

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Di era globalisasi yang menjadi faktor penting didalam organisasi atau instansi adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan kunci paling utama yang dimiliki organisasi atau instansi sehingga organisasi atau instansi tersebut dapat bersaing dengan organisasi atau instansi lainnya. Apabila organisasi atau instansi mengelola sumber daya manusia dengan baik, maka profitabilitas organisasi atau instansi akan meningkat secara otomatis. Dalam setiap pekerjaan dan hubungan kerja antara karyawan dan organisasi, ada harapan perubahan timbal balik mengenai masukan dan hasil.

Karyawan merupakan salah satu aset organisasi atau instansi yang harus dikelola dengan baik karena mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Seringkali perusahaan tidak dapat bersaing karena masalah pengelolaan sumberdaya manusia dalam melakukan kegiatan bisnis, sehingga tidak dapat mencapai kinerja dan memberikan kepuasan kepada konsumen secara optimal. Dalam melaksanakan tugasnya, karyawan tidak hanya dilihat dari kemampuan intelektualnya, tetapi juga dari kemampuan dalam menguasai dan mengelola diri sendiri, semangat yang dimiliki, serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain.

Karyawan memiliki peranan yang strategis di dalam organisasi, karena karyawan adalah penggerak utama dalam suatu proses kegiatan, oleh karena itu, faktor tenaga kerja harus diolah sedemikian rupa sehingga terjadi keseimbangan

bagi seluruh karyawan perusahaan. Dalam hal ini, karyawan tidak hanya berperan sebagai tenaga kerja di perusahaan tetapi juga bertanggung jawab atas tugas yang harus diselesaikannya. Bentuk tanggung jawab tersebut dapat terbentuk dari diri karyawan maupun lingkungan kerja dalam menciptakan komitmen karyawan kepada perusahaan. Jika karyawan memiliki tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya, kecilnya peluang untuk mendapatkan pekerjaan yang lain, adanya pengalaman yang baik dalam bekerja dan adanya usaha yang sungguh-sungguh dari organisasi untuk membantu karyawan baru dalam belajar tentang organisasi dan pekerjaannya, maka akan tercipta komitmen pada organisasi.

Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh komitmen terhadap bidang yang ditekuninya. Komitmen organisasi merupakan faktor kunci yang menjelaskan tentang ilmu perilaku dan pengelolaan suatu organisasi berkaitan dengan hubungan antara individu dengan organisasi. Oleh karena itu komitmen organisasional akan menimbulkan rasa ikut memiliki bagi karyawan terhadap organisasi.

Menurut Robbins & Judge (2011:100), Komitmen organisasional merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasional menjadi suatu hal yang penting pada zaman sekarang ini. Ketika sebuah perusahaan sangat sulit mencari karyawan yang memiliki kualifikasi yang sangat baik dalam melakukan pekerjaannya, komitmen organisasional adalah salah satu cara dalam menentukan karyawan yang memiliki kualifikasi, loyalitas dan kinerja yang baik. Dengan kata

lain, komitmen organisasional dijadikan sebagai hal yang penting dalam menentukan karyawan pada level kinerja didalam suatu perusahaan.

Komitmen organisasional merupakan keterikatan emosional, pengidentifikasian dan keterlibatan pegawai terhadap satu institusi. Manfaat dari komitmen pegawai yang tinggi akan meningkatkan produktivitas perusahaan, menurunkan tingkat keluar masuknya pegawai, serta meningkatkan kualitas manajerial perusahaan. Ketika komitmen pegawai terhadap perusahaan sudah terbentuk maka pegawai akan memberikan kinerja yang optimal sehingga tujuan dari perusahaan akan tercapai. Bagi pegawai, memiliki komitmen yang tinggi dapat memberikan keuntungan bagi dirinya sendiri, seperti memperluas kesempatan untuk dipromosikan, menurunkan kemungkinan didemosikan, serta membuat dia semakin berpengalaman dalam bidangnya.

Namun, ada hal menarik ketika karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaannya, kemungkinan karyawan tersebut sudah memiliki hubungan emosional dengan perusahaan tersebut, memiliki *sense of belonging* antara para karyawan lainnya, lingkungan perusahaan yang mendukung, serta gaji yang diterimanya dirasa adil dan sesuai dengan apa yang dia berikan. Sebaliknya, apabila seorang karyawan memiliki komitmen yang rendah terhadap organisasinya maka hal tersebut bisa disebabkan oleh kurangnya diberikan partisipasi oleh *stakeholder* perusahaan, lingkungan perusahaan yang monoton, dan diperlakukan tidak adil dengan apa yang dia berikan terhadap perusahaannya.

Penyebab yang mempengaruhi komitmen organisasional pada setiap pegawai berbeda. Persoalan ketidakadilan menyebabkan ketidakpuasan yang apabila tidak segera diselesaikan dapat menimbulkan perilaku menyimpang di

tempat kerja. Pada akhirnya ketidakadilan hanya akan menghilangkan ikatan di antara anggota organisasi, sangat menyakitkan bagi individu, dan berbahaya bagi perusahaan.

Adanya keadilan organisasi merupakan isu penting bagi keberhasilan sebuah organisasi. Ini memiliki hubungan langsung dengan komitmen pegawainya. Karena berbagai penelitian telah menunjukkan, jika karyawan tidak diperlakukan secara adil, hasilnya akan mengurangi output dari karyawan sebagai respons alami terhadap perlakuan tidak adil (Mustikawati, 2018).

Keadilan prosedural dijelaskan tentang keadilan teoritis karyawan dari prosedur atau dengan kata lain keadilan prosedural menggambarkan keadilan prosedur yang digunakan dalam proses alokasi. Keadilan prosedural juga mencerminkan tingkat keadilan dalam prosedur yang diadopsi untuk menentukan bagaimana individu diperlakukan dan bagaimana pemberian masing-masing diberikan. Greenberg (2015:12) mengatakan bahwa salah satu masalah signifikan dari keadilan prosedural adalah perilaku manajer pembuat keputusan terhadap individu yang terpengaruh karena keputusan tersebut. Sikap jujur dan baik dari para manajer terhadap orang-orang yang terkena dampak karena keputusan tersebut, umpan balik tepat waktu dalam hal keputusan yang diambil, dengan menghormati peraturan dihitung di antara indikator dasar evaluasi keadilan prosedural.

Faktor kedua penyebab yang mempengaruhi komitmen organisasi pada setiap karyawan adalah keadilan interaksional yaitu menjelaskan jenis perilaku interpersonal antar karyawan. Keadilan interaksional juga mengacu pada kualitas dan kewajaran perawatan pribadi selama diundangkannya keputusan dan prosedur organisasi. Ini juga menyoroti aspek interaksi manusia yang diungkapkan dalam hal hormat, sopan santun, jujur, bermartabat. Isu penting dalam hal keadilan interaksional adalah persepsi terkait dengan kualitas perilaku interpersonal yang dihadapi selama penerapan proses.

Selain keadilan prosedural dan keadilan interaksional, faktor lain yang mampu mempengaruhi komitmen organisasi adalah sinisme organisasi yang ditunjukkan karyawan. Dalam implementasi manajemen sumberdaya manusia, masih sering ditemukan perilaku organisasi yang negatif dan dapat menjadi ancaman bagi perusahaan. Salah satu perilaku organisasi yang negatif adalah sinisme organisasi.

