

**PENGARUH KEADILAN ORGANISASIONAL PADA
KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA KARYAWAN
FATTO A MANO**

S K R I P S I



Oleh :

**Rama Eko Raharjo
NIM.14410193**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2021**

**PENGARUH KEADILAN ORGANISASIONAL PADA
KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA KARYAWAN
FATTO A MANO**

S K R I P S I

Diajukan kepada
Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh
gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)

Oleh :

**Rama Eko Raharjo
NIM.14410193**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2021**

**PENGARUH KEADILAN ORGANISASIONAL PADA
KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA KARYAWAN
FATTO A MANO**

SKRIPSI

Oleh :

**Rama Eko Raharjo
NIM.14410193**

Telah disetujui oleh:

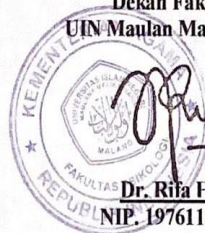
Dosen Pembimbing



**Dr. Retno Mangestuti, M.Si
NIP. 19750220 200312 2 004**

Mengetahui,

**Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang**



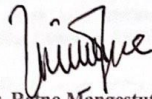
**Dr. Rifa Hidayah, M.Si
NIP. 19761128 200212 2 001**

SKRIPSI
PENGARUH KEADILAN ORGANISASIONAL PADA
KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA KARYAWAN FATTO A
MANO

telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada tanggal, 8 Juli 2021

Susunan Dewan Penguji

Dosen Pembimbing



Dr. Retno Mangestuti, M.Si
NIP. 19750220 200312 2 004

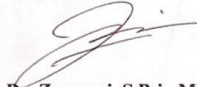
Anggota Penguji lain



Novia Solichah, M.Psi
NIP. 199406162019082001

Ketua Penguji

Penguji Utama



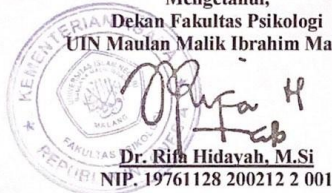
Dr. Zamroni, S.Psi., M.Pd
NIP. 19871006201608011039

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar

Sarjana Psikologi

Tanggal, 1 November 2022

Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi
UTN Maulan Malik Ibrahim Malang



Dr. Rifa Hidayah, M.Si
NIP. 19761128 200212 2 001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rama Eko Raharjo
NIM : 14410193
Fakultas : Psikologi

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul "Pengaruh Keadilan Organisasional Pada Komitmen Organisasional Pada Karyawan Fatto A Mano" adalah benar benar hasil karya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika dikemudian hari ada claim dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar saya bersedia mendapatkan sanksi.

Malang, 01 November 2022


10000
REPUBLIK INDONESIA
METERAI
TEMPEL
94F5AJX924450611
RAMA EKO RAHARJO
NIM.14410193

MOTTO

Setelah bertemu dan berhadapan dengan berbagai macam orang, adakalanya kita jadi mensyukuri hidup kita. Beginilah kehidupan masa muda, meraka sangat belia dan polos seperti musim panas.

PERSEMBAHAN

Dengan rasa syukur yang mendalam, Almadulillah segala puji bagi Allah SWT. Kita memuji-Nya, dan meminta pertolongan, pengampunan serta petunjuk kepada-Nya. Kita berlindung kepada Allah dari Kejahatan diri kita dan keburukan amal kita. dengan telah menyelesaikan Skripsi ini Penulis mempersembahkan dan rasa terimakasih kepada :

1. Keluarga besar terutama kedua orang tua yang selalu memberikan dukungan untuk menyelesaikan skripsi ini .
2. Teman-teman rekan kerja, yang selalu memberikan semangat untuk tidak menyerah dalam mengerjakan skripsi ini. Begitu pula dengan teman-teman angkatan yang selalu memberikan semangat agar dapat menyelesaikan skripsi.
3. Saya ucapkan terimakasih juga untuk kucing-kucing saya cimo, cherry, dan chelly yang selalu menemani saya dalam mengerjakan skripsi saya.
4. Untuk pasangan saya yang tidak pernah bosan dalam memberikan dukungan agar segera menyelesaikan skripsi ini.

KATA PENGANTAR

Penulis senantiasa memanjatkan puji syukur atas rahmat Allah SWT yang telah memberikan kemudahan dalam penulisan karya tulis ini sebagai syarat memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S.Pd). Bantuan dari berbagai pihak juga menjadi salah satu alasan terselesaikannya karya tulis ini. Penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, M.A selaku rector Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
2. Dr. Rifa Hidayah, M.Si selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
3. Dr. Ali Ridho, M.Si selaku dosen wali yang telah memberikan arahan selama berkuliah
4. Segenap dosen penguji yang telah memberikan kritik dan saran kepada penulis
5. Dr. Retno Mangestuti, M.Si selaku dosen pembimbing pertama yang telah memberikan bimbingan serta motivasi bagi penulis
6. Segenap jajaran pengurus akademik dan non akademik fakultas psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
7. Kedua orang tua yang senantiasa mendoakan agar penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik

8. Semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian penelitian ini baik secara moril maupun materiil.

Semoga bantuan yang telah diberikan kepada penulis diberi balasan oleh Allah SWT. Untuk penyempurnaan karya tulis ini, penulis membutuhkan kritik dan saran agar karya ini dapat menjadi karya yang baik.

Malang, 27 Mei 2021

Penulis,

Rama Eko Raharjo

NIM.1441019

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	vi
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRACT.....	xv
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II : KAJIAN PUSTAKA.....	7
A. Komitmen Organisasional.....	8
1. Definisi Komitmen Organisasional	8
2. Dimensi Komitmen Organisasional	9
3. Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional	11
B. Keadilan Organisasional	15
1. Definisi Keadilan Organisasional.....	15
2. Dimensi Keadilan Organisasional	16
3. Faktor yang Mempengaruhi Keadilan Organisasional	17
C. Hubungan Komitmen Organisasional dengan Keadilan Organisasional ..	20
D. Hipotesis.....	21
BAB III : METODE PENELITIAN.....	18
A. Rancangan Penelitian	22
B. Identifikasi Variabel Penelitian	22
C. Definisi Operasional Variabel.....	22
D. Populasi dan Sampel	23
E. Metode Pengumpulan Data	24
F. Instrumen Penelitian.....	24
G. Teknik Analisa Data.....	26

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN	29
A. Gambaran Umum Perusahaan	31
B. Hasil Pengumpulan Data dan Analisis	33
1. Karakteristik Responden.....	33
2. Analisa Statistik Deskriptif.....	36
3. Uji Validitas.....	41
4. Uji Reliabilitas.....	41
5. Uji Asumsi Klasik	42
6. Analisa Regresi Sederhana	43
C. Pembahasan.....	44
 BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN.....	 45
A. Kesimpulan.....	51
B. Saran.....	51
 DAFTAR PUSTAKA	 46

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Skor Pengukuran Skala	21
Tabel 3.2 Blueprint Skala Keadilan Organisasional	21
Tabel 3.3 Blueprint Skala Komitmen Organisasional.....	22
Tabel 3.4 Tabel Guilford.....	26
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	32
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	32
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	33
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	33
Tabel 4.5 Deskriptif Variabel Keadilan Organisasional (X).....	34
Tabel 4.6 Deskriptif Variabel Komitmen Organisasional (Y)	36
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas.....	38
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas.....	39
Tabel 4.9 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	40
Tabel 4.10 Hasil uji regresi berganda	42
Tabel 4.11 Hasil Uji t.....	43

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 KerangkaKonseptual Penelitian	16
Gambar 4.1 Logo Fatto A Mano	29
Gambar 4.2 Basic Tshirt	30
Gambar 4.3 Hodie Jacket	30
Gambar 4.4 Waist Bag	30
Gambar 4.5 Sling Bag	30
Gambar 4.6 Dompot	30
Gambar 4.7 Long Pants	31
Gambar 4.8 Short Pants	31
Gambar 4.9 Classic Cap	31
Gambar 4.10 Miki Hat	31
Gambar 4.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas	41

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian
- Lampiran 2. Hasil Jawaban Responden
- Lampiran 3. Hasil Uji Statistik

ABSTRAK

Rama Eko Raharjo, Pengaruh Keadilan Organisasional Pada Komitmen Organisasional Pada Karyawan Fatto A Mano, Skripsi, Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang. 2021

Pembimbing: Dr. Retno Mangestuti, M.Si

Kata kunci: keadilan organisasional, komitmen organisasional

Perkembangan industri pakaian dan tingkat persaingan yang tinggi menuntut perusahaan memiliki kinerja karyawan yang tinggi. Kinerja karyawan yang tinggi dapat dicapai apabila karyawan memiliki komitmen yang tinggi pada perusahaan. Kontribusi karyawan akan terlihat jika mereka memiliki komitmen organisasional yang tinggi. Keadilan organisasional dapat menjadi cara untuk meningkatkan komitmen organisasional. Masalah yang dihadapi oleh Fatto A Mano sebagai bisnis yang bergerak dalam bidang *textile* adalah komitmen karyawan yang rendah yang disebabkan oleh rendahnya perhatian karyawan terhadap permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan dan tidak adanya kebebasan dalam menyampaikan pendapat.

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk 1) menguji tingkat keadilan organisasional di Fatto A Mano, 2) menguji tingkat komitmen organisasional di Fatto A Mano dan 3) menguji pengaruh keadilan organisasional terhadap komitmen organisasional pada perusahaan Fatto A Mano.

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan analisa data analisis regresi sederhana. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Perusahaan Fatto A Mano yang terdiri dari 58 karyawan dimana jumlah tersebut menjadi sampel dalam penelitian ini dengan teknik sampling jenuh.

Hasil uji menunjukkan 1) tingkat keadilan organisasional yang dirasakan oleh karyawan Fatto A Mano sudah baik dengan nilai *mean* 3.29, 2) tingkat komitmen organisasional yang dimiliki oleh karyawan Fatto A Mano sudah baik dengan *nilai mean* 3.34, dan 3) terdapat pengaruh antara keadilan organisasi terhadap komitmen organisasional pada karyawan Fatto A Mano dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni $2,142 > 1,671$ dan signifikansi $0,037 < 0,05$.

ABSTRACT

Rama Eko Raharjo, The Effect of Organizational Justice on Organizational Commitment on Employees of Fatto A Mano, Skrispi, Faculty of Psychology, State Islamic University (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang. 2021

Advisor: Dr. Retno Mangestuti, M.Si

Keywords: organizational justice, organizational commitment

The development of the clothing industry and the high level of competition requires companies to have high employee performance. High employee performance can be achieved if employees have a high commitment to the company. If employees have high organizational commitment, it will show a contribution to the company. Organizational commitment can be achieved through organizational justice. The problem faced by Fatto A Mano as a business engaged in the textile sector is the low commitment of employees caused by the lack of employee attention to problems faced by the company and the absence of freedom of expression.

This study aims to 1) Knowing the level of organizational justice in Fatto A Mano, 2) Knowing the level of organizational commitment in Fatto A Mano and 3) Knowing the effect of organizational justice on organizational commitment at Fatto A Mano company.

This research method uses a quantitative approach with simple regression analysis data analysis techniques. The population in this study are All employees at Fatto A Mano Company which consists of 58 employees where this number is the sample in this study with saturated sampling technique.

The results showed 1) the level of organizational justice felt by Fatto A Mano's employees was good with a mean value of 3.29, 2) the level of organizational commitment owned by Fatto A Mano's employees was good with a mean value of 3.34, and 3) there was an influence between organizational justice on organizational commitment to employees of Fatto A Mano with a value of $t_{count} > t_{table}$, namely $2.142 > 1.671$ and a significance of $0.037 < 0.05$

نبذة مختصرة

راما إيكو راهارجو ، أثر العدالة التنظيمية على الالتزام التنظيمي لموظفي كلية علم النفس ، جامعة الدولة الإسلامية فاتو أمانو ، سكريسي (UIN) مولانا مالك إبراهيم مالانج. 2021

المستشار: د. M.Si ,Retno Mangestuti

الكلمات المفتاحية: العدالة التنظيمية ، الالتزام التنظيمي

يتطلب تطوير صناعة الملابس والمستوى العالي من المنافسة أن يكون لدى الشركات أداء عالٍ من الموظفين. يمكن تحقيق الأداء العالي للموظفين إذا كان لدى الموظفين التزام كبير تجاه الشركة. إذا كان لدى الموظفين التزام تنظيمي عالٍ ، فسيظهر ذلك مساهمة في الشركة. يمكن تحقيق الالتزام التنظيمي من خلال العدالة التنظيمية. المشكلة التي تواجهها شركة Fatto A Mano بصفتها شركة تعمل في قطاع النسيج هي انخفاض التزام الموظفين بسبب قلة اهتمام الموظفين بالمشاكل التي تواجهها الشركة وغياب حرية التعبير. تهدف هذه الدراسة إلى: (1) معرفة مستوى العدالة التنظيمية في Fatto A Mano. 2) معرفة مستوى الالتزام التنظيمي في Fatto A Mano و (3) معرفة تأثير العدالة التنظيمية على الالتزام التنظيمي في شركة Fatto A Mano.

تستخدم طريقة البحث هذه نهجًا كميًا مع تقنيات تحليل بيانات تحليل الانحدار البسيطة. السكان في هذه الدراسة هم جميع العاملين في شركة Fatto A Mano والتي تتكون من 58 موظفًا حيث يكون هذا الرقم هو العينة في هذه الدراسة بتقنية أخذ العينات المشبعة. أظهرت النتائج (1) أن مستوى العدالة التنظيمية الذي شعر به موظفو فاتو أمانو كان جيدًا بمتوسط قيمة 3.29 ، (2) كان مستوى الالتزام التنظيمي الذي يمتلكه موظفو فاتو أمانو جيدًا بمتوسط قيمة 3.34 ، و (3) كان هناك تأثير بين العدالة التنظيمية على الالتزام التنظيمي لموظفي Fatto A Mano بقيمة $tcount > ttable$ وهي $1.671 < 2.142$ ودلالة $0.037 > 0.05$.

BAB I

PENDAHULUAN

A. LatarBelakang

Sebuah organisasi dianggap memiliki asset yang berharga jika sumber daya manusianya kompeten. Hal ini karena sumber daya manusia dianggap sebagai kunci dalam kegiatan berjalannya perusahaan. Sejalan dengan pendapat yang disampaikan oleh Bangun (2012:67) salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Oleh karena itu organisasi penting untuk memperhatikan pengelolaan sumber daya yang ada dalam perusahaan. Jika tidak diperhatikan, hal ini akan berdampak pada tercapai atau tidaknya visi dan misi organisasi. Sumber daya manusia memiliki kontribusi langsung dalam proses perusahaan mencapai tujuan. Karyawan merupakan sumber daya yang mengabdikan pada perusahaan. Hubungan timbal balik terjadi antara karyawan dan perusahaan yang saling membutuhkan satu sama lain.

