

**EFEK STUDI KEADILAN DISTRIBUTIF , KEADILAN PROSEDURAL DAN
KEADILAN INTERAKSIONAL TERHADAP KOMITMEN AFEKTIF KARYAWAN
LEMBAGA PENEGAK HUKUM**

(Survey Pada Petugas Pemasyarakatan Rutan Kelas II B Bantul)

FADHILAH ASYARI

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Jl. Lingkar Selatan, Kasihan, Bantul, Yogyakarta.

Telp. +62 274 387656, Fax. +62 274 387646, bhp@umy.ac.id
2019

Fadhilahasyari17@gmail.com/Fadhilah.Asyari.2015@fe.umy.ac.id

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural dan Keadilan Interaksional terhadap Komitmen Afektif Karyawan Lembaga Penegak Hukum pada Petugas Pemasyarakatan Rutan Kelas IIB Bantul.

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan pada penelitian ini dengan bantuan *Software SPSS versi 21.0 for Windows* diperoleh kesimpulan: Keadilan Distributif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Afektif, Keadilan Prosedural berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Afektif dan Keadilan Interaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Afektif.

Kata Kunci : Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, Keadilan Interaksional dan Komitmen Afektif

ABSTRACT

This research aims to test the Effect of Distributional Justice, Procedural Justice and Interactional Justice on the Affective Commitment of Employees of Law Enforcement Agencies on Class IIB Detention Prison Officers in Bantul.

Based on the results of data analysis and hypothesis testing that has been conducted in this research with the help of SPSS Software version 21.0 for Windows, it can be concluded that Distributive Justice has a positive and significant effect on Affective Commitments, Procedural Justice has a positive and significant effect on Affective Commitments and Interactional Justice has a positive and significant effect on Affective Commitments.

Keywords: Distributive Justice, Procedural Justice, Interactional Justice and Affective Commitments

PENDUHLUAN

Reputasi Lembaga Penegak Hukum saat ini cenderung menurun di mata Publik terkait dengan sejumlah pelanggaran oleh beberapa oknum petugas Lembaga Penegak hukum. Hal ini diperparah oleh laporan-laporan kurang proposional pada media elektronik maupun cetak yang akhir-akhir ini cenderung mengungkap berita negatif tentang beberapa oknum petugas lembaga penegak hukum daripada prestasi kerja dari Lembaga Penegak Hukum itu sendiri.

Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, reputasi Lembaga Penegak Hukum sangat tergantung pada sikap dan perilaku sumber daya manusia pada lembaga yang bersangkutan. Oleh karena itu fungsi manajemen Sumber Daya Manusia dalam institusi Lembaga Penegak Hukum adalah membangun sikap dan perilaku yang mendorong kinerja strategis lembaga.

Menurut Allen dan Meyer (1990), komitmen afektif adalah bentuk komitmen karyawan terhadap organisasi berdasarkan nilai-nilai dan keterikatan emosional. Peneliti memilih fokus pada komitmen afektif karena komponen komitmen afektif melibatkan perasaan yang mampu meningkatkan motivasi dalam diri individu. Dengan demikian, komitmen afektif memiliki dampak positif terhadap perasaan seorang petugas Lembaga Penegak Hukum sebagai bagian integritas dengan nilai-nilai yang dibangun di dalam institusi Lembaga Penegak Hukum. Sangat penting bagi manajemen Sumber Daya Manusia untuk menempatkan upaya strategis dalam membangun komitmen afektif Lembaga Penegak Hukum.

Salah satu contoh permasalahan terkait Petugas Pemasarakatan yaitu bersumber dari integritas para penjaga Rumah Tahanan (Rutan). Masyarakat mengharapkan rekrutmen Sumber Daya Manusia (SDM) betul-betul memilih calon-calon Kepala Rumah Tahanan dan Petugas Pemasarakatan yang punya integritas.