Sinisme adalah sikap yang dibentuk oleh keputusan, ketidakbahagiaan, dan frustrasi (James, 2015:23). Sinisme organisasi menurut Materson et al (2011:23), merupakan hasil dari keyakinan karyawan bahwa organisasinya telah melanggar beberapa nilai seperti, harapan moralitas, keadilan dan kejujuran. Karyawan yang memiliki sikap sinis dapat mempengaruhi seluruh organisasi dan dapat menghambat organisasi mencapai tujuannya. Kondisi lingkungan yang berubah, kesenjangan antara individu dan harapan karyawan, perbedaan besar antara manajemen puncak dan manajemen terendah, kompleksitas kehidupan kerja dan kesulitan

manajemen waktu dalam bekerja yang menciptakan ketegangan pada karyawan merupakan faktor pendukung dalam sinisme organisasi.

Rumah sakit, sebagai bagian dari lembaga penyelenggaraan pelayanan publik, dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang berkualitas, cepat, mudah, terjangkau dan terukur kepada masyarakat dan pihak-pihak terkait. Untuk itu diperlukan peningkatan kualitas dan standar pelayanan. Kondisi masyarakat yang semakin kritis terhadap mutu pelayanan menjadi pendorong bagi profesi kesehatan untuk meningkatkan pelayanannya. Pelayanan profesional dalam keperawatan dapat dilakukan melalui penataan dan pengelolaan manajemen pelayanan keperawatan, kemampuan perawat dalam memberikan pelayanan kepada pasien sesuai standar, serta pelayanan yang berorientasi kepada pasien agar terwujud perasaan aman, nyaman, serta mendapatkan kepuasan yang berdampak pada proses kesembuhan pasien.

Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Rokan Hulu merupakan sebuah Instansi pemerintah daerah, memiliki keharusan memberikan layanan kesehatan terbaik, sesuai petunjuk melalui keputusan Bupati Rokan Hulu No.061 tahun 2004 sebagai rumah sakit tipe C. RSUD ini merupakan sebuah lembaga yang bergerak dibidang pelayanan jasa kesehatan yang selalu berusaha memperhatikan dan memberikan pelayanan yang terbaik pada pasiennya.

Beberapa penelitian terdahulu telah pernah menjadikan RSUD Kabupaten Rokan Hulu sebagai objek penelitiannya. Diantaranya penelitian oleh Puhardan Zulpatomi (2019) yang meneliti mengenai pengaruh moral dan *organizational citizenship behavior* terhadap motivasi kerja karyawan di RSUD Kabupaten

Rokan Hulu. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Lesmyar Nova (2019) yang meneliti mengenai pengaruh stres kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja perawat RSUD Kabupaten Rokan Hulu. Penelitian Yulisma (2018) yang meneliti mengenai pengaruh kecerdasan emosional dan keadilan prosedural karyawan terhadap kepuasan pasien di Rumah sakit Umum Daerah Kabupaten Rokan Hulu. Dari beberapa penelitian terdahulu membuat peneliti tertarik untuk kembali menjadikan RSUD Kabupaten Rokan Hulu sebagai objek penelitian dengan judul yang berbeda.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti memperoleh data jumlah pasien yang pernah berobat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) kabupaten Rokan Hulu selama tahun 2014 sampai dengan tahun 2018 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.1**  
**Data Jumlah Pasien RSUD Kabupaten Rokan Hulu**  
**Tahun 2013 s/d 2018**

<b>No</b>	<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Pasien</b>
1.	2013	5.186
2.	2014	6.518
3.	2015	6.651
4.	2016	8.071
5.	2017	10.060
6.	2018	10.684
<b>Total</b>		<b>47.170</b>

Sumber: Rekam Medik RSUD Rokan Hulu, 2013 s/d 2018

Berdasarkan Tabel 1.1 terlihat jumlah pasien RSUD Kabupaten Rokan Hulu tahun 2013 sebesar 5.186 pasien, kemudian pada tahun 2014 naik menjadi 6.518 pasien, selanjutnya pada tahun 2015 mengalami sedikit peningkatan pasien

menjadi 6.651 pasien, untuk tahun 2016 kembali mengalami peningkatan jumlah pasien sebanyak 8.071 orang, begitu juga pada tahun 2017 jumlah pasien mengalami peningkatan yang sebesar 10.060 orang, selanjutnya untuk tahun 2018 juga mengalami peningkatan jumlah pasien sebanyak 10.684. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jumlah pasien di RSUD Kabupaten Rokan Hulu dari tahun 2013 s/d 2018 terus mengalami peningkatan.

Berdasarkan hasil observasi peneliti dilapangan berupa wawancara yang dilakukan terhadap beberapa orang karyawan RSUD Kabupaten Rokan Hulu adanya permasalahan keadilan prosedural yang terjadi pada karyawan berupa kurangnya konsistensi dan minimalisasi bias pimpinan terhadap seluruh karyawan, hali ini dapat dilihat adanya perlakuan istimewa pimpinan terhadap beberapa orang karyawan terhadap aturan kerja rumah sakit, artinya pimpinan kurang memberlakukan keadilan terhadap peraturan rumah sakit untuk semua karyawan terutama karyawan senior ataupun karyawan yang memiliki jabatan tinggi. Selain itu, terlihat ada beberapa pelanggaran etika profesional karyawan berupa beberapa orang perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan kurang menghargai pasien terutama pasien yang memiliki kelas sosial rendah. Hal ini tentunya berdampak pada kepuasan pasien yang akhirnya mempengaruhi pencapaian kinerja RSUD Kabupaten Rokan Hulu yang dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut.



**Tabel 1.2**  
**Target Realisasi Kerja RSUD Kabupaten Rokan Hulu**  
**Tahun 2019**

Sasaran Strategi	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
Meningkatnya kapasitas dan kualitas pelayanan kesehatan serta pengembangan jenis layanan kepada masyarakat.	1. Persentase tingkat hunian RS (BOR)	50 -60%	52,60%	105,2%
	2. Rata-rata lama pasien dirawat (ALOS)	1 – 4hari	2 – 8 hari	128%
	3. Frekwensi pemakaian tempat tidur dalam kurun waktu (BTO)	3- - 40 kali	50,06 kali	125,15%
	4. Angka kematian umum tiap 1000 pasien keluar (GDR)	≤ 45%	13,67%	30,38%
	5. Tenaga medis sesuai dengan standar klasifikasi RS	75%	75%	100%
	6. Tenaga keperawatan yang memenuhi standar kompetensi	100%	96%	96%
	7. Kelengkapan alat kesehatan yang terstandar	100%	89%	89%
	8. Kelengkapan sarana gedung/fisik sesuai standar	100%	98%	98%

Sumber : RSUD Kabupaten Rokan Hulu, 2020

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dianalisis bahwa pencapaian realisasi tidak seesuai dengan yang ditargetkan. Hal ini dikarenakan menurunnya kinerja karyawan yang diakibatkan adanya permasalahan keadilan prosedural pada karyawan RSUD Kabupaten Rokan Hulu.

Dari segi keadilan interaksional permasalahan yang terjadi berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan beberapa orang karyawan berupa:

1. Kurangnya sikap *emphaty* karyawan terhadap pekerjaannya, sebagian karyawan bersikap acuh tak acuh ketika menghadapi masalah dalam menyelesaikan pekerjaannya.
2. *Effort* yaitu kurangnya kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Hal ini dikarenakan latar belakang pendidikan karyawan yang kurang mendukung terhadap bidang pekerjaan yang dilakukannya.
3. *Explanation* yaitu sikap enggan karyawan untuk menyampaikan keluhan atau permasalahan yang terjadi terkait dengan pekerjaannya kepada pimpinan, sehingga pimpinan tidak tau bagaimana kondisi riil di lapangan yang menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Untuk permasalahan sinisme organisasi, berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan beberapa orang karyawan berupa kurangnya rasa tanggung jawab karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini dikarenakan karyawan tidak berorientasi pada hasil, namun beranggapan tugas adalah kewajiban yang harus dilaksanakan, tidak peduli baik atau tidak hasil akhir yang diperoleh.