Menurut Sudarmanto (2009:1-2) perkembangan perusahaan didorong oleh era globalisasi, yaitu dimana setiap organisasi dituntut untuk melakukan strategi perubahan agar dapat beradaptasi dan bertahan mengikuti perkembangan jaman. Begitu pula dengan perusahaan yang bergerak dibidang industry fashion. Dunia fashion di Indonesia berkembang sangat pesat dalam beberapa dekade terakhir. Hal ini didukung dari berbagai sisi baik desainer local yang semakin potensial, tingkat perekonomian yang membaik, sampai sektor ritel yang berkembang pesat. Pembahasan dunia fashion tidak terlepas dari konsumennya. Konsumen bisa dikatakan sebagai penggerak utama industri, karena selain sebagai pembeli mampu mereka juga yang menentukan dan memilih apakah sebuah gaya mampu menjadi trend fashion. Pada tahun 2015 industri fashion menyumbang kontribusi paling besar pada PDB Indonesia di sektor industri kreatif. Seiring muncul dan berkembangnya industri kreatif di Indonesia, industri fashion pun muncul sebagai sebuah industri

strategis yang berpotensi besar untuk terus dikembangkan di Indonesia. Industri fashion memerlukan input berupa sumberdaya kreatif dan nilai budaya dimana keduanya tersedia banyak di Indonesia. Berdasarkan data dari BPS tentang jumlah tenaga kerja yang terserap pada sektor ekonomi kreatif tahun 2010 sampai tahun 2013, dimana jumlah tenaga kerja yang terserap pada sub sektor fashion cenderung meningkat dari tahun ke tahun. Pada tahun 2013 jumlah tenaga kerja yang terserap pada sub sektor fashion yaitu sebanyak 3.838.756 orang, paling banyak diantara subsektor ekonomi kreatif kreatif yang lain (Nugroho,2017)

Mengingat pentingnya peran sumber daya manusia, penting sekali untuk mengkaji perilaku karyawan dalam sebuah bisnis dan membina potensi karyawan agar dapat bertahan pada organisasi. Strategi yang bisa dilakukan supaya dapat mempertahankan karyawan adalah dengan mengusahakan komitmen karyawan mengalami peningkatan. Perilaku karyawan dalam organisasi dipengaruhi oleh komitmen yang dimiliki pada organisasi sehingga dapat memberikan dorongan agar tujuan organisasi tercapai. Manajemen sumber daya manusia diharapkan mampu mengendalikan, merencanakan, serta mengelola sumber daya manusia dengan baik agar nantinya organisasi atau perusahaan mendapatkan kesetiaan atau mendapatkan sebuah komitmen yang tinggi dari para karyawan. Komitmen organisasional menjadi faktor terdepan dalam tercapainya tujuan maupun misi dari organisasi, maka dari itu organisasi perlu menciptakan rasa komitmen organisasional yang tinggi terhadap karyawan (Fahrizal & Utama, 2017). Adapun indikator dalam komitmen organisasional meliputi *affective commitmen* yang merupakan ikatan emotional karyawan yang mendorong karyawan untuk menjadi bagian sebuah organisasi , kemudian *continuance commitment* yang merupakan alasan karyawan bertahan dalam organisasi karena membutuhkan gaji serta keuntungan yang lain serta tidak menemukan alternatif pekerjaan yang lain. Selanjutnya, *normative commitmet* yang merupakan alasan karyawan bertahan dalam organisasi karena mereka sadar bahwa hal tersebut memang harus dilakukan. Menurut Hasmarini dan Yusniawan (2008:100)

organisasi perlu untuk melakukan pengkajian terhadap strategi dan faktor-faktor yang berhubungan dengan komitmen karyawan.

Salancik (1995:284) berpendapat bahwa komitmen organisasional erat kaitannya dengan kesetiaan antara individu dengan tindakan atau perilaku. Sedangkan pendapat lain yang dinyatakan oleh Gibson (2009:315) menunjukkan bahwa komitmen dapat digambarkan dengan karir dan profesional dalam pekerjaan. Selain itu, komitmen organisasional juga merupakan suatu bentuk rasa loyal dan kemauan karyawan untuk terlibat dalam organisasi.

Faktor yang dapat meningkatkan komitmen organisasional adalah keadilan organisasional. Komitmen organisasional yang tinggi cenderung akan muncul pada karyawan yang merasa terdapat keadilan dalam pekerjaannya di dalam organisasi. Perusahaan dapat berlaku adil pada karyawannya dalam segala hal, baik pada pembagian beban kerja, pembagian waktu kerja, dan tanggung jawab pada pekerjaan. Hal ini penting bagi perusahaan karena kedepannya akan memunculkan dampak positif berupa peningkatan kerja dan akan diikuti dengan komitmen organisasional yang baik (Nasikin, 2019). Greenberg (1990:182) keadilan organisasional adalah persepsi yang dirasakan karyawan tentang bagaimana organisasi memperlakukan mereka dengan adil. Sedangkan pendapat Noruzi *et al* (2011:842) keadilan yang dirasakan oleh karyawan berasal dari keyakinan terhadap hasil dan prosedur yang diterima sudah sama. Dalam hal ini keadilan organisasi dipercaya merupakan faktor yang penting karena berdasarkan teorinya karyawan cenderung memastikan dan membandingkan antara usaha yang telah dilakukan seimbang dengan hasil yang mereka terima (Gibson *et al*, 2009:34). Kemudian hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Noruzi *et al* (2011:19), Usmani dan Jamal (2013:25) telah membuktikan bahwa rasa keadilan yang diterima karyawan makin tinggi maka akan membuat karyawan terikat dengan organisasi yang berujung pada komitmen organisasional karyawan yang tinggi.

Berdasarkan penjabaran diatas, komitmen organisasional dipengaruhi oleh keadilan organisasional. Terdapat banyak penelitian terdahulu yang telah membahas tentang pengaruh keadilan organisasional terhadap komitmen organisasional. Namun terdapat perbedaan hasil dari penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh Tafti *et al* (2014) dan Karim dan Rehman (2012) menunjukkan keadilan organisasional berpengaruh pada komitmen organisasional. Hasil penelitian tersebut bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Karim (2014) yang menyatakan keadilan organisasional tidak mampu mempengaruhi komitmen organisasional karyawan. Menurut Khan (2014) menyatakan karyawan akan merasa nyaman dan senang berada dalam organisasi jika mereka berkomitmen organisasional yang tinggi. Komitmen karyawan dapat dilihat pada peningkatan kinerja, tingkat absensi yang rendah serta keinginan untuk tetap bertahan pada perusahaan dan tidak berkeinginan mencari alternatif pekerjaan lain. Pendapat Novriyadi (2015) mengatakan rendahnya komitmen organisasional akan berdampak pada rendahnya loyalitas karyawan serta mendorong karyawan untuk keluar dari keanggotaan dalam perusahaan.

Berdasarkan adanya *gap* pada hasil penelitian terdahulu, maka diperlukan adanya kajian ulang pengaruh keadilan organisasional pada komitmen organisasional. maka penulis menguji pengaruh keadilan organisasional terhadap pada komitmen organisasional dengan objek perusahaan yang bergerak dalam bidang textile yaitu perusahaan Fatto A Mano. Perusahaan ini beroperasi di Kota Malang. Perusahaan *textile* memiliki karakteristik pada karya, padat modal, padat teknologi dan padat keterampilan.

Terdapat beberapa alasan dalam pemilihan karyawan Fatto A Mano sebagai objek dalam penelitian. Pertama, Fatto A Mano memerlukan karyawan dengan kemampuan, keterampilan dan ketelitian untuk menciptakan inovasi produk dan menunjang pekerjaan yang rumit. Hal ini diperlukan karena sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang *textile* terdapat tuntutan produksi dan tingkat persaingan yang ketat maka perusahaan harus dapat menyesuaikan diri. Mengingat perkembangan trend fashion yang semakin menarik, hal ini menuntut karyawan untuk

memiliki kinerja yang tinggi. Peningkatan kinerja dapat tercapai dengan komitmen organisasional yang tinggi yang dimiliki karyawan. Komitmen organisasional yang tinggi pada karyawan akan berdampak pada besarnya kontribusi yang diberikan pada perusahaan. Untuk mencapai komitmen organisasional dapat melalui keadilan organisasional.

Kedua, rendahnya komitmen karyawan Fatto A Mano. Hal ini terbukti dari observasi dan wawancara tidak terstruktur yang dilakukan oleh peneliti tanggal 20 Februari 2019. Dalam prakteknya, karyawan jarang melibatkan diri dalam proses pengambilan keputusan meskipun pihak perusahaan telah memberikan kesempatan untuk mengemukakan opini atau pendapat. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak memiliki perhatian pada permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan dan tidak peduli dengan penyelesaian terhadap masalah tersebut. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan tidak peduli dengan keberlangsungan hidup perusahaan bahwa karyawan tidak peduli dengan keberlangsungan hidup perusahaan.

Dalam operasinya, perusahaan menyadari bahwa kewajiban yang harus dilakukan perusahaan tidak hanya memenuhi target produksi saja, namun terdapat faktor lain yang harus diperhatikan seperti halnya kualitas produk. Untuk memperoleh kualitas produk yang baik perlu didukung oleh kemampuan dan keahlian karyawan dalam menggunakan peralatan dan teknologi yang digunakan Fatto A Mano. Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti pada 4 karyawan Fatto A Mano pada 20 Februari 2019 ditemukan beberapa permasalahan yang dirasakan oleh karyawan seperti halnya tingginya target yang harus dicapai, jam kerja yang berlebihan, serta kesulitan untuk mengembangkan karir. Selain itu permasalahan lain yang dihadapi adalah terkait dengan ketidaksesuaian dalam pemberian kompensasi. Kemudian, Fatto A Mano memiliki 3 pemilik, dimana setiap *owner* memiliki jabatan yang berbeda. 1 orang sebagai kepala produksi, 1 orang sebagai HRD Fatto A Mano dan 1 orang memiliki jabatan sebagai pihak pengawas lapangan. Hal ini menyebabkan sering terjadi *gap* antara pihak *owner* 1 dengan yang lainnya dan berdampak pada permasalahan yang dihadapi oleh karyawan.

Berdasarkan jabaran latar belakang dan permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan Fatto A Mano”

B. Rumusan Masalah

Dilatarbelakangi oleh telaah pada fenomena yang terjadi, penelitian ini berfokus pada rumusan masalah yang meliputi:

1. Bagaimana tingkat keadilan organisasional di Fatto A Mano?
2. Bagaimana tingkat komitmen organisasional di Fatto A Mano?
3. Apakah terdapat pengaruh keadilan organisasional terhadap komitmen organisasional Fatto A Mano?

C. Tujuan Penelitian

Setelah menentukan rumusan masalah dalam penelitian, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini yaitu:

1. Mengetahui tingkat keadilan organisasional di Fatto A Mano
2. Mengetahui tingkat komitmen organisasional di Fatto A Mano
3. Mengetahui pengaruh keadilan organisasional terhadap komitmen organisasional pada perusahaan Fatto A Mano

D. Manfaat Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
Memberikan wawasan dan pengetahuan tentang keadilan organisasional yang dirasakan oleh karyawan agar dapat meningkatkan komitmen organisasional.
2. Manfaat Praktis

Melalui hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sebagai bahan evaluasi terkait dengan keadilan organisasional yang dirasakan oleh karyawan dalam meningkatkan komitmen organisasional

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Komitmen Organisasional

1. Definisi Komitmen Organisasional

Komitmen terhadap organisasi diartikan sebagai suatu hal yang melebihi keanggotaan formal. Komitmen ditunjukkan dengan sikap suka dan senang pada organisasi dan bersedia untuk memberikan usaha yang maksimal demi kepentingan organisasi dalam mencapai tujuan. Dari definisi ini terdapat unsur loyalitas terhadap organisasi. Menurut Lambert dan Hogan (2008:99) mengemukakan definisi komitmen organisasional sebagai wujud ikatan antara seorang individu pada sebuah perusahaan.

Pendapat lain menurut Allen dan Meyer (2002:36) seseorang yang berkomitmen memiliki karakteristik seperti ingin bertahan pada sebuah organisasi, bekerja berdasarkan waktu yang telah ditetapkan, ikut andil dalam menjaga perusahaan serta saling bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Kemudian, menurut Hapsarie (1999:18) menyatakan komitmen organisasional adalah bentuk dari rasa keterlibatan dan kesetiaan yang ditunjukkan oleh karyawan pada perusahaan. Menurut Mowday *et al* (1999:18) berpendapat bahwa komitmen organisasional merujuk pada seberapa jauh seorang karyawan menunjukkan keterlibatannya pada suatu organisasi. Komitmen organisasional juga dapat dilihat dari sikap karyawan dalam menerima dan meyakini nilai-nilai dan tujuan sebuah organisasi. Selain itu juga ditunjukkan dengan kuatnya dorongan dalam mempertahankan posisinya dalam organisasi agar tujuan organisasi dapat terjaga.

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan komitmen organisasional merupakan penerimaan dan rasa percaya karyawan terhadap tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi serta tekad karyawan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi.

2. Dimensi Komitmen Organisasional

Menurut Allen dan Meyer (2002:38) komitmen organisasional memiliki tiga komponen yaitu:

a. *Affective Commitment*

Terbentuk dari ikatan emotional karyawan yang mendorong karyawan untuk menjadi bagian sebuah organisasi. Pada umumnya karyawan memerlukan kesesuaian antara tujuan yang ingin dicapai organisasi dan prinsip yang menjadi pegangan dalam hidup karyawan. Jika pada prosesnya terdapat perubahan pada tujuan yang ingin dicapai pada perusahaan, hal ini juga akan mempengaruhi karyawan, karena karyawan akan terus mencari kecocokan dengan prinsip hidupnya. Jika nantinya tujuan ini sejalan dengan prinsip hidupnya maka karyawan akan memutuskan untuk terus bekerja dan menjadi bagian dari perusahaan, namun sebaliknya, jika tujuan tersebut bertentangan, maka karyawan akan mencari *alternatif* pekerjaan lain.

b. *Continuance Commitment*

Alasan karyawan bertahan dalam organisasi karena membutuhkan gaji serta keuntungan yang lain serta tidak menemukan alternatif pekerjaan yang lain. Dalam hal ini bisa dikatakan karena karyawan membutuhkan pekerjaan. Disisi laini komitmen ini juga berkaitan dengan ada atau tidaknya pilihan pekerjaan pada orang lain. Jika keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan semakin tinggi, maka menunjukkan rendahnya *continuance Commitment*

c. *Normative Commitment*

Komitmen ini timbul dari nilai-nilai karyawan. Alasan karyawan bertahan dalam organisasi karena mereka sadar bahwa hal tersebut memang harus dilakukan. Jika karyawan meninggalkan perusahaan, karyawan menganggap hal ini bertentangan dengan pendapat umum dan merupakan suatu hal yang salah.

Sedangkan menurut Mas'ud (2004:206) komitmen organisasional juga dapat diukur dengan tiga dimensi sebagai berikut:

- a. Komitmen afektif:
 - 1) Karyawan bahagia berkarir di organisasi
 - 2) Karyawan dapat memberikan kebanggaan pada organisasi
 - 3) Karyawan ikut merasakan jika organisasi memiliki masalah
 - 4) Karyawan tidak tertarik untuk terikat dengan organisasi lain
 - 5) Karyawan merasa menjadi bagian keluarga dalam organisasi
 - 6) Karyawan menganggap organisasi memiliki arti yang penting bagi dirinya
 - 7) Karyawan merasa memiliki pada organisasi
- b. Komitmen normative
 - 1) Karyawan merasa orang lain sering berpindah
 - 2) Karyawan tidak percaya jika karyawan harus selalu loyal
 - 3) Karyawan menganggap pindah kerja adalah tindakan tidak etis
 - 4) Karyawan menganggap pentingnya loyalitas
 - 5) Karyawan tidak akan meninggalkan organisasi dengan alasan mendapat tawaran lain
 - 6) Karyawan telah dibekali rasa percaya terhadap nilai organisasi
 - 7) Karyawan merasa bekerja pada organisasi lebih baik daripada di tempat lain
 - 8) Karyawan berpendapat tindakan bijaksana adalah dengan tetap setia pada perusahaan
- c. Komitmen berkelanjutan
 - 1) Karyawan mengkhawatirkan yang akan terjadi jika berhenti dari pekerjaan
 - 2) Karyawan keberatan untuk meninggalkan organisasi
 - 3) Karyawan akan banyak mengalami kesulitan jika berhenti dari organisasi
 - 4) Karyawan merasa dirugikan jika berhenti
 - 5) Karyawan membutuhkan pekerjaan pada organisasi
 - 6) Karyawan punya pilihan untuk meninggalkan organisasi

- 7) Karyawan akan kehilangan peluang alternatif jika meninggalkan perusahaan
- 8) Karyawan akan membutuhkan pengorbanan besar jika meninggalkan perusahaan

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa dimensi komitmen organisasional adalah dimensi komitmen organisasional didasarkan pada komitmen *affective* (ikatan emotional karyawan), *continuance* (kebutuhan dan keuntungan) dan *normative* (nilai-nilai yang dianut karyawan. Sedangkan pada penelitian ini komitmen organisasional diukur dengan menggunakan dimensi yang dikemukakan oleh Allen dan Meyer (2002:38) karena sesuai dengan karakteristik penelitian ini.

3. Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional

Menurut Allen dan Meyer (2003:29) komitmen organisasional dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti karakteristik pribadi individu, karakteristik organisasi, dan pengalaman selama menjadi bagian dari organisasi yang akan dijabarkan sebagai berikut:

1. Karakteristik pribadi individu

Aspek karakteristik individu terdiri dari sebagai berikut:

a. Variabel demografis

Variabel ini terdiri dari gender, usia, status pernikahan, tingkat pendidikan dan lamanya seseorang bekerja pada suatu organisasi. Terdapat penelitian yang menunjukkan bahwa komitmen organisasional dipengaruhi oleh variabel demografis, namun terdapat pula penelitian yang menyatakan kedua hal tersebut tidak saling berhubungan (Parker *et al*, 1997:33)

b. Variabel disposisional

Menurut Allen dan Meyer (2003:30) variabel ini terdiri dari kepribadian dan nilai yang dimiliki anggota organisasi. Selain itu

variabel ini juga berkaitan dengan kebutuhan untuk berprestasi, etos kerja yang baik, kebutuhan berafiliasi, persepsi individu terhadap kompetensinya. Menurut Allen dan Meyer (2003:30) terdapat hubungan yang lebih kuat antara variabel disposisional dengan komitmen organisasional karena setiap anggota memiliki pengalaman yang berbeda.

2. Karakteristik organisasi

Aspek karakteristik pribadi organisasi adalah struktur organisasi, desain kebijakan dalam organisasi dan bagaimana kebijakan tersebut disampaikan.

3. Pengalaman organisasi

Menurut Allen dan Meyer (2003:30) pengalaman organisasi terdiri dari kepuasan, motivasi anggota organisasi, peran dalam organisasi, serta hubungan antar anggota organisasi

Komitmen karyawan tercipta dari proses yang panjang dan terjadi secara bertahap. Menurut Steers (1985:33) terdapat tiga faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi yaitu:

- a. Ciri pribadi kerja, hal ini mencakup masa jabatan, variasi, kebutuhan dan keinginan yang tidak sama dari setiap karyawan
- b. Ciri pekerjaan, hal ini mencakup identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja
- c. Pengalaman nkerja, hal ini mencakup keterandalan organisasi di masa lalu dan cara menyampaikan pendapat

David (1997:86) mengemukakan empat faktor yang mengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

- a. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian.
- b. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam

pekerjaan.

- c. Karakteristik struktur, misalnya besar/kecihiya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
- d. Pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

Berdasarkan penjabaran diatas dapat disimpulkan bahwa terciptanyak komitmen organisasional dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berasal dari dalam diri karyawan maupuan dari luar seperti halnya karakter dari sebuah organisasi..

4. Komitmen Organisasional dalam Perspektif Islam

Keyakinan yang kuat harus dimiliki oleh individu dalam sebuah organisasi. Selain itu, semangat untuk bekerja keras agar berdampak baik pada kinerja juga harus dimiliki agar tujuan organisasi dapat tercapai. Dorongan kekuatan untuk menyelesaikan kewajiban dan tanggung jawab dapat tercipta dari adanya semangat kerja sungguh sungguh. Sebagaimana ifirman Allah QS Fussilat ayat 30

إِنَّ قَالُوا الَّذِينَ رَبُّنَا اللَّهُ اسْتَفْمُوهُمْ تَنْزَّلَ عَلَيْهِمُ الْمَلَائِكَةُ تَخَافُوا إِلَّا
وَلَا وَأَبْشِرُوا تَحْزَنُوا بِالْجَنَّةِ الَّتِي كُنْتُمْ تُوعَدُونَ

Artinya: Sesungguhnya orang-orang yang mengatakan: “Tuhan kami ialah Allah” kemudian mereka meneguhkan pendirian mereka, maka malaikat akan turun kepada mereka dengan mengatakan: “Janganlah kamu takut dan janganlah merasa sedih; dan gembirakanlah mereka dengan jannah yang telah dijanjikan Allah kepadamu”. (QS QS Fussilat:30)

Pada ayat diatas dapat dipahami konsistensi melaksanakan kewajiban dapat tercapai jika ada dorongan dan keteguhan hati karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Kerjasama sangat diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi tanpa mengabaikan komitmen yang telah disepakati. Keteguhan hati yang tetap konsisten disebut dengan istiqomah. Allah berfirman QS Al Anfal ayat 27.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمْنَتِكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rosul (Muhammad) dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat yang dipercayai kepadamu sedangkan kamu mengetahui (QS Al-Anfal:27)

Berdasarkan ayat diatas dapat dipahami Allah memerintahkan manusia untuk mentaati dan menjalankan perintah yang menjadi kewajiban manusia. Segala sesuatu yang menjadi kewajiban kita sebagai manusia harus dilaksanakan dengan baik dan maksimal. Setiap manusia harus bekerja dengan sungguh-sungguh sebaai bentuk meninggikan dan memuliakan Allah. Sebagaimana tercantum dalam QS Al-Kahfi ayat 110.

أَنَا إِنَّمَا قُلُّ بَشَرٌ مِّثْلُكُمْ فَأَنِصِبْ لَكُمْ إِلَهَ الْإِلَهِمْ إِلَهُ وَجْدُ فَمَنْ كَانَ مِنْ بَلْقَاءَ فَلْيَعْمَلْ
عَمَلًا صَالِحًا وَلَا يُشْرِكْ رَبَّ يَعْْبَادَةَ أَحَدًا

Artinya : Katakanlah: Sesungguhnya aku ini manusia biasa seperti kamu, yang diwahyukan kepadaku: “Bahwa sesungguhnya Tuhan kamu itu adalah Tuhan yang Esa”. Barangsiapa mengharap perjumpaan dengan Tuhannya, maka hendaklah ia mengerjakan amal yang saleh dan janganlah ia mempersekutukan seorangpun dalam beribadat kepada Tuhannya”.

Pada ayat tersebut dapat dipahami mengerjakan amal saleh adalah bekerja dengan baik (bermutu) dan tidak mengalihkan tujuan pekerjaan selain kepada Tuhan (al Haq) yang menjadi sumber nilai instrinsik pekerjaan

manusia Dalam perspektif islam, komitmen seseorang merujuk kepada bagaimana manusia menjalankan perintah dan menjauhi larangan Allah. Allah berfirman dalam surat An-Nisa ayat 146

إِلَّا الَّذِينَ وَاعْتَصَمُوا وَأَصْلَحُوا تَابُوا وَاخْلَصُوا بِاللَّهِ دِينَهُمْ لِلَّهِ فَأُولَٰئِكَ مَعَ الْمُؤْمِنِينَ
 ۞ وَسَوْفَ يُؤْتِي اللَّهُ الْمُؤْمِنِينَ أَجْرًا عَظِيمًا

Artinya : Kecuali orang-orang yang taubat dan mengadakan perbaikan dan berpegang teguh pada (agama) Allah dan tulus ikhlas (mengerjakan) agama mereka karena Allah. Maka mereka itu adalah bersama-sama orang yang beriman dan kelak Allah akan memberikan kepada orang-orang yang beriman pahala yang besar.

Pada ayat tersebut dijelaskan bahwa Allah akan memberikan balasan berupa pahalabagi mereka yang senantiasa bertaubat, menjalankan kebaikan, tidak lalai dalam agama serta mengerjakan perintah Allah dengan tulus.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa islam memandang komitmen organisasi sebagai sebuah rasa sanggup manusia dalam menjalankan perintah yang nantinya akan dimintai pertanggungjawaban. Manusia yang teguh hatinya akan memberikan dorongan untuk bertanggung jawab dalam menjalankan kontraknya hingga tercapai tujuan organisasi.

B. Keadilan Organisasional

1. Definisi Keadilan Organisasional

Keadilan organisasional adalah persepsi karyawan apakah mereka telah diperlakukan secara adil atau tidak dalam sebuah organisasi (Greenberg, 1990:88). Sedangkan pendapat lain yang dikemukakan oleh Robbins and Judge (2008:249) mengemukakan keadilan yang dirasakan oleh karyawan tergambar dari seimbang atau tidak hasil yang mereka terima

dengan cara mereka mendapatkan hasil tersebut. Selanjutnya pendapat Lambert dan Hogan (2008:102) keadilan organisasional adalah persepsi karyawan terhadap hasil dan prosedur yang digunakan dalam memperoleh hasil sudah adil atau belum.

Pendapat dari ahli lain menyatakan keadilan organisasional merupakan persepsi karyawan tentang adil atau tidaknya mereka diperlakukan dalam transaksi sosial di lingkungan kerja (Ivancevich, 2008:159). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keadilan organisasional adalah kesan yang dirasakan oleh karyawan terhadap perlakuan adil atau tidak yang dilakukan organisasi kepada karyawan.

2. Dimensi Keadilan Organisasional

Colquitt (2001) berpendapat bahwa keadilan organisasional terbentuk dari kombinasi beberapa dimensi sebagai berikut:

a. Keadilan distributif

Keadilan distributif berkaitan dengan pengalokasikan hasil pada karyawan. Menurut Colquitt (2001) keadilan distributif dari hasil yang didapatkan konsisten dengan norma alokasi, dalam hal ini yang dimaksud dengan norma alokasi adalah ekuitas dan kesetaraan. Sedangkan Niehoff dan Moorman (1993) berpendapat keadilan distributif adalah kesan terhadap hasil atau imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan sudah adil atau tidak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keadilan distributif berkaitan dengan adil antara usaha yang diberikan untuk perusahaan dengan hasil yang karyawan peroleh dari perusahaan sudah seimbang atau belum, sebagai contoh yaitu gaji, pengakuran, bonus dan *reward*.

b. Keadilan prosedural

Menurut Lind dan Tyler (1988) mengemukakan keadilan prosedural merupakan kesan karyawan pada proses yang digunakan oleh perusahaan untuk membuat kesepakatan dalam membuat hasil. Dalam arti

lain, keadilan prosedural mengarah pada keadilan pada prosedur yang dibuat oleh perusahaan dalam memberikan keputusan akhir atau hasil untuk karyawan, karyawan berfokus pada proses proses hasil tersebut sudah memenuhi syarat adil atau tidak. Dalam hal ini sebagai contoh yaitu proses dalam penentuan promosi, proses pemutusan hubungan kerja, dan proses kenaikan gaji

c. Keadilan interpersonal

Keadilan interpersonal merupakan aspek sosial dari keadilan prosedural (Greenberg, 1993). Sedangkan pendapat lain menurut Meru & Fajrianthi (2013) mengatakan keadilan interpersonal diartikan sebagai tingkat dimana seseorang diperlakukan dengan bermartabat dan sopan

d. Keadilan informasional

Menurut Greenberg (1993) keadilan informasional adalah penentu atau faktor sosial dari keadilan prosedural. Keadilan ini dapat muncul apabila karyawan mengetahui informasi tentang proses atau langkah dalam mengambil keputusan. Dengan demikian karyawan merasa organisasi memberikan perhatian kepada karyawan.

I Berdasarkan jabaran diatas, keadilan organisasional tersusun dari indikator yang berkaitan dengan keadilan hasil yang diterima karyawan, kesan yang dirasakan oleh karyawan, dan rasa adil yang muncul ketika karyawan dilibatkan dalam pengambilan keputusan perusahaan. Pada penelitian ini untuk variabel keadilan organisasional menggunakan dimensi yang dikemukakan oleh Colquitt (2001) dimana terdapat empat indikator yang meliputi keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interpersonal dan keadilan informasional.

3. Faktor yang Mempengaruhi Keadilan Organisasional

Menurut Niehoff dan Moorman (1993:535) keadilan organisasional dipengaruhi oleh faktor faktor yang meliputi rasa adil yang diterima seseorang

dalam sebuah organisasi, adil dalam kesempatan promosi, gaji, penghargaan dan pengorbanan karyawan.

Sedangkan pendapat lain McFarlin dan Sweene (1992:83) mengemukakan keadilan organisasional dipengaruhi oleh faktor sebagai berikut:

- a. Karakteristik tugas. Berkaitan dengan sifat pelaksanaan tugas dan resiko yang harus diterima oleh karyawan dalam melaksanakan tugas tersebut. Semakin jelas karakteristik tugas dan proses evaluasinya akan berdampak pada peningkatan keadilan organisasional yang dirasakan oleh karyawan
- b. Tingkat kepercayaan bawahan. Hal ini berkaitan dengan seberapa percaya karyawan terhadap atasan yang kaitannya dengan peran seorang pemimpin dalam organisasi. Jika karyawan semakin percaya pada pimpinan maka keadilan organisasional yang dirasakan juga semakin tinggi
- c. Frekuensi *feedback*. Jika karyawan rutin dan konsisten mendapatkan timbal balik maka keadilan organisasional yang dirasakan akan meningkat
- d. Kinerja manajerial. Keadilan organisasional akan meningkat jika peraturan yang ada berlaku untuk semua karyawan tanpa membeda bedakan satu sama lain serta menghargai karyawan
- e. Budaya organisasi. Peningkatan keadilan organisasional akan meningkat jika sistem dan nilai yang dianut organisasi sesuai dengan karyawan.

Berdasarkan penjabaran diatas dapat disimpulkan Terciptanya keadilan organisasional didorong oleh beberapa faktor seperti tugas yang didapat, kepercayaan yang dirasakan karyawan terhadap atasan, timbal balik yang dirasakan oleh karyawan dan peraturan yang berlaku.

4. Keadilan Organisasional Dalam Perspektif Islam

Menurut Basyir (2000) keadilan merupakan meletakkan sesuatu pada itempat yang sebenarnya atau menempatkan sesuatu pada proporsinya yang itepat dan memberikan kepada seseorang sesuatu yang menjadi haknya. Al-Qur'an memerintahkan perbuatan adil dan kebajikan seperti bunyi firman-Nya

إِنَّ أَمْرَ اللَّهِ بِأَيِّ لَعْنَةٍ وَإِلْحْسَانٍ ﴿٩٠﴾

Artinya : "Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan" (QS Al-Nahl: 90)

Dari ayat diatas dapat disimpulkan bahwa setiap individu harus diperlakukan secara adil, adil dalam artian diperlakukan sama tanpa dibedakan. Walaupun kemampuan dan potensi yang dimiliki setiap manusia berbeda, hal ini tidak boleh menjadi pemicu pertentangan. Begitu pula hak seorang karyawan dalam organisasi. Atasan senantiasa harus memperlakukan karyawan dengan perlakuan yang sama. Perbedaan potensi yang terdapat dalam suatu organisasi harus dikelola agar mengantarkan kepada kerja sama yang menguntungkan semua pihak baik perusahaan maupun karyawan.

Semua umat manusia dianjurkan untuk berlomba lomba dalam melakukan kebaikan. Dari perlombaan ini terdapat hadiah yang dijanjikan. Hadiah keistimewaan bagi yang berprestasi. Semua umat manusia diberi kesempatan yang sama. Prestasi yang berbeda, tentu saja hadiah yang didapatkan akan berbeda, hal ini dilakukan untuk menciptakan keadilan.

لَا يَسْتَوِي الْقَاعِدُونَ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ غَيْرُ أُولِي الضَّرَرِ وَالْمُجَاهِدُونَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ بِأَمْوَالِهِمْ وَأَنْفُسِهِمْ
فَضَّلَ اللَّهُ الْمُجَاهِدِينَ بِأَمْوَالِهِمْ وَأَنْفُسِهِمْ عَلَى عِدَّتَالِقُ دَرَجَةً وَكُلًّا وَعَدَّ الْحُسْنَآللَّهُ
وَفَضَّلَ اللَّهُ الْمُجَاهِدِينَ عَلَى الْقَاعِدِينَ أَجْرًا عَظِيمًا

Artinya : *Tidaklah sama antara mukmin yang duduk (tidak berjuang) kecuali yang uzur dengan orang yang berjuang di jalan Allah dengan harta dan jiwa mereka. Allah melebihkan orang-orang yang berjihad dengan harta dan jiwa mereka atas orang-orang yang duduk (tidak ikut berjuang karena uzur) satu derajat. Dan, kepada masing-masing mereka Allah menjanjikan imbalan baik (QS An.Nisa: 95)*

Dari ayat tersebut dapat dipahami bahwa setiap amalan memiliki hadiah yang berbeda, begitupun dengan prestasi kerja atau kontribusi yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan perlu diapresiasi dengan adil.

Dalam islam, keadilan organisasional ditujukan kepada semua orang tanpa terkecuali. Keadilan ditegakkan tanpa membedakan karena status, jabatan, ataupun jenis kelamin, setiap manusia harus diperlakukan dan diberi kesempatan yang sama. Dalam islam tidak memandang tingkatan dan kedudukan sebagai suatu alasan untuk memberikan perlakuan yang berbed, semua sama.

C. Pengaruh Komitmen Organisasional dengan Keadilan Organisasional

Komitmen organisasional merupakan kumpulan dari rasa percaya dan setuju serta menerima tujuan organisasi. Selain itu komitmen organisasional juga merupakan rasa ingin tetap menjadi bagian dari organisasi. Organisasi juga perlu berusaha untuk memperlakukan karyawan dengan baik agar komitmen organisasional pada karyawan meningkat.