Salah satu praktik Manajemen Sumber Daya Manusia dengan dampak strategis terhadap kinerja organisasi adalah praktik manajemen karier (Palupi et al, 2014). Praktek karier berkaitan erat dengan membangun hubungan jangka panjang antara organisasi dan anggotanya. Bukti empiris menunjukkan bahwa karier adalah kepedulian karyawan dalam membangun hubungan jangka panjang dengan organisasi, karena motif karyawan dalam berafiliasi dengan organisasi adalah membangun kesejahteraan jangka panjang (Delery dan Doty, 1996). Dalam perspektif transaksional, masalah keadilan distributif dan prosedural adalah anteseden utama dalam memprediksi kepuasan dan komitmen dalam suatu organisasi (Folger dan Konovsky, 1989).

Komitmen afektif sebagai komitmen organisasi menjadi konsep penting dengan peran menjelaskan sejumlah perilaku positif dan negatif di tempat kerja yang berdampak pada produktivitas kerja. Untuk mendorong perilaku produktif, studi komitmen afektif dalam sejumlah penelitian menjadi penting dibandingkan dengan dua jenis komitmen lainnya. Selanjutnya, komitmen afektif lebih disukai oleh organisasi karena menganut visi, nilai, dan kemiripan emosi (Tjahjono, 2011).

Ramamoorthy dan Flood (2004:248) mendefinisikan “komitmen afektif yaitu kondisi dimana seorang karyawan mengidentifikasikan diri dengan organisasi dan tujuan dari organisasi dan berharap untuk tetap menjadi anggota dari organisasi tersebut”. Sutrisno (2010:293) mendefinisikan “komitmen afektif adalah tingkat keterikatan secara psikologis dengan organisasi berdasarkan seberapa baik perasaan mengenai organisasi”.

Luthans (2006:249) mendefinisikan “komitmen afektif adalah keterikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi”. Hasmarini dan Yuniawan (2008:102) mendefinisikan “komitmen afektif adalah kekuatan dari hasrat orang untuk tetap bekerja pada suatu organisasi karena mereka sepaham dengan nilai dan tujuan pokok organisasi”

Keadilan distributif adalah keadilan yang terkait dengan distribusi sumber daya dan kriteria yang digunakan untuk memutuskan alokasi sumber daya. Keadilan jenis ini terkait dengan persepsi individu tentang kewajaran karir yang mereka peroleh. Disisi lain, rasio yang tidak seimbang antara *input* dan *reward* telah mengarah pada persepsi ketidakadilan (Colquitt et al, 2001). Penelitian kewajaran distributif dalam organisasi saat ini berfokus terutama pada persepsi individu pada kewajaran dari hasil yang mereka terima, yang merupakan penilaian mereka pada kondisi akhir dari proses alokasi (Majang Palupi, 2013).

Acad (2010:204) mendefinisikan “keadilan distributif tidak hanya berkaitan dengan imbalan tetapi juga dengan hukuman, akan tetapi hukuman dalam organisasi juga harus diberikan secara adil sesuai dengan perilaku negatif karyawan”. Hasmarini dan Yuniawan (2008:101) mendefinisikan “keadilan distributif adalah persepsi seseorang mengenai keadilan atas pendistribusian sumber-sumber diantara para karyawan”. Colquitt *et al.*(2009:226) mendefinisikan “keadilan distributif mewakili keadilan yang dirasakan terhadap hasil pengambilan keputusan”.

Keadilan prosedural merupakan persepsi keadilan terhadap prosedur yang digunakan untuk membuat keputusan sehingga setiap anggota organisasi merasa terlibat didalamnya. Keadilan prosedural (*Procedural Justice*) berkaitan dengan proses atau prosedur untuk mendistribusikan penghargaan.

Dalam psikologi Industri dan Organisasi, kemampuan untuk menantang suatu proses atau pendapat dilabelkan dengan hak “suara” (Folger, 1997; Floger & Cropanzo, 1998). Konsep hak bahwa individu-individu memiliki kemungkinan untuk mempengaruhi suatu proses atau pendapat. Avery Quinones (2002) mengusulkan bahwa meskipun suara memiliki banyak perbedaan aspek-aspek, yang paling penting darinya adalah sudut pandang bahwa pekerja benar-benar memiliki kesempatan untuk menggambarkan rasa keberatannya.

