjutan. Peningkatan komitmen berkelanjutan selain dipengaruhi oleh keadilan distributif dan keterlibatan kerja, namun juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan dapat meningkatkan komitmen berkelanjutan karyawan. Berdasarkan hal tersebut, maka komitmen berkelanjutan dipengaruhi oleh keadilan distributif, keterlibatan kerja dan kepuasan kerja.

Abstract

The aim of study is to find the positive influence of distributive justice, job involvement, and job satisfaction on continuance commitment of employee in PT. Sejati Cipta Mebel. The population of this study is the employee of PT. Sejati Cipta Mebel counted 94 employees. The population was drawn by using saturated sampling technique. The method of collecting data used questionnaire measured by using likert scale. Further, the data were analyzed by using partial test with SPSS. The finding of this study showed the positive influence of distributive justice, job involvement, and job satisfaction on continuance commitment. The conclusion of this study was the distributive justice has role to increase the continuance commitment. Beside, job involvement also has important role in increasing the continuance commitment. The increase of continuance commitment was also influence by job satisfaction. The higher of job satisfaction could increase the continuance commitment of employee. Based on those cases, the increase of continuance commitment was influenced by distributive justice, job involvement, and job satisfaction.

© 2017 Universitas Negeri Semarang

ISSN 2252-6552

✉ Alamat korespondensi:
Gedung L2 Lantai 1 FE UNNES
Kampus Sekaran, Gunungpati, Semarang, 50229
E-mail: minazhzhulumaati@gmail.com

PENDAHULUAN

Persaingan antar perusahaan dan organisasi di masa sekarang ini semakin ketat, dalam lingkup perusahaan persaingan terjadi pada perusahaan manufaktur maupun jasa. Perusahaan dapat berhasil menjalankan aktivitas perusahaan untuk menghadapi persaingan tidak terlepas dari faktor sumber daya yang sangat penting yaitu sumber daya manusia (SDM), tanpa sumber daya manusia tujuan perusahaan akan sulit tercapai. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi untuk mewujudkan visi dan misinya sangat tergantung dari peran dan kualitas sumber daya manusia yang ada didalam organisasi (Nugroho & Kunartinah, 2012).

Sumber daya manusia dalam lingkup bisnis merupakan orang yang bekerja dalam sebuah organisasi yang disebut dengan karyawan. Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting bagi sebuah perusahaan, maka ketika perusahaan tidak mempunyai sumber daya manusia akan berdampak buruk bagi perusahaan dan tidak menghasilkan laba bagi perusahaan. Karyawan merupakan modal utama di sebuah organisasi, seperti keberangkatan karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap pelaksanaan rencana bisnis organisasi (Abasi dkk., 2014). Karyawan mempunyai peran penting bagi pencapaian rencana dan tujuan bisnis perusahaan, tanpa adanya karyawan dalam proses operasional maka semua rencana dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

Rencana dan tujuan bisnis perusahaan agar bisa tercapai, perusahaan perlu untuk mempertahankan karyawan yang sudah ada dan bersedia memberikan kemampuan untuk bekerja. Komitmen karyawan pada organisasi sangat penting dan diperlukan dalam organisasi bisnis karena karyawan yang memiliki komitmen tinggi pada organisasi akan cenderung memiliki sikap yang profesional dan menjunjung tinggi nilai-nilai yang telah disepakati (Bagia, 2015). Seseorang yang bergabung dalam organisasi pada sebuah perusahaan dituntut komitmen dalam dirinya (Ghoniyah & Masurip, 2011). Perusahaan sangat perlu untuk memelihara dan mempertahankan komitmen para karyawan karena semakin tinggi tingkat komitmen karyawan, maka semakin lama karyawan mempunyai keinginan tetap berada dalam perusahaan.

Fitriastuti (2013) menjelaskan komitmen diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menjalankan kewajiban, bertanggung jawab dan janji yang membatasi seseorang untuk melakukan sesuatu. Komitmen organisasi dikonseptualisasikan dalam tiga pendekatan yaitu komitmen afektif, berkelanjutan dan normatif (Meyer & Allen, 1991). Komitmen afektif mengacu pada keterikatan emosional karyawan pada, mengidentifikasikan diri dengan, dan keterlibatan dalam organisasi. Komitmen berkelanjutan mengacu pada kesadaran biaya yang berkaitan dengan meninggalkan organisasi. Komitmen normatif mencerminkan rasa berkewajiban untuk melanjutkan pekerjaan. Berdasarkan uraian ketiga komponen komitmen organisasi tersebut, ada satu komponen yang menunjukkan karyawan bertahan atau meninggalkan perusahaan dengan pertimbangan keuntungan dan kerugian yaitu komitmen berkelanjutan.

Penelitian ini menggunakan komitmen berkelanjutan, dimana komitmen berkelanjutan perlu untuk dipertahankan oleh pihak perusahaan. Komitmen berkelanjutan perlu dipertahankan karena bagian dari komitmen yang berkaitan dengan pertimbangan biaya-biaya saat meninggalkan organisasi. Komitmen berkelanjutan merupakan komitmen yang mengacu pada kesadaran biaya yang terkait dengan meninggalkan organisasi (Meyer & Allen, 1991). Pertimbangan karyawan didasarkan pada banyaknya investasi yang telah diberikan kepada perusahaan dan tidak adanya alternatif di perusahaan lain. Apabila alternatif bekerja di perusahaan lain sangat terbatas, maka karyawan akan tetap dengan komitmen berkelanjutan yang tinggi.

Karyawan dengan komitmen berkelanjutan yang kuat karena mereka merasa membutuhkan (Allen & Meyer, 1990). Pendapat lain menyatakan bahwa komitmen berkelanjutan merupakan komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi, hal ini mungkin karena kehilangan senioritas atas promosi atau *benefit* (Luthans, 2006). Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) adalah sebagai keinginan untuk tetap manjadi anggota organisasi karena kepedulian atas biaya yang terkait apabila meninggalkannya, jadi tinggal karena merasa perlu dimana merupakan *cost-based reason* untuk tetap termasuk masalah gaji, tunjangan, dan promosi serta berkaitan dengan menumbangkan keluarga (Luthans dkk., 2015).