Pengamatan lainnya juga menemukan masalah yang menceminkan kurangnya komitmen karyawan pada RSUD Kabupaten Rokan Hulu yang dilihat dari:

1. Dari segi komitmen afektif berupa masih ada karyawan yang belum mengetahui tanggung jawab yang seharusnya menjadi tanggung jawab yang wajib diselesaikan sesuai dengan keahliannya, Padahal setiap karyawan

mendapatkan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan keahliannya masing-masing.

2. Dari segi komitmen normatif yaitu berupa tingginya tingkat absensi karyawan. Adapaun data tingkat absensi pegawai pada RSUD Kabupaten Rokan Hulu dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 1.3**  
**Tingkat Kehadiran Karyawan RSUD Kabupaten Rokan Hulu**

No	Tahun	Persentase
1.	2016	92,5 %
2.	2017	91,78%
3.	2018	90,75%
4.	2019	90,4%

Sumber: Hasil pengolahan data dari staf HRD  
RSUD Kabupaten Rokan Hulu, 2020

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dijelaskan bahwa tingkat absensi karyawan RSUD Kabupaten Rokan Hulu mengalami penurunan selama empat tahun terakhir. Hal ini mengindikasikan rendahnya tingkat disiplin yang dimiliki karyawan RSUD Kabupaten Rokan Hulu. Tingkat absensi dihitung berdasarkan jumlah hari kerja yang hilang karena pegawai tidak masuk kerja.

Berdasarkan fenomena diatas, maka penulis tertarik untuk mengangkat masalah ini lebih dalam dengan memilih judul :“ **PENGARUH KEADILAN PROSEDURAL, KEADILAN INTERAKSIONAL DAN SISNISME ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN RSUD KABUPATEN ROKAN HULU**”.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah pokok yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah keadilan prosedural karyawan di RSUD Kabupaten Rokan Hulu?
2. Bagaimanakah keadilan interaksional karyawan di RSUD Kabupaten Rokan Hulu?
3. Bagaimanakah sinisme organisasi karyawan di RSUD Kabupaten Rokan Hulu?
4. Bagaimanakah komitmen organisasi karyawan di RSUD Kabupaten Rokan Hulu?
5. Bagaimanakah pengaruh keadilan prosedural, keadilan interaksional dan sinisme organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan RSUD Kabupaten Rokan Hulu?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana keadilan prosedural karyawan di RSUD Kabupaten Rokan Hulu.
2. Untuk mengetahui bagaimana keadilan interaksional karyawan di RSUD Kabupaten Rokan Hulu.
3. Untuk mengetahui bagaimana sinisme organisasi karyawan di RSUD Kabupaten Rokan Hulu.
4. Untuk mengetahui bagaimana komitmen organisasi karyawan di RSUD Kabupaten Rokan Hulu.

5. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh keadilan prosedural, keadilan interaksional dan sinisme organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan RSUD Kabupaten Rokan Hulu.

#### **1.4 Manfaat penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah:

1. Manfaat bagi Penulis

Sebagai pengembangan ilmu yang penulis peroleh, terutama dalam ilmu manajemen sumberdaya manusia.

2. Manfaat bagi Akademis

Dapat dijadikan sebagai bahan informasi dan acuan bagi peneliti selanjutnya mengenai pengaruh keadilan prosedural, keadilan interaksional dan sinisme organisasi terhadap komitmen organisasi.

3. Manfaat bagi Perusahaan

Dapat memberikan informasi yang dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi pihak manajemen RSUD Kabupaten Rokan Hulu untuk mengetahui sejauh mana tingkat komitmen organisasi sehingga dapat meningkatkan kualitas kerja.

#### **1.5 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan skripsi ini terdiri dari 5 bab yakni:

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Dalam bab ini dikemukakan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan yang akan digunakan.

**BAB II : LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS**

Dalam bab ini akan dijelaskan tentang landasan teori dan penelitian terdahulu yang menjadi dasar untuk merumuskan hipotesis yang akan diajukan. Bab ini juga dipaparkan kerangka pemikiran atau model penelitian.

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini akan dikemukakan tentang ruang lingkup penelitiannya, populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengambilan data, defenisi operasional, instrument penelitian, terakhir disajikan bagaimana teknik analisis data.

**BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Didalam bab ini data atau informasi hasil penelitian diolah, dianalisis, ditafsirkan, dikaitkan dengan kerangka teoritik dalam Bab II sehingga dapat menjawab permasalahan dan tujuan yang telah dikemukakan dahulu.

**BAB V : PENUTUP**

Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dan saran.

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Keadilan Prosedural**

###### **2.1.1.1 Pengertian Keadilan Prosedural**

Menurut Kreitner dan Kinicki (2010:14), keadilan prosedural adalah keadilan yang dirasakan dari proses dan prosedur yang digunakan untuk mengalokasikan keputusan. Selanjutnya Fatdina (2010:17), mengemukakan bahwa keadilan prosedural berkaitan dengan masalah keadilan mengenai cara yang seharusnya digunakan untuk mendistribusikan sumber daya-sumber daya yang ada dalam organisasi.

Parker (2011:43), mengatakan bahwa keadilan prosedural merupakan suatu fungsi dari sejauh mana sejumlah aturan-aturan prosedural dipatuhi atau dilanggar. Menurut Konovsky (2010:45) persepsi keadilan prosedural didasarkan pada pandangan karyawan terhadap kewajaran proses penghargaan dan keputusan hukuman yang dibuat organisasi sifatnya penting seperti keharusan membayar imbalan atau insentif, evaluasi, promosi dan tindakan disipliner.

Keadilan prosedural adalah bentuk dari asas-asas normatif yang dirasakan seperti konsistensi prosedur terhadap penawaran upah, konsisten terhadap peraturan, menghindari kepentingan pribadi pada proses distribusi, ketepatan waktu, perbaikan aturan, keterwakilan aturan, dan etika (Badawi, 2012:27).

Keadilan prosedural merupakan gambaran tentang persepsi karyawan yang berkaitan dengan keadilan berdasarkan prosedur yang digunakan manajemen (Colquitt, 2011:16).

### **2.1.1.2 Model Keadilan Prosedural**

Menurut Kreitner dan Kinicki (2010:14), model keadilan prosedural dimaksudkan untuk menjelaskan bahwa keadilan prosedural memberikan persepsi untuk kepentingan diri sendiri dan kelompoknya. Adapun Model keadilan prosedural yaitu :

#### **1. Model kepentingan pribadi**

Yaitu bahwa orang berupaya memaksimalkan keuntungan pribadi ketika berinteraksi dengan pihak lain dan mengevaluasi prosedur dengan mempertimbangkan kemampuannya untuk menghasilkan keluaran yang diinginkannya.

#### **2. Model nilai kelompok**

Yaitu menganggap bahwa individu tidak dapat lepas dari kelompoknya.

Sejalan dengan Parker (2011:44), mengatakan model dari keadilan prosedural yaitu :

#### **1. *Self-Interest Model***

Model ini berdasarkan prinsip egosentris yang dialami oleh karyawan, terkait dengan situasi yang dihasilkan dengan keinginan untuk mengontrol maupun mempengaruhi prosedur yang diberlakukan dalam organisasi kerjanya.

#### **2. *Group-Value Model***

Model ini berpangkal pada perasaan ketidaknyamanan dengan kelompok kerja karena kepentingan-kepentingan pribadi seorang karyawan merasa terancam. Karyawan ini menyadari kemelekatan antar kelompok perlu dipertahankan



untuk melindungi konflik. Model seperti ini diperlukan ketika pengambilan keputusan ingin diterima oleh kelompok karena memikirkan kebutuhan kelompok dibandingkan pribadi maupun golongan.

