STUDI KASUS PADA KARYAWAN PTS DI DIY

by STIE WW

Submission date: 31-Mar-2022 02:12PM (UTC+0900)
Submission ID: 1797619519
File name: ORG_JUSTICE_DAN_KOMIT.pdf (217.94K)
Word count: 4937
Character count: 33911

PENGARUH KEADILAN ORGANISASIONAL DAN KOMPETENSI TERHADAP KOMITMEN AFEKTIF (STUDI KASUS PADA KARYAWAN PTS DI DIY)

Dwi Novitasari
Prodi Manajemen STIE Widya Wiwaha, Yogyakarta
E-mail: novita@stieww.ac.id

Asri Laksmi Riani
Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Sebelas Maret, Surakarta
E-mail: asrilaksmiriani@yahoo.com

Abstract

Progress and development of the organization is highly dependent on human resources support, higher education institution having human resources not only lecturers but also employees who handle and support administrative and technical implementation of academic and non academic activities. This study aims to determine the effect of organizational justice (distributive and procedural justice), competency to affective commitment. This research was developed by using sample of employee working in Private University (PTS) in DIY with number of 200 respondents. Data were analyzed by using multiple regression analysis. The results show that two dimensions of organizational justice namely distributive and procedural justice have a positive and significant relation to affective commitment, as well as with competencies that have a positive and significant relationship to affective commitment.

Keywords: *distributive justice, procedural fairness, competence, affective commitment*

PENDAHULUAN

Undang-undang yang mengatur tentang pendidikan tinggi di Indonesia salah satunya adalah Undang-Undang (UU) No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi, yang menjelaskan tentang Perguruan Tinggi Swasta (PTS), yaitu perguruan tinggi yang didirikan dan/atau diselenggarakan oleh masyarakat dengan membentuk badan penyelenggara berbadan hukum yang berprinsip nirlaba, misalnya yayasan. Perbedaannya dengan perguruan tinggi negeri, perguruan tinggi swasta tidak didirikan oleh pemerintah atau negara. PTS dapat berbentuk Akademi, Politeknik, Sekolah Tinggi, Institut, atau Universitas (Ristekdikti, 2016). Koordinasi PTS di suatu wilayah di Indonesia dilakukan oleh Koordinasi Perguruan Tinggi Swasta (Kopertis), untuk Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) memiliki 106 perguruan tinggi dibawah koordinasi Kopertis wilayah V (Kopertis V, 2016).

Indonesia memiliki jumlah PTS yang besar, kurang lebih berjumlah 3.139 dengan daya tampung mahasiswa sebesar 70% lebih, sedangkan Perguruan Tinggi Negeri (PTN) berjumlah 122, yang menampung jumlah mahasiswa sisanya (Ristekdikti, 2017). Namun kondisi dari PTS tersebut beragam, mulai dari yang berada pada kategori papan atas (kuat), tengah (sedang), hingga PTS yang

tidak sehat dan bermasalah. Berdasarkan data dari Asosiasi Badan Penyelenggara Perguruan Tinggi Swasta Indonesia (ABP PTSI), dalam satu Koordinasi Perguruan Tinggi Swasta (Kopertis) dengan sekitar 340 PTS, ternyata hanya 20,83% berkategori sehat murni, kemudian 2,38% sehat, dan 4,17% hampir sehat, serta 64,88% belum sehat alias sakit (Media Indonesia, 2016). Gambaran singkat ini memberikan sedikit bukti bahwa PTS di Indonesia belum sepenuhnya berada dalam perkembangan yang menggembirakan. Belum lagi dalam rangka menghadapi perubahan global dan tingkat persaingan antar perguruan tinggi, maka masing-masing PTS harus mampu meningkatkan standar mutu penyelenggaraan pendidikan tinggi baik akademik, tata kelola (*governance*), maupun keuangan, memperluas jejaring kerjasama dan meningkatkan level hingga mencapai skala internasional, memperkaya dan mendukung program-program penelitian yang dapat memberikan kontribusi bagi solusi permasalahan di masyarakat dan peningkatan kesejahteraan, lebih adaptif dan inovatif dalam pengembangan ilmu serta mampu mendukung berbagai kebijakan pemerintah (Sindonews, 2015).

Kondisi ideal ini dapat terwujud dengan adanya dukungan dari berbagai elemen sumber daya khususnya SDM dari dalam perguruan tinggi, salah satunya tenaga kependidikan atau tenaga administrasi kependidikan selain dosen. Tenaga administrasi kependidikan terdiri dari pustakawan, tenaga administrasi akademik, tenaga pengelola keuangan, dan laboran. Tenaga administrasi kependidikan memegang peran kunci diantaranya sebagai pendukung dan penunjang penyelenggaraan kegiatan di perguruan tinggi terutamanya tri darma dan memwujudkan *service excellent* perguruan tinggi.

Teori ekuitas dari Adam (1965) dianggap sebagai salah satu teori yang mendasari tentang keadilan. Teori ini menyatakan bahwa para pekerja berusaha untuk mempertahankan ekuitas antara input yang mereka bawa ke pekerjaan dan hasil yang mereka terima dari itu terhadap masukan dan hasil yang dirasakan orang lain. Parker & Kohlmeyer (2005), mendefinisikan keadilan organisasional sebagai kondisi pekerjaan yang mengarahkan individu pada suatu keyakinan bahwa mereka diperlakukan secara adil atau tidak adil oleh organisasinya. Keadilan distributif mengacu pada persepsi tentang keadilan alokasi sumber daya oleh organisasi. Anggota organisasi membuat penilaian dan perbandingan tentang apakah hasil (misalnya, peringkat kinerja, penggajian, promosi) yang ditawarkan oleh organisasi adalah adil dan sesuai dengan jumlah usaha yang telah dimiliki dan dilakukan oleh para anggota organisasi tersebut (Cropanzano & Greenberg, 1997). Keadilan prosedural mengacu pada keadilan yang dirasakan dari proses yang digunakan untuk membuat keputusan alokasi (Korsgaard, Schweiger & Sapienza, 1995).