Penjelasan lain menyatakan komitmen berkelanjutan merupakan bagian dari komitmen organisasi dimana karyawan akan bertahan atau meninggalkan organisasi karena melihat adanya pertimbangan rasional dari segi untung dan ruginya (Bagia, 2015). Berdasarkan kedua pendapat tersebut, pertimbangan untung dan rugi dalam diri karyawan berhubungan dengan biaya-biaya

apabila masih tetap bekerja atau bahkan ketika memilih untuk meninggalkan perusahaan. Karyawan yang mempunyai komitmen berkelanjutan akan tetap bertahan, melakukan pengorbanan di salah satu perusahaan dan memilih tetap bekerja pada pekerjaan sekarang daripada harus bekerja di perusahaan lain.

Komitmen berkelanjutan dapat dipengaruhi oleh keadilan distributif, keterlibatan kerja dan kepuasan kerja. Keadilan distributif mempengaruhi komitmen berkelanjutan secara positif dan signifikan (Turgut dkk., 2012). Semakin tinggi keadilan distributif yang diterima karyawan, maka komitmen berkelanjutan juga akan meningkat. Selain keadilan distributif, keterlibatan kerja mempunyai hubungan positif signifikan dengan komitmen berkelanjutan (Khan dkk., 2011). Perusahaan yang menghargai keterlibatan karyawan dalam aktivitas operasional, maka komitmen berkelanjutan karyawan akan meningkat. Komitmen berkelanjutan tidak hanya dipengaruhi oleh keadilan distributif dan keterlibatan kerja, tetapi juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja mempengaruhi secara positif komitmen berkelanjutan (Colakoglu dkk., 2010). Karyawan yang merasa puas dengan perusahaan, maka komitmen berkelanjutan tinggi, namun sebaliknya ketika karyawan tidak puas akan menurunkan komitmen berkelanjutan.

Komitmen organisasional dipengaruhi oleh berbagai faktor salah satunya adalah keadilan organisasional (Rejeki & Wulansari, 2015). Jika keadilan organisasi yang dirasakan oleh karyawan cenderung rendah akan menurunkan komitmen yang dimiliki (Ardi & Sudarma, 2015). Komitmen organisasi yang terdiri atas tiga komponen meliputi komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif dipengaruhi oleh beberapa faktor. Selain faktor-faktor seperti kepuasan kerja, sikap karyawan, sistem penghargaan, keadilan distributif memiliki dampak besar pada komitmen organisasi (Haq dkk*.,* 2014). Keadilan distributif merupakan keadilan yang dipersepsikan mengenai bagaimana sumber daya dan penghargaan didistribusikan diseluruh organisasi, sebagai contoh karyawan membuat pertimbangan mengenai keadilan dari jumlah kenaikan gaji karyawan. Keadilan distributif adalah sejauh mana imbalan dialokasikan secara adil (Niehoff & Moorman, 1993).

Keadilan distributif menurut karyawan jika hasil yang mereka terima sama jika dibandingkan dengan hasil yang diterima orang lain (Ivancevich dkk., 2006). Keadilan distributif dapat mempengaruhi salah satu dari ketiga dimensi komitmen organisasi yaitu komitmen berkelanjutan. Keadilan distributif mempengaruhi komitmen berkelanjutan, dimana komitmen berkelanjutan merupakan suatu keinginan karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan karena alasan kebutuhan termasuk gaji, bonus dan kesempatan promosi. Permasalahan gaji, bonus dan promosi berhubungan dengan keadilan ditributif karena keadilan tersebut mempengaruhi karyawan dalam bekerja, ketika karyawan bekerja di perusahaan akan membuat pertimbangan bahwa hasil yang diterima karyawan sama jika dibandingkan dengan hasil yang diterima orang lain dan sesuai pada kemampuan saat bekerja.

Keterlibatan kerja telah menjadi salah satu alat yang paling efektif digunakan untuk meningkatkan produktivitas karyawan dengan meningkatkan partisipasi dan komitmen karyawan (Khan dkk., 2011). Berkaitan dengan komitmen organisasi, dari ketiga komponen komitmen organisasi ada satu komponen yang mempunyai hubungan dengan keterlibatan kerja yaitu komitmen berkelanjutan. Keterlibatan kerja sangat penting untuk meningkatkan komitmen karyawan dikarenakan apabila perusahaan menghargai usaha karyawan untuk terlibat dalam kegiatan operasional, karyawan akan lebih memilih tetap bertahan bekerja di perusahaan tersebut daripada perusahaan yang tidak memperhatikan usaha karyawan terlibat dalam pekerjaan. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa keterlibatan kerja mempunyai hubungan positif signifikan dengan komitmen berkelanjutan (Khan dkk., 2011).

Faktor yang menjadi pendorong komitmen organisasional adalah kepuasan kerja. (Sartika, 2014) menyatakan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Seseorang individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya, dan hal tersebut merupakan sesuatu yang bersifat pribadi yaitu bergantung pada cara ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dan hasil keluarannya (Nazenin & Palupiningdyah, 2014). Kepuasan kerja menjadi penentu utama komitmen organisasi, dimana ketika karyawan merasa tidak puas di suatu perusahaan pasti akan meninggalkan perusahaan tersebut dan apabila karyawan merasa puas akan tetap berta-

han pada perusahaan. Komitmen organisasi tergantung pada banyak faktor seperti alokasi gaji, kepuasan kerja perilaku organisasi terhadap karyawan dan seterusnya (Haq dkk., 2014). Faktor gaji berhubungan dengan salah satu dimensi komitmen organisasi yaitu komitmen berkelanjutan, hal ini karena komitmen berkelanjutan merupakan keinginan untuk tetap manjadi anggota organisasi karena kepedulian atas biaya yang terkait apabila meninggalkannya termasuk gaji. Kepuasan kerja mempengaruhi secara positif komitmen berkelanjutan (Colakoglu dkk., 2010).