### **2.1.1.3 Indikator Keadilan Prosedural**

Menurut Kreitner dan Kinicki (2010:16), ada enam indikator pokok dalam keadilan prosedural yaitu :

1. **Konsistensi**

Yaitu perlakuan yang sama terhadap seluruh karyawan.

2. **Minimalisasi bias atau kurangnya bias**

Yaitu ada orang atau kelompok yang diistimewakan atau diperlakukan tidak sama.

3. **Keakuratan**

Yaitu keputusan dibuat berdasarkan informasi yang akurat.

4. **Dapat diperbaiki**

Yaitu suatu ketentuan atau peraturan yang apabila tidak sesuai dengan prosedur dapat mudah dirubah dan diperbaiki kembali.

5. **Representatif**

Yaitu pihak-pihak terkait dapat memberi masukan untuk pengambilan keputusan.

6. **Etika**

Yaitu norma pedoman profesional tidak dilanggar.

Parker (2011:44), menyebutkan indikator keadilan prosedural terdiri dari :

1. Keterkaitan pekerjaan (*job relatedness*)  
Sejauh mana tes tersebut baik untuk mengukur konten yang relevan dengan situasi pekerjaan atau berlakunya pekerjaan.
2. Kesempatan untuk melakukan (*opportunity to perform*)  
Memiliki kesempatan yang cukup untuk menunjukkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan seseorang pada saat pengujian.
3. Kesempatan peninjauan kembali (*reconsideration opportunity*)  
Kesempatan untuk menantang atau memodifikasi pengambilan keputusan atau proses evaluasi dan kesempatan untuk meninjau dan/atau mendiskusikan skor atau mencetak skor.
4. Konsistensi (*consistency*)  
Keputusan prosedur yang konsisten dan tanpa prasangka dimasyarakat serta tetap konsisten seiring waktu.
5. Umpan balik (*feedback*)  
Pemberian umpan balik tepat pada waktunya dan informatif.
6. Informasi seleksi (*selection information*)  
Informasi, komunikasi, dan penjelasan tentang proses seleksi sebelum pengujian.
7. Keterbukaan (*openness*)  
Sejauh mana komunikasi yang dirasakan oleh pelamar itu jujur, benar, dan terbuka.

8. Perlakuan dilokasi tes (*treatment at the test site*)

Sejauh mana pelamar diperlakukan dengan baik dan dihormati.

9. Komunikasi dua arah (*two-way communication*)

Kesempatan bagi pelamar untuk memberikan saran atau pandangan mereka untuk dipertimbangkan selama tes atau dalam proses seleksi.

10. Kepatutan pertanyaan (*propriety of questions*)

Sejauh mana pertanyaan menghindari prasangka personal, pelanggaran privasi, ilegalitas, dianggap adil dan tepat.

Fatdina (2010:17), mengemukakan bahwa indikator keadilan prosedural dapat diukur dengan:

1. Kesempatan untuk melakukan

Memiliki kesempatan yang cukup untuk menunjukkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan seseorang pada saat pengujian.

2. Konsistensi

Keputusan prosedur yang konsisten dan tanpa prasangka dimasyarakat serta tetap konsisten seiring waktu.

3. Umpan balik

Pemberian umpan balik tepat pada waktunya dan informatif.

4. Keterbukaan

Sejauh mana komunikasi yang dirasakan oleh pelamar itu jujur, benar, dan terbuka.

## **2.1.2 Keadilan Interaksional**

### **2.1.2.1 Pengertian Keadilan Interaksional**

Keadilan interaksional menurut Kreitner dan Kinicki (2010:222) adalah keadilan yang berkaitan dengan kualitas perlakuan antar pribadi yang orang terima ketika prosedur diterapkan. Bentuk keadilan tidak berhubungan dengan hasil atau prosedur yang berhubungan dengan pengambilan keputusan, melainkan berfokus pada apakah sopan dan hormat atau tidak seseorang.

Menurut Greenberg (2010:205) keadilan interaksional adalah keadilan yang dirasakan dari perlakuan interpersonal yang digunakan untuk menentukan hasil organisasi. Ketika membuat penilaian tentang keadilan, orang memperhitungkan tidak hanya hasil yang diterima dan prosedural yang digunakan, tetapi juga kualitas perlakuan interpersonal yang diterima dari pengambilan keputusan. Penilaian jenis ini dikenal sebagai keadilan interaksional.

Menurut Materson et al (2011:1351), keadilan interaksional biasanya mengacu kepada tingkat kejujuran, sensitivitas, dan penghormatan yang ditunjukkan selama interaksi. Hal utama yang membedakan antara keadilan prosedural dengan keadilan interaksional adalah persepsi mengenai keadilan dan ketidakadilan, keadilan prosedural berpangkal pada suatu organisasi, sementara keadilan interaksional berpangkal pada personal, biasanya penyelia atau atasan langsung.

Bies dan Moag dalam Farahbod et al (2012:894) menyatakan bahwa keadilan interaksional mengacu kepada perlakuan interpersonal atau tingkat mengenai keadilan yang dirasakan mengenai bagaimana para karyawan

diperlakukan dalam suatu organisasi dan mengusulkan bahwa keadilan interaksional ditentukan oleh setidaknya empat kriteria, yaitu kebenaran, pembenaran, rasa hormat, dan kepatutan.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli yang telah diuraikan diatas maka dapat disimpulkan bahwa keadilan interaksional mencerminkan sejauh mana seseorang diperlakukan dengan sopan, bermartabat dan hormat oleh pemimpin atau pihak ketiga yang terlibat dalam pelaksanaan prosedur atau untuk menentukan hasil.

#### **2.1.2.2 Indikator Keadilan interaksional**

Budiastuti (2012:15), mengemukakan bahwa keadilan interaksional terdiri dari beberapa indikator yaitu :

1. *Empathy*

Yaitu perhatian dan kepedulian karyawan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan yang dilakukannya.

2. *Effort*

Yaitu kemampuan karyawan menyelesaikan masalah pekerjaan yang dilakukannya.

3. *Honesty.*

Yaitu kejujuran karyawan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan yang dilakukannya.

4. *Explanation.*

Yaitu kesediaan karyawan menjelaskan kondisi sebenarnya dari masalah yang dihadapi karyawan tersebut kepada pimpinan.

Berbeda dengan Tjiptono (2010:24), menyebutkan keadilan interaksional ditentukan oleh beberapa indikator yaitu:

1. Penghargaan

Yaitu perlakuan yang menunjukkan penghargaan terhadap orang lain, baik berupa sikap, kata-kata maupun tindakan dari pimpinan atau atasan.

2. Netralitas

Artinya tidak memiliki masalah hubungan sosial antara satu pihak dengan pihak lain.

3. Kepercayaan

Yaitu harapan pihak lain dalam melakukan hubungan sosial yang didalamnya mencakup resiko yang berkaitan dengan harapan tersebut.

Yazid (2010:15), mengemukakan ada dua indikator yang dapat digunakan untuk mengukur keadilan interaksional yaitu:

1. Keadilan interpersonal

Yaitu memperlakukan seorang karyawan dengan bermartabat, perhatian dan rasa hormat.

2. Keadilan informasional

Yaitu berbagi informasi yang relevan dengan karyawan.

### **2.1.3 Sinisme Organisasi**

#### **2.1.3.1 Pengertian Sinisme Organisasi**

Sinisme organisasi merupakan gagasan baru dalam literatur perilaku organisasi dan psikologi organisasi, dan mencuri perhatian ahli teori organisasi. Konsep sinisme organisasi didasarkan pada teori-teori seperti teori harapan

(*expectancy*), atribusi (*attribution*), pertukaran sosial (*social exchange*), dan peristiwa emosional (*emotional events*) (Dean et al., 2012:24).