Adapun faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasional adalah keadilan organisasional, dimana semakin tinggi keadilan organisasional karyawan maka semakin tinggi pula komitmen organisasional yang dimiliki oleh karyawan, karena karyawan merasa dihargai dan disejahterakan oleh organisasi. Terdapat penelitian terdahulu yang menyatakan keadilan organisasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional (Karim, 2012); Tafti *et al* (2014:1) dan Thorm (2010:3). Keadilan organisasional pada karyawan akan mendorong karyawan bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Keadilan organisasional yang dirasakan memberikan kenyamanan kepada karyawan untuk bekerja dan loyal pada perusahaan.

Pada lingkungan kerja perusahaan Fatto A Mano sendiri masih terdapat beberapa kekurangan keadilan organisasional dari rekan kerja serta Owner perusahaan, hal tersebut dapat mempengaruhi komitmen organisasional seorang karyawan. Berdasarkan teori dimensi komitmen organisasional yang dijelaskan diatas terdapat

beberapa indikator yang menyatakan bahwasanya ikatan emosional akan mampu membuat seorang karyawan akan bertahan dalam suatu perusahaan.

Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisa pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Keadilan Organisasional dan variabel terikat adalah Komitmen Organisasional . Berdasarkan tinjauan teori yang dilakukan, maka kerangka konsep penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2.1



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian

D. Hipotesis

Berdasarkan telaah teori dan empiris, maka dugaan peneliti yaitu sebagai berikut:

- Ha : Ada pengaruh antara Keadilan Organisasional dengan Komitmen Organisasional.
- Ho : Tidak ada pengaruh antara Keadilan Organisasional dengan Komitmen Organisasional.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, dimana penelitian kuantitatif merupakan penelitian dengan tujuan melakukan uji hipotesa. Selain itu penelitian kuantitatif difokuskan pada sampel dan populasi tertentu, sedangkan untuk pengumpulan data menggunakan instrument penelitian. Selain itu, sifat data dalam penelitian yaitu kuantitatif atau statistik (Sugiyono, 2011)

Penelitian ini juga termasuk dalam penelitian regresi dimana penelitian yang memiliki tujuan untuk melakukan pengujian apakah terdapat hubungan antar variabel, variabel bebas dan variabel terikat. Hubungan variabel ini disebut dengan hubungan sebab akibat (Budi, 2010)

Penelitian ini juga merupakan penelitian studi kasus. Permasalahan yang menjadi fokus adalah permasalahan yang terjadi di perusahaan Fatto A Mano, sehingga penelitian ini hanya terbatas pada responden yang merupakan bagian dari Fatto A Mano.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis yaitu:

1. Variabel bebas, variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Variabel bebas pada penelitian ini yaitu keadilan organisasional.
2. Variabel terikat, variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel terikat pada penelitian ini adalah komitmen organisasional.

C. Definisi Operasional Variabel

1. Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional merupakan sikap yang ditunjukkan seseorang dalam pekerjaannya, sikap ini yaitu bertahan pada perusahaan, teratur dalam melakkan pekerjaan, bekerja tepat waktu, melindungi perusahaan dan memiliki sikap *teamwork* yang baik agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Komitmen Organisasional memiliki 3 dimensi yaitu *Affective Commitment*, *Continuance Commitment*, dan *Normative Commitment* (Allen dan Meyer, 2002:38)

2. Keadilan Organisasional

Keadilan organisasional merupakan kesan yang dirasakan oleh karyawan terhadap adil atau tidaknya perlakuan yang mereka dapatkan selama menjadi anggota organisasi. Keadilan Organisasional memiliki 4 dimensi yaitu keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interpersonal, keadilan informasional (Colquitt, 2001)

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Budi (2010) populasi merupakan keseluruhan data atau objek yang diteliti berupa karakteristik tertentu terhadap gejala, fenomena, peristiwa, atau kejadian-kejadian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Perusahaan Fatto A Mano yang berjumlah 58 karyawan.

2. Sampel

Menurut Budi (2010) sampel merupakan sebagian data yang diambil dari populasi. Sampel harus memiliki karakteristik yang sama dengan populasi dan disebut dengan istilah sampel yang representatif. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh merupakan suatu teknik penentuan sampel jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Siyoto dan Sodik, 2015:64). Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh

karyawan pada perusahaan Fatto A Mano yang terdiri dari 58 karyawan.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah cara yang digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab dengan narasumber. Wawancara dalam penelitian ini digunakan untuk memperoleh informasi terkait permasalahan yang melatarbelakangi dilakukannya penelitian.

2. Observasi

Observasi merupakan aktivitas mengamati dan mencatat secara urut tentang fenomena yang diteliti. Objek penelitian diamatai secara langsung oleh peneliti, data dari hasil observasi ini digunakan sebagai data tambahan dalam menjawab rumusan masalah.

3. Skala Psikologi

Skala adalah metode pengumpulan data dengan mengajukan formulir yang berisi pertanyaan kepada responden yang telah dipilih untuk mendapatkan tanggapan. Tanggapan dari responden inilah yang menjadi bahan untuk dianalisa dalam penelitian. Pertanyaan dalam formulir disusun secara sistmatis dan tertutup. Dua skala ukur dalam penelitian ini yaitu skala Keadilan Organisasional, dan Komitmen Organisasional

F. Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan model penilaian skala likert sebagai instrument pengukuran. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosia (Sugiyono,2016:134).

Responden akan menjawab pertanyaan dengan memberikan tanda centang (√) pada salah satu jawaban yang dianggap mewakili opini responden. Pada angket disediakan 4 pilihan jawaban tersebut yaitu :

Tabel 3.1 Skor Pengukuran Skala

Favorable	Skor	Unfavorable	Skor
Sangat tidak setuju	1	Sangat tidak setuju	4
Tidak setuju	2	Tidak setuju	3
Setuju	3	Setuju	2
Sangat setuju	4	Sangat setuju	1

Pada penelitian ini menggunakan modifikasi skala likert dengan empat skala. Dalam hal ini peneliti tidak memberikan kesempatan kepada responden untuk menjawab netral, karena jawaban netral sama dengan tidak berpendapat.

Terdapat dua skala ukur yang digunakan sebagai instrument pengumpulan data yaitu Keadilan Organisasional, dan Komitmen Organisasional

1. Skala Keadilan Organisasional

Skala ini disusun oleh peneliti yang mengacu pada teori keadilan organisasional yang dikemukakan oleh Colquitt (2001) yang terdiri dari 4 dimensi. Peneliti berhasil membuat *blueprint* seperti berikut :

Tabel 3.2 *Blueprint* Skala Keadilan Organisasional

No	Indikator	Item Favorable	Item Unfavorable	Jumlah
1	Keadilan Distributif	1,2,3	4,5,6	6
2	Keadilan Prosedural	7,8,9	10,11,12	6
3	Keadilan Interpersonal	13,14,15	16,17,18	6
4	Keadilan Informasional	19,20,21	22,23,24	6
	Total butir	12	12	24

2. Skala Komitmen Organisasional

Skala ini disusun oleh peneliti yang mengacu pada teori komitmen organisasional memiliki 3 dimensi yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment* dengan menggunakan teori yang telah dijelaskan, peneliti membuat skala *blueprint* seperti berikut:

Table 3.3 *Blueprint* Skala Komitmen Organisasional

No	Indikator	Item Favorable	Item Unfavorable	Jumlah
1	Affective Commitment	1,2,3	4,5,6	6
2	Continuance Commitment	7,8,9	10,11,12	6
3	Normative Commitment	13,14,15	16,17,18	6
	Total Butir	9	9	18

G. Teknik Analisa Data

1. Validitas dan Reliabilitas

Menurut Azwar (2014) uji validitas digunakan untuk mengetahui keakuratan sebuah instrument untuk mengukur variabel yang menjadi tujuan ukurnya. Sebuah instrument dinyatakan valid atau tidak harus memenuhi syarat yaitu r_{hitung} harus lebih besar dari r_{tabel} dengan *degree of freedom* (df) = n-2, dengan demikian sebuah item pertanyaan dinyatakan valid (Ghozali, 2018.52)

Selain uji validitas, terdapat uji lain yang harus dilakukan agar penelitian dapat dikatakan layak, yaitu uji reliabilitas. Reliabilitas mengacu pada keterpercayaan dan konsistensi, dimana dalam hal ini menunjukkan seberapa cermat suatu instrument penelitian dalam menjadi alat ukur. Menurut Azwar (2014) suatu instrument yang baik memiliki ciri-ciri reliabel yaitu memiliki skor yang baik dengan nilai eror pengukuran yang

kecil. Kriteria pengujian reliabilitas adalah dengan membandingkan nilai Cronbach Alpha > 0.70 . (Ghozali,2018:46)

2. Analisis Data

Setelah melakukan uji instrumen, tahap selanjutnya adalah pemberian skor pada jawaban responden. Setelah itu hasil dari skor tersebut akan diolah atau dihitung menggunakan *software* SPSS 16.0. Hasil pengolahan dari SPSS kemudian akan diinterpretasikan agar dapat dipahami. Adapun analisa yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah data penelitian terdistribusi normal atau tidak. Syarat yang harus dipenuhi agar model korelasi dikatakan terdistribusi normal yaitu nilai signifikansi dari uji komogrov_Simnorv harus lebih besar dari 0,05 yang berarti asumsi normalitas terpenuhi. Pengujian normalitas dilakukan menggunakan bantuan SPSS 16.0 *for windows*

b. Uji Linieritas

Merupakan uji yang harus dilalui pertama kali untuk memenuhi analisis regresi linier. Uji linieritas memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan linier antar dua variabel. Cara yang dilakukan untuk mengetahui uji linieritas dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS dengan ketentuan F hitung $>$ dari taraf signifikansinya dan nilai signifikansinya 0,05 maka terdapat hubungan linier antar variabelnya. Uji linieritas menjadi penentu apakah data penelitian dapat dilanjutkan dengan uji selanjutnya seperti analisa regresi linier. Jika hasil kesimpulan uji ini dikategorikan linier, maka penelitian dapat dilanjutkan, begitupun sebaliknya.

c. Kategorisasi Tingkat Distribusi Skala

Perhitungan ini menggunakan rata-rata dan standar deviasi, selengkapnya adalah sebagai berikut:

1) Mean (Rata-rata)

$$\text{Mean} = M = \frac{\sum fx}{N}$$

Keterangan:

$\sum fx$: Jumlah nilai yang sudah dikalikan dengan frekuensi masing-masing.

N : Jumlah subjek penelitian

2) Standar Deviasi

$$s = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n x_i^2 - (\sum_{i=1}^n x_i)^2}{n(n-1)}}$$

Keterangan:

S : Stanfar Deviasi

$\sum_{i=1}^n x_i^2$: Jumlah total dari data yang dikuadratkan

$(\sum_{i=1}^n x_i)^2$: Jumlah total dari data dikuadratkan

n : Banyaknya data

3) Klasifikasi

Sangat Tinggi : $x > M + 1,5SD$

Tinggi : $M + 1SD < x < M + 1,5 SD$

Rendah : $M - 1,5SD < x < M - 1 SD$

Sangat Rendah : $x < M - 1,5 SD$

Keterangan:

M : Mean (rata-rata)

X : Nilai respon

SD : Standar deviasi

d. Uji Korelasi

Menurut Umar (2010) uji korelasi adalah uji yang dilakukan untuk menganalisa dua variabel. Analisa yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel tersebut dan mengetahui besar pengaruh antar variabel. Uji korelasi yang digunakan adalah Korelasi Pearson atau *product moment*. Berikut perhitungannya:

$$r = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2 (n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

N : Jumlah pengamatan dari masing-masing variabel

Menurut Muhidin dan Abdurahman (2007) tingkat keeratan hubungan antar variabel X dan Y dapat dilihat pada *table* nilai koefisien korelasi milik Guilford Empirical Ruesi.

Tabel 3.4 Tabel Guilford

Nilai Korelasi	Keterangan
0,00 – <0,25	Hubungan sangat lemah
≤0,25 – 0,50	Hubungan lemah
≤0,50 – <0,75	Hubungan kuat
≤0,75 – < 1,00	Hubungan sangat kuat

e. Regresi Sederhana

Analisis regresi berguna untuk menguji hubungan variabel bebas dan variabel terikat. Rumus yang digunakan dalam model regresi sederhana adalah $\hat{y} = a + bx$, dimana (Muhidin, 2009: 188).

Rumus yang dapat digunakan untuk mencari a dan b adalah:

$$a = \frac{\sum Y - b \sum X}{N} = \bar{Y} - b\bar{X}$$

$$b = \frac{N(\sum XY) - \sum X \sum Y}{N \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Keterangan:

\bar{Y}_i = rata-rata skor variable X

\bar{X}_i = rata-rata skor variabel Y

Agar perhitungan analisis regresi dapat dilakukan dengan cepat dan mudah maka penelitian ini menggunakan bantuan *software* SPSS 16.0.

f. Uji t (Uji Koefisien Regresi Parsial)

Uji t adalah uji yang dilakukan untuk menguji hubungan variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Untuk menguji kebenaran hipotesis tersebut digunakan statistik t yang dihitung dengan cara sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{b}{Sb}$$

Keterangan :

b= Koefisien regresi

Sb= Standar deviasi (standar error) dari koefisien **b**

Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5%. Sebuah hipotesa dinyatakan diterima atau tidak harus memenuhi syarat sebagai berikut:

- a) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan jika $t_{sig} < \alpha$. maka H_0 ditolak H_a diterima, berarti bahwa variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.
- b) jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau jika $t_{sig} > \alpha$. H_0 diterima H_a ditolak, berarti bahwa variabel bebas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

Untuk memudahkan peneliti dalam penghitungan statistik, digunakan bantuan program SPSS 16.0 for Windows.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

Fatto A Mano merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang industry pakaian atau fashion. Perusahaan ini berada di Kota Malang dan telah beroperasi sejak 2017. Fatto A Mano memiliki tiga owner yang memiliki jabatan berbeda yaitu meliputi pengawas lapangan, kepala produksi dan *human resource*. Kini Fatto A Mano telah memiliki karyawan sebanyak 58 orang.



Gambar 4.1 Logo Fatto A Mano

Produk yang dipasarkan oleh perusahaan yang memiliki jargon “*lowprice every day*” meliputi kaos, kemeja, celana panjang, celana pendek, topi, dompet, sling bag, dan sandal. Proses penjualan yang dilakukan selain melalui *official store*, masyarakat juga dapat melakukan pembelian online melalui *official website*, shopee, line, serta Instagram. Harga yang ditawarkan juga terjangkau bagi pasar berkisar antara Rp.50.000 hingga Rp. 150.000. Kualitas bahan serta design produk dapat menjadi pilihan bagi semua kalangan. Berikut beberapa produk yang dipasarkan oleh Fatto A Mano.



Gambar 4.2 Basic Tshirt



Gambar 4.3 Hodie Jacket



Gambar 4.4 Waist Bag



Gambar 4.5 Sling Bag



Gambar 4.6 Dompet



Gambar 4.7 Long Pants



Gambar 4.8 Short Pants



Gambar 4.9 Classic Cap



Gambar 4.10 Miki Hat

Fatto A Mano menyediakan berbagai macam pilihan warna dan ukuran. Produk yang dipasarkan dapat dipakai oleh perempuan dan laki-laki.