Berdasarkan data tahun 2014 PT. Sejati Cipta Mebel mengalami peningkatan jumlah karyawan yang keluar. Peningkatan jumlah karyawan yang keluar sangat terlihat dari mulai bulan April sampai Desember, dimana ketika rentang waktu tiga bulan yaitu bulan April-Juni ada 9 karyawan yang keluar. Bulan Juli-September jumlah karyawan yang keluar meningkat menjadi 11 karyawan dan Oktober-Desember menjadi 16 karyawan. Peningkatan jumlah karyawan yang keluar tersebut menunjukkan komitmen berkelanjutan karyawan pada perusahaan tersebut cukup mengkhawatirkan. Peristiwa tersebut menarik diteliti apabila dikaitkan dengan keadilan organisasi khususnya keadilan distributif, keterlibatan kerja, kepuasan kerja pada komitmen berkelanjutan di PT. Sejati Cipta Mebel.

Berdasarkan fenomena gap yang telah diuraikan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian guna mengetahui pengaruh keadilan distributif, keterlibatan kerja, dan kepuasan kerja pada komitmen berkelanjutan karyawan pada PT. Sejati Cipta Mebel.

Pengembangan Hipotesis

Komitmen berkelanjutan merupakan bagian dari komitmen organisasi dimana karyawan akan bertahan atau meninggalkan organisasi karena melihat adanya pertimbangan rasional dari segi untung dan ruginya (Bagia, 2015). Karyawan yang memiliki komitmen berkelanjutan yang tinggi akan lebih memilih bertahan daripada meninggalkan perusahaan dengan mempertimbangan keuntungan dan kerugian yang berkaitan dengan biaya-biaya, misalnya gaji, tunjangan dan promosi. Komitmen berkelanjutan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor dan salah satunya adalah keadilan yang diterima oleh karyawan selama bekerja di perusahaan. Keadilan yang dapat mempengaruhi komitmen berkelanjutan yaitu keadilan distributif, karena keadilan tersebut dapat mempengaruhi karyawan dalam membuat pertimbangan bahwa hasil yang diterima sama dengan hasil yang diterima orang lain.

Keadilan distributif menurut karyawan jika hasil yang mereka terima sama jika dibandingkan dengan hasil yang diterima orang lain (Ivancevich dkk., 2006). Hasil penelitian menunjukkan bahwa keadilan distributif mempengaruhi komitmen berkelanjutan dan signifikan (Turgut dkk., 2012). Penelitian lain menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara keadilan distributif dan komitmen berkelanjutan (Gayipov & Beduk, 2014). Hasil penelitian yang sama juga menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara keadilan distributif dan komitmen berkelanjutan (Taner dkk., 2015). Karyawan akan merasakan adil apabila hasil upah yang diterima sesuai dengan tingkat pekerjaan dan beban kerja yang telah dilakukan di perusahaan. Apabila keadilan distributif yang diterima sesuai dengan harapan karyawan, maka akan meningkatkan komitmen berkelanjutan pada perusahaan. Berdasarkan uraian penjelasan diatas, hal yang mempengaruhi komitmen berkelanjutan adalah keadilan distributif.

H1 : Keadilan distributif dapat meningkatkan komitmen berkelanjutan.

Komitmen karyawan dapat ditingkatkan dengan adanya pengaruh keterlibatan kerja karyawan. Keterlibatan kerja telah menjadi salah satu alat yang paling efektif digunakan untuk meningkatkan produktivitas karyawan dengan meningkatkan partisipasi dan komitmen karyawan (Khan dkk., 2011). Keterlibatan kerja menarik untuk dibahas ketika dikaitkan dengan perusahaan dan karyawan. Perusahaan dalam menjalankan aktivitas operasionalnya pasti akan melibatkan karyawan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keterlibatan karyawan sebagai suatu proses partisipasi yang menggunakan seluruh kapasitas karyawan yang dirancang untuk meningkatkan komitmen bagi kesuksesan organisasi (Robbins, 2002).

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa keterlibatan kerja mempunyai hubungan positif signifikan dengan komitmen berkelanjutan (Khan dkk., 2011). Keterlibatan keja karyawan penting untuk meningkatkan komitmen pada perusahaan, karena karyawan yang sudah terlibat dalam proses operasional dihargai pihak

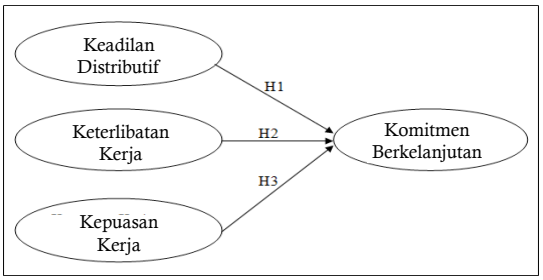
perusahaan pasti akan lebih memilih bertahan daripada berhenti dari pekerjaan. Sebaliknya, ketika perusahaan tidak memperhatikan usaha karyawan untuk terlibat dalam proses operasional maka karyawan akan memilih untuk meninggalkan perusahaan dan komitmen berkelanjutan akan menurun. Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, sehingga selain keadilan distributif namun keterlibatan kerja juga dapat mempengaruhi komitmen berkelanjutan.

H2 : Keterlibatan kerja dapat meningkatkan komitmen berkelanjutan.