Menurut Yazid (2010:17), sinisme dapat berkembang dikarenakan stres dan beban kerja, harapan pribadi atau organisasi yang tidak bertemu, dukungan sosial dan promosi jabatan yang tidak memadai, konflik tujuan, inefisiensi dalam pembuatan keputusan, kesalahpahaman dalam komunikasi (*miss communication*) dan pemberhentian. Sinisme organisasi muncul karena adanya pelanggaran kontrak tersirat (*implied contracts*) antara karyawan dengan organisasi sehingga karyawan yang sinis sering mengalami frustrasi, putus asa dan kekecewaan terhadap organisasi. Tjiptono (2010:24) menyatakan bahwa akar dari sinisme organisasi disebabkan oleh tingginya gaji yang didapatkan oleh para eksekutif atau adanya ketimpangan kompensasi yang signifikan antara eksekutif dan para pekerja. organisasi.

Menurut Materson et al (2011:1360), sinisme organisasi merupakan sikap negatif yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap organisasi yang memperkerjakan mereka yang dihasilkan dari persepsi bahwa organisasi kurang memiliki integritas. Orang-orang yang sinis di tempat kerja tidak mempercayai motif pimpinan mereka dan berkeyakinan bahwa pemilik perusahaan apabila diberikan peluang maka mereka akan mengeksploitasi kontribusi mereka (Kanter dan Mirvis, 2012:35).

Menurut Khan (2014:27) sinisme organisasi adalah suatu keyakinan atau pandangan negatif tentang organisasi, khususnya terkait kekuasaan yang bersifat merusak, rendahnya kepercayaan terhadap otoritas dan institusi, dan memandang rendahnya kemungkinan dari orang untuk memperoleh tujuan dengan cara yang etis.

Sinisme organisasi didefinisikan oleh Greenberg (2010:215) sebagai sikap negatif seseorang terhadap organisasi yang mempekerjakannya yang dihasilkan dari persepsi bahwa organisasi kurang memiliki integritas. Berdasarkan beberapa definisi menurut para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa sinisme organisasi adalah sikap yang bertentangan dengan organisasi untuk mencapai suatu tujuan perusahaan yang berupa sikap negatif terhadap organisasi, khususnya terkait kekuasaan untuk merusak, rendahnya kepercayaan terhadap otoritas dan memandang rendah orang lain.

#### **2.1.3.2 Indikator Sinisme Organisasi**

Menurut Materson et al (2011:1361), indikator yang sering digunakan untuk mengukur sinisme organisasi adalah:

1. *Belief*

Yaitu tidak adanya integritas dan transparansi dalam organisasi.

2. *Affect*

Yaitu kecenderungan negatif terhadap organisasi berupa reaksi emosional dan sentimental kepada organisasi.

3. *Behavior*

Yaitu kecenderungan untuk meremehkan dan perilaku kritis terhadap organisasi.



Greenberg (2010:215), mengemukakan beberapa indikator sinisme organisasi yaitu :

1. Kurangnya tanggung jawab dengan tugas

Yaitu sikap karyawan bekerja tidak berorientasi pada hasil namun hanya sebagai bentuk kewajiban, sehingga pekerjaan yang dilaksanakan tidak memuaskan.

2. Kurangnya kontribusi terhadap perusahaan

Yaitu sikap karyawan yang kurang peduli terhadap kemajuan dan tercapainya tujuan perusahaan.

3. Kurang jujur dan tidak bersungguh-sungguh dalam bekerja terhadap perusahaan.

Yaitu sikap karyawan yang tidak bisa berpegang pada prinsip kebenaran dan kejujuran serta tidak mau bekerja dengan maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Khan (2014:27), indikator sinisme organisasi adalah:

1. Kurangnya kepercayaan

Yaitu sikap karyawan yang tidak percaya sepenuhnya terhadap organisasi dikarenakan kurangnya transparansi dalam organisasi.

2. Kurang jujur dan tidak bersungguh-sungguh dalam bekerja terhadap perusahaan.

Yaitu sikap karyawan yang tidak bisa berpegang pada prinsip kebenaran dan kejujuran serta tidak mau bekerja dengan maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya.

### 3. Kurangnya kontribusi terhadap perusahaan

Yaitu sikap karyawan yang kurang peduli terhadap kemajuan dan tercapainya tujuan perusahaan.

#### **2.1.4 Komitmen Organisasi**

##### **2.1.4.1 Pengertian Komitmen Organisasi**

Robbins & Judge (2011:100) mendefinisikan komitmen organisasi adalah Suatu keadaan seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta bertujuan dan keinginannya untuk dapat mempertahankan diri menjadi anggota dalam organisasi. Menurut pengutipan diatas bahwa komitmen organisasi merupakan keinginan dalam diri pegawai untuk dapat menjadi salah satu keluarga didalam suatu organisasi dan berupaya untuk dapat menjadi yang terunggul didalam tujuan organisasi.

Sopiah (2008:156), mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu daya yang relatif dari keberpihakan dan keterlibatan seseorang pegawai terhadap suatu organisasi. Dengan tujuan lain komitmen organisasi adalah sikap yang memahami loyalitas pekerjaan terhadap organisasi dan termasuk proses yang berkepanjangan dari anggota organisasi untuk dapat menyampaikan semua kepeduliannya pada suatu organisasi juga hal tersebut bersambung pada keberhasilan dan ketentraman kerja.

Lambert *et al.* (2012:81-82) mendefinisikan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu obligasi untuk seluruh bagian organisasi, dan tidak untuk suatu pekerjaan, kelompok dalam kerja, dan keyakinan akan pentingnya pekerjaan itu bagi dirinya sendiri". Menurut pengutipan diatas bahwa komitmen organisasi adalah suatu keinginan yang mendasar untuk pegawai tanpa terkecuali artinya

untuk semua bidang yang ada didalam organisasi serta komitmen organisasi adalah gambaran perasaan yang dirasakan oleh seorang pegawai terhadap tempat pegawai bekerja.

Pother (2011:156) yang menjelaskan bahwa suatu bentuk komitmen yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi yang dapat mempunyai tujuan untuk dapat memberikan segala usahanya demi kejayaan suatu organisasi yang bersangkutan. Dari pengutipan diatas dapat disimpulkan bahwa seorang pegawai yang bekerja disuatu organisasi dan mendapatkan haknya sebagai pegawai akan lebih terbuka atas perasaannya dan akan lebih giat lagi dalam melakukan pekerjaannya.

Steers dalam penelitian (Sopiah, 2008:156) mendeskripsikan bahwa komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang diungkapkan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Menurut pengutipan diatas dapat disimpulkan bahwa pegawai yang mempunyai komitmen kerja didalam organisasi akan cenderung bersikap positif serta bersifat positif terhadap sesuatu masalah atau pekerjaan didalam organisasi tersebut.

Berdasarkan pengutipan dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa definisi komitmen organisasi adalah kemampuan pada pegawai dalam melibatkan dirinya dengan kualitas, peraturan, tujuan organisasi, menangkup unsur loyalitas terhadap organisasi, serta keterlibatannya dalam sebuah pekerjaan. Pegawai akan

mematuhi aturan-aturan yang ada didalam perusahaan tempat pegawai mengabdikan ilmunya agar ilmunya bermamfaat bagi berjalannya kegiatan organisasi, pegawai juga melibatkan dirinya didalam organisasi atas segala pekerjaan sampai masalah yang dihadapi oleh organisasi. Apabila pegawai menunjukkan sikapnya atas senang atau tidaknya bekerja didalam organisasi tersebut akan mendapatkan apa yang semestinya pegawai dapatkan begitu juga sebaliknya apabila pegawai menunjukkan ketidaksenangannya bekerja didalam organisasi tersebut maka pegawai juga perlu berpikir ulang untuk melanjutkan kesetiaannya didalam organisasi itu.