Keadilan interaksional merupakan kunci terbentuknya motivasi kerja dan komitmen terhadap organisasi. Keadilan interaksional terkait dengan kombinasi antara kepercayaan seorang bawahan terhadap atasannya dengan keadilan yang nampak dalam lingkungan kerja sehari-hari (Bass, 2003). Dalam keadilan interaksional diasumsikan bahwa manusia sebagai anggota kelompok masyarakat sangat memperhatikan tanda-tanda atau simbol-simbol yang mencerminkan posisi mereka dalam kelompok (Tyler dikutip oleh Faturochman, 2002).

Oleh karenanya, manusia berusaha memahami, mengupayakan, dan memelihara hubungan sosial dalam kelompok atau organisasi (Faturochman, 2002). Adanya hubungan antara pembuat keputusan (*decision maker*) dengan penerima (*receiver*), dapat membentuk kriteria interpersonal. Kriteria yang dapat membentuk, karena adanya empati, *social sensitivity* dan *consideration*.

Empati berarti apakah pembuat keputusan dapat mengenali atau memahami perasaan individu disekitarnya (melibatkan kemampuan untuk masuk ke dalam perspektif orang disekitarnya), *social sensitivity* adalah apakah pembuat keputusan memperlakukan individu berdasarkan martabat manusia diikuti dengan rasa hormat terhadap manusia, dan *consideration* adalah apakah pembuat keputusan mendengarkan setiap hal yang berkaitan dengan permasalahan bawahan.

Oleh karena itu, perusahaan dapat memiliki banyak saluran potensial yang tersedia untuk mengajukan keberatan-keberatan mengenai kebijakan atau peristiwa, hal ini dapat terjadi kecuali pengawai mengetahui apakah saluran-saluran tersebut ada dan bagaimana menggunakannya, dan mempercayai bahwa keberatan mereka tersebut benar-benar akan dipertimbangkan, saluran ini telah digunakan dalam menghasilkan perasaan-perasaan rasa adil dan keadilan.

LANDASAN TEORI

A. Komitmen Afektif

Allen dan Meyer, (1990) menjelaskan bahwa komitmen afektif adalah bentuk keterikatan emosional karyawan dengan organisasinya. Dalam hal ini individu menetap dalam suatu organisasi karena keinginannya sendiri. Oleh karena itu karyawan dengan komitmen afektif yang kuat tetap berada dalam organisasi karena menginginkannya.

Komitmen Afektif dapat muncul karena adanya kebutuhan, dan juga adanya ketergantungan terhadap aktivitas-aktivitas yang telah dilakukan oleh organisasi di masa lalu yang tidak dapat ditinggalkan karena akan merugikan. Komitmen ini terbentuk sebagai hasil yang mana organisasi dapat membuat karyawan memiliki keyakinan yang kuat untuk mengikuti segala nilai-nilai organisasi, dan berusaha untuk mewujudkan tujuan organisasi sebagai prioritas pertama, dan karyawan akan juga mempertahankan keanggotaannya (Kartika, 2011).

B. Keadilan Distributif

Keadilan distributif adalah keadilan yang terkait dengan distribusi sumber daya dan kriteria yang digunakan untuk memutuskan alokasi sumber daya. Keadilan jenis ini terkait dengan persepsi individu tentang kewajaran karir yang mereka peroleh. Disisi lain, rasio yang tidak seimbang antara *input* dan *reward* telah mengarah pada persepsi ketidakadilan (Palupi, 2013).