Komitmen berkelanjutan tidak hanya dipengaruhi oleh keadilan distributif dan keterlibatan kerja, namun juga kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan perasaan puas yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaan yang telah dilakukan dan berhubungan dengan lingkungan kerja. Seseorang dengan tingkat kepuasan yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut (Robbins, 2002). Faktor yang bisa menentukan tingkat kepuasan dan ketidakpuasan karyawan ketika bekerja di perusahaan salah satunya adalah gaji yang diterima karyawan tersebut.

Gaji yang adil diterima karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja pada perusahaan. Semakin adil pemberian gaji karyawan, maka komitmen berkelanjutan karyawan juga akan meningkat. Kepuasan kerja mempengaruhi secara positif komitmen berkelanjutan (Colakoglu dkk*.,* 2010). Hasil penelitian lain menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif pada komitmen berkelanjutan (Yucel, 2012). Selain itu juga ada hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi secara positif dan signifikan pada komitmen berkelanjutan diantara staf non-akademik (Israel dkk*.,* 2015). Berdasarkan beberapa hasil peneltian diatas, berkaitan dengan komitmen berkelanjutan, karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan lebih memilih untuk tetap bertahan daripada meninggalkan perusahaan. Sebaliknya, ketika karyawan tidak memperoleh kepuasan kerja akan meninggalkan perusahaan dan komitmen berkelanjutan karyawan akan menurun. Uraian yang telah dijelaskan diatas, dapat dilihat bahwa kepuasan kerja mempengaruhi komitmen berkelanjutan.

H3 : Kepuasan kerja dapat meningkatkan komitmen berkelanjutan.



Gambar 1. Model Penelitian

METODE

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Sejati Cipta Mebel dengan sampel 94 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu *nonprobability sampling* dengan teknik penentuan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, yakni semua anggota populasi dijadikan sampel yang berjumlah 94 karyawan.

Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini meliputi variabel Komitmen Berkelanjutan sebagai variabel terikat dengan 6 pernyataan dari (Allen & Meyer, 1990) dan keadilan distributif, keterlibatan kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas. Keadilan Distributifsebagai dengan 10 pernyataan dari (Niehoff & Moorman, 1993), Keterlibatan kerja menggunakan 6 pernyataan dari (Yoshimura, 1996) dan Kepuasan Kerja menggunakan 10 pernyataan dari (Bagia, 2015).

Variabel komitmen berkelanjutan dibentuk oleh 2 indikator yaitu besarnya atau jumlah investasi dan alternatif. Variabel keadilan distributif dibentuk dengan 5 indikator meliputi jadwal kerja, tingkat gaji, beban kerja, penghargaan yang didapatkan dan tanggung jawab pekerjaan. Variabel keterlibatan kerja dibentuk dengan 3 indikator diantaranya adalah keterliatan kerja emosional, keterlibatan kerja kognitif dan keterlibtan kerja perilaku. Variabel kepuasan kerja dibentuk oleh 5 indikator yaitu hubungan antar pribadi, administrasi/kebijakan perusahaan, penyelia, gaji dan kondisi kerja.

Metode pengumpulan data bersumber dari data primer dan sekunder, kemudian metode yang digunakan meliputi observasi, wawancara dan kuesioner. Kuesioner digunakan untuk mengukur jawaban responden yang ada di PT. Sejati Cipta Mebel dan jawaban yang diberikan responden diukur dengan skala *likert* dimulai dari 1 = sangat tidak setuju, hingga 5 = sangat setuju dibantu program SPSS. Uji instrumen penelitian ini ada dua langkah yaitu uji validitas instrumen dan uji reliabilitas instrumen. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu analisis des-

kriptif, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolonieritas, uji hteroskedastisitas. Penelitian ini juga menggunakan analisis regresi dan pengujian hipotesis menggunakan uji t secara parsial.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan uji validitas yang dilakukan, sebanyak 30 item dari 32 butir item pernyataan dinyatakan valid dan 2 item pernyataan tidak valid, dimana r hitung > r tabel (0.361) yaitu butir pernyataan 16 dan 26. Item pernyataan yang tidak valid kemudian dihilangkan tetapi masih dapat diwakili oleh item pernyataan yang lain. Kemudian butir pernyataan yang valid dipakai untuk penelitian.

Uji reliabilitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel komitmen berkelanjutan, keadilan distributif, keterlibatan kerja dan kepuasan kerja semua reliabel dengan nilai Cronbach's Alpha > 0.70.

Responden yang dijadikan subjek dalam penelitian ini sebanyak 94 karyawan.Berdasarkan data dari hasil penelitian yang telah dilakukan dari penyebaran kuesioner, maka diperoleh keterangan mengenai karakteristik responden menurut jenis kelamin, umur dan masa kerja. Karakteristik responden menurut jenis kelamin dari 94 karyawan sebagian besar didominasi oleh karyawan berjenis kelamin laki-laki dengan persentase sebesar 86.2%, sedangkan karyawan berjenis kelamin perempuan mempunyai persentase sebesar 13.8%. Pekerjaan yang ada pada PT. Sejati Cipta Mebel lebih banyak dilakukan oleh karyawan laki-laki dibandingkan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan perempuan.Aktivitas pekerjaan yang dilakukan karyawan laki-laki lebih banyak dibidang produksi diantaranya yaitu *assembling*, amplas dasar, *finishing* dan *packing*.

Berdasarkan pengolahan data berdasarkan karakteristik menurut umur responden menunjukkan bahwa dari 94 karyawan yang menjadi responden sebagian besar didominasi oleh karyawan berumur 33-37 tahun dengan persentase sebesar 25.6% dan persentase terendah sebesar 2.1% dengan jumlah karyawan sebanyak 2 karyawan yang berumur 48-52 tahun. Persentase tertinggi kedua sebesar 16% didominasi oleh karyawan yang berumur 38-42 tahun. Karyawan yang berumur 23-27 tahun dan 28-32 tahun mempunyai persentase sama yaitu 19.1%. Selain itu, karyawan berumur 18-22 tahun sebanyak 9 karyawan dengan persentase 9.6% dan persentase sebesar 8.6% didominasi oleh karyawan yang berumur 43-47 tahun. Jadi, dapat disimpulkan karyawan yang bekerja di PT. Sejati Cipta Mebel paling banyak berumur 33-37 tahun dan tergolong dalam usia produktif untuk membantu aktivitas operasional perusahaan.