#### **2.1.4.2 Indikator Komitmen Organisasi**

Terkadang seorang pegawai tidak menyadari adanya komitmen organisasi itu bukan hanya perasaan yang loyalitas dan yang pasif, namun seseorang bisa mendapatkan perasaan aktif terhadap hubungan dirinya dengan organisasi yang sama-sama memiliki tujuan bersama di dalam suatu organisasi.

Ikhsan (2010:55) ada tiga indikator mengenai komitmen organisasi yaitu:

1. *Affective commitmen* (Komitmen efektif), terjadi apabila pegawai ingin menjadi salah satu bagian struktur dari organisasi karena adanya persepakatan emosional pegawai terhadap organisasi.
2. *Continuance commitmen* (Komitmen berkelanjutan), tampak jika seorang pegawai tetap ingin bertahan di suatu organisasi disebabkan butuhnya gaji beserta keuntungan lainnya, atau pegawai tersebut tidak mendapatkan pekerjaan lainnya. Sedangkan pegawai itu berada diorganisasi tempat pegawai

bekerja karena pegawai membutuhkan organisasi itu untuk kelangsungan hidupnya.

3. *Normative commitmen* (Komitmen normatif), tampak dari peringkat diri pegawai. Pegawai dapat bersitegang menjadi anggota suatu organisasi karena mempunyai kesadaran bahwa komitmen kerja merupakan hal yang harus dipertahankan”.

Sopiah (2008:158) mengemukakan adanya tiga bentuk komitmen organisasi yaitu:

1. Komitmen berkesinambungan (*continueance commitment*), merupakan komitmen yang berkaitan dengan dedikasi anggota dalam kelangsungan hidup organisasi dan mendatangkan pegawai yang mau mengabdikan dan berinvestasi pada organisasi.
2. Komitmen terpadu (*cohesion commitment*), merupakan komitmen kerja terhadap organisasi selaku adanya wujud keterlibatan hubungan sosial dengan pegawai didalam organisasi. Disebabkan karena pegawai percaya bahwa hukum yang dianut organisasi merupakan hukum yang berharga.
3. Komitmen terkontrol (*control commitment*), yaitu komitmen kerja pada ketentuan organisasi yang memberikan suatu perilaku positif kearah yang diharapkan.

Menurut Pother (2011:156) komitmen organisasi memiliki tiga indikator yaitu:

1. Kemauan karyawan, dimana adanya keinginan karyawan untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi.

2. Kesetiaan karyawan, yang mana karyawan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya untuk terus menjadi salah satu bagian dari organisasi.
3. Kebanggaan karyawan, ditandai dengan karyawan merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya dan merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dalam hidupnya.

#### **2.1.4.3 Faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Menurut Soekidjan (2012:23), adapun faktor komitmen organisasi yaitu :

1. Faktor kesadaran yaitu menunjukkan suatu keadaan jiwa seseorang yang merupakan titik temu dari berbagai pertimbangan sehingga diperoleh suatu keyakinan, ketenangan, ketetapan hati dalam jiwa yang bersangkutan.
2. Faktor aturan yaitu perangkat penting dalam segala tindakan dan perbuatan seseorang.
3. Faktor organisasi yaitu berbentuk organisasi pelayanan, contohnya pelayanan pendidikan. Maksudnya mengorganisir fungsi pelayanan yang baik dalam bentuk struktur maupun mekanisme yang akan berperan dalam mutu dan kelancaran pelayanan.
4. Faktor Pendapatan yaitu penerimaan seseorang sebagai imbalan atas tenaga/pikiran yang telah dicurahkan untuk orang lain atau badan organisasi.
5. Faktor kemampuan keterampilan yaitu dapat melakukan tugas atau pekerjaan sehingga menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan.
6. Faktor sarana pelayanan yaitu segala jenis perlengkapan kerja dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat utama atau pembantu dalam pelaksanaan pekerjaan.

Menurut Sopiah (2009:163) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

1. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dll.
2. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan, konflik, peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dll.
3. Karakteristik struktur, misalnya besar/kecilnya organisasi, bentuk organisasi (sentralisasi/desentralisasi), kehadiran serikat pekerja.
4. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi.

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi maka dapat disimpulkan bahwa komitmen karyawan dalam sebuah organisasi tidak terbentuk begitu saja tetapi melalui proses panjang dan bertahap.

### 2.1.5 Penelitian Terdahulu yang Relevan

Berikut disajikan beberapa penelitian terdahulu yang terkait dengan topik penelitian ini:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

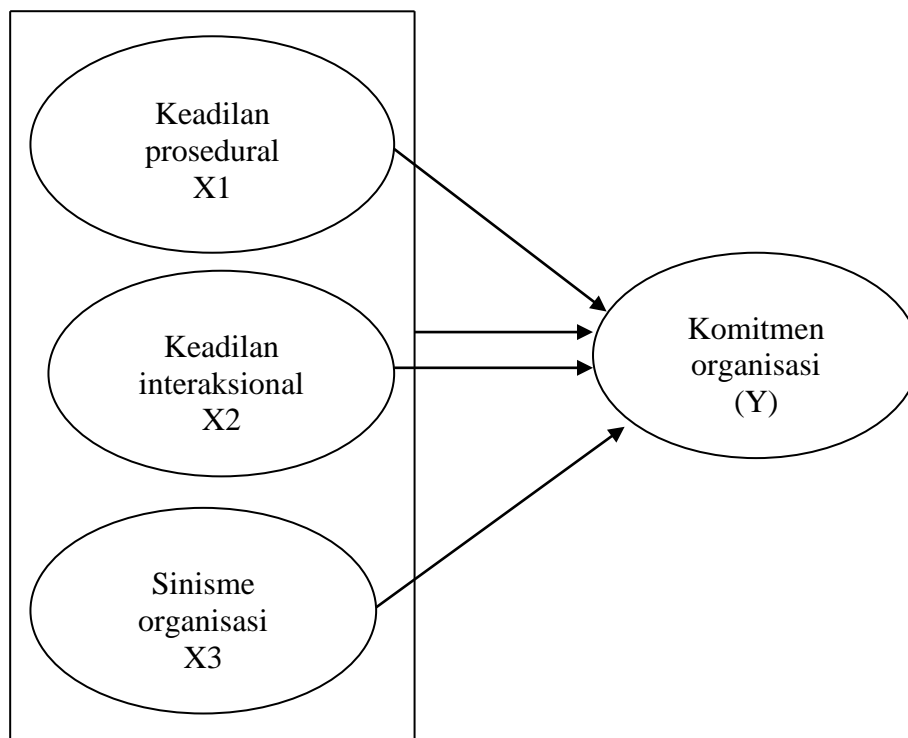
<b>Nama, Tahun Penelitian</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Variabel</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
Mustikawati (2018)	Pengaruh sinisme organisasi dan keadilan organisasi terhadap komitmen organisasional	Variabel independen : sinisme organisasi dan keadilan organisasi Variabel dependen: komitmen organisasional	Hasil analisis menunjukkan bahwa sinisme organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. penelitian ini juga berhasil membuktikan keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