B. Hasil Pengumpulan Data dan Analisis

1. Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penyebaran kuisisioner yang dilakukan kepada 58 karyawan Fatto A Mano maka dapat dijelaskan gambaran umum responden berdasarkan umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan lama bekerja. Berikut gambaran karakteristik responden yang berpartisipasi dalam penelitian

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Dalam karakteristik umur responden terbagi menjadi 4 kategori sebagai berikut:

Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah	
	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
18 – 22 tahun	16	27,6
23 – 25 tahun	39	67,2
26 – 30 tahun	3	5,2
>30 tahun	0	0
Total	58	100

Sumber : Data diolah (2021)

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa sebanyak 39 orang (67,2%) responden berusia 23 – 25 tahun, sebanyak 16 orang (27,6%) berusia 18 – 22 tahun. Selanjutnya responden yang berusia 26 – 30 tahun sebanyak 3 orang (5,2%) dan tidak ada responden yang berusia diatas 30 tahun. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berusia 23 – 25 tahun.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dalam karakteristik jenis kelamin responden terbagi menjadi 2 kategori sebagai berikut:

Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Umur	Jumlah	
	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Perempuan	32	55,2
Laki-Laki	26	44,8
Total	58	100

Sumber : Data diolah (2021)

Pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa sebanyak 32 orang (55,2%) berjenis kelamin perempuan dan 26 orang (44,8%) berjenis kelamin laki-laki sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin perempuan.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Dalam karakteristik pendidikan terakhir responden terbagi menjadi 5 kategori sebagai berikut:

Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Umur	Jumlah	
	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
SD	0	0
SMP	14	24,1
SMA/SMK	40	69
Diploma	3	5,2
Sarjana	1	1,7
Total	58	100

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK yaitu sebanyak 40 orang (69%). Selanjutnya, responden yang berpendidikan SMP sebanyak 14 orang (24,1%), berpendidikan Diploma sebanyak 3 orang (5,2%), sarjana sebanyak 1 orang (1,7%). Dalam penelitian ini tidak ada responden yang berpendidikan terakhir SD.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Dalam karakteristik lama bekerja responden terbagi menjadi 3 kategori sebagai berikut:

Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Umur	Jumlah	
	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
<1 tahun	19	32,8
1 – 3 tahun	33	56,9
>3 tahun	6	10,3
Total	58	100

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dilihat bahwa responden yang bekerja diantara 1-3 tahun sebanyak 33 orang (56,9%). Selanjutnya, responden yang bekerja dibawah 1 tahun sebanyak 19 orang (32,8%) dan lebih dari 3 tahun sebanyak 6 orang (10,3%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden telah bekerja antara 1- 3 tahun.

2. Analisa Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul dari item-item pertanyaan untuk setiap variabel dalam penelitian yang diajukan melalui kuisisioner.

Berdasarkan skor tersebut interval masing-masing kelas ditentukan dengan rumus (skor tertinggi–skor terendah)/jumlah kelas = $(5-1)/5 = 0,8$. Maka interval kelas dan interpretasinya sebagai berikut:

Tabel 4.8 Pedoman Interpretasi Jawaban Responden

No	Interval	Keterangan
1	1,00 – 1,80	Sangat tidak setuju/sangat tidak baik
2	1,81 – 2,60	Tidak setuju/ tidak baik
3	2,61 – 3,40	setuju/baik
4	3,41 – 4,20	Sangat setuju/sangat baik

Sumber: Mustafa (2009)

a. Distribusi Variabel Keadilan Organisasi (X)

Variabel keadilan organisasional terdiri dari empat indikator yaitu 1) keadilan distributif, 2) keadilan prosedural, 3) keadilan interpersonal dan 4) keadilan informasional. Hasil distribusi jawaban responden tentang variabel keadilan organisasional dapat dilihat pada Tabel 4.5

Tabel 4.5. Deskriptif Variabel Keadilan Organisasional (X)

Item	Jawaban Responden										Mean
	1		2		3		4		Total		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X111	1	1,7	7	12,1	21	36,2	29	50	58	100	3,34
X112	1	1,7	0	0	10	17,2	47	81	58	100	3,78
X113	2	3,4	6	10,3	15	25,9	35	60,3	58	100	3,43
X114	1	1,7	1	1,7	19	32,8	37	63,8	58	100	3,59
X115	1	1,7	6	10,3	14	24,1	37	63,8	58	100	3,50
X116	2	3,4	5	8,6	18	31	33	56,9	58	100	3,41
Rata-rata keadilan distributif											3,51
X121	5	8,6	14	24,1	17	29,3	22	37,9	58	100	2,97
X122	9	15,5	14	24,1	18	31	17	29,3	58	100	2,74
X123	5	8,6	7	12,1	15	25,9	31	53,4	58	100	3,24
X124	4	6,9	3	5,2	17	29,3	34	58,6	58	100	3,40
X125	2	3,4	2	3,4	15	25,9	39	67,2	58	100	3,57

X126	3	5,2	3	5,2	14	24,1	38	65,5	58	100	3,50
Rata-rata keadilan prosedural											3,24
X131	2	3,4	4	6,9	13	22,4	39	67,2	58	100	3,53
X132	11	19	9	15,5	17	29,3	21	36,2	58	100	2,83
X133	4	6,9	9	15,5	17	29,3	28	48,3	58	100	3,19
X134	10	17,2	6	10,3	15	25,9	27	46,6	58	100	3,02
X135	6	10,3	7	12,1	21	36,2	24	41,4	58	100	3,09
X136	6	10,3	7	12,1	18	31	27	46,6	58	100	3,14
Rata-rata keadilan interpersonal											3,13
X141	3	5,2	3	5,2	21	36,2	31	53,4	58	100	3,38
X142	3	5,2	6	10,2	15	25,9	34	58,6	58	100	3,38
X143	3	5,2	2	3,4	17	29,3	36	62,1	58	100	3,48
X144	8	13,8	9	15,5	19	32,8	22	37,9	58	100	2,95
X145	3	5,2	5	8,6	19	32,8	31	53,4	58	100	3,34
X146	6	10,3	3	5,2	19	32,8	30	51,7	58	100	3,26
Rata-rata keadilan informasional											3,30
Rata-rata variabel keadilan organisasional											3,29

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan informasi pada tabel 4.5 dapat dilihat bahwa secara keseluruhan keadilan organisasional yang dirasakan oleh karyawan Fatto A Mano adalah baik. Hal ini dibuktikan dengan nilai rata-rata variabel yaitu sebesar 3,29 (Mustafa,2009)

Selanjutnya, bila dilihat dari indikator dengan nilai rata-rata tertinggi adalah keadilan distributif yaitu sebesar 3,51. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa item *favorable* yang mewakili keadilan distributif telah sesuai dengan yang dirasakan oleh karyawan seperti halnya gaji yang didapatkan telah sesuai dengan kontribusi yang diberikan pada perusahaan, perusahaan mempertimbangkan tingkat pendidikan, pengetahuan dan keahlian yang dimiliki karyawan dalam memberikan gaji, beban dan tanggung jawab pekerjaan karyawan cukup adil. Kemudian, rata rata karyawan tidak setuju pada item *unfavorable* yang mewakili keadilan distributif yang meliputi rekan kerja mendapatkan gaji yang lebih besar dibandingkan dengan saya walaupun kontribusinya lebih kecil, gaji yang didapatkan belum sesuai dengan kontribusi dan prestasi kerja saya serta karyawan tidak setuju dengan penghargaan yang didapat belum sesuai dengan prestasi kerja saya.

Indikator dengan nilai rata-rata tertinggi kedua adalah keadilan informasional dengan nilai *mean*¹ sebesar 3,30.. Dalam indikator ini, karyawan setuju bahwa selama

bekerja mereka tidak merasakan kecurangan dalam pembuatan keputusan terhadap karyawan, atasan juga memberi informasi dalam penerapan sebuah prosedur. Selanjutnya, apabila terdapat hasil keputusan baru, atasan menjelaskan dengan detail. Selanjutnya, karyawan mengetahui alasan mengapa suatu peraturan dirubah, atasan selalu menjawab ketika karyawan bertanya mengenai keputusan yang diambil oleh perusahaan dan atasan selalu menjelaskan secara detail mengenai cara pelaksanaan pekerjaan tersebut.

Indikator keadilan prosedural menjadi indikator dengan nilai rata rata tertinggi ketiga dengan nilai *mean* 3,24. Berdasarkan indikator ini, karyawan diperbolehkan untuk menolak atau mengajukan banding terhadap keputusan yang dibuat oleh atasan. Selanjutnya karyawan setuju untuk membuat keputusan pekerjaan, atasan mengumpulkan informasi yang lengkap dan akurat, kemudian keputusan yang adadi perusahaan dapat dievaluasi kembali dan ditinjau ulang ketika terjadi ketidak sesuaian. Kemudian, Karyawan menyatakan setuju pada pernyataan peraturan yang ada di perusahaan berlaku pada seluruh karyawan, keputusan ditinjau ulang dan tidak dapat diubah walaupun terjadi kesalahan, serta karyawan setuju bahwa perusahaan memperhatikan dampak dan konsekuensi dari suatu keputusan bagi karyawan.

Indikator dengan nilai rata-rata terendah adalah keadilan interpersonal dengan nilai 3,13. Dari perolehan ini dapat disimpulkan bahwa indikator keadilan interpersonal sudah baik bagi karyawan namun memiliki nilai terendah dibandingkan dengan indikator yang lain. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa karyawan setuju pada item *favorable* yang mewakili keadilan interpersonal yang meliputi ketika keputusan dibuat tentang pekerjaan saya, atasan memperlakukan saya dengan baik, hormat dan perhatian, Ketika keputusan dibuat tentang pekerjaan saya, atasan menunjukkan kepedulian terhadap hak-hak saya sebagai karyawan, ketika membuat keputusan mengenai pekerjaan saya, atasan memberikan penjelasan yang logis dan rinci kepada saya. Kemudian pada item *unfavorable* yang mewakili keadilan interpersonal, rata-rata karyawan tidak setuju. Adapun item tersebut meliputi karyawan merasa diabaikan oleh atasan saya, perlakuan yang diberikan atasan

berbeda pada tiap karyawan sesuai dengan status dan kedekatan, dan atasan memperlakukan karyawan secara berbeda sesuai dengan suku atau etnis.

b. Distribusi Variabel Komitmen Organisasional (Y)

Variabel komitmen organisasional terdiri dari 3 indikator yang meliputi 1) *Affective Commitment*, 2) *Continuance Commitment*, dan 3) *Normative Commitment*. Hasil distribusi jawaban responden tentang variabel komitmen organisasi dapat dilihat pada Tabel 4.6.

Tabel 4.6. Deskriptif Variabel Komitmen Organisasional (Y)

Item	Jawaban Responden										Mean
	1		2		3		4		Total		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y111	3	5,2	4	6,9	29	50	22	37,9	58	100	3,21
Y112	3	5,2	5	8,6	19	32,8	31	53,4	58	100	3,34
Y113	1	1,7	3	5,2	20	34,5	34	58,6	58	100	3,50
Y114	2	3,4	12	20,7	18	31	26	44,8	58	100	3,17
Y115	2	3,4	2	3,4	17	29,3	37	63,8	58	100	3,53
Y116	1	1,7	2	3,4	22	37,9	33	56,9	58	100	3,50
Rata-Rata <i>Affective Commitment</i>											3,38
Y121	2	3,4	2	3,4	27	46,6	27	46,6	58	100	3,45
Y122	1	1,7	4	6,9	26	44,8	27	46,6	58	100	3,45
Y123	0	0	9	15,5	25	43,1	24	41,4	58	100	3,26
Y124	0	0	11	19	26	44,8	21	36,2	58	100	3,17
Y125	0	0	7	12,1	22	37,9	29	50	58	100	3,38
Y126	1	1,7	10	17,2	22	37,9	25	43,1	58	100	3,22
Rata-Rata <i>Continuance Commitment</i>											3,32
Y131	4	6,9	23	39,7	30	51,7	1	1,7	58	100	3,50
Y132	4	6,9	23	39,7	30	51,7	1	1,7	58	100	3,45
Y133	2	3,4	9	15,5	25	43,1	22	37,9	58	100	3,16
Y134	2	3,4	6	10,3	29	50	21	36,2	58	100	3,19
Y135	3	5,2	7	12,1	25	43,1	23	39,7	58	100	3,17
Y136	1	1,7	4	6,9	26	44,8	27	46,6	58	100	3,36
Rata-Rata <i>Normative Commitment</i>											3,31
Rata-rata Indikator Komitmen Organisasional											3,34

Sumber : Data diolah (2021)

Pada tabel 4.6 dapat dilihat bahwa variabel komitmen organisasional memperoleh nilai rata-rata 3,34. Menurut Mustafa (2009) nilai *mean* dengan skor 3,34 menunjukkan kategori baik, dapat disimpulkan bahwa komitmen

organisasional pada karyawan Fatto A Mano adalah baik. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah *affective commitment* yaitu sebesar 3,38. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa rata rata karyawan setuju pada item *favorable* yang mewakili indikator *affective commitment* yaitu karyawan merasa masalah yang ada di tempat kerja adalah bagian dari masalah dirinya, karyawan akan sangat senang untuk menghabiskan masa kerja di tempat kerja ini, karyawan merasa menjadi bagian dari keluarga besar di tempat kerja ini. Selanjutnya pada item *unfavorable* yang mewakili indikator *affective commitment* rata rata karyawan tidak setuju, adapun item tersebut meliputi karyawan tidak peduli dengan masalah yang ada di tempat kerja, karena itu bukan menjadi masalahnya, karyawan berniat untuk keluar dari pekerjaan ini suatu saat nanti, karyawan tidak merasakan adanya ikatan kekeluargaan di tempat kerja ini.

Indikator *continuance commitment* menduduki posisi indikator tertinggi kedua dengan nilai mean 3,32. Dalam hal ini rata rata responden setuju bahwa mereka sangat sulit bagi saya meninggalkan pekerjaan ini, walaupun saya menginginkannya, karyawan merasa tidak memiliki alternatif pekerjaan lain, jika keluar dari tempat kerja ini. Kemudian juga menyetujui bahwa salah satu alasan utama mereka untuk terus bekerja di tempat ini adalah keuntungan yang belum tentu di dapatkan dari tempat kerja lain. dan karyawan untuk meninggalkan tempat kerja ini. Selanjutnya, rata-rata karyawan tidak setuju jika ada tawaran pekerjaan yang lebih baik, mereka akan menerimanya dan karyawan tidak akan meninggalkan tempat kerja ini, jika ada peluang pekerjaan lain dengan gaji yang lebih besar.

Selanjutnya, indikator dengan nilai rata-rata terendah yaitu *normative commitment* sebesar 3,31. Rata rata karyawan setuju pada item *favorable* yang mewakili indikator *normative commitment* yaitu sudah menjadi kewajiban bagi saya untuk bekerja di tempat kerja ini, saya merasa mudah untuk menerima aturan yang ada di tempat kerja ini, alasan utama untuk tetap bekerja disini

adalah kesetiaan saya terhadap tempat kerja ini. Kemudian, pada item *unfavorable* yang mewakili indikator *normative commitment* rata rata karyawan tidak setuju, item tersebut meliputi saya tidak memiliki kewajiban untuk setia dengan tempat kerja ini, saya merasa sulit untuk menerima aturan-aturan yang ada di tempat kerja, saya terpaksa bekerja disini, karena tidak ada pilihan lain.

3. Uji Validitas

Pada penelitian ini jumlah sampel (n) = 58 dan besar df dapat dihitung dengan cara $df = n-2$, jadi $df = 58 - 2 = 56$. Dengan df 56 dan $\alpha = 0,05$ (5%) maka didapat hasil r tabel = 0,259. Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan yang digunakan sebagai alat ukur keadilan organisasional (X1) terhadap komitmen organisasi (Y) adalah valid. Hal ini dibuktikan dengan perolehan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan signifikansi $< 0,05$ sehingga item item dalam variabel penelitian dinyatakan dapat mengukur keadilan organisasional terhadap komitmen organisasional.

4. Uji Reliabilitas

Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.70 . (Ghozali,2018:46)

Tabel 4.8. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar	Keterangan
Keadilan Organisasional (X)	0,932	0,70	Reliabel
Komitmen Organisasional (Y)	0,813	0,70	Reliabel

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan table 4.8 menunjukkan nilai Cronbach Alpha yang diperoleh lebih besar dari 0,70, maka dapat disimpulkan seluruh item pertanyaan dalam penelitian ini dapat diandalkan sebagai alat ukur penelitian.

5. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini dibagi menjadi uji normalitas dan uji heteroskedastisitas

a. Uji Normalitas

Model korelasi dikatakan baik apabila distribusi variabelnya normal. Dengan skor signifikansi dari hasil uji kolmogorov_Smirnov $> 0,05$ yang artinya asumsi normalitas terpenuhi.