Kompetensi merupakan komponen kinerja yang berhubungan dengan hasil penting dari kehidupan dan merupakan alternatif dari sifat tradisional dan pendekatan intelijen untuk memprediksi kinerja manusia (McClelland, 1973). Kompetensi yang tepat merupakan faktor yang menentukan keunggulan prestasi dapat dimiliki oleh organisasi apabila organisasi tersebut memiliki fondasi yang kuat, yang tercermin pada seluruh proses yang terjadi dalam organisasi. Artinya, organisasi harus memiliki kompetensi inti (*core competency*) yang kuat dan sesuai dengan bisnis intinya (*core business*). Kompetensi inti penting untuk seseorang beradaptasi dengan lingkungan baru dan melakukan praktik profesional yang superior (Zhang *et al*., 2001). Kompetensi inti selayaknya dimiliki oleh semua anggota organisasi yang membuat organisasi tersebut berbeda dari organisasi lainnya. Kompetensi inti harus diperkuat oleh kompetensi departemen atau bagian yang ada di organisasi. Harris & Cronen (1979) menunjukkan bahwa individu yang kompeten tidak hanya harus mencapai tujuan mereka dan menjadikan tujuan tersebut efektif tetapi juga mampu melakukannya dengan tepat. Kualitas SDM sangat diperlukan terutama di bidang kompetensi SDM seperti *knowledge,*

skill dan *ability* serta *attitude*. Upaya untuk menciptakan kompetensi pekerja yang ada dapat dilakukan salah satunya dengan pelatihan, pendidikan, motivasi dari atasan atau pemilik, dan menciptakan keadilan organisasional bagi para pekerjanya.

Komitmen di tempat kerja merupakan topik yang menarik untuk dibahas, baik bagi para peneliti maupun para praktisi. Beberapa penelitian terdahulu telah merumuskan hubungan antara komitmen dengan hasil (*outcome*) kerja diantaranya dengan kinerja pekerja yang telah terbukti memiliki hasil yang positif (Jaramillo, Mulki, & Marshall, 2005; Riketta, 2002) dibandingkan dengan pekerja yang tidak memiliki komitmen, dimana pekerja dengan komitmen yang tinggi ditemukan memiliki sikap kerja yang lebih positif dan menunjukkan kinerja yang kuat pada pekerjaan (Harrison, Newman, & Roth, 2006; Meyer, Stanley, Herscovitch, & Topolnytsky, 2002). SDM yang baik ditujukan kepada peningkatan kontribusi yang dapat diberikan oleh para pekerja/karyawan dalam suatu organisasi kearah tercapainya tujuan organisasi. Agar tujuan SDM memberikan kontribusi yang lebih besar bagi organisasi untuk meraih keunggulan kompetitif diperlukan berbagai tindakan dan upaya yang nyata. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui peranan keadilan organisasi terhadap komitmen, peranan kompetensi terhadap komitmen, dan hubungan antara keadilan organisasi dan kompetensi terhadap komitmen.

TINJAUAN LITERATUR

Keadilan Organisasional

McFarlin & Sweeney (1992) menyatakan bahwa keadilan organisasional terdiri dari keadilan distributif dan keadilan prosedural, dan menunjukkan bahwa keadilan prosedural dapat menjadi prediktor yang lebih penting daripada keadilan distributif dari hasil (*outcome*) yang berhubungan dengan evaluasi perusahaan sebagai institusi dan perwakilannya, seperti komitmen organisasi dan kepercayaan supervisor. Sebaliknya, keadilan distributif mungkin merupakan prediktor penting dari hasil personal (*personal outcome*), seperti kepuasan dengan tingkat upah daripada keadilan prosedural.

Menurut Greenberg (1987;1990) keadilan distributif dan keadilan prosedural menekankan aspek formal keadilan dan aspek informal keadilan dan dua dimensi penting di dalamnya, yaitu dimensi sensitifitas dan dimensi penjelasan. Sensitifitas meliputi sikap sopan (*respect*) dan tidak kasar (*propriety*). Penjelasan meliputi alasan yang mendasari suatu keputusan (*justification*) dan berterus terang (*truthfulness*). Kedua dimensi ini nampak misalnya pada kebijakan restrukturisasi yang dipandang tidak adil sehingga mempunyai dampak pada menurunnya produktifitas kerja. Namun ketika pimpinan mampu menjelaskan dengan alasan yang logis dan jujur disertai sikap yang bersahabat dapat mengurangi reaksi kecemasan karyawan, bahkan mengurangi penurunan produktifitas kerja.

Keadilan organisasi pada dasarnya merupakan persepsi pekerja dalam memperoleh suatu imbalan yang dirasakan adil sebanding dengan kontribusi pekerja bagi organisasinya. Keadilan distributif berhubungan dengan tujuan yang dicapai (apa keputusannya) atau isi keadilan, sedangkan pendekatan keadilan prosedural dikaitkan dengan usaha yang digunakan untuk mencapai tujuan tersebut (bagaimana keputusan dibuat) atau proses keadilan (Tang & Sarsfield-Baldwin, 1996).

Penelitian menunjukkan bahwa individu akan menampilkan tingkat kinerja dan tingkat komitmen yang lebih tinggi, peningkatan kerja dan kepuasan pembayaran, peningkatan tingkat kepercayaan, dan sikap anggota organisasi ketika mereka merasa bahwa proses pengambilan keputusan adil, dan mereka diperlakukan dengan adil (Rupp & Cropanzano, 2002). Pareke (2003) dalam studinya menyimpulkan bahwa keadilan distributif dan prosedural memiliki peran penting dalam rangka meningkatkan komitmen organisasi.