Pengolahan data menurut karakteristik responden menurut masa kerja dapat dijelaskan bahwa bahwa dari 94 karyawan yang menjadi responden sebagian besar mempunyai masa kerja 1.9-2.1 tahun dengan persentase 43.7% dan persentase terendah sebesar 3.1% merupakan karyawan yang mempunyai masa kerja selama 2.5-2.7 tahun. Karyawan dengan masa kerja 1.3-1.5 tahun mempunyai persentase sebesar 4.2%, sedangkan persentase 8.6 didominasi leh karyawan dengan masa kerja 2.8-3 tahun.

Berdasarkan hasil diatas, dapat disimpulkan ahwa karyawan dengan masa kerja 1.9-2.1 tahun sudah cukup mempunyai pengalaman, ketrampilan dan mampu mendalami pekerjaan yang digeluti dibandingkan dengan karyawan yang baru bekerja. Meskipun karyawan yang mempunyai masa kerja 2.5-2.7 tahun hanya 3.1% dan masa kerja 2.8-3 tahun hanya 8%, bukan berarti para karyawan tersebut hanya memiliki pengalaman kerja berkaitan dengan pekerjaan yang digelutinya dibandingkan dengan karyawan yang memiliki masa kerja 1.9-2.1 tahun.

Pengujian hipotesis pada penelitian ini dibantu dengan Program SPSS Versi 21 dan hasil penelitian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Pengaruh Keadilan Distributif, Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja pada Komitmen Berkelanjutan

Coefficients[a]

Model		*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*	T	Sig.	*Collinearity Statistics*	
		B	**Std. Error**	**Beta**			***Tolerance***	**VIF**
1	(Constant)	8.962	.820		10.924	.000		
	Total_X1	.119	.045	.285	2.652	.009	.289	3.457
	Total_X2	.218	.044	.392	4.921	.000	.530	1.888
	Total_X3	.120	.047	.259	2.569	.012	.330	3.030

a. Dependent Variable: Total_Y

Pengaruh Keadilan Distriutif pada Komitmen Berkelanjutan

Hasil uji t (secara parsial) keadilan distributif pada komitmen berkelanjutan dapat dilihat pada Tabel 1 yang menunjukkan bahwa t hitung sebesar 2.652 > 1.661 dengan nilai *sig*. hitung 0.009 < 0.05. Berdasarkan hasil tersebut, dapat dijelaskan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima dimana dalam penelitian ini Hipotesis 1 yang menyatakan keadilan distributif dapat meningkatkan komitmen berkelanjutan diterima. Hal ini menunjukkan bahwa keadilan distributif yang diterima dan dirasakan oleh karyawan semakin tinggi, maka komitmen berkelanjutan karyawan juga akan meningkat.

Keadilan distributif merupakan suatu keadilan sejauh mana imbalan dialokasikan secara adil. Karyawan yang menerima dan merasakan keadilan distributif yang tinggi, maka akan berpengaruh positif pada komitmen berkelanjutan. Semakin tinggi keadilan distributif yang diterima karyawan akan meningkatkan komitmen berkelanjutan karyawan di PT. Sejati Cipta Mebel, sehingga komitmen berkelanjutan dapat diukur dari keadilan distributif para karyawan. Namun, ketika keadilan distributif yang diterima karyawan rendah akan berpengaruh juga pada komitmen berkelanjutan yaitu komitmen berkelanjutan karyawan terhadap PT. Sejati Cipta Mebel juga semakin berkurang dan rendah.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif persentase variabel keadilan distributif dengan lima indikator meliputi jadwal kerja, tingkat gaji, beban kerja, penghargaan yang didapatkan dan tanggung jawab pekerjaan dapat dijelaskan bahwa indikator penghargaan yang didapatkan merupakan salah satu indikator yang mempunyai persentase nilai terendah sebesar 59.83% dari empat indikator lainnya. Persentase nilai terendah tersebut menunjukkan bahwa keadilan distributif yang diterima karyawan dalam indikator penghargaan yang didapatkan masih tergolong sedang karena adanya ketidaksesuaian penghargaan dan imbalan yang diterima karyawan dengan pekerjaan yang telah dilakukan, sehingga sangat diperlukan peningkatan keadilan distributif bagi karyawan seperti dari pihak perusahaan memberikan penghargaan dan imbalan secara adil antar sesama karyawan yang lain sesuai dengan tingkat kemampuan bekerja karyawan dan telah diatur oleh perusahaan. Karyawan menganggap penghargaan dan imbalan dirasa sudah adil saat keadilan distributif yang diterima sesuai dengan pekerjaan karyawan, maka komitmen berkelanjutan karyawan di PT. Sejati Cipta Mebel akan tinggi.

Jawaban responden berkaitan dengan keadilan distributif di PT. Sejati Cipta Mebel menunjukkan bahwa total nilai indeks rata-rata sebesar 61.7% dan keadilan distributif termasuk dalam kriteria sedang, sehingga tingkat keadilan distributif karyawan di PT. Sejati Cipta Mebel masuk pada kriteria sedang. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di PT. Sejati Cipta Mebel menunjukkan bahwa keadilan distributif yang diterima oleh para karyawan masih tergolong dalam kriteria sedang. Keadilan distributif karyawan masih dalam tingkat sedang dikarenakan tingkat gaji sebagai imbalan yang diterima oleh karyawan juga masih tergolong pada kriteria sedang dengan persentase sebesar 64.03%. Data tersebut menunjukkan bahwa keadilan distributif dalam hal tingkat gaji yang diterima karyawan sesuai dengan penghargaan yang didapatkan masing-masing karyawan, sehingga keadilan distributif mempengaruhi komitmen berkelanjutan karyawan di PT. Sejati Cipta Mebel.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Turgut dkk., 2012) yang menyatakan bahwa keadilan distributif berpengaruh secara positif dan signifikan pada komitmen berkelanjutan. Gayipov dan Beduk (2014) dan Taner dkk. (2015) menjelaskan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara keadilan distributif dan komitmen berkelanjutan. Berdasarkan dari hasil penelitian dan beberapa temuan yang mendukung penelitian ini, dapat dijelaskan bahwa keadilan distributif yang diterima karyawan tinggi penting untuk mempengaruhi peningkatan komitmen berkelanjutan karyawan pada PT. Sejati Cipta Mebel.