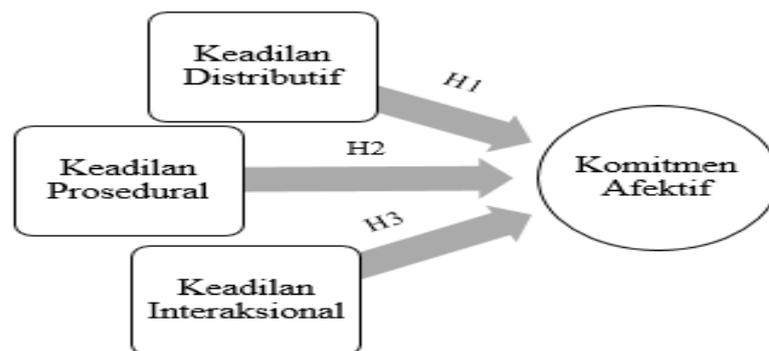
C. Keadilan Prosedural

Menurut Greenberg dan Baron (2003) keadilan prosedural didefinisikan sebagai persepsi keadilan atas pembuatan keputusan dalam organisasi dibuat. Orang-orang di dalam organisasi sangat memperhatikan dalam pembuatan keputusan secara adil, dan mereka merasa bahwa organisasi dan karyawan akan sama-sama merasa diuntungkan jika organisasi melaksanakan prosedur secara adil.

D. Keadilan Interaksional

Keadilan interaksional merupakan kunci terbentuknya motivasi kerja dan komitmen terhadap organisasi. Keadilan interaksional terkait dengan kombinasi antara kepercayaan seorang bawahan terhadap atasannya dengan keadilan yang nampak dalam lingkungan kerja sehari-hari (Bass, 2003). Dalam keadilan interaksional diasumsikan bahwa manusia sebagai anggota kelompok masyarakat sangat memperhatikan tanda-tanda atau simbol-simbol yang mencerminkan posisi mereka dalam kelompok (Tyler dikutip oleh Faturochman, 2002)

MODEL PENELITIAN



Gambar 2. 1 Model Penelitian

PENURUNAN HIPOTESIS

H1 : Keadilan Distributif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Afektif

H2 : Keadilan Prosedural berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Afektif

H3 : Keadilan Interaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Afektif.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif, yaitu jenis penelitian yang menggunakan rancangan penelitian berdasarkan prosedur statistik untuk mengukur variabel penelitiannya. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut Sekaran (2017), data primer mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan spesifik studi. Adapun sifat data primer yang digunakan adalah data yang bersifat kuantitatif. Data tersebut diperoleh peneliti dengan cara memberikan kuesioner kepada Petugas Pemasarakatan Rutan Kelas II B Bantul.

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur kehandalan atau konsistensi suatu kuesioner. Sebuah kuesioner dikatakan bagus jika jawaban responden terhadap butir-butir pertanyaan dalam kuesioner adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Peneliti melakukan pengukuran reliabilitas dengan cara one shot, yaitu melakukan pengukuran hanya sekali dan selanjutnya hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain, atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan dalam kuesioner. Untuk itu peneliti menggunakan alat bantu program *SPSS for windows*.

HASIL PENELITIAN

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa butir-butir pertanyaan pada variabel Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, Keadilan Interaksional dan Komitmen Afektif mempunyai nilai r hitung lebih besar daripada rtabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada ke 4 (empat)

variabel tersebut valid atau layak digunakan sebagai instrumen penelitian

NO	Variabel	Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Ket
1	Keadilan Distributif (X ₁)	Tempat Kerja	0,945	0,273	Valid
		Pekerjaan	0,949	0,273	Valid
		Kontribusi	0,930	0,273	Valid
		Kinerja	0,924	0,273	Valid
2	Keadilan Prosedural (X ₂)	Kesempatan	0,882	0,273	Valid
		Masukan	0,834	0,273	Valid
		Konsisten	0,838	0,273	Valid
		Bias	0,885	0,273	Valid
		Informasi	0,827	0,273	Valid
		Hasil	0,877	0,273	Valid
		Nilai	0,912	0,273	Valid
4	Keadilan Interaksional (X ₃)	Semangat	0,726	0,273	Valid
		Makna	0,877	0,273	Valid
		Waktu	0,689	0,273	Valid
		Inspirasi	0,778	0,273	Valid
		Fokus	0,775	0,273	Valid
		Bekerja	0,808	0,273	Valid
		Suasana	0,853	0,273	Valid
5	Komitmen Afektif (Y)	Bahagia	0,797	0,273	Valid
		Masalah	0,759	0,273	Valid
		Sense of belonging	0,845	0,273	Valid
		Emosional	0,824	0,273	Valid
		Bukan bagian	0,831	0,273	Valid
		Makna	0,796	0,273	Valid