Kompetensi

Roos & Krogh, 1992 mendefinisikan kompetensi sebagai potensi untuk menyelesaikan tugas yang perlu dipecahkan. Selain pengetahuan, pengalaman, dan potensi, kompetensi mencakup sumber daya kolektif yang dibangun dalam mekanisme teknologi, rutinitas, perencanaan dan pemecahan masalah, struktur organisasi, produk dan layanan. Kanungo & Misra (1992) mengidentifikasi perbedaan antara kompetensi (*competencies*) dan keterampilan (*skill*). Perbedaan ini menunjukkan bahwa kompetensi lebih umum (*generic*) sehingga dapat diterapkan pada berbagai tugas atau situasi sedangkan keterampilan lebih khusus sehingga dapat diterapkan pada tugas atau situasi tertentu.

Kompetensi adalah kemampuan seseorang atau organisasi untuk mencapai prestasi tertentu. Kompetensi pribadi terdiri dari: kemampuan yang berorientasi pada kinerja terpadu, yang terdiri dari kumpulan struktur pengetahuan dan juga kemampuan kognitif, interaktif, afektif dan kemampuan psikomotorik, sikap dan nilai, yang kondisional untuk melaksanakan tugas, memecahkan masalah, dan secara umum, berfungsi secara efektif dalam profesi tertentu, organisasi, posisi atau peran (Mulder, 2008).

Naim & Lenka (2017) mengemukakan 3 (tiga) tipe kompetensi yang dinilai dalam studinya, yaitu:

a. Kompetensi personal adalah kemampuan manusia yang meliputi kemampuan untuk belajar, penyesuaian terhadap perubahan, kesiapan untuk menjadi kreatif, kesiapan untuk mengembangkan diri, kesiapan mengelola stres, dan kemampuan untuk melakukan tindakan, dan menunjukkan kepercayaan diri. Kompetensi ini berlaku dalam berbagai konteks dan pengaturan kerja (*work-settings*).
b. Kompetensi profesional didefinisikan sebagai pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan agar karyawan berhasil melakukan pekerjaan mereka. Ini bergantung pada tugas dan peran karyawan dan berbeda dengan tujuan organisasi dan peran fungsional.
c. Kompetensi sosial adalah fungsi kognitif atau perilaku terbuka (*overt behavior*) di mana seseorang terlibat saat berinteraksi dengan orang lain.

Komitmen organisasi

Komitmen organisasi merupakan faktor penting dalam kesuksesan hubungan pemasaran dan menyebabkan perilaku kooperatif, peningkatan efisiensi dan produktivitas karyawan (Eisenberger *et al.*, 2010; Lub *et al.*, 2012). Komitmen organisasi adalah ikatan untuk seluruh organisasi dan tidak untuk pekerjaan, kelompok kerja, atau keyakinan akan pentingnya pekerjaan itu sendiri" (Lambert, Barton & Hogan, 1999). Konsep komitmen telah banyak diteliti oleh para peneliti terdahulu (Meyer and Allen, 1991; Coyle-Shapiro, Morrow & Kessler, 2006; Somers, 2009; Meyer *et al.*, 2012), sehingga dirumuskan konsep dari komitmen organisasi adalah:

- Komitmen afektif (*affective commitment*) meliputi keadaan emosional dari karyawan untuk menggabungkan diri, menyesuaikan diri, dan berbaur langsung dalam organisasi. Dengan kata lain seseorang menjadi anggota organisasi sebab ia menginginkannya (*want to*).
- Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) meliputi komitmen yang didasarkan pada penghargaan yang diharapkan karyawan untuk dapat tetap berada dalam organisasi. Dengan kata lain seseorang menjadi anggota organisasi sebab ia merasa membutuhkannya (*need to*).
- Komitmen normatif (*normative commitment*) meliputi perasaan karyawan terhadap kewajiban untuk tetap tinggal dalam organisasi. Seseorang menjadi anggota organisasi sebab ia merasa harus melakukan sesuatu (*ought to do*).

Penelitian ini fokus pada komitmen afektif, menurut Stazyk, Pandey & Wright (2011) dalam studinya pada organisasi sektor publik,

fokus pada komitmen afektif memberikan tiga manfaat yaitu: pertama, berdasarkan saran dari Meyer & Herscovitch (2001) bahwa komitmen afektif mencakup banyak basis konseptual komitmen yang sama yang ditemukan dalam penelitian lainnya. Kedua, hasil-hasil penelitian dengan jelas menunjukkan bentuk komitmen afektif dan sikap sangat mempengaruhi hasil penting dari individu dan organisasi, terutama *turnover* pekerja. Ketiga, banyak manfaat ekonomi (*economic benefits*) yang berhubungan dengan pekerjaan sektor publik lebih sering ditentukan oleh institusi politik eksternal dan siklus ekonomi daripada tindakan internal organisasi publik, sehingga sulit untuk menilai secara memadai bentuk komitmen lainnya yang dapat dipertimbangkan (misalnya, komitmen kalkulatif).

Keadilan organisasi, kompetensi dan komitmen

Hasil penelitian Loi, Hang-yue & Foley (2006) menunjukkan bahwa keadilan prosedural dan distributif berkontribusi terhadap pengembangan POS (*Perceived Organizational Support*), dan POS memediasi efek komitmen organisasi dan *intention to leave*. Pare & Tremblay (2007) dalam studinya menunjukkan pengembangan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan keadilan prosedural, sedangkan keadilan prosedural tidak berhubungan signifikan dengan komitmen afektif.

Studi Bakhshi, Kumar & Rani (2009) dengan menggunakan sampel 128 pekerja pada perguruan tinggi kedokteran menemukan bahwa keadilan distributif dan keadilan prosedural ditemukan berhubungan secara signifikan dengan komitmen organisasi. Data survei dari 168 karyawan dalam studi yang dilakukan Poon (2012) menunjukkan bahwa komitmen afektif memediasi hubungan antara keadilan distributif dan *turnover intention*, dan efek yang dimediasi ini bervariasi pada level keadilan prosedural. Secara khusus, pada tingkat keadilan prosedural yang tinggi, komitmen afektif sebagian memediasi hubungan distributif keadilan-*turnover*; dan saat tingkat keadilan prosedural rendah, komitmen afektif sepenuhnya memediasi hubungan ini.

