

**PENGARUH KEADILAN TERHADAP KEINGINAN UNTUK KELUAR
DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL
MEDIASI
(Studi Pada PT Pos Indonesia Cabang Yogyakarta)**

Skripsi

**Disusun Oleh :
SUGIANTO
NIM : 141070049**

ABSTRAC

Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan.

Secara umum tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang berpengaruh terhadap keinginan karyawan untuk keluar. Lebih detail lagi penelitian dilakukan dengan tujuan untuk:

1. Menguji pengaruh keadilan distributif terhadap keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi.
2. Menguji efek mediasi komitmen organisasional dalam hubungan antara keadilan distributif dengan keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi.
3. Menguji pengaruh keadilan prosedural terhadap keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi.
4. Menguji efek mediasi komitmen organisasional dalam hubungan antara keadilan prosedural dengan keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi.

Keadilan distributif didefinisikan sebagai keadilan yang dirasakan mengenai bagaimana sumber daya dan penghargaan didistribusikan atau dialokasikan kepada karyawan.

Keadilan prosedural didefinisikan sebagai keadilan yang dirasakan dari proses dan prosedur yang digunakan untuk mengalokasikan keputusan.

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai keinginan atau dorongan dari dalam individu untuk menunjang keberhasilan organisasi sesuai tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi

Keinginan seorang karyawan untuk meninggalkan organisasi dapat dipandang sebagai respon terhadap organisasi tertentu yang dilakukan dengan menarik diri dari organisasi yang sebelumnya hanya berupa angan-angan menjadi tindakan nyata.

Penelitian ini dilakukan pada 90 orang karyawan PT Pos Indonesia Cabang Yogyakarta.

Hasil analisis

1. Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural Terhadap Keinginan Untuk Keluar

Tabel 1
Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural Terhadap Keinginan Untuk Keluar

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.589	.271		16.906	.000
Keadilan distributif	-.402	.088	-.491	-4.584	.000
Keadilan prosedural	-.243	.094	-.276	-2.574	.012
Fhitung	45,287				
Probabilitas	0,000				

- a. Hasil uji regresi pada variabel keadilan distributif diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -4,584 probabilitas (p) 0,000, dan koefisien regresi (b) -0,491, artinya keadilan distributif memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap keinginan karyawan untuk keluar.

- b. Hasil uji regresi pada variabel keadilan prosedural diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -2,574 probabilitas (p) 0,012, dan koefisien regresi (b) -0,276, artinya keadilan prosedural memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap keinginan karyawan untuk keluar.

2. Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural Terhadap Komitmen Organisasi

Tabel 2
Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural Terhadap Komitmen Organisasi

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.985	.308		3.195	.002
Keadilan distributif	.531	.100	.551	5.339	.000
Keadilan prosedural	.244	.107	.235	2.279	.025
Fhitung	52,000				
Probabilitas	0,000				

- a. Hasil uji regresi pada variabel keadilan distributif diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,339 probabilitas (p) 0,000, dan koefisien regresi (b) 0,551, artinya keadilan distributif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.
- b. Hasil uji regresi pada variabel keadilan prosedural diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,279 probabilitas (p) 0,025, dan koefisien regresi (b) 0,235, artinya keadilan prosedural memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

3. Pengaruh Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural dan Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Untuk Keluar

Tabel 3
Pengaruh Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, dan Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Untuk Keluar

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.978	.258		19.308	.000
Keadilan distributif	-.191	.091	-.234	-2.111	.038
Keadilan prosedural	-.146	.087	-.166	-1.676	.097
Komitmen organisasional	-.395	.085	-.466	-4.662	.000
Fhitung	44,631				
Probabilitas	0,000				

- a. Hasil uji regresi pada variabel keadilan distributif diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -2,111 probabilitas (p) 0,038, dan koefisien regresi (b) -0,234, artinya keadilan distributif memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap keinginan karyawan untuk keluar.
- b. Hasil uji regresi pada variabel keadilan prosedural diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -1,676 probabilitas (p) 0,097, dan koefisien regresi (b) -0,166, artinya keadilan prosedural tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keinginan karyawan untuk keluar.
- c. Hasil uji regresi pada variabel komitmen organisasi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -4,662 probabilitas (p) 0,000, dan koefisien regresi (b) -0,466, artinya keadilan prosedural memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap keinginan karyawan untuk keluar.