Uji reliabilitas menunjukkan akurasi, ketepatan dan konsistensi kuesioner dalam mengukur variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika

jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas dilakukan hanya pada indikator-indikator konstruk yang telah melalui validitas, dan dinyatakan valid. Program IBM SPSS 21.0 memberikan fasilitas untuk menguji reliabilitas yaitu dengan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha*. Menurut Ghazali (2011) diberikan ketentuan bahwa *alpha cronbach's* dapat di terima jika $>0,6$. Semakin dekat *alpha cronbach* dengan 1, semakin tinggi keandalan konsisten internal.

Variabel	Cronbach's Alpha	Ket
Keadilan Distributif	0,952	Reliabel
Keadilan Prosedural	0,943	Reliabel
Keadilan Interaksional	0,897	Reliabel
Komitmen Afektif	0,894	Reliabel

Berikut adalah hasil pengaruh keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional terhadap komitmen afektif dengan perhitungan analisis regresi linear berganda yang menggunakan aplikasi SPSS versi 21.0 *for Windows*. Dalam model analisis regresi linier berganda akan diuji secara simultan (uji F) maupun secara parsial (uji T). menunjukkan koefisien pengaruh antar variabel dalam tabel berikut:

Variabel	B	Std. Error	Beta	t hitung	Sig t	Keterangan
(Constant)	2.206					
Keadilan Distributif	0.409	.169	.293	2.419	0,019	Signifikan
Keadilan Prosedural	0.242	.104	.308	2.333	0,024	Signifikan
Keadilan Interaksional	0.272	.118	.313	2.305	0,026	Signifikan
F hitung	33,029					
Sig F	0.000					
Adjusted R Square	0.653					

Berdasarkan tabel 4.7 diatas perhitungan regresi linear berganda

dengan menggunakan program SPSS versi 21.0 *for windows* didapat hasil sebagai berikut:

$$Y = 2,206 + 0,409 X_1 + 0,242 X_2 + 0,272 X_3 + e$$

a. Konstanta = 2,206

Artinya jika tidak ada variabel Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural dan Keadilan Interaksional yang mempengaruhi Komitmen Afektif, maka Komitmen Afektif akan sebesar 2,206 satuan.

b. $b_1 = 0,409$

Artinya jika variabel Keadilan Distributif meningkat sebesar satu satuan maka Komitmen Afektif akan meningkat sebesar 0,409 dengan anggapan variable bebas lain tetap.

c. $b_2 = 0,242$

Artinya jika variabel Keadilan Prosedural meningkat sebesar satu satuan maka Komitmen Afektif akan meningkat sebesar 0,242 dengan anggapan variable bebas lain tetap.

d. $b_3 = 0,272$

Artinya jika variabel Keadilan Interaksional meningkat sebesar satu satuan maka Komitmen Afektif akan meningkat sebesar 0,272 dengan anggapan variable bebas lain tetap.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Keadilan Distributif terhadap Komitmen Afektif

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan bahwa Keadilan Distributif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Afektif. Hal tersebut terbukti dengan hasil olah data diperoleh nilai t-hitung sebesar 2.419 dan koefisien regresi

sebesar .293 dengan signifikansi t (*p-value*) = 0,019 dimana nilai tersebut signifikan karena signifikansi t (*p-value*) <0,05.

Hal ini sesuai dengan hipotesis 1 (H1) yang berbunyi “keadilan distributif berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif” dengan begitu hipotesis 1 (H1) dapat diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa keadilan distributif berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif pada Petugas Pemasyarakatan Rutan Kelas IIB Bantul.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Tjahjono,dkk (2015) yang berjudul “Persepsi Karir di Republik Indonesia Kepolisian Republik Indonesia dampak Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, dan Kepuasan Karir terhadap Komitmen Afektif ” yang menyatakan Keadilan Distributif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Afektif.