Hasil studi berikutnya dari Mukherjee, Singh & Mehrotra (2016) menunjukkan hubungan antara keadilan organisasi, kompetensi dan komitmen berhubungan positif dan signifikan. Berdasarkan *Affective Event Theory* yang dikemukakan oleh Weiss & Cropanzano (1996), bahwa kondisi afektif yang dimiliki seorang pekerja dalam bentuk emosi dan mood dapat mempengaruhi dan membentuk sikap dan perilaku pekerja. Pengalaman afektif dalam pengembangan kompetensi dicapai melalui berbagi pengetahuan menghasilkan reaksi afektif dalam bentuk komitmen afektif. Selain itu, ketika sebuah organisasi menunjukkan kepedulian dan perhatian terhadap karyawan dan menawarkan upaya untuk mengembangkan proposisi nilai yang dianggap menarik oleh karyawan, maka organisasi dianggap mampu memenuhi kebutuhan harga diri dan aktualisasi diri yang lebih tinggi bagi pekerjanya sehingga dapat menghasilkan hasil perilaku timbal balik dari komitmen afektif (Naim & Lenka, 2017).

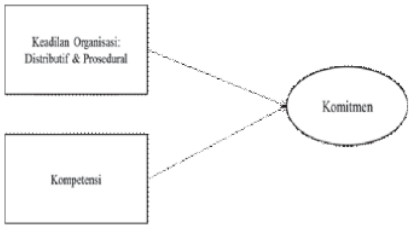
Hipotesis 1 : Keadilan organisasi berhubungan positif terhadap komitmen.

Hipotesis 2 : Kompetensi berpengaruh positif terhadap komitmen.

Hipotesis 3 : Keadilan organisasional, kompetensi berpengaruh positif terhadap komitmen.

Model Penelitian

Model penelitian ini diilustrasikan pada gambar 1.



Gambar 1. Model Penelitian

METODA PENELITIAN

Variabel Penelitian

Keadilan Organisasi

1) Keadilan distributif

Keadilan distributif adalah keadilan jumlah imbalan yang dirasakan diantara individu-individu (Robbins dan Judge, 2008). Imbalan yang dimaksud bukan hanya aspek finansial tetapi juga kesempatan promosi (Cohen-Carash dan Spector, 2001 dan Colquitt, 2001). Indikator-indikator untuk mengukur keadilan distributive menggunakan item pengukuran yang dikembangkan oleh Colquitt (2001), yaitu:

a. Persamaan, menunjukkan penilaian mengenai kesetaraan antara usaha yang diberikan dalam pekerjaan dengan imbalan yang diterima.
b. Kelayakan, menunjukkan penilaian mengenai kelayakan imbalan yang diberikan organisasi berdasarkan penyelesaian pekerjaan.
c. Kontribusi, menunjukkan penilaian mengenai kesesuaian antara imbalan dengan kontribusi yang diberikan kepada organisasi.
d. Kinerja, menunjukkan penilaian mengenai kesesuaian antara kinerja yang dihasilkan dengan imbalan yang diterima.

2) Keadilan prosedural

Keadilan prosedural adalah keadilan yang dirasakan dari proses yang digunakan untuk menentukan distribusi imbalan (Robbins & Judge, 2008). Indikator-indikator untuk mengukur keadilan prosedural menggunakan item pengukuran yang dikembangkan oleh Colquitt (2001), yaitu:

a. Kendali proses, menunjukkan penilaian mengenai kesempatan yang diberikan untuk mengungkapkan pandangan selama peraturan diterapkan.
b. Kendali keputusan, menunjukkan penilaian mengenai kesempatan yang diberikan dan diwakili oleh serikat pekerja untuk ikut mengawasi penerapan peraturan.
c. Konsistensi, menunjukkan penilaian mengenai konsistensi penerapan peraturan.
d. Bebas prasangka, menunjukkan penilaian mengenai tidak adanya diskriminasi perlakuan.
e. Akurasi informasi, menunjukkan penilaian mengenai keakuratan informasi yang digunakan untuk membuat keputusan.
f. Mampu koreksi menunjukkan penilaian mengenai proses banding atau mekanisme lain yang dapat digunakan untuk memperbaiki kesalahan.
g. Etika dan moral menunjukkan penilaian mengenai norma pedoman professional dalam penerapan peraturan.

Kompetensi

Pengukuran kompetensi diukur dengan 15 item dikembangkan oleh Naim & Lenka (2017) untuk yang terdiri dari tiga dimensi yaitu: kompetensi profesional, kompetensi pribadi dan kompetensi sosial.

Komitmen Afektif

Komitmen organisasional adalah perasaan terikat pekerja terkait dengan keterlibatan mereka pada organisasi (McShane & Von Glinow, 2008). Indikator-indikator untuk mengukur komitmen menggunakan pengukuran *affective commitment* yang dikembangkan oleh Meyer *et al*. (1993), yaitu:

a. Menjadi bagian dari masalah organisasi dan menunjukkan tanggapan terhadap masalah yang dihadapi organisasi.
b. Menjadi bagian dari organisasi dan menunjukkan perasaan apakah merasa menjadi bagian dari organisasi atau tidak.
c. Perasaan terikat, menunjukkan perasaan terikat terhadap organisasi.
d. Arti personal, menunjukkan perasaan mengenai arti organisasi bagi personal.

e. Rasa memiliki, menunjukkan sikap rasa memiliki terhadap organisasi.

Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini antara lain:

a. Data primer

Data primer yaitu data tentang deskripsi responden dalam hal ini karyawan PTS di DIY. Data dapat diperoleh dengan menggunakan wawancara dan kuesioner yang disebarkan secara langsung kepada responden.

b. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang berasal dari kajian pustaka yang berhubungan dengan penelitian ini.

Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *cross sectional survey*, yaitu metode pengumpulan data dimana informasi dikumpulkan hanya pada saat tertentu. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

a. Survei dengan wawancara

Merupakan cara pengumpulan data dan informasi melalui tatap muka secara langsung dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan data yang diperlukan yaitu karyawan perguruan tinggi. Dalam hal ini peneliti melakukan wawancara tatap muka dengan responden terpilih.

b. Kuesioner

Merupakan cara pemberian seperangkat daftar pertanyaan atau pernyataan kepada responden. Pertanyaan terdiri atas lima alternatif jawaban yang telah ditentukan terlebih dahulu oleh peneliti dan pertanyaan mengenai identitas responden. Kuesioner untuk penelitian ini diambil dari penelitian terdahulu yang dikembangkan berdasarkan teori-teori yang berkaitan. Instrumen penelitian terdiri dari 3 variabel penelitian yang dioperasionalisasikan menjadi butir pertanyaan atau pernyataan.

c. Studi Kepustakaan

Metode ini dimaksudkan untuk memberi arah dalam mendapatkan landasan teori yang dimaksud untuk dipergunakan dalam menganalisis dalam penelitian.

Populasi dan Sampel

Populasi mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian, atau hal minat yang ingin diteliti (Sekaran, 2006). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PTS DIY. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *convenience sampling* yaitu sampel dipilih berdasarkan pada ketersediaan dan kemudahan untuk mendapatkannya, sampel diambil karena ada pada tempat dan waktu yang tepat (Sekaran, 2006).

Pengujian Instrumen

a. Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Sekiranya peneliti menggunakan kuesioner yang di dalam pengumpulan data penelitian, maka kuesioner yang disusunnya harus mengukur apa yang ingin diukurnya, dari analisis ini kemudian dilanjutkan dengan uji reliabilitas untuk melihat stabilitas dan konsistensi instrumen dalam mengukur (Sekaran, 2006).

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya dan diandalkan (Ghozali, 2012), atau dengan kata lain sejauh mana hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih.

Metode Analisis Data

Penelitian ini dilakukan dengan metode survey dengan menggunakan daftar pertanyaan (kuesioner) sebagai instrumen utama dalam mengumpulkan data primer. Seluruh butir pertanyaan diukur dengan menggunakan skala Likert 5-poin. Kuesioner bersifat tertutup dan alternatif jawaban yang disediakan adalah mulai dari sangat tidak setuju (angka 1) sampai sangat setuju (angka 5). Data yang di peroleh tersebut masih dalam

bentuk kualitatif, maka pengukurannya harus dikuantitatifkan dengan *skoring*. Dalam penelitian ini analisis data menggunakan analisis statistik dengan program SPSS, Regresi Berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini di deskripsikan berdasarkan presentase usia, jenis kelamin, pendidikan dan masa kerja. Hasil survey menunjukkan terdapat 200 responden yang mengembalikan dan mengisi kuesioner penelitian dengan lengkap sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini. Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin terbagi menjadi pria sebanyak 58% dan wanita sebanyak 42%, disimpulkan bahwa mayoritas responden didominasi pria. Berdasarkan usia responden pada rentang usia 25–35 tahun memiliki presentase sebesar 35%, usia 36-45 tahun sebesar 42%. Usia 46 55 tahun sebesar 15%, dan untuk kategori usia > 55 tahun memiliki persentase 8%. Deskripsi ini menunjukkan bahwa karyawan PTS di DIY didominasi oleh usia produktif yaitu 36-45 tahun. Tinjauan berikutnya berdasarkan pendidikan, hasil menunjukkan pendidikan Strata 2 (S2) sebesar 11%, Strata 1 (S1) sebesar 47%, mendominasi pendidikan karyawan di PTS di PTS DIY, pendidikan Diploma sebesar 24%. Pendidikan menengah yaitu SMA dan SMP masing-masing sebesar 10% dan 8%. Sedangkan berdasarkan masa kerja responden penelitian yang memiliki masa kerja minimal 2 tahun hingga 5 tahun sebanyak 30%, berikutnya masa kerja 6-10 tahun sebesar 37%, 11-15 tahun 20%, 16-20 tahun sebesar 8%, dan > 20 tahun sebesar 5%, disimpulkan bahwa responden didominasi masa kerja 6-10 tahun.

Hasil Uji Hipotesis dan Pembahasan

Pengaruh keadilan organisasional terhadap komitmen afektif.

Hipotesis pertama dalam penelitian ini yaitu keadilan organisasional berpengaruh positif terhadap komitmen afektif. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara keadilan organisasional terhadap komitmen afektif yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05 (α = 0,05) yaitu *Sig*. 0,005 tanda positif pada hasil menunjukkan bahwa semakin tinggi keadilan organisasional maka akan semakin tinggi komitmen afektif yang dimiliki karyawan. Berdasarkan hasil ini maka hipotesis pertama didukung. Hasil ini mendukung namun sekaligus bertentangan dengan penelitian dari Cabarcos, de Pinho & Rodríguez (2015) yang menemukan bahwa keadilan prosedural berhubungan dengan komitmen afektif sedangkan keadilan distributif tidak memiliki hubungan yang positif terhadap komitmen afektif. Penelitian terdahulu yang mendukung hasil penelitian ini adalah Qureshi *et al.* (2017), hasil studinya menemukan bahwa keadilan distributif dan keadilan prosedural berhubungan positif dengan komitmen afektif.

Pengaruh kompetensi terhadap komitmen afektif.

Hipotesis kedua adalah kompetensi berpengaruh postif terhadap komitmen afektif. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara kompetensi terhadap komitmen afektif yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05 (α = 0,05) yaitu *Sig*. 0,000. tanda positif pada hasil menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi maka akan semakin tinggi komitmen afektif yang dimiliki karyawan. Berdasarkan hasil ini maka hipotesis kedua didukung. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kompetensi mempengaruhi komitmen afektif (Mukherjee, Singh & Mehrotra, 2016; Naim & Lenka, 2017).

Pengaruh keadilan organisasional, kompetensi terhadap komitmen afektif.