<b>Nama, Tahun</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Variabel</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
Budiarto (2005)	Peran keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional perusahaan terhadap komitmen karyawan pada perusahaan (studi pada perusahaan x)	Variabel independen : keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional Variabel dependen: komitmen karyawan	Keadilan distributif, prosedural dan interaksional perusahaan secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen karyawan. Sedangkan secara parsial hanya keadilan distributif perusahaan yang mempengaruhi komitmen karyawan
Chasanah (2016)	Pengaruh keadilan prosedural dan keadilan distributif terhadap komitmen organisasi di pt. sai apparel industries semarang	Variabel independen : keadilan prosedural dan keadilan distributif Variabel dependen : komitmen organisasi	Secara simultan ada pengaruh positif keadilan prosedural dan keadilan distributif terhadap komitmen organisasi. Sedangkan secara parsial keadilan prosedural memiliki pengaruh yang positif dan keadilan distributif tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi.
Sutrisna (2017)	Pengaruh keadilan distributif, prosedural, dan interaksional terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada paramedis di rumah sakit tk ii udayana Denpasar	Variabel independen : keadilan distributif, prosedural, dan interaksional Variabel dependen : kepuasan kerja dan komitmen organisasi	Hasil yang diperoleh pada penelitian ini: 1) keadilan distributif, prosedural, dan interaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja paramedis, 2) keadilan distributif, prosedural, interaksional, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi paramedic



## 2.2 Kerangka Konseptual

Secara ringkas kerangka konseptual dari penelitian ini dapat dilihat pada paradigma penelitian pada gambar dibawah ini:



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

## 2.3 Hipotesis

Dari kerangka pemikiran yang telah dijelaskan diatas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

**H<sub>1</sub>** : Diduga keadilan prosedural memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan RSUD Kabupaten Rokan Hulu.

- H<sub>2</sub>** : Diduga keadilan interaksional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan RSUD Kabupaten Rokan Hulu.
- H<sub>3</sub>** : Diduga sinisme organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan RSUD Kabupaten Rokan Hulu.
- H<sub>4</sub>** : Diduga keadilan prosedural, keadilan interaksional dan sinisme organisasi memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi karyawan RSUD Kabupaten Rokan Hulu.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Ruang Lingkup penelitian**

Jenis penelitian ini merupakan penelitian empiris yang mencoba memberikan bukti mengenai pengaruh keadilan prosedural, keadilan interaksional dan sinisme organisasi terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan menggunakan metode kuesioner yang dilakukan dengan menyebarkan kuisoner kepada karyawan RSUD Kabupaten Rokan Hulu dengan maksud mendapatkan data opini individu untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebagai pendukung data primer, peneliti menggunakan data sekunder berupa studi pustaka, literatur, dan artikel-artikel yang berkaitan dengan penelitian ini. Penelitian akan dilaksanakan di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Rokan Hulu yang terletak di Jalan Syeh Ismail Pasir Pengaraian. Waktu penelitian mulai Oktober 2019 sampai dengan Juni 2020.

#### **3.2 Populasi dan Sampel**

##### **3.2.1 Populasi**

Menurut Suharsimi (2010:134) populasi adalah jumlah keseluruhan karakteristik dari objek yang diteliti. Maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah karyaaawan di RSUD Kabuapten Rokan Hulu sebanyak 293 orang.

Adapun data jumlah karyawan RSUD Kabuapten Rokan Hulu dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut.

Tabel 3.1  
Jumlah Karyawan RSUD Kabupten Rokan Hulu

No	Bidang / Bagian	Jumlah Pegawai
1.	Dokter	35 Orang
2.	Tenaga Penunjang Medis	45 Orang
3.	Tenaga Para Medis	102 Orang
4.	Tenaga Kesehatan Masyarakat	25 Orang
5.	Tenaga Umum	86 Orang
Total		293Orang

Sumber: RSUD Kabupaten Rokan Hulu, 2019

### 3.2.2 Sampel

Sampel adalah keseluruhan obyek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi (Suharsimi, 2010:134)). Teknik penentuan sampel dilakukan dengan menggunakan *probability sampling*. Menurut Hadi, 2011:226), bahwa teknik *probability sampling* yaitu adalah teknik sampling yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Penentuan besarnya ukuran sampel penelitian ditentukan menggunakan rumus Slovin yaitu: (Siregar, 2011:78).

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana

- n : Jumlah sampel
- N : Jumlah populasi
- E : Batas toleransi kesalahan (*error tolerance*) (dalam penelitian ini digunakan 10% atau 0,1).

$$N = \frac{293}{293(0,1)^2 + 1} = \frac{293}{3,93} = 74,55 \text{ dibulatkan menjadi } 75 \text{ responden}$$

Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 75 orang dengan pembagian sampel yaitu :

1. Dokter =  $\frac{35}{293} \times 75 = 8,96$  dibulatkan menjadi 9 orang
2. Tenaga penunjang medis =  $\frac{45}{293} \times 75 = 11,52$  dibulatkan menjadi 12 orang
3. Tenaga para medis =  $\frac{102}{293} \times 75 = 26,11$  dibulatkan menjadi 26 orang
4. Tenaga kesehatan masyarakat =  $\frac{25}{293} \times 75 = 6,40$  dibulatkan menjadi 6 orang
5. Tenaga umum =  $\frac{86}{293} \times 75 = 22,01$  dibulatkan menjadi 22 orang

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 3.2 :

Tabel 3.2  
Formasi Sampel Untuk Karyawan RSUD Kabupten Rokan Hulu

No	Jabatan	Jumlah Populasi	Jumlah Sampel
1	Dokter	35	9
2	Tenaga penunjang medis	45	12
3	Tenaga para medis	102	26
4	Tenaga kesehatan masyarakat	25	6
5	Tenaga umum	86	22
	<b>Jumlah</b>	<b>293</b>	<b>75</b>

### 3.3 Jenis dan Sumber Data

**3.3.1 Jenis data** yang digunakan dalam penelitian ini ada dua yaitu:

- a. Data kualitatif yaitu data data yang dinyatakan dalam bentuk kata, kalimat dan gambar. Dalam hal ini peneliti menggunakan ketiga hal tersebut untuk menyajikan data dengan sebaik-baiknya agar dapat dimengerti.

- b. Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka dan masih perlu dianalisis kembali, seperti: data jumlah karyawan.

### **3.3.2 Sumber data di peroleh dari:**

- a. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari objek penelitian atau lapangan. Dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada responden.
- b. Data sekunder yaitu data yang berasal dari sumber-sumber yang berhubungan dengan obyek penelitian yang berupa laporan atau catatan perusahaan.

### **3.4 Teknik Pengambilan Data**

Untuk menghimpun data yang diperlukan, maka dipergunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

#### **1. Observasi.**

Observasi yaitu teknik pengumpulan data dengan jalan melakukan pengamatan secara langsung aktivitas keseharian pada Rumah sakit Umum Daerah Kabupaten Rokan Hulu.

#### **2. Kuesioner**

Yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan jalan mengumpulkan jawaban dari para responden melalui pertanyaan secara terstruktur yang diajukan dalam bentuk tertulis.

#### **3. Penelitian kepustakaan**

Penelitian kepustakaan untuk memperoleh data sekunder yaitu dengan mempelajari berbagai literatur, buku-buku penunjang referensi, peraturan-peraturan dan sumber lain yang berhubungan dengan objek penelitian yang akan dibahas guna mendapatkan landasan teori dan sebagai dasar melakukan penelitian.