Selain itu hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Hasmarini, D. P., danYuniawan,A(2008) yang berjudul “Pengaruh Keadilan Prosedural dan Distriburif terhadap Kepuasan Kerja dan komitmen Afektif “ yang menyatakan Keadilan Distributif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Afektif.

2. Pengaruh Keadilan Prosedural terhadap Komitmen Afektif

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan bahwa Keadilan Prosedural berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Afektif. Hal tersebut terbukti dengan hasil olah data diperoleh nilai t-hitung sebesar 2.333 dan koefisien regresi sebesar .308 dengan signifikansi t (*p-value*) = 0,024 dimana nilai tersebut signifikan karena signifikansi t (*p-value*) <0,05.

Hal ini sesuai dengan hipotesis 1 (H1) yang berbunyi “keadilan prosedural berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif” dengan begitu hipotesis 1 (H1) dapat diterima.sehingga dapat disimpulkan bahwa keadilan prosedural

berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif pada Petugas Pemasarakatan Rutan Kelas IIB Bantul.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Irawan, L., dan Sudarma, K., (2016) yang berjudul “Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural pada Komitmen Afektif melalui Kepuasan Kerja” menyatakan bahwa Keadilan Prosedural berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Afektif.

Selain itu hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Tjahjono, H. K., dan Palupi, M. (2017) yang berjudul “ Model 3 Konsep Keadilan dan dampaknya terhadap Komitmen Afektif dari karyawan disabel di Indonesia” yang menyatakan Keadilan Prosedural berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Afektif.

3. Pengaruh Keadilan Interaksional terhadap Komitmen Afektif

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan bahwa Keadilan Interaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Afektif. Hal tersebut terbukti dengan hasil olah data diperoleh nilai t-hitung sebesar 2.305 dan koefisien regresi sebesar .313 dengan-signifikansi t (*p-value*) = 0,026 dimana nilai tersebut signifikan karena signifikansi t (*p-value*) < 0,05.

Hal ini sesuai dengan hipotesis 1 (H1) yang berbunyi “keadilan distributif berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif” dengan begitu hipotesis 1 (H1) dapat diterima. sehingga dapat disimpulkan bahwa keadilan distributif berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif pada Petugas Pemasarakatan Rutan Kelas IIB Bantul.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Tjahjono, H. K., dan Palupi, M. (2017) yang berjudul “Model 3 Konsep Keadilan dan dampaknya terhadap Komitmen Afektif dari karyawan disabel di Indonesia” menyatakan bahwa Keadilan Interaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Afektif.

Selain itu hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Budiarto, Y., dan Wardani, R., P. (2005) yang berjudul “Peran Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural dan Keadilan Interaksional Perusahaan terhadap Komitmen Karyawan pada Perusahaan” menyatakan bahwa Keadilan Interaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Afektif.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural dan Keadilan Interaksional terhadap Komitmen Afektif Karyawan Lembaga Penegak Hukum pada Petugas Pemasarakatan Rutan Kelas IIB Bantul. Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan pada penelitian ini dengan bantuan *Software SPSS versi 21.0 for Windows* diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Keadilan Distributif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Afektif
2. Keadilan Prosedural berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Afektif
3. Keadilan Interaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Afektif

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, saran dan masukan dari peneliti adalah sebagai berikut :

1. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti atau akan melanjutkan penelitian ini, disarankan untuk meneruskan dan mengembangkan penelitian ini dengan menambah variable lain yang dapat mempengaruhi Komitmen Afektif.
2. Bagi Rutan Kelas IIB Bantul diharapkan agar selalu menjaga dan mempertahankan Keadilannya pada Petugas Pemasarakatan yang bekerja disana, sehingga akan berpengaruh pada Komitmen mereka yang akan membuat mereka selalu setia dan loyal ketika sedang bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah, K., Tjahjono, H. K., & Fauziyah. (2016). Pengaruh Keadilan Distributif Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Afektif Karyawan Jne Banten Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Vol 7, No 2*.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). Pengukuran dan pendahuluan komitmen afektif, kelanjutan, dan normatif terhadap organisasi. *Volume 63, Edisi 1*, 1-18.
- Colquitt, J. A. (2001). "On The Dimensionality of Organizational Justice: A Construct Validation of A Measure.". *Vol. 108*, 93-105.
- Dahri, N. W., & Aqil, M. (2018). Budaya Organisasional, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Perilaku Inovatif. *Vol 9, No 2*, 130-135.
- DELERY, J. E., & DOTY, D. H. (1996). Modes of Theorizing in Strategic Human Resource Management: Tests of Universalistic, Contingency and Configurational Performance Predictions. *Vol. 39, No. 4*, 802-835.
- Dole, C., & Schroeder, R. G. (2001). "Dampak berbagai faktor pada kepribadian, kepuasan kerja dan niat berpindah dari akuntan profesional". *Vol. 16 No. 4*, 234-245.
- Ghozali, I. (2011). *"Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS"*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (1996). "Kepemimpinan Transformasional Dan Pemberdayaan". *Vol. 1 (2)*, 23-33.
- Hasmarini, D., & Yuniawan, A. (2008). Pengaruh Keadilan Prosedural dan Distributif terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Afektif. *Vol. 17, No. 1*, 99-118.
- Kartika, A. (2011). *Analisis Pengaruh Leader member Exchange, Perceived Organizational Support, dan Komitmen Organisasional terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Hotel Berbintang Lima di Surabaya*. Surabaya: Universitas Airlangga.
- Kreitner, R. (2005). *Organization Behavior*. McGraw-Hill, Boston: Irwin.
- Kristanto, S., Rahayuda, I., & Riana, I. (2014). *Pengaruh Keadilan Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Komitmen, dan Intensi Keluar Di PT Indonesia Power UBP Bali*. Bali.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: Andi.
- Meyer, Allen, & Smith. (1993). Commitment to Organizations and Occupations : Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Vol. 78, No. 4*.
- Palupi, M.; Tjahjono, H.K; Nuri, R. (2014). *Pengaruh Keadilan Distributif Karir dan Keadilan Prosedural Karir terhadap Perilaku Retaliasi Karyawan Swasta Di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) dengan Kepuasan Karir sebagai Variable Pemediasian*. Yogyakarta.
- Parker, R., & Kohlmeyer, J. (2005). "Organizational Justice and Turnover in Public Accounting Firms: A Research Note" *Accounting, Organizations and Society. Vol. 30*, 357-369.
- Ramamoorthy, N., & Flood, P. (2004). "Gender and Employee Attitudes: The Role of Organizational Justice Perceptions". *British Journal of Management. Vol. 15*, 247-258.

- Ristiawan, I., & Tjahjono, H. (2014). *Pengaruh Dimensi Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Intrinsik dan Keadilan Kompensasi Finansial terhadap Komitmen Afektif Pada Perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta*. Yogyakarta.
- Robbins, S. (2001). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jakarta: PT Prenhalliondo.
- Robbins, S. (2006). *"Perilaku Organisasi" edisi Kesepuluh*. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall .
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta Selatan: Pearson Education.
- Robbins, S., & Judge. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi Dua Belas*. Jakarta: Salemba Empat .
- Sabardini. (2006). "Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional". *Vol. 7, No. 1*.
- Sekaran, U. (2017). *Metodelogi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salaemba Empat.
- Sutrisna, I. W., & Rahyuda, A. G. (2014). *Pengaruh Keadilan Distributif, Prosedural, dan Interaksional Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi pada Paramedis Di Rumah Sakit Tk II Udayana Denpasar*. Bali.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Cetakan Ketiga Kencana Prenada Media Group.
- Tania, A., & M, S. E. (2013). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. DAI KNIFE Surabaya. *AGORA Vol. 1, No. 3*.
- Tjahjono, H. K. (2011). The configuration pattern distributive and procedural justice and its consequences to satisfaction. *International Journal of Information and Management Sciences. Vol 22 (1), 87-103*.
- Tjahjono, H. K. (2017). A MODEL OF 3 CONCEPTS OF JUSTICE AND ITS IMPACT TOWARD. *Volume-4, Issue-7*.