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah keadilan organisasional dan kompetensi berpengaruh positif terhadap komitmen afektif. Hasil pengujian statistik diperoleh *Sig*. 000 ($p < 0,05$) yang menunjukkan ada pengaruh secara bersama-sama antara variabel keadilan organisasional dan kompetensi yang positif dan signifikan

terhadap komitmen afektif. Besarnya nilai *Adjusted* R^2 sebesar .487 yang menunjukkan bahwa komitmen afektif mampu dijelaskan oleh keadilan organisasional dan kompetensi sebesar 48,7% dan sisanya sebesar 51,3% (100% – 51,3% = 63,5%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. hasil penelitian ini mendukung penelitian Pare & Tremblay (2007).

SIMPULAN, IMPLIKASI DAN KETERBATASAN

Responden cenderung didominasi responden berjenis kelamin laki-laki, dengan level usia produktif yaitu 36–44 tahun, latar belakang berpendidikan S1 dan masa kerja 6-10 tahun. Keadilan organisasional memberikan pengaruh postif terhadap komitmen afektif, begitu pula dengan kompetensi yang juga memberikan pengaruh postif terhadap komitmen afektif.

Implikasi praktis dari penelitian ini bagi organisasi khususnya dalam hal ini perguruan tinggi hendaknya mulai mengkaji ulang keunggulan-keunggulan kompetensi yang dimiliki oleh para karyawannya dan para karyawan sebagai individu terus berupaya meningkatkan dan memperkaya kompetensi yang dimiliki salah satunya dengan mengikuti pelatihan, *workshop*, atau pendidikan tentang kompetensi baik yang diselenggarakan internal maupun eksternal. Dukungan dari pimpinan organisasi atau pengelola perguruan tinggi juga diperlukan untuk memfasilitasi dan mendampingi perkembangan kompetensi karyawannya, seperti mengadakan pelatihan, *workshop* yang terkait pengembangan kompetensi, mengirimkan dan menugaskan para karyawan mengikuti pelatihan, *workshop* atau pendidikan.

Keterbatasan penelitian ini adalah pertama, penggunaan teknik sampling *covenience sampling*, karena responden dapat siapa saja tergantung kemudahan mendapatkannya, maka hasilnya dapat bias, apabila dalam prosesnya tidak dilakukan seleksi yang memadai sehingga penelitian berikutnya dapat menggunakan teknik sampling yang lebih memadai. Kedua, teknik analisis penelitian masih menggunakan regresi berganda, penelitian selanjutnya dapat menggunakan teknik analisis yang lain misalnya analisis cluster atau *conjoint*. Ketiga, variabel penelitian masih tebatas sehingga penelitian berikutnya dapat menggunakan variabel lain yang berkaitan dengan perilaku SDM.

DAFTAR PUSTAKA

Adams, J. A., (1965), Inequity in Social Exchange, In: Advances in Experimental Social Psychology, Berkowitz, L. (Ed.), Vol.2, New York: Academic Press.

Bakhshi, A., Kumar, K., & Rani, E., (2009), Organizational Justice Perceptions as Predictor of Job Satisfaction and Organization Commitment, *International Journal of Business and Management*, Vol.4, Iss.9, pp. 145-154.

Cabarcos, M.A.L., de Pinho, A.I.M.L.S., & Rodríguez, P.V., (2015), The Influence of Organizational Justice and Job Satisfaction on Organizational Commitment in Portugal's Hotel Industry, *Cornell Hospitality Quarterly*, Vol. 56(3), pp. 258–272.

Cohen-Carash, Y., & Spector, P.E., (2001), The Role of Justice in Organizations: A Meta-Analysis. *Journal of Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol. 86 No. 2, pp. 278 – 321.

Colquitt, J.A., Conlon, D.E., Wesson, M.J., Porter, C. & Ng, K.Y., (2001), Justice at The Millennium: A Meta-Analytic Review of 25 Years of Organizational Justice Research, *Journal of Applied Psychology*, 86 (3); pp. 425-445.

Colquitt, J.A., (2001), On The Dimensionality of Organizational Justice: A Construct Validation of Measure, *Journal of Applied Psychology*, 86(3): pp.386-400.

Coyle-Shapiro, J.A.-M., Morrow, C.P. & Kessler, I., (2006), Serving Two Organizations: Exploring The Employment Relationship of Contracted Employees,

Human Resource Management, Vol. 45 No. 4, pp. 561-583.

Cropanzano, R. & Greenberg, J., (1997), Progress in Organizational Justice: Tunneling through The Maze. In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, pp. 317–372.

Fischer, R., (2011), Are Perceptions of Organizational Justice Universal? An Exploration of Measurement Invariance Across Thirteen Cultures, *Social Justice Research* 24, pp. 297–313.

Ghozali, I., (2012), *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*, Semarang: Badan Penerbit – Universitas Diponegoro.

Greenberg, J., (1987), Determination of Perceived Fairness of Performance Evaluation, *Journal of Applied Psychology*, 71, pp. 340-342.

Greenberg, J., (1990), Organizational Justice: Yesterday, Today and Tomorrow, *Journal of Management*, 16 (2), pp. 399-432.

Harris, L., & Cronen, V. E., (1979), A Rules-based Model for the Analysis and Evaluation of Organizational Communication, *Communication Quarterly*, 27, pp. 12-28.

Harrison, D. A., Newman, D. A., & Roth, P. L. (2006). How Important are Job Attitudes? Meta-Analytical Comparisons of Integrative Behavioral Outcomes and Time Sequences. *Academy of Management Journal*, 49, pp. 305"325.

Jaramillo, F., Mulki, J. P., & Marshall, G. W., (2005), A Meta-Analysis of The Relationship between Organizational Commitment and Salesperson Job Performance: 25 Years of Research, *Journal of Business Research*, 58, pp. 705"714.

Kanungo, R.N., & Misra, S., (1992), Managerial Resourcefulness: A Reconceptualization of Management Skill, *Human Relations*, Vol. 45, Iss.12, pp. 1311-1332.

Korsgaard, M. A., Schweiger, D. M., & Sapienza, H. J., (1995), Building Commitment, Attachment, and Trust in Strategic Decision-Making Teams: The Role of Procedural Justice. *Academy of Management Journal*, 38, pp. 60–84.