Tabel 4.9 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

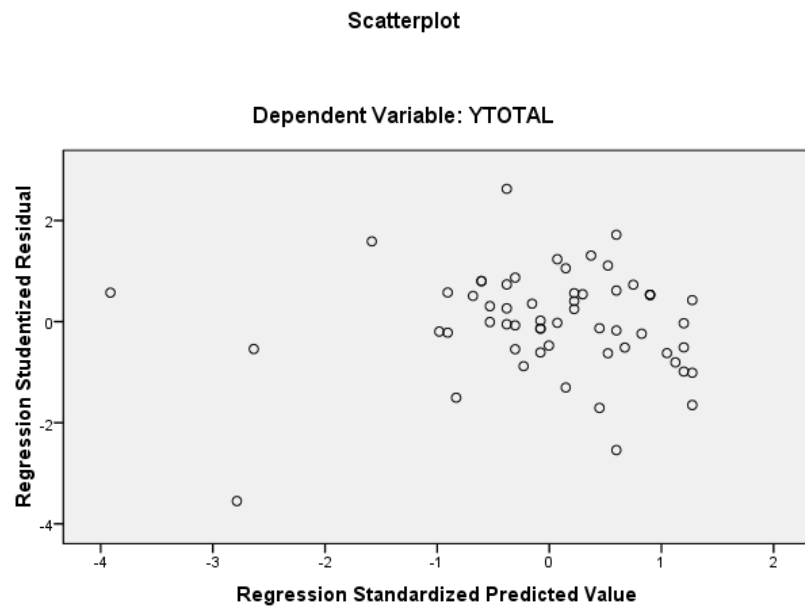
		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.35792316
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.074
	Negative	-.095
Kolmogorov-Smirnov Z		.727
Asymp. Sig. (2-tailed)		.666

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.9 diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,666 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

b. Uji Heteroskedastisitas

Dalam melakukan uji heteroskedastisitas pada penelitian ini peneliti menggunakan program SPSS *for windows*. Hasil penelitian menunjukkan:



Gambar 4.11. Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber : Data diolah (2021)

Pada grafik *scatterplot* diatas dapat dilihat bahwa tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 sumbu Y, maka model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas

6. Analisa Regresi Sederhana

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diatas, maka didapatkan persamaan regresi linier sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1$$

$$\text{Maka } Y = 49,198 + 0,137 X_1$$

Dari persamaan diatas dijelaskan bahwa nilai konstanta $\alpha = 49,198$ artinya jika semua variabel keadilan organisasional (X) diasumsikan nol, maka variabel komitmen organisasional (Y) akan sebesar nilai konstantanya yaitu 49,198.

7. Pengujian Hipotesa

Untuk t_{tabel} ditentukan dengan $\alpha = 0,05$ (5%) dengan derajat kebebasan df (*degrees of freedom*) = $n - (1 + 1)$ atau $58 - (1+1) = 56$ (n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas), dengan demikian diperoleh hasil untuk t_{tabel} sebesar 1,671.

Tabel 4.11. Hasil Uji t

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Signifikan	Tingkat Signifikan	Keterangan
Keadilan organisasional (X)	2,142	1,671	0,037	0,05	Berpengaruh

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan hasil Tabel 4.11 dapat dilihat bahwa nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ yakni 2,142 > 1,671 dan signifikansi $0,037 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keadilan organisasi (X) berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasional (Y), maka dapat dikatakan bahwa H_a diterima H_o ditolak.

C. Pembahasan

1. Tingkat Keadilan Organisasional Fatto A Mano

Berdasarkan distribusi jawaban responden menunjukkan bahwa keadilan organisasional pada karyawan FattoA Mano cukup tinggi hal ini dapat dilihat perolehan *mean* jawaban responden sebesar 3,29. Karyawan merasa keadilan organisasional sudah sesuai dengan yang mereka inginkan.

Keadilan distributif pada karyawan Fatto A Mano sudah dapat dirasakan dengan baik. Berdasarkan hasil jawaban responden, keadilan distributif yang dirasakan oleh karyawan Fatto A Mano memperoleh nilai *mean* tertinggi sebesar 3,51 dibandingkan dengan indikator keadilan organisasional yang lain. Hal ini menunjukkan bahwa keadilan distributif menjadi indikator yang paling dirasakan oleh karyawan.

Keadilan distributif menurut Niehoff dan Moorman (1993) berkaitan dengan pengalokasian imbalan bagi karyawan sudah adil atau belum. Sebagaimana hasil penelitian yang menyatakan bahwa karyawan merasa gaji yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan kontribusi. Selain itu, pemberian gaji perusahaan juga telah mempertimbangkan tingkat pendidikan, pengetahuan serta keahlian yang telah dimiliki karyawan, kemudian perihalan beban dan tanggung jawab yang dibebankan kepada masing-masing individu sudah cukup adil. Selanjutnya selama bekerja karyawan tidak merasa gaji rekan kerja lebih besar meskipun kontribusi yang diberikan kecil, gaji yang diberikan telah sesuai dengan kontribusi dan prestasi kerja, serta karyawan mendapatkan penghargaan sesuai dengan prestasi kerjanya.

Selanjutnya, keadilan informasional pada karyawan Fatto A Mano juga berjalan dengan baik. Hal ini dapat dilihat pada hasil jawaban responden bahwa rata-rata responden setuju bahwa tidak pernah terjadi kecurangan dalam pembuatan keputusan untuk karyawan, serta atasan menginformasikan hal-hal yang berkaitan dengan penerapan sebuah keputusan baru.. Selanjutnya, apabila terdapat hasil keputusan baru, atasan menjelaskan dengan detail. Selanjutnya, karyawan mengetahui secara detail jika terdapat perubahan terhadap sebuah peraturan serta atasan selalu memberikan penjelasan terhadap karyawan secara detail mengenai cara pelaksanaan pekerjaan tersebut. Hal ini sejalan dengan pendapat yang disampaikan oleh Greenberg (1993) yang mengungkapkan keadilan informasional dapat dirasakan oleh karyawan jika perusahaan terbuka terhadap proses pengambilan keputusan, dengan ini karyawan akan merasa diperhatikan terhadap hal-hal yang dikhawatirkan.

Pada indikator keadilan prosedural pada Fatto A Mano rata-rata responden menyatakan setuju. Lind dan Tyler (1988) berpendapat bahwa keadilan procedural merupakan kesan karyawan terhadap langkah-langkah yang diambil perusahaan dalam mengambil keputusan. Berdasarkan hasil distribusi jawaban responden, atasan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk

menolak atau mengajukan keberatan jika keputusan yang diambil tidak sesuai. Menurut karyawan, atasan mengumpulkan informasi terlebih dahulu sebelum mengambil keputusan. Selain itu, keputusan tersebut akan dievaluasi dan ditinjau ulang jika karyawan mengajukan komplain. Selanjutnya, atasan memberlakukan peraturan untuk semua karyawan tanpa terkecuali, atasan juga peduli dan memperhatikan dampak yang akan terjadi pada karyawan jika sebuah keputusan telah ditetapkan.

Selanjutnya, indikator keadilan interpersonal pada karyawan Fatto A Mano juga berjalan dengan baik, meskipun demikian indikator ini memperoleh nilai *mean* terendah dari ketiga indikator yang lain yaitu sebesar 3,30. Hal ini menunjukkan bahwa keadilan interpersonal meskipun telah berjalan dengan baik namun kurang dirasakan oleh seluruh karyawan.

Menurut Meru & Fajrianti (2013) keadilan interpersonal didefinisikan sebagai keadilan yang dirasakan oleh seseorang berkaitan dengan bagaimana ia diperlakukan. Berdasarkan hasil distribusi jawaban responden karyawan setuju pada item *favorable* yang mewakili keadilan interpersonal yang meliputi ketika membuat keputusan tentang pekerjaan yang berkaitan dengan diri karyawan, atasan menunjukkan perhatian, peduli terhadap hak-hak karyawan serta menyampaikan hasil keputusan dengan rinci dan mampu diterima oleh karyawan. Kemudian pada item *unfavorable* yang mewakili keadilan interpersonal, karyawan merasa telah diperhatikan oleh atasan, perlakuan atasan tidak membedakan satu sama lain walaupun status dan kedekatan berbeda serta atasan tidak membedakan karyawan berdasarkan suku atau etnis.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan karyawan telah merasakan keadilan organisasional selama bekerja di Fatto A Mano. Dalam hal ini karyawan merasa perusahaan telah mengalokasikan gaji secara adil oleh organisasi, karyawan telah diberikan informasi terkait pengambilan keputusan serta organisasi memberikan kesempatan karyawan terlibat dalam pengambilan

keputusan. Organisasi telah memberikan informasi tentang proses dan prosedur dalam mengambil keputusan serta karyawan dilibatkan dalam proses dan prosedur untuk membuat keputusan yang mengarahkan pada hasil

2. Tingkat Komitmen Organisasional Fatto A Mano

Berdasarkan distribusi jawaban responden menunjukkan bahwa komitmen organisasional pada karyawan Fatto A Mano memiliki nilai *mean* sebesar 3,34 maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional pada Fatto A Mano sudah cukup tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian pada jbaran distribusi jawaban responden tentang indikator *affective commitment*, indikator ini mendapatkan nilai *mean* tertinggi dibandingkan dengan indikator komitmen organisasional yang lain yaitu sebesar 3,38. Nilai ini berarti *affective commitment* menjadi indikator yang paling dirasakan oleh karyawan Fatto A Mano. Berkaitan dengan *affective commitment* rata rata responden bahwa permasalahan yang dialami oleh perusahaan juga merupakan permasalahan bagi karyawan, karyawan senang menghabiskan masa kerja, serta karyawan telah merasa menjadi bagian dari keluarga besar perusahaan. Selanjutnya karyawan merasakan kewajiban bekerja di lingkungan kerja, karyawan dapat dengan mudah menerima aturan yang ditetapkan, serta alasan utama karyawan bertahan dalam bekerja adalah kesetiaan pada perusahaan. Menurut Allen dan Meyer (2002) karyawan menyesuaikan tujuan perusahaan dengan nilai yang mereka yakini. Jika tujuan perusahaan sesuai dengan nilai yang mereka pegang, karyawan akan bertahan pada perusahaan. Namun sebaliknya, jika tujuan perusahaan bertentangan dengan nilai yang diyakini karyawan, maka karyawan akan mencari pekerjaan lain untuk mencari kesesuaian.

Indikator *continuance commitment* pada karyawan Fatto A Mano dapat berjalan dengan baik. Dalam hal ini berdasarkan distribusi jawaban responden, rata rata responden setuju bahwa karyawan merasa berat hati untuk meninggalkan perusahaan, karyawan tidak memiliki cadangan pekerjaan jika

keluar dari perusahaan. Kemudian, karyawan menyetujui bahwa mereka tidak yakin akan mendapatkan keuntungan yang sama jika bekerja pada perusahaan lain. Selanjutnya, rata-rata karyawan tidak akan menerima tawaran pekerjaan lain meskipun pekerjaannya lebih baik. Jawaban responden ini sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh Allen dan Meyer (2002:38) dimana ketika karyawan memilih bertahan pada perusahaan karena kebutuhan dan keuntungan lain yang didapatkan dari perusahaan atau karena karyawan tidak punya lain, hal ini dinyatakan karyawan memiliki *continuance commitment*.

Indikator *Normative Commitment* di Fatto A Mano juga berjalan dengan baik meskipun mendapatkan nilai *mean* terendah yaitu sebesar 3,31. Hal ini dibuktikan dengan distribusi jawaban responden yang menyatakan bahwa karyawan berkewajiban bekerja, karyawan tidak keberatan melaksanakan peraturan, kesetiaan menjadi alasan utama karyawan bertahan dalam perusahaan. Selanjutnya hasil penelitian juga menunjukkan bahwa komitmen organisasional yang dirasakan oleh karyawan membuat karyawan sangat sulit meninggalkan pekerjaan, karyawan tidak memiliki pilihan pekerjaan lain jika keluar dari perusahaan, selain itu karyawan merasa belum tentu mendapat keuntungan yang sama jika bekerja pada perusahaan lain. Hal ini mendukung pendapat Allen dan Meyer (2002:38) yang menyatakan bahwa *normative commitment* berasal dari nilai-nilai yang diyakini karyawan. Karyawan bertahan dalam sebuah organisasi karena mereka merasa itu adalah kewajiban yang seharusnya dilakukan oleh seorang karyawan. Dengan demikian, ketika karyawan berkeinginan untuk keluar dari perusahaan, hal ini dianggap bertentangan.

Berdasarkan jawaban responden terkait dengan komitmen organisasional menunjukkan bahwa karyawan Fatto A Mano memiliki komitmen organisasional yang baik, dimana karyawan memiliki ikatan dengan perusahaan dan memiliki keinginan untuk terus bekerja di Fatto A Mano.

3. Pengaruh Keadilan Organisasional terhadap Komitmen Organisasional Fatto A Mano

Hasil pengujian hipotesa menunjukkan keadilan organisasional mempengaruhi komitmen organisasional pada karyawan Fatto A Mano. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni $2,142 > 1,671$ dan signifikansi $0,037 < 0,05$. Berdasarkan hasil ini dapat ditarik kesimpulan bahwa semakin tinggi karyawan merasakan keadilan organisasional maka akan meningkatkan komitmen organisasional pada perusahaan Fatto A Mano.

Karyawan Fatto A Mano telah merasakan keadilan dalam pekerjaannya, perusahaan telah menunjukkan rasa adil tanpa membeda-bedakan karyawan dalam memberikan keputusan kepada karyawan. Selain itu, langkah langkah dalam membuat keputusan telah menunjukkan hasil yang melibatkan karyawan, karyawan merasa perusahaan telah menyampaikan keseluruhan informasi, atasan peka terhadap kecemasan yang dirasakan karyawan serta atasan telah melakukan karyawan dengan bermartabat dan sopan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan Fatto A Mano menunjukkan kepedulian kepada karyawan dan telah berusaha melibatkan karyawan untuk ikut andil dalam penyelesaian masalah yang dihadapi oleh perusahaan.

Jika karyawan telah merasakan keadilan organisasional, maka akan tercipta komitmen organisasional dimana dalam hal ini karyawan Fatto A Mano merasakan kesesuaian antara tujuan organisasi dan prinsip-prinsip hidupnya yang membuat mereka memiliki keinginan untuk terus bekerja. Karyawan merasa kontribusi yang diberikan kepada perusahaan sesuai dengan hasil yang diterima.

Hasil ini mendukung penelitian Wang *et al.* (2010), Akanbi *et al.* (2013) dan Kristanto (2015) yang menyatakan keadilan organisasional berpengaruh terhadap komitmen suatu karyawan. Menurut Akanbi *et al.* (2013) keadilan organisasional memiliki peran dalam membuat karyawan berkomitmen dalam organisasi mereka, selain itu jika terdapat permasalahan dalam keadilan

organisasional maka hal tersebut perlu dikelola dengan baik karena unsur tersebut merupakan penentu penting dari hasil pekerjaan. Menurut Wang *et al* (2010) mengatakan bahwa distribusi hasil organisasi yang adil diantara karyawan sangat bagus dan penting dalam keberhasilan organisasi, ketika karyawan merasa diperlakukan secara adil, keadilan meningkat, mereka merasa lebih percaya diri dan kinerja yang dimiliki juga akan meningkat. Komitmen organisasional didorong oleh keadilan organisasional secara langsung. Dalam hal ini menunjukkan pentingnya keadilan organisasional bagi karyawan. Karyawan cenderung memastikan keseimbangan antara hasil yang diterimadengan kontribusi yang diberikan kepada perusahaan (Gibson, et al 2009:34)

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Meninjau hasil pembahasan, maka kesimpulan penelitian ini yaitu:

1. Tingkat keadilan organisasional yang dirasakan oleh karyawan Fatto A Mano sudah baik, hal ini dibuktikan dengan rata-rata jawaban responden tentang keadilan organisasional yang memperoleh nilai sebesar 3,29. Indikator dengan nilai *mean* tertinggi adalah keadilan distributive karyawan telah merasakan gaji yang didapatkan sesuai dengan kontribusi kerja, dimana dalam pelaksanaannya perusahaan mempertimbangkan beban dan tanggung jawab pekerjaan dan tingkat pendidikan.
2. Tingkat komitmen organisasional yang dimiliki oleh karyawan Fatto A Mano sudah baik, dapat dibuktikan dengan distribusi jawaban responden yang menunjukkan perolehan rata-rata sebesar 3,34. Indikator tertinggi dengan nilai *mean* tertinggi adalah *affective commitmen*. Hal ini karena mayoritas karyawan ternyata merasakan senang untuk menghabiskan masa kerja di tempat kerja serta karyawan merasa menjadi bagian dari keluarga besar di tempat kerja ini.
3. Hasil uji hipotesa menunjukkan adanya pengaruh antara keadilan organisasi terhadap komitmen organisasional pada karyawan Fatto A Mano. Besarnya pengaruh keadilan organisasi terhadap komitmen organisasional yaitu sebesar 48%.