Pengaruh Keterlibatan Kerja pada Komitmen Berkelanjutan

Hasil uji t (secara parsial) keterlibatan kerja pada komitmen berkelanjutan dapat dilihat pada Tabel 1 yang menunjukkan bahwa t hitung sebesar 4.921 > 1.661 dengan nilai *sig*. hitung 0.000 < 0.05. Berdasarkan hasil tersebut, dapat dijelaskan bahwa H0 ditolak dan H2 diterima dimana dalam penelitian ini Hipotesis 2 yang menyatakan keterlibatan kerja dapat meningkatkan komitmen berkelanjutan diterima. Hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja karyawan yang semakin tinggi dapat meningkatkan komitmen berkelanjutan para karyawan.

Keterlibatan kerja sebagai suatu proses partisipasi yang menggunakan seluruh kapasitas karyawan yang dirancang untuk meningkatkan komitmen bagi kesuksesan organisasi. Karyawan dengan keterlibatan kerja yang tinggi di perusahaan dan perusahaan menghargai usaha

karyawan terlibat dalam aktivitas operasional perusahaan, maka akan berpengaruh positif pada komitmen berkelanjutan. Semakin tinggi keterlibatan kerja karyawan dan tingginya perhatian dari perusahaan atas keterlibatan tersebut akan meningkatkan komitmen berkelanjutan karyawan karena karyawan lebih memilih untuk tetap bertahan bekerja di PT. Sejati Cipta Mebel. Namun, ketika keterlibatan kerja karyawan rendah akan berpengaruh pada komitmen berkelanjutan yaitu komitmen berkelanjutan karyawan terhadap PT. Sejati Cipta Mebel menjadi rendah, sehingga komitmen berkelanjutan tidak dapat diukur dari keterlibatan kerja para karyawan di PT. Sejati Cipta Mebel.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif persentase variabel keterlibatan kerja dengan tiga indikator meliputi keterlibatan kerja emosional, keterlibatan kerja kognitif dan keterlibatan kerja perilaku dapat dijelaskan bahwa indikator keterlibatan kerja kognitif merupakan salah satu indikator yang mempunyai persentase nilai terendah dari dua indikator lainnya sebesar 72.14%. Persentase 72.14% tersebut menunjukkan bahwa keterlibatan kerja kognitif tergolong dalam kriteria tinggi, namun nilai mempunyai persentase terendah dari dua indikator lainnya. Keterlibatan kerja kognitif perlu untuk lebih ditingkatkan bagi kepentingan para karyawan, seperti ketika karyawan berpartisipasi aktif dalam proses aktivitas operasional perusahaan maka pihak perusahaan harus lebih menghargai keterlibatan kerja karyawan tersebut. Pengakuan yang diberikan dari PT. Sejati Cipta Mebel atas proses keterlibatan kerja karyawan akan menimbulkan rasa senang apabila perusahaan memuji kinerja dengan baik. Namun, sebaliknya ketika keterlibatan kerja yang dilakukan oleh karyawan tidak mendapatkan penghargaan dari perusahaan, maka karyawan merasa tidak mendapatkan pengakuan dari PT.Sejati Cipta Mebel dan lebih memilih bekerja di perusahaan lain.

Jawaban responden berkaitan dengan keterlibatan kerja di PT. Sejati Cipta Mebel menunjukkan bahwa total nilai indeks rata-rata sebesar 72.4% dan termasuk dalam kriteria tinggi. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di PT. Sejati Cipta Mebel menunjukkan bahwa keterlibatan kerja para karyawan pada perusahaan tergolong dalam kriteria tinggi. Keterlibatan kerja karyawan PT. Sejati Cipta Mebel tinggi berawal dari ketertarikan dan menyukai pekerjaan kemudian berpartisipasi aktif dalam kegiatan operasional perusahaan. Namun, keterlibatan kerja khususnya keterlibatan kerja perilaku mempunyai persentase yang paling tinggi yaitu sebesar 72.66%. Bentuk keterlibatan kerja perilaku yang dilakukan meliputi karyawan bersedia mengikuti pelatihan untuk menunjang pekerjaan dan bersedia mencurahkan usaha-usaha yang melebihi kondisi normal bertujuan membantu tim kerja agar sukses. Hal ini berarti, semua bentuk keterlibatan kerja yang telah ditunjukkan para karyawan telah menunjukkan bahwa tingkat keterlibatan kerja para karyawan di PT. Sejati Cipta Mebel tergolong tinggi dan dapat meningkatkan komitmen berkelanjutan karyawan.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Khan dkk., 2011) yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja berhubungan positif dan signifikan dengan komitmen berkelanjutan. Berdasarkan hasil penelitian dan hasil temuan yang mendukung penelitian ini, dapat dijelaskan bahwa komitmen berkelanjutan karyawan PT. Sejati Cipta Mebel dapat diukur dengan keterlibatan kerja karyawan yang tinggi. Semakin tinggi keterlibatan kerja para karyawan, maka dapat meningkatkan komitmen berkelanjutan para karyawan di PT. Sejati Cipta Mebel.