Loi, R., Hang, Yue, N., & Foley, S., (2006), Linking Employees Justice Perceptions to Organizational Commitment and Intention To Leave: The Mediating Role of Perceived Organizational Support, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 79, pp. 101–120.

Lub, X., Bijvank, M.N., Bal, P.M., Blomme, R. & Schalk, R., (2012), Different or a Like?: Exploring The Psychological Contract and Commitment of Different Generations of Hospitality Workers. *International Journal of Contemporary Hospitality Management,* Vol. 24, No. 4, pp. 553-573.

McClelland, D.C., (1973), Testing for Competence rather than for Intelligence. *Am. Psychol.*, 28 (1), pp. 1-14.

McFarlin, D.B. & Sweeney, P.D., (1992), Distributive and Procedural Justice as Predictors of Satisfaction with Personal and Organizational Outcomes, *The Academy of Management Journal*, Vol. 35, No. 3, pp. 626-637.

McShane, S.L. & Von Glinow, M.A., (2008). *Organizational Behavior: Emerging Realities For The Workplace Revolution*, 4th Edition, McGraw-Hill/Irwin.

Meyer, J.P. and Allen, N.J. (1991), A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resources Management Review*, Vol. 1 No. 1, pp. 61-89.

Meyer, J.P., Allen, N.J., & Smith, C.A., (1993), Commitment & Occupations: Extension & Test of A Three Components Conceptualization, *Journal of Applied Psychology*, Vol.78, No. 4, pp. 538 – 552.

Meyer, J. P., & Herscovitch, L., (2001), Commitment in The Workplace: Toward a General Model, *Human Resource Management Review*, Vol.11, pp. 299-326.

Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L., (2002), Affective, Continuance, and Normative Commitment to The Organization: A Meta-Analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 61, pp. 20"52.

Meyer, J.P., Stanley, L.J. and Parfyonova, N.M., (2012), Employee Commitment In Context: The Nature and Implication of Commitment Profiles, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 80, No. 1, pp. 1-16.

Mukherjee, S., Singh, A., & Mehrotra, S., (2016), Organizational Justice in Relation to Competence, Commitment and Self Motivation, *The International Journal of Indian Psychology*, Vol.3, Iss. 2, No.5, pp. 33-59.

Mulder, M., (2008), Competence Development Some Background Thoughts, *The Journal of Agricultural Education and Extension*, Vol. 7, no. 4, pp. 157-158.

Naim, M.F. & Lenka, U., (2017), Linking knowledge sharing, competency development, and affective commitment: evidence from Indian Gen Y employees, *Journal of Knowledge Management*, Vol. 21, Iss. 4, pp. 885-906.

Pare, G., & Tremblay, M., (2007), The Influence of High Involvement Human Resources Practices, Procedural Justice, Organizational Commitment, and Citizenship Behaviors on Information Technology Professionals Turnover Intentions, *Group & Organization Management*, Vol. 32, No. 3, pp. 326-357.

Pareke, Fahrudin JS., (2003), Pengaruh Keadilan Distributif dan Prosedural terhadap Komitmen Organisasional, *Media Ekonomi dan Bisnis*, XV (1), pp. 40-53.

Parker, R.J., & Kohlmeyer, J.M., (2005), Organizational Justice and Turnover in Public Accountant Firms: A Research Note, *Accounting, Organizations and Society,* Vol. 30, pp. 357-369.

Poon, J.M.L., (2012), Distributive Justice, Procedural Justice, Affective Commitment, and Turnover Intention: A Mediation–Moderation Framework, *Journal of Applied Social Psychology*, pp.1-24.

Qureshi, H., Frank, J., Lambert, E.G., Klahm, C., & Smith, B., (2017), Organisational Justice'sRelationship with Job Satisfaction and Organisational Commitment among Indian Police, *The Police Journal: Theory, Practice and Principles*, Vol. 90 (1), pp. 3–23.

Riketta, M., (2002), Attitudinal Organizational Commitment and Job Performance: A Meta Analysis, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 23, pp. 257"266.

Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2008). *Perilaku Organisasi*, Edisi 2. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

Rupp, D.E. & Cropanzano, R., (2002), The Mediating Effects of Social Exchange Relationships in Predicting Workplace Outcomes from Multifoci Organizational Justice, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol. 89, pp. 925–946.

Roos, J., & Krogh, G.V., (1992), Figuring Out Your Competence Configuration, *European Management Journal*, Vol.10, No.4, pp. 422-427.

Sekaran, U., (2006), *Research Methods For Business: A Skill Building Approach*, John Wiley & Sons, Inc, New York.

Stazyk, E.C., Pandey, S.K., & Wright, B.E., (2011), Understanding Affective Organizational Commitment: The Importance of Institutional Context, *The American Review of Public Administration*, Vol.41 (6), pp. 603–624.

Somers, M.J., (2009), The Combined Inlfuence of Affective, Continuance, and Normative Commitment on Employee Withdrawal. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 74, No. 1, pp. 75-81.

Tang, TLP & Sarsfield-Baldwin, LJ., (1996), Distributive and Procedural Justice as Related to Satisfaction and Commitment, *ERIC*, pp. 1-25.

Weiss, H.M. & Cropanzano, R., (1996), Affective Events Theory: A Theoretical Discussion of The Structure, Causes and Consequences of Affective Experiences at Work, *Research in Organizational Behavior*, Vol. 18, pp. 1-74.

Zhang, Z., Mphil, W.L., Arthur, D., & Wong, T., (2001), Nursing Competencies: Personal Characteristics Contributing to Effective Nursing Performance, *JAN*, Vol 33, Iss 4, pp. 467–474.

http://forlap.dikti.go.id/perguruantinggi/homegraphpt diakses tanggal 15 Juli 2017.

http://risbang.ristekdikti.go.id/regulasi/uu-12-2012.pdf diakses 2 Januari 2017.

http://kopertis5.org/cnicontent/uploads/file/tatausaha/Buku_Statistik/Kopertis_V_dalam_Angka_2016.pdf diakses 25 November 2017.

http://mediaindonesia.com/news/read/43392/pembinaan-perguruan-tinggi-swasta/2016-05-02 diakses 25 November 2017.

https://nasional.sindonews.com/read/970129/161/status-pekerja-universitas-1425091667 diakses 25 November 2017.