B. Saran

Berdasarkan perolehan jawaban dengan rata-rata terendah, saran perbaikan bagi beberapa pihak sebagai berikut:

- 1. Bagi Perusahaan**

- a. Berhubungan dengan variabel keadilan sosial, sebaiknya perusahaan memaksimalkan kembali perhatian dan kepedulian terhadap hak-hak karyawanselain itu keputusan yang diberlakukan untuk individu lebih dijelaskan secara rinci dan mudah diterima. Atasan dapat melakukan kontrol dengan sering muncul saat karyawan bekerja serta komunikasi dan interaksi yang hangat dengan karyawan.
- b. Berhubungan dengan variabel komitmen organisasional, sebaiknya perusahaan memotivasi karyawan untuk menambah kesadaran terhadap kewajiban atas pekerjaannya serta agar karyawan dapat meningkatkan kesetiaan pada perusahaan. Motivasi yang diberikan dapat berupa memberikan apresiasi atas peningkatan kerja yang diperoleh karyawan, serta memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan karirnya.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian pada objek dengan industri yang berbeda serta dengan jumlah sampel yang lebih besar

DAFTAR PUSTAKA

- Akanbi, Paul., Ofoegbu, Onyema. 2013. Impact of Perceived Organizational Justice on Organizational Commitment of a Food and Beverage Firm in Nigeria. *International Journal of Humanities and Social Science*, 3(13): 207-218
- Allen N.J. dan Meyer, J. P. 2003. *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. Thousand Oaks, CA: Sage Publishing, Inc
- Azwar, Saiffudin. 2014. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Basyir, Ahmad Azhar. 2000. *Negara dan Pemerintahan dalam Islam*, Yogyakarta: UII Pres
- Colquitt, Jason A. 2001. On The Dimensionality of Organizational Justice: A Construct Validation of a Measure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), pp: 386-400
- David, Aaker. 1997. *Manajemen Ekuitas Merek*. Jakarta: Spektrum
- Ghozali, I. 2018. *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Undip
- Gibson, Ivancevich, dan Donnely. 2009. *Organizational: Behavior, Structure, Processes*. New York: The McGraw Hill Companies, Inc
- Greenberg, J. 1993. *The Social Side of Fairness: Interpersonal and Informational Classes of Organisational Justice*. In: Cropanzano
- Greenberg, Jerald,. 1990. Organizational Justice: Yesterday, Today and Tomorrow. *Journal of Management*, Vol. 16. No.2. 399-432
- Hasmarini, Dwi Penny dan Yuniawan, Ahyar. 2008. Pengaruh Keadilan Prosedural dan Distributif terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Afektif. *Jurnal Bisnis Strategi*. 17 (1)
- Hwei, She dan Santosa, T. Elisabeth Cintya. 2012. Pengaruh Keadilan Prosedural dan Keadilan Distributif Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 9 (2):37-52.
- Ivancevich. J. M., Konopaske. R., & Matteson. M. T.,. 2009. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Penerbit Erlangga. Edisi Ketujuh. Jilid 1.
- Karim, F dan Omar Rehman, 2012. Impact of Job Satisfaction, Perceived Organizational Justice and Employee Empowerment on Organizational Commitment in Semi-Government Organizations of Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly* 2012, Vol. 3, No. 4, pp. 92-104 ISSN 21521034
- Karim, Jahanvash. 2011. Emotional intelligence, leader-member exchange, organizational justice, and outcome variables: a conceptual model. *International Journal of Leadership Studies*. 6 (3)
- Khan, Muhamad saqib., G. M Kundi., S Khan., I. Khan., H. Khan., and N.B.Yar. 2014. The cause&effect and correlation between Job Satisfaction and Organizational Commitment on Intention to leave among the Academicians in Higher Educational Institutions of Khyber Pakistan. *International Journal of Academic Research in Bussiness and Social Sciences*, 4(2):2222-6990.

- Kristanto, Harris. 2015. Keadilan organisasional, komitmen organisasional, dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 1(17): 86–98.
- Lambert, Eric dan Nancy Hogan. 2008. The Importance of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Shaping Turnover Intent A Test of a Causal Model. *Criminal Justice Review Volume* 34 No. 1: 96-118
- Lambert, Eric dan Nancy Hogan. 2008. The Importance of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Shaping Turnover Intent A Test of a Causal Model. *Criminal Justice Review* . 34 (1)
- Lind, E.A and Tyler, T.R. 1998. *The Social Psychology of Procedural Justice*. NY: Plenum
- Mas'ud, Fuad. 2004. *Survei Diagnosis Organisasional: Konsep & Aplikasi*. Program Magister Manajemen, Universitas Diponegoro. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- McFarlin, D.B dan Sweeney, P.D. 1992. Distributive & Procedural Justice as Predictors of Satisfaction With Personal & Organizational Outcomes. *Academy of Management Journal*. Vol 35 No 3
- Meru, Muhammad dan Fajrianti. 2013. Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Intensi Turnover Pada Karyawan Arsitek dan Konstruktor di Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*. Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, 2(1):83-84
- Mowday, R.T; Porter, L.W; & Steers, R.M, 1982. *Employee Organization Linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*, Academic Press, New York
- Muhidin, Ali. 2009. *Analisis Korelasi, Regresi dan Jalur dalam Penelitian*. Bandung: CV Pustaka Setia
- Niehoff. Brian. P., & Moorman. Robert. H., 1993. Justice As a Mediator Of The Relationship Between Methods Of Monitoring and Organizational Citizenship Behavior. *Academy of Management Journal*. Vol.36. No.3. 527-556
- Noruzi. A., Shatery. K., Rezazadeh. A., & Shirkouhi,. 2011. Investigation the relationship between organizational justice, and organizational citizenship behavior: The mediating role of perceived organizational support. *Indian Journal of Science and Technology*. Vol. 4. No. 7.
- Novriyadhi, R. O., dan Gede., R. 2015. Keadilan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Pada PT Astra International Auto 2000 Denpasar. *Jurnal Manajemen Unud*, 4(6):1753-1770
- Parker, Steve, 1997. *Jendela IPTEK: Evolusi*. Jakarta: Balai Pustaka
- Robbins dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi, Edisi Duabelas*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat
- Salancik, G. dan Pfeffer, J. 1978. *The External Control of Organizations: A Resource Dependence Perspective*. New York: Harper and Row.
- Siyoto, Sandu dan Sodik, Ali. 2015. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing
- Steers, M. Richard. 1985. *Efektifitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga

- Sudarmanto. 2009. *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi Sdm: Teori, Dimensi Pengukuran, Dan Implementasi Dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sugiyono. 2011. *Statistika untuk Penelitian (cetakan ke-19)*. Alfabeta: Bandung
- Tafti, Bahrami, M.A., Montazeralfaraj, R., Gazar. 2013. Demographic Determinants of Organizational Citizenship Behavior Among Hospital Employees. *Global Business and Management Research: An International Journal*, 5(4): 171- 178
- Thorn, D. 2010. Perceptions of organizational justice, job satisfaction, and organizational commitment in intercollegiate athletics : a study of NCAA men's sport coaches. *Electronic Theses and Dissertations*. Paper 1440
- Umar, Husein. 2011. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11*. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Usmani. Sania., & Jamal. Siraj,. 2013. Impact of Distributive Justice, Procedural Justice, Interactional Justice, Temporal Justice, Spatial Justice on Job Satisfaction of Banking Employees. *Integrative Business & Economics Research*. Vol. 2. No. 1.
- Wang, X., Liao, J., Xia, D., and Tao, C. 2010. The Impact of Organizational Justice on Work Performance Mediating Effect Of Organizational Commitment and Leader Member Exchange. *International Journal Of Man Power*, 31(6):660-677

LAMPIRAN 1. KUISIONER PENELITIAN

KUISIONER PENELITIAN

Identitas Responden

Petunjuk Pengisian:

Beri tanda checklist (√) pada jawaban yang sesuai dengan pilihan anda

No Responden : ... (diisi oleh peneliti)

Umur : 18 – 22 tahun
 23 – 25 tahun
 25 – 30 tahun
 >30 tahun

Jenis Kelamin : Laki-laki
 Perempuan

Pendidikan Terakhir : SD
 SMP
 SMA/SMK
 Diploma
 Sarjana

Lama Bekerja : < 1 tahun
 1 – 3 tahun
 > 3 tahun

Petunjuk Pengisian

Beri tanda checklist (√) pada jawaban yang sesuai dengan pilihan anda

STS : Sangat tidak setuju

TS : Tidak setuju

S : Setuju

ST : Sangat setuju

Keadilan Organisasional					
No.	Item	STS	TS	S	ST
1.	Gaji yang saya dapatkan telah sesuai dengan kontribusi yang saya berikan pada perusahaan				
2.	Perusahaan mempertimbangkan tingkat pendidikan, pengetahuan dan keahlian yang saya miliki dalam memberikan gaji.				
3	Saya merasa beban dan tanggung jawab pekerjaan saya cukup adil.				
4.	Rekan kerja saya mendapatkan gaji yang lebih besar dibandingkan dengan saya walaupun kontribusinya lebih kecil.				
5.	Menurut saya gaji yang saya dapatkan belum sesuai dengan kontribusi dan prestasi kerja saya.				
6.	Saya merasa penghargaan yang saya dapat belum sesuai dengan prestasi kerja saya				
7.	Karyawan diperbolehkan untuk menolak atau mengajukan banding terhadap keputusan yang dibuat oleh atasan.				
8.	Untuk membuat keputusan pekerjaan, atasan saya mengumpulkan informasi yang lengkap dan akurat.				
9.	Keputusan yang ada di perusahaan dapat dievaluasi kembali dan ditinjau ulang ketika terjadi ketidaksesuaian.				
10.	Peraturan yang ada di perusahaan tidak berlaku pada seluruh karyawan.				
11.	Keputusan di perusahaan tidak ditinjau ulang dan tidak dapat diubah walaupun terjadi kesalahan.				
12.	Perusahaan tidak memperhatikan dampak dan konsekuensi dari suatu keputusan bagi karyawan				
13.	Ketika keputusan dibuat tentang pekerjaan saya, atasan memperlakukan saya dengan baik, hormat dan perhatian.				
14.	Ketika keputusan dibuat tentang pekerjaan saya, atasan menunjukkan kepedulian terhadap hak-hak saya sebagai karyawan.				
15.	Ketika membuat keputusan mengenai pekerjaan saya, atasan memberikan penjelasan yang logis dan rinci kepada saya.				
16.	Saya merasa diabaikan oleh atasan saya.				
17.	Perlakuan yang diberikan atasan berbeda pada tiap karyawan sesuai dengan status dan kedekatan.				

18.	Atasan memperlakukan karyawan secara berbeda sesuai dengan suku atau etnis.				
19.	Saya merasa tidak ada kecurangan dalam pembuatan keputusan terhadap karyawan.				
20.	Atasan memberi informasi dalam penerapan sebuah prosedur.				
21.	Atasan menjelaskan mengenai hasil keputusan di perusahaan dengan jelas dan detail.				
22.	Saya tidak mengetahui alasan mengapa suatu peraturan dirubah.				
23.	Atasan enggan menjawab ketika karyawan bertanya mengenai keputusan yang diambil oleh perusahaan.				
24.	Ketika saya mendapatkan pekerjaan baru, atasan tidak pernah menjelaskan secara detail mengenai cara pelaksanaan pekerjaan tersebut.				

Komitmen Organisasional					
No.	Item	STS	TS	S	ST
1	Saya merasa masalah yang ada di tempat kerja adalah bagian dari masalah saya.				
2	Saya akan sangat senang untuk menghabiskan masa kerja saya di tempat kerja ini.				
3	Saya merasa menjadi bagian dari keluarga besar di tempat kerja ini.				
4	Tidak peduli dengan masalah yang ada di tempat kerja, karena itu bukan menjadi masalah saya.				
5	Saya berniat untuk keluar dari pekerjaan ini suatu saat nanti.				
6	Tidak merasakan adanya ikatan kekeluargaan di tempat kerja ini.				
7	Sangat sulit bagi saya meninggalkan pekerjaan ini, walaupun saya menginginkannya.				
8	Saya merasa tidak memiliki alternatif pekerjaan lain, jika keluar dari tempat kerja ini.				
9	Salah satu alasan utama saya untuk terus bekerja di tempat ini adalah keuntungan yang belum tentu di dapatkan dari tempat kerja lain.				
10	Sangat mudah bagi saya untuk meninggalkan tempat kerja ini.				
11	Jika ada tawaran pekerjaan yang lebih baik, saya akan menerimanya.				
12	Saya akan meninggalkan tempat kerja ini, jika ada peluang pekerjaan lain dengan gaji yang lebih besar.				

13	Sudah menjadi kewajiban bagi saya untuk bekerja di tempat kerja ini.				
14	Saya merasa mudah untuk menerima aturan yang ada di tempat kerja ini.				
15	Alasan utama untuk tetap bekerja disini adalah kesetiaan saya terhadap tempat kerja ini.				
16	Saya tidak memiliki kewajiban untuk setia dengan tempat kerja ini.				
17	Saya merasa sulit untuk menerima aturan-aturan yang ada di tempat kerja.				
18	Saya terpaksa bekerja disini, karena tidak ada pilihan lain.				

LAMPIRAN 2. HASIL JAWABAN RESPONDEN

KARAKTERISTIK RESPONDEN

No	Umur	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Lama bekerja
1	23 - 25 tahun	Perempuan	SMA/SMK	<1 tahun
2	18 - 22 tahun	Perempuan	SMA/SMK	1 - 3 tahun
3	23 - 25 tahun	Perempuan	SMP	>3 tahun
4	23 - 25 tahun	Laki laki	SMA/SMK	1 - 3 tahun
5	25 - 30 tahun	Laki laki	SMA/SMK	>3 tahun
6	23 - 25 tahun	Perempuan	SMA/SMK	<1 tahun
7	23 - 25 tahun	Laki laki	SMA/SMK	<1 tahun
8	18 - 22 tahun	Perempuan	SMA/SMK	<1 tahun
9	18 - 22 tahun	Laki laki	SMA/SMK	<1 tahun
10	18 - 22 tahun	Laki laki	SMP	<1 tahun
11	18 - 22 tahun	Perempuan	DIPLOMA	<1 tahun
12	18 - 22 tahun	Perempuan	SMA/SMK	<1 tahun
13	18 - 22 tahun	Perempuan	SMP	1 - 3 tahun
14	18 - 22 tahun	Laki laki	SMP	<1 tahun
15	18 - 22 tahun	Perempuan	SMA/SMK	<1 tahun
16	23 - 25 tahun	Perempuan	SMA/SMK	1 - 3 tahun
17	23 - 25 tahun	Laki laki	SARJANA	<1 tahun
18	23 - 25 tahun	Laki laki	SMA/SMK	1 - 3 tahun
19	23 - 25 tahun	Laki laki	SMA/SMK	1 - 3 tahun
20	23 - 25 tahun	Laki laki	SMA/SMK	1 - 3 tahun
21	23 - 25 tahun	Laki laki	SMA/SMK	1 - 3 tahun
22	23 - 25 tahun	Laki laki	SMP	<1 tahun

23	23 - 25 tahun	Perempuan	SMA/SMK	1 - 3 tahun
24	25 - 30 tahun	Perempuan	SMA/SMK	1 - 3 tahun
25	25 - 30 tahun	Perempuan	SMA/SMK	1 - 3 tahun
26	23 - 25 tahun	Perempuan	SMA/SMK	1 - 3 tahun
27	18 - 22 tahun	Perempuan	SMA/SMK	<1 tahun
28	18 - 22 tahun	Perempuan	SMA/SMK	<1 tahun
29	18 - 22 tahun	Laki laki	SMP	1 - 3 tahun
30	18 - 22 tahun	Perempuan	SMA/SMK	1 - 3 tahun
31	23 - 25 tahun	Perempuan	SMA/SMK	1 - 3 tahun
32	23 - 25 tahun	Laki laki	SMP	>3 tahun
33	23 - 25 tahun	Perempuan	SMA/SMK	>3 tahun
34	23 - 25 tahun	Laki laki	SMA/SMK	1 - 3 tahun
35	23 - 25 tahun	Laki laki	SMP	>3 tahun
36	23 - 25 tahun	Laki laki	DIPLOMA	1 - 3 tahun
37	23 - 25 tahun	Perempuan	SMA/SMK	1 - 3 tahun
38	23 - 25 tahun	Perempuan	SMA/SMK	1 - 3 tahun
39	23 - 25 tahun	Perempuan	SMA/SMK	1 - 3 tahun
40	23 - 25 tahun	Perempuan	DIPLOMA	1 - 3 tahun
41	23 - 25 tahun	Perempuan	SMA/SMK	1 - 3 tahun
42	23 - 25 tahun	Perempuan	SMA/SMK	1 - 3 tahun
43	23 - 25 tahun	Laki laki	SMA/SMK	1 - 3 tahun
44	23 - 25 tahun	Laki laki	SMA/SMK	1 - 3 tahun
45	23 - 25 tahun	Laki laki	SMP	<1 tahun
46	23 - 25 tahun	Perempuan	SMP	1 - 3 tahun
47	23 - 25 tahun	Perempuan	SMP	1 - 3 tahun
48	23 - 25 tahun	Perempuan	SMP	1 - 3 tahun
49	23 - 25 tahun	Perempuan	SMA/SMK	1 - 3 tahun
50	23 - 25 tahun	Perempuan	SMA/SMK	<1 tahun
51	23 - 25 tahun	Laki laki	SMA/SMK	<1 tahun
52	23 - 25 tahun	Laki laki	SMA/SMK	1 - 3 tahun
53	23 - 25 tahun	Laki laki	SMP	1 - 3 tahun
54	18 - 22 tahun	Perempuan	SMA/SMK	1 - 3 tahun
55	18 - 22 tahun	Laki laki	SMP	1 - 3 tahun
56	23 - 25 tahun	Perempuan	SMA/SMK	<1 tahun
57	23 - 25 tahun	Laki laki	SMA/SMK	<1 tahun
58	18 - 22 tahun	Laki laki	SMA/SMK	>3 tahun

LAMPIRAN 2. PEDOMAN WAWANCARA

Nama Narasumber :

Tanggal Wawancara:

Daftar Pertanyaan

1. Sudah berapa lama anda bekerja di Fato A Mano?
2. Apa permasalahan yang sering anda dihadapi di Fato A Mano?
3. Menurut anda, apa penyebab timbulnya permasalahan tersebut?