Pengaruh Kepuasan Kerja pada Komitmen Berkelanjutan

Hasil uji t (secara parsial) kepuasan kerja pada komitmen berkelanjutan dapat dilihat pada Tabel 1 yang menunjukkan bahwa t hitung sebesar 2.569 > 1.661 dengan nilai *sig*. hitung 0.012 < 0.05. Berdasarkan hasil tersebut, dapat dijelaskan bahwa H0 ditolak dan H3 diterima dimana dalam penelitian ini Hipotesis 3 yang menyatakan kepuasan kerja dapat meningkatkan komitmen berkelanjutan diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan semakin tinggi, maka akan meningkatkan juga komitmen berkelanjutan para karyawan.

Kepuasan kerja karyawan yang dirasakan tinggi maka akan menimbulkan sikap positif terhadap pekerjannya, sebaliknya ketika karyawan dengan tingkat kepuasan kerja rendah akan menimbulkan sikap negatif terhadap perusahaan. Karyawan yang merasakan kepuasan kerja yang tinggi, maka akan berpengaruh positif pada komitmen berkelanjutan. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan dapat meningkatkan komitmen berkelanjutan karyawan PT. Sejati Cipta Mebel, sehingga komitmen berkelanjutan dapat diukur dari kepuasan kerja para karyawan. Namun, ketika kepuasan kerja yang dirasakan karyawan rendah akan berpengaruh juga pada komitmen berkelanjutan yaitu komitmen berkelanjutan karyawan terhadap PT. Sejati Cipta Mebel juga semakin berkurang dan rendah.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif persentase variabel kepuasan kerja dengan lima indikator meliputi hubungan antar pribadi, administrasi/kebijakan perusahaan, penyelia, gaji dan kondisi kerja dapat dijelaskan bahwa salah satu indikator kepuasan kerja yaitu penyelia mempunyai persentase nilai terendah dari empat indikator lainnya sebesar 59.61%. Persentase 59.61% menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan karyawan dalam indikator penyelia tergolong sedang, disebabkan karena karyawan merasa cukup puas dalam bekerja ketika kinerja karyawan meningkat atas adanya hubungan dan dukungan dari atasan. Karyawan akan merasa kepuasan kerja berkurang ketika hubungan dengan atasan tidak terjalin dengan baik dan tidak ada dukungan dari atasan untuk kinerja karyawan yang telah dilakukan. Hal tersebut berarti perlu untuk mempertahankan dan meningkatkan peran penyelia agar kepuasan kerja karyawan di PT. Sejati Cipta Mebel lebih meningkat lagi. Karyawan merasakan kepuasan kerja yang cukup saat hubungan dengan atasan terjalin dengan lancar, maka komitmen berkelanjutan karyawan juga akan tinggi.

Jawaban responden berkaitan dengan kepuasan kerja di PT. Sejati Cipta Mebel menunjukkan indikator kepuasan kerja yaitu gaji mempunyai persentase nilai indeks tertinggi sebesar 65.63%. Nilai rata-rata indeks gaji sebesar 65.63% masuk ke dalam kriteria sedang dan berkaitan dengan kepuasan kerja, karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja juga dipengaruhi oleh besar kecilnya gaji. Total rata-rata indeks untuk kepuasan kerja sebesar 61.82%, maka tingkat kepuasan kerja karyawan di PT. Sejati Cipta Mebel termasuk dalam kriteria sedang. Hal tersebut berarti karyawan sudah menerima gaji sesuai dengan peraturan yang sudah ditentukan oleh perusahaan dan ditunjukkan dengan karyawan merasakan kepuasan kerja yang baik pada PT. Sejati Cipta Mebel.

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan di PT. Sejati Cipta Mebel berdasarkan pada nilai rata-rata indeks indikator gaji sebesar 65.63%, maka pihak perusahaan perlu untuk lebih memperhatikan dan mempertahankan keadilan tingkat gaji yang telah diberikan kepada karyawan. Karyawan yang menerima gaji secara adil sesuai dengan kemampuan dan bidang pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan merasakan kepuasan kerja yang tinggi. Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan komitmen berkelanjutan yang tinggi pula pada PT. Sejati Cipta Mebel.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Colakoglu dkk., 2010) yang mengungkapkan bahwa kepuasan kerja secara positif mempegaruhi komitmen berkelanjutan. Hasil penelitian yang mendukung lainnya yaitu menurut (Yucel, 2012) juga menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif pada komitmen berkelanjutan. (Israel dkk., 2015) juga menemukan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi secara positif dan signifikan pada komitmen berkelanjutan diantara staf non-akademik. Berdasarkan dari hasil penelitian dan beberapa temuan yang mendukung penelitian ini, dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan karyawan tinggi akan meningkatkan komitmen berkelanjutan karyawan PT. Sejati Cipta Mebel.

SIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi keadilan distributif dapat meningkatkan komitmen berkelanjutan. Penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kesesuaian jadwal kerja, tingkat gaji, beban kerja, penghargaan yang didapatkan dan tanggung jawab pekerjaan akan dapat meningkatkan komitmen berkelanjutan karyawan. Berkaitan dengan hasil penelitian mengenai keterlibatan kerja menunjukkan bahwa semakin tinggi keterlibatan kerja dapat meningkatkan komitmen berkelanjutan. Penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keterlibatan kerja emosional, keterlibatan kerja kognitif dan keterlibatan kerja perilaku yang dilakukan oleh karyawan akan dapat meningkatkan komitmen berkelanjutan karyawan. Sedangkan kepuasan kerja menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja dapat meningkatkan komitmen berkelanjutan. Penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik hubungan antar pribadi, hubungan dengan penyelia, kesesuaian administrasi/kebijakan perusahaan dan semakin tinggi kepuasan terhadap gaji serta semakin puas dengan kondisi kerja akan dapat meningkatkan komitmen berkelanjutan karyawan.