STUDI KASUS PADA KARYAWAN PTS DI DIY

ORIGINALITY REPORT

53%	52%	28%	35%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	www.pps.unud.ac.id Internet Source	4%
2	eprint.stieww.ac.id Internet Source	4%
3	core.ac.uk Internet Source	3%
4	www.emerald.com Internet Source	2%
5	dspace.lib.uom.gr Internet Source	2%
6	text-id.123dok.com Internet Source	2%
7	123dok.com Internet Source	2%
8	hkt.staff.umy.ac.id Internet Source	2%
9	jurnal.stieww.ac.id Internet Source	1%

10	issuu.com Internet Source	1 %
11	ojs.unud.ac.id Internet Source	1 %
12	www.scribd.com Internet Source	1 %
13	eprints.umpo.ac.id Internet Source	1 %
14	Submitted to University of Surrey Roehampton Student Paper	1 %
15	media.neliti.com Internet Source	1 %
16	pasca.unhas.ac.id Internet Source	1 %
17	www.uva.fi Internet Source	1 %
18	es.scribd.com Internet Source	1 %
19	repository.usd.ac.id Internet Source	1 %
20	www.slideshare.net Internet Source	1 %
21	journal.stiei-kayutangi-bjm.ac.id	

	Internet Source	1 %
22	hdl.handle.net Internet Source	1 %
23	www.inderscience.com Internet Source	1 %
24	www.jobmer.org Internet Source	1 %
25	fr.slideshare.net Internet Source	1 %
26	Ajay K. Jain. "Volunteerism and organisational culture", Cross Cultural Management: An International Journal, 2015 Publication	1 %
27	Submitted to University of Westminster Student Paper	1 %
28	rabida.uhu.es Internet Source	1 %
29	link.springer.com Internet Source	1 %
30	Submitted to La Trobe University Student Paper	1 %
31	nomy_n_5255825.htmlhuffingtonpost.ca Internet Source	1 %

32	repository.untar.ac.id Internet Source	1 %
33	Submitted to Australian Institute of Business Student Paper	1 %
34	journal.unika.ac.id Internet Source	1 %
35	International Journal of Contemporary Hospitality Management, Volume 25, Issue 6 (2013-09-14) Publication	<1 %
36	Shikha Rana, Shalini Singh. "Performance appraisal justice and affective commitment: examining the moderating role of age and gender", International Journal of Organizational Analysis, 2021 Publication	<1 %
37	eprints.ums.edu.my Internet Source	<1 %
38	lib.ibs.ac.id Internet Source	<1 %
39	www.acarindex.com Internet Source	<1 %
40	Submitted to The Robert Gordon University Student Paper	<1 %
41	repository.ub.ac.id Internet Source	

		<1 %
42	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	<1 %
43	Dspace.Uii.Ac.Id Internet Source	<1 %
44	eprints.ums.ac.id Internet Source	<1 %
45	Submitted to Turun yliopisto Student Paper	<1 %
46	Submitted to Universitas Airlangga Student Paper	<1 %
47	web.esenfc.pt Internet Source	<1 %
48	Bahtiar Nur Syahbana, Epsilandri Septyarini. "Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural terhadap Komitmen Afektif Studi Pada Kantor Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Pacitan", Jurnal Manajemen, 2021 Publication	<1 %
49	Submitted to European Business School London, Regent's College Student Paper	<1 %
50	www.stieww.ac.id Internet Source	

		<1 %
51	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	<1 %
52	Yop Harris. "DETERMINAN PENGGUNAAN INFORMASI AKUNTANSI PADA USAHAU KECIL DAN MENENGAH (UKM) DI KECAMATAN RUMBAI, KOTA PEKANBARU", JURNAL AKUNTANSI, 2021 Publication	<1 %
53	journal.feb.unmul.ac.id Internet Source	<1 %
54	Submitted to Udayana University Student Paper	<1 %
55	Wissenstransfer in multinationalen Unternehmen, 2000. Publication	<1 %
56	ndltd.ncl.edu.tw Internet Source	<1 %
57	www.jstage.jst.go.jp Internet Source	<1 %
58	Submitted to Universiti Sains Malaysia Student Paper	<1 %
59	ejournal.up45.ac.id Internet Source	<1 %

60	dokumen.pub Internet Source	<1 %
61	vdocuments.site Internet Source	<1 %
62	docplayer.biz.tr Internet Source	<1 %
63	etd.repository.ugm.ac.id Internet Source	<1 %
64	manajemen-stieislambumiayu.ac.id Internet Source	<1 %
65	www.fisip.unsoed.ac.id Internet Source	<1 %
66	www.tandfonline.com Internet Source	<1 %
67	Andriya Risdwiyanto, Yuli Kurniyati. "Strategi Pemasaran Perguruan Tinggi Swasta di Kabupaten Sleman Yogyakarta Berbasis Rangsangan Pemasaran", Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship, 2015 Publication	<1 %
68	adoc.pub Internet Source	<1 %
69	fr.scribd.com Internet Source	<1 %

70	publikasiilmiah.ums.ac.id Internet Source	<1 %
71	repositori.usu.ac.id Internet Source	<1 %
72	repository.lppm.unila.ac.id Internet Source	<1 %
73	repository.widyamataram.ac.id Internet Source	<1 %
74	www.scilit.net Internet Source	<1 %
75	konsultasiskripsi.com Internet Source	<1 %
76	mandirajaagus.blogspot.com Internet Source	<1 %
77	Ariyanti Prima Kambunawati. "Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dimediasi Komitmen Afektif dan Kepuasan Kerja Pada ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Mahakam Ulu", Jurnal Produktivitas, 2022 Publication	<1 %

Exclude quotes	Off	Exclude matches	Off
Exclude bibliography	Off		