4. Uji Efek Mediasi Komitmen Organisasi Dalam Hubungan Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural Dengan Terhadap Keinginan Untuk Keluar

Hasil analisis regresi yang ada, maka dengan menggunakan analisis mediasi dapat diketahui bahwa model analisis yang terbentuk adalah sebagai berikut:

1. $Y = c_1X_1 + c_2X_2 + e$

$$c_1 = 0,491; c_2 = 0,276$$

2. $M = a_1X_1 + a_2X_2 + e$

$$a_1 = 0,551; a_2 = 0,235$$

3. $Y = c'_1X_1 + c'_2X_2 + bM + e$

$$c'_1 = 0,234; c'_2 = 0,166; b = 0,466$$

M = komitmen organisasional

X_1 = keadilan distribusi

Y = keinginan untuk keluar

X_2 = keadilan prosedural

4. Ketentuan efek mediasi

a. *Total effect* = $ab + c'$

b. *Direct effect* = c'

c. *Mediated effect* = ab

5. Hasil perhitungan efek mediasi

$$X_1 \rightarrow Y : ab = \textit{Total effect} : (0,551 \times 0,466) + 0,234 = 0,490766$$

$$\textit{Direct effect} : 0,234$$

$$\textit{Mediated effect} : 0,256766$$

Karena efek langsung keadilan distribusi terhadap keinginan untuk keluar lebih kecil dibandingkan efek mediasinya maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional memediasi hubungan keadilan distribusi dengan keinginan karyawan untuk keluar.

$$X_2 \rightarrow Y : ab = \textit{Total effect} : (0,235 \times 0,466) + 0,166 = 0,34351$$

$$\textit{Direct effect} : 0,10951$$

$$\textit{Mediated effect} : 0,235$$

Karena efek langsung keadilan prosedural terhadap keinginan untuk keluar lebih kecil dibandingkan efek mediasinya maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional memediasi hubungan keadilan prosedural dengan keinginan karyawan untuk keluar.

Hipotesis dan hasil pengujian

Hipotesis	Hasil pengujian
Keadilan distributif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi	Terbukti
Komitmen organisasional memediasi pengaruh keadilan distributif terhadap keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi	Terbukti
Keadilan prosedural mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi	Terbukti
Komitmen organisasional memediasi pengaruh keadilan prosedural terhadap keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi	Terbukti

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Keadilan distributif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keinginan untuk keluar.
2. Pengaruh keadilan distributif terhadap keinginan untuk keluar lebih besar saat dimediasi oleh komitmen karyawan pada organisasi.
3. Keadilan prosedural memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keinginan untuk keluar.
4. Pengaruh keadilan prosedural terhadap keinginan untuk keluar lebih besar saat dimediasi oleh komitmen karyawan pada organisasi.

Saran

Hasil analisis diketahui bahwa untuk menurunkan keinginan karyawan keluar dari organisasi dapat dilakukan dengan menciptakan/meningkatkan komitmen karyawan pada organisasi dan memperlakukan karyawan secara adil. Cara yang dapat dilakukan antara lain adalah sebagai berikut:

1. Pihak manajemen PT Pos Indonesia Kantor Cabang Yogyakarta harus dapat memperlakukan karyawan secara adil. Cara yang dapat dilakukan antara lain adalah dengan memberikan gaji yang besarnya sesuai dengan pangkat, jabatan dan tanggungjawab karyawan. Memberikan kesempatan yang sama bagi masing-masing karyawan untuk mendapat promosi jabatan dalam organisasi.
2. Berkaitan dengan keadilan prosedural, pihak manajemen PT Pos Indonesia dapat melakukannya dengan memberikan gaji, tunjangan maupun promosi jabatan yang sebanding dengan organisasi lain. Hal ini penting untuk dilakukan dengan tujuan agar karyawan merasa diperlakukan secara adil.
3. Untuk menurunkan keinginan karyawan keluar dari organisasi dapat dilakukan dengan meningkatkan komitmen karyawan pada organisasi. Cara yang dapat dilakukan antara lain memberikan pemahaman kepada karyawan bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan tugas yang mulia, dibutuhkan dan memberikan manfaat banyak orang. Pihak manajemen PT Pos Indonesia sebaiknya secara aktif mengumpulkan karyawan dalam diskusi-diskusi penting yang membahas kelangsungan hidup organisasi. Pihak manajemen PT Pos Indonesia sebaiknya meningkatkan keterlibatan/partisipasi karyawan khususnya dalam pengembangan organisasi.