### 3.5 Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Adapun variabel dalam penelitian ini dapat diidentifikasi seperti terlihat pada tabel 3.3 berikut ini:

Tabel 3.3  
Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Skala
Keadilan Prosedural (X1)	Menurut Kreitner dan Kinicki (2010:14), keadilan prosedural adalah keadilan yang dirasakan dari proses dan prosedur yang digunakan untuk mengalokasi keputusan	Kreitner dan Kinicki (2010:16) 1. Konsistensi 2. Minimalisasi bias 3. Informasi yang akurat 4. Dapat diperbaiki 5. Representatif 6. Etis	Ordinal
Keadilan interaksional (X2)	Menurut Kreitner dan Kinicki (2010:222) adalah keadilan yang berkaitan dengan kualitas perlakuan antar pribadi yang orang terima ketika prosedur diterapkan.	Budiastuti (2012:15) 1. <i>Empathy</i> 2. <i>Effort</i> 3. <i>Honesty.</i> 4. <i>Explanation.</i>	Ordinal
Sinisme organisasi (X3)	Menurut Khan (2014:27) Sinisme organisasi adalah suatu keyakinan atau pandangan negatif tentang organisasi, khususnya terkait kekuasaan yang bersifat merusak, rendahnya kepercayaan terhadap otoritas dan institusi, dan memandang rendahnya kemungkinan dari orang untuk memperoleh tujuan dengan cara yang etis.	Materson dkk (2011:1361) 1. <i>Belief</i> 2. <i>Affect</i> 3. <i>Behavior</i>	Ordinal
Komitmen orgnnisasi (Y)	Steers dalam penelitian (Sopiah, 2008:156) komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan	Ikhsan (2010:55) 1. <i>Affective commitmen</i> (Komitmen afektif) 2. <i>Continuance commitmen</i> (Komitmen berkelanjutan) 3. <i>Normative commitmen</i>	Ordinal

	loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang diungkapkan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya.	(Komitmen normatif)	
--	--	---------------------	--

Sumber : Data Olahan, 2019

### 3.6 Instrumen Penelitian

Didalam melakukan penelitian, peneliti memberikan skala untuk mengukur variabel-variabel yang akan diteliti melalui jawaban responden dengan menggunakan skala likert. Skala yang digunakan dan skor atas pilihan jawaban untuk kuesioner yang diajukan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. 4  
Skala Likert

No	Jawaban	Bobot Nilai
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju(TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Statiska Untuk Penelitian, Sugiyono (2013:87).

Instrumen dalam penelitian ini di uji dengan uji instrumen terdiri dari:

#### 3.6.1 Uji validitas Instrument

Uji validitas instrument adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat keabsahan suatu instrumen. Untuk menguji validitas instrumen dapat digunakan cara analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap-tiap item jawaban dengan skor total item jawaban.



Dengan taraf signifikan sebesar 5% atau 0,05, maka apabila nilai  $r$  lebih besar dari nilai kritis ( $r_{tabel}$ ) berarti item tersebut dikatakan valid. Dalam penelitian ini nilai  $r$  dihitung dengan bantuan program SPSS

### 3.6.2 Uji Reliabilitas Instrument

Yaitu menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Rumus yang digunakan untuk mencari reliabilitas yang berbentuk angket atau kuisioner adalah rumus *Alpha Cronbach* dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Jika koefisien alpha ( $\alpha$ ) < 0,6 maka butir pertanyaan dikatakan tidak reliable.
2. Jika koefisien alpha ( $\alpha$ ) > 0,6 maka butir pertanyaan dikatakan reliable.
3. Jika hasil uji instrument yang diperoleh reliabel, maka dengan demikian seluruh item pernyataan yang ada pada instrument penelitian layak sebagai instrument untuk mengukur variabel karena telah memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas yang direkomendasikan sehingga penelitian ini layak untuk dilanjutkan.

## 3.7 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini teknik analisa dibagi menjadi empat tahap yaitu:

### 3.7.1 Analisis data deskriptif

Menurut Ghazali (2009:29), mengartikan analisis deskriptif adalah suatu metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk

umum. Analisis ini berguna untuk mengetahui pencapaian jumlah responden yang telah kita bagikan kuesioner. Masing-masing kategori jawaban dari deskriptif variabel, maka dapat dihitung dengan menggunakan rumus:

$$TCR = \frac{R_s}{N} \times 100 \%$$

Dimana:

TCR = Tingkat Capaian Responden

R<sub>s</sub> = Rata-rata skor jawaban responden

N = Nilai skor jawaban maksimum

Sudjana (2012:15), menyatakan bahwa kriteria nilai tingkat capaian responden (TCR) dapat diklasifikasikan seperti pada tabel berikut:

Tabel 3.5

Nilai Tingkat Capaian Responden (TCR)

Nilai TCR	Kriteria
82% - 100%	Sangat baik
72% - 81.99%	Baik
65% - 71.99%	Cukup baik
46% - 64.99%	Kurang baik
0% - 45.99%	Tidak baik

Sumber: Sudjana (201:15)

### 3.7.2 Uji Asumsi Klasik

#### 1. Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang akan digunakan dalam model regresi berdistribusi normal (Ghozali,2010:110). Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan statistik *Kolgomorov-Smirnov* dengan

SPSS 18. Kriteria yang digunakan adalah membandingkan nilai *Asymp. Sig(2-Tailed)* dengan nilai alpha 5% sehingga apabila nilai *Asymp. Sig(2-Tailed)* > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berasal dari populasi yang terdistribusi normal.

## 2. Uji Multikolinearitas.

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2013:105). Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas :

1. Mempunyai nilai VIF disekitar angka 1
2. Mempunyai angka TOLERANCE mendekati 1
3. nilai *cutoff* adalah *Tolerance* < 0,10 atau sama dengan nilai VIF > 10, maka terjadi problem multikolinearitas

## 3. Uji Heteroskedastisitas.

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terdapat ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Salah satu cara yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedastisitas adalah dengan melihat pada grafik *scatter plot*.

### 3.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara satu *dependent variable* dengan dua atau lebih *independent variable* yang dapat dinyatakan dengan rumus (Arikunto, 2009:340).Persamaan regresi adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan:

- Y = Komitmen organisasi
- X1 = Keadilan Prosedural
- X2 = Keadilan interaksional
- X3 = Sinisme organisasi
- a = Nilai konstanta
- b = Koefisien regresi

#### 3.7.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model X dalam menerangkan variasi variabel dependen/tidak bebas. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai ( $R^2$ ) yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

#### 3.7.5 Pengujian Hipotesis

##### 1. Uji-t

Pembuktian hipotesis tersebut dapat dilakukan dengan menggunakan uji statistic Uji Parsial (Uji-t). Uji ini adalah untuk mengetahui apakah pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat bermakna atau tidak. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai thitung masing-masing variabel bebas dengan nilai ttabel dengan derajat kesalahan 5% ( $\alpha = 0.05$ ).

Apabila nilai  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ , maka variabel bebasnya memberikan pengaruh bermakna terhadap variabel terikat.

Tingkat kemaknaan koefisien regresi parsial diuji dengan uji t dengan hipotesis statistik sebagai berikut:

$H_0 : \beta_i = 0$ , berarti secara parsial tidak ada pengaruh signifikan antara keadilan prosedural, keadilan interaksional dan sinisme organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan RSUD Kabupaten Rokan Hulu.

$H_a : \beta_i \neq 0$ , berarti secara parsial ada pengaruh signifikan antara keadilan prosedural, keadilan interaksional dan sinisme organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan RSUD Kabupaten Rokan Hulu.

Apabila nilai  $p \leq \alpha$  maka dapat disimpulkan  $\beta_i$  bermakna, sebaliknya apabila  $p > \alpha$  disimpulkan  $\beta_i$  tidak bermakna. Untuk memudahkan analisis digunakan SPSS 17.

## 2. Uji-F

Uji-F digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas (*independen*) terhadap variabel terikat (*dependen*) secara simultan.

Kriteria pengujian yang digunakan yaitu:

$H_0$ Ditolak : Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , artinya variabel keadilan prosedural, keadilan interaksional dan sinisme organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan RSUD Kabupaten Rokan Hulu.

$H_0$ Diterima : Apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , artinya variabel keadilan prosedural, keadilan interaksional dan sinisme organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan RSUD Kabupaten Rokan Hulu.