Komitmen berkelanjutan karyawan PT. Sejati Cipta Mebel masih tergolong dalam tingkat sedang, untuk meningkatkan komitmen berkelanjutan karyawan diharapkan perusahaan memperhatikan peningkatan keadilan distributif yang diberikan, menghargai keterlibatan kerja karyawan dan kepuasan yang dirasakan karyawan. Keadilan distributif di perusahaan sudah cukup adil dan baik, namun untuk meningkatkan keadilan distributif ada salah satu indikator yaitu penghargaan yang didapatkan masih mempunyai nilai terendah dari empat indikator lainnya. Pihak perusahaan diharapkan memberikan penghargaan dan imbalan secara adil antar

sesama karyawan lain sesuai dengan kemampuan bekerja karyawan serta disesuaikan pada peraturan perusahaan. Keterlibatan kerja karyawan di perusahaan sudah tergolong kedalam tingkat keterlibatan kerja yang tinggi, namun untuk meningkatkan keterlibatan kerja ada salah satu indikator memiliki nilai terendah dari dua indikator lainnya yaitu keterlibatan kerja kognitif. Berkaitan dengan hal tersebut, diharapkan perusahaan memberikan kesempatan karyawan berpartisipasi aktif dalam proses operasional perusahaan dan pihak perusahaan perlu untuk memberikan pengakuan terhadap kinerja karyawan yang telah dilakukan dengan baik.

Peneliti selanjutnya yang mempunyai gagasan penelitian tentang komitmen berkelanjutan dapat menambahkan variabel lain untuk mengembangkan penelitian, seperti kepemimpinan, keadilan interaksional dan lainnya yang diperkirakan berpengaruh pada komitmen berkelanjutan karyawan. Peneliti selanjutnya ketika akan melakukan penelitian diharapkan mengambil jumlah sampel lebih besar dan dilakukan pada objek penelitian berbeda agar mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

Abasi, E., Mohammadipour, R & Aidi, M. 2014. An Investigation of The Impact of Organizational Justice Dimensions on Job Satisfaction (Case Study: An Iranian Bank). *Universal Journal of Management*. 2 (3): 132–137.

Allen, N. J & Meyer, J. P. 1990. The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization. *Journal of Occupational Psychology*. 63: 1–18.

Ardi, R. T. B & Sudarma, K. 2015. Pengaruh Persepsi Dukungan dan Keadilan Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, 4 (2): 142–152.

Bagia, I W. 2015. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Colakoglu, U., Culha, O & Atay, H. 2010. The Effects of Perceived Organizational Support on Employee's Affective Outcomes: Evidence from The Hotel Industry. *Tourism and Hospitality Management*. 16 (2): 125–150.

Fitriastuti, T. 2013. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Manajemen*. 4 (2): 103–114.

Gayipov, Y & Beduk, A. P. D. A. 2014. The Relationship of Organizational Justice with Organizational Commitment: An Implementation in an Education Institution in City of Konya. *International Journal of Business and Social Science*. 5 (11): 75–84.

Ghoniyah, N & Masurip. 2011. Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komitmen. *Jurnal Dinamika Manajemen*. 2 (2): 118–129.

Haq, A. ul, Usman, M & Hussain, N. 2014. Effects of Perceived Distributive Justice on Organizational Commitment: Mediating Role of Perceived Organizational Support. *International Journal of Education and Research*. 2 (10): 65–76.

Israel, A. N., Rita, A. A & Dele, A. O. 2015. The Effect of Job Satisfaction on Organizational Commitment among Non-Academic Staff of Tertiary Institutions in Ekiti State. *International Journal of Interdisciplinary Research Method*. 2 (1): 25–39.

Ivanncevich, J. M & Konopaske, R. 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi.* Edisi 7 jilid 1. Jakarta: Erlangga.

Khan, T. I., Jam, F. A., Akbar, A., Khan, M. B & Hijazi, S. T. 2011. Job Involvement as Predictor of Employee Commitment: Evidence from Pakistan. *International Journal of Business and Management*. 6 (4): 252–262.

Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Andi.

Meyer, J. P & Allen, N. J. 1991. A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*. 1 (1): 61–89.

Nazenin, S & Palupiningdyah. 2014. Peran Stres Kerja dan Kepuasan Kerja untuk Mengurangi Turnover Intention. *Jurnal Dinamika Manajemen*. 5 (2): 220–227.

Niehoff, B. P & Moorman, R. H. 1993. Justice as a Mediator of The Relationship between Methods of Monitoring and Organizational Citizenship Behavior. *Academy of Management Journal*. 36 (3): 527–556.

Nugroho, A. D & Kunartinah. 2012. Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja dengan Mediasi Motivasi Kerja (Studi pada PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan). *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE).* 19 (2): 153–169.

Rejeki, A. T & Wulansari, N. A. 2015. Pengaruh Keadilan Organisasional pada Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*. 4 (4): 319–326.

Robbins, S. P. 2002. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.

Sartika, D. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Keinginana Keluar Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus di CV. Putra Tama Jaya). *Management Analysis Journal*. 3 (2): 1–13.

Taner, B., Turhan, M., Helvacr, I & Onur Koprulu. 2015. The Effect of The Leadership Perception and Organizational Justice on Organizational Commitment: A Research in a State University.

International Review of Management and Marketing. 5 (3): 180–194.

Turgut, H., Tokmak, I & Gucel, C. 2012. The Effect of Employee's Organizational Justice Perceptions on Their Organizational Commitment: A University Sample. *International Journal of Business and Management Studies*. 4 (2): 21–30.

Wibowo. 2015. *Perilaku dalam Organisasi*. Edisi Kedua. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

Yoshimura, A. 1996. A Review and Proposal of Job Involvement. *Keio Business Review*. (33): 175–184.

Yucel, I. 2012. Examining The Relationships among Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention : An Empirical Study. *International Journal of Business and Management*, 7 (20): 44–58.