JAWABAN RESPONDEN VARIABEL KEADILAN ORGANISASI (X)

N o	X11 1	X11 2	X11 3	X11 4	X11 5	X11 6	X12 1	X12 2	X12 3	X12 4	X12 5	X12 6	X13 1	X13 2	X13 3	X13 4	X13 5	X13 6	X14 1	X14 2	X14 3	X14 4	X14 5	X14 6
1	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3
2	2	4	4	4	3	2	3	1	4	4	4	2	2	3	1	1	1	4	4	4	4	4	4	3
3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	1	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	4	3	3	3	4
5	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	2	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4
6	3	3	4	3	3	3	2	2	2	4	3	2	3	2	2	4	3	2	2	3	3	3	3	3
7	4	4	2	4	2	4	2	1	1	3	4	4	4	1	3	1	4	3	4	4	4	3	4	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	2	4	4	4	4	4	3
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	4	1	1	3	4	4	3	4	4	4
11	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

15	2	4	4	3	2	1	2	1	1	2	3	4	4	1	2	2	3	4	2	2	2	2	2	3
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	4	4	4	4	4	3
17	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	1	3	1	4	4	4	4	3	4
19	3	4	4	4	4	3	2	2	2	3	3	4	4	2	3	4	3	2	3	4	4	3	4	4
20	3	4	3	4	3	3	3	2	4	3	4	4	4	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4
23	2	4	4	4	4	4	1	1	3	1	3	3	4	1	4	4	2	4	2	2	3	3	3	4
24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4
25	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	2
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
28	3	4	3	4	4	4	3	2	2	2	4	4	4	2	2	4	3	4	3	3	4	3	3	1
29	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4
30	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
31	4	4	3	4	4	3	3	2	2	2	4	4	4	1	3	4	3	1	4	4	4	4	3	4
32	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4

33	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
34	2	3	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	3	3	2	4	1	1	1	1	2	3
35	4	3	2	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4
36	3	3	4	3	2	3	2	3	2	4	4	4	3	2	3	1	4	4	4	2	2	3	1	1
37	2	4	3	4	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	1	4	3
38	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
39	3	4	2	4	4	3	2	2	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	2	4	3	4	4
40	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	4	3	2	3	2	2	4
41	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	2	1	1	3	4	4	4	1	3	1
42	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
43	3	4	4	3	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3
44	4	4	3	4	4	4	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	4	1
45	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
46	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4
48	4	4	3	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
49	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	3	2	1	2	1	1	2	3	4	4	1	2	2
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4

51	2	3	2	3	2	2	1	1	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	
52	3	4	3	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	1	
53	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	2	2	3	3	4	4	2	3	4	
54	2	3	1	3	3	2	1	1	3	4	3	4	3	3	3	2	4	3	4	4	4	4	2	2	2
55	4	4	3	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
56	3	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	4	3	
57	4	4	3	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	1	1	3	1	3	3	4	1	4	4	
58	4	4	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	

JAWABAN RESPONDEN VARIABEL KOMITMEN ORGANISASI (Y)

No	Y111	Y112	Y113	Y114	Y115	Y116	Y121	Y122	Y123	Y124	Y125	Y126	Y131	Y132	Y133	Y134	Y135	Y136
1	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4
2	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4
3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	4	4	4
4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
6	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
7	4	4	4	4	4	4	6	6	4	4	4	4	6	6	3	3	3	4
8	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	2	4	3	3	2	3	4
9	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4
11	3	4	4	2	4	4	4	4	3	3	2	2	4	4	3	3	3	4
12	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	2	4	2	4
13	4	3	4	4	1	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4

14	3	3	3	3	2	4	4	4	4	2	4	3	4	4	2	4	2
15	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3
16	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	
17	4	3	4	2	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	4
18	4	4	4	1	4	4	3	3	3	2	2	1	3	3	3	1	1
19	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	1	3	4
20	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3
21	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4
22	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	4	3	4	3	3	3	2
23	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3
24	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3
25	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4
26	3	3	3	2	3	4	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4
27	4	4	4	2	4	3	4	4	4	3	3	2	4	4	2	2	4
28	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3

29	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	2	4	
30	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	4	2	4	4	3	
31	4	3	4	2	3	3	2	4	4	3	2	2	2	4	3	4	3	
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
33	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	2	1	1	
34	4	4	4	2	4	4	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	
35	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	
36	1	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	
37	2	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	
38	2	2	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	
39	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	
40	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	
41	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	
42	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	
43	3	2	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	3	4	

44	1	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4
45	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4
46	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3
47	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	3	2	3	2	3	3
48	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	4	3	3	3	4
49	3	4	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3
50	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2
51	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3
52	3	1	4	4	4	4	3	2	2	3	3	3	2	2	3	4	3
53	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
54	2	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	2	3	3
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	2
56	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4
57	2	4	2	2	3	3	3	3	3	2	2	4	4	3	3	4	3
58	1	1	1	1	1	1	1	3	3	2	3	4	2	3	1	2	1

LAMPIRAN 3. HASIL UJI STATISTIK

STATISTIK DESKRIPTIF

X111

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.7	1.7	1.7
2	7	12.1	12.1	13.8
3	21	36.2	36.2	50.0
4	29	50.0	50.0	100.0
Total	58	100.0	100.0	

X112

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.7	1.7	1.7
3	10	17.2	17.2	19.0
4	47	81.0	81.0	100.0
Total	58	100.0	100.0	

X113

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	3.4	3.4	3.4
2	6	10.3	10.3	13.8
3	15	25.9	25.9	39.7
4	35	60.3	60.3	100.0
Total	58	100.0	100.0	

X114

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.7	1.7	1.7
2	1	1.7	1.7	3.4

3	19	32.8	32.8	36.2
4	37	63.8	63.8	100.0
Total	58	100.0	100.0	

X115

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.7	1.7	1.7
2	6	10.3	10.3	12.1
3	14	24.1	24.1	36.2
4	37	63.8	63.8	100.0
Total	58	100.0	100.0	

X116

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	3.4	3.4	3.4
2	5	8.6	8.6	12.1
3	18	31.0	31.0	43.1
4	33	56.9	56.9	100.0
Total	58	100.0	100.0	

X121

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	5	8.6	8.6	8.6
2	14	24.1	24.1	32.8
3	17	29.3	29.3	62.1
4	22	37.9	37.9	100.0
Total	58	100.0	100.0	

X122

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	9	15.5	15.5	15.5
2	14	24.1	24.1	39.7
3	18	31.0	31.0	70.7

	4	17	29.3	29.3	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

X123

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	8.6	8.6	8.6
	2	7	12.1	12.1	20.7
	3	15	25.9	25.9	46.6
	4	31	53.4	53.4	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

X124

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	6.9	6.9	6.9
	2	3	5.2	5.2	12.1
	3	17	29.3	29.3	41.4
	4	34	58.6	58.6	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

X125

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3.4	3.4	3.4
	2	2	3.4	3.4	6.9
	3	15	25.9	25.9	32.8
	4	39	67.2	67.2	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

X126

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	5.2	5.2	5.2
	2	3	5.2	5.2	10.3
	3	14	24.1	24.1	34.5

4	38	65.5	65.5	100.0
Total	58	100.0	100.0	

X131

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	3.4	3.4	3.4
2	4	6.9	6.9	10.3
3	13	22.4	22.4	32.8
4	39	67.2	67.2	100.0
Total	58	100.0	100.0	

X132

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	11	19.0	19.0	19.0
2	9	15.5	15.5	34.5
3	17	29.3	29.3	63.8
4	21	36.2	36.2	100.0
Total	58	100.0	100.0	

X133

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	6.9	6.9	6.9
2	9	15.5	15.5	22.4
3	17	29.3	29.3	51.7
4	28	48.3	48.3	100.0
Total	58	100.0	100.0	

X134

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	10	17.2	17.2	17.2
2	6	10.3	10.3	27.6
3	15	25.9	25.9	53.4

4	27	46.6	46.6	100.0
Total	58	100.0	100.0	

X135

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	6	10.3	10.3	10.3
2	7	12.1	12.1	22.4
3	21	36.2	36.2	58.6
4	24	41.4	41.4	100.0
Total	58	100.0	100.0	

X136

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	6	10.3	10.3	10.3
2	7	12.1	12.1	22.4
3	18	31.0	31.0	53.4
4	27	46.6	46.6	100.0
Total	58	100.0	100.0	

X141

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	5.2	5.2	5.2
2	3	5.2	5.2	10.3
3	21	36.2	36.2	46.6
4	31	53.4	53.4	100.0
Total	58	100.0	100.0	

X142

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	5.2	5.2	5.2
2	6	10.3	10.3	15.5
3	15	25.9	25.9	41.4

4	34	58.6	58.6	100.0
Total	58	100.0	100.0	

X143

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	5.2	5.2	5.2
2	2	3.4	3.4	8.6
3	17	29.3	29.3	37.9
4	36	62.1	62.1	100.0
Total	58	100.0	100.0	

X144

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	8	13.8	13.8	13.8
2	9	15.5	15.5	29.3
3	19	32.8	32.8	62.1
4	22	37.9	37.9	100.0
Total	58	100.0	100.0	

X145

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	5.2	5.2	5.2
2	5	8.6	8.6	13.8
3	19	32.8	32.8	46.6
4	31	53.4	53.4	100.0
Total	58	100.0	100.0	

X146

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	6	10.3	10.3	10.3
2	3	5.2	5.2	15.5

	3	19	32.8	32.8	48.3
	4	30	51.7	51.7	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Y111

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	5.2	5.2	5.2
	2	4	6.9	6.9	12.1
	3	29	50.0	50.0	62.1
	4	22	37.9	37.9	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Y112

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	5.2	5.2	5.2
	2	5	8.6	8.6	13.8
	3	19	32.8	32.8	46.6
	4	31	53.4	53.4	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Y113

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.7	1.7	1.7
	2	3	5.2	5.2	6.9
	3	20	34.5	34.5	41.4
	4	34	58.6	58.6	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Y114

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3.4	3.4	3.4
	2	12	20.7	20.7	24.1

3	18	31.0	31.0	55.2
4	26	44.8	44.8	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Y115

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	3.4	3.4	3.4
2	2	3.4	3.4	6.9
3	17	29.3	29.3	36.2
4	37	63.8	63.8	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Y116

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.7	1.7	1.7
2	2	3.4	3.4	5.2
3	22	37.9	37.9	43.1
4	33	56.9	56.9	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Y121

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	3.4	1.7	1.7
2	2	3.4	3.4	5.2
3	27	46.6	46.6	51.7
4	27	46.6	46.6	98.3
Total	58	100.0	100.0	

Y122

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	6.9	6.9	6.9
3	26	44.8	44.8	51.7

	4	27	46.6	46.6	98.3
	6	1	1.7	1.7	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Y123

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	9	15.5	15.5	15.5
	3	25	43.1	43.1	58.6
	4	24	41.4	41.4	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Y124

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	11	19.0	19.0	19.0
	3	26	44.8	44.8	63.8
	4	21	36.2	36.2	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Y125

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	12.1	12.1	12.1
	3	22	37.9	37.9	50.0
	4	29	50.0	50.0	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Y126

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.7	1.7	1.7
	2	10	17.2	17.2	19.0
	3	22	37.9	37.9	56.9
	4	25	43.1	43.1	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Y131

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	6.9	6.9	6.9
	3	23	39.7	39.7	46.6
	4	30	51.7	51.7	98.3
	6	1	1.7	1.7	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Y132

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	6.9	6.9	6.9
	3	26	44.8	44.8	51.7
	4	27	46.6	46.6	98.3
	6	1	1.7	1.7	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Y133

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3.4	3.4	3.4
	2	9	15.5	15.5	19.0
	3	25	43.1	43.1	62.1
	4	22	37.9	37.9	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Y134

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3.4	3.4	3.4
	2	6	10.3	10.3	13.8
	3	29	50.0	50.0	63.8
	4	21	36.2	36.2	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Y135

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	5.2	5.2	5.2
	2	7	12.1	12.1	17.2
	3	25	43.1	43.1	60.3
	4	23	39.7	39.7	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Y136

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.7	1.7	1.7
	2	4	6.9	6.9	8.6
	3	26	44.8	44.8	53.4
	4	27	46.6	46.6	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X111	58	1	4	3.34	.762
X112	58	1	4	3.78	.531
X113	58	1	4	3.43	.819
X114	58	1	4	3.59	.622
X115	58	1	4	3.50	.755
X116	58	1	4	3.41	.795
X121	58	1	4	2.97	.991
X122	58	1	4	2.74	1.052
X123	58	1	4	3.24	.979
X124	58	1	4	3.40	.877
X125	58	1	4	3.57	.728
X126	58	1	4	3.50	.822
X131	58	1	4	3.53	.777
X132	58	1	4	2.83	1.126
X133	58	1	4	3.19	.945
X134	58	1	4	3.02	1.132
X135	58	1	4	3.09	.978
X136	58	1	4	3.14	.999

X141	58	1	4	3.38	.813
X142	58	1	4	3.38	.875
X143	58	1	4	3.48	.800
X144	58	1	4	2.95	1.050
X145	58	1	4	3.34	.849
X146	58	1	4	3.26	.965
Valid N (listwise)	58				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y111	58	1	4	3.21	.789
Y112	58	1	4	3.34	.849
Y113	58	1	4	3.50	.682
Y114	58	1	4	3.17	.881
Y115	58	1	4	3.53	.731
Y116	58	1	4	3.50	.656
Y121	58	1	6	3.45	.730
Y122	58	2	6	3.45	.705
Y123	58	2	4	3.26	.715
Y124	58	2	4	3.17	.729
Y125	58	2	4	3.38	.697
Y126	58	1	4	3.22	.796
Y131	58	2	6	3.50	.707
Y132	58	2	6	3.45	.705
Y133	58	1	4	3.16	.812
Y134	58	1	4	3.19	.760
Y135	58	1	4	3.17	.841
Y136	58	1	4	3.36	.693
Valid N (listwise)	58				

UJI RELIABILITAS

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	58	100.0
	Excluded ^a	0	.0

Total	58	100.0
-------	----	-------

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.932	24

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	58	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	58	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.813	18

REGRESI BERGANDA DAN UJI T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	49.198	5.120		9.610	.000
	XTOTAL	.137	.064	.275	2.142	.037

a. Dependent Variable: YTOTAL

UJI VALIDITAS

	X111	X112	X113	X114	X115	X116	X121	X122	X123	X124	X125	X126	X131	X132	X133	X134	X135	X136	X141	X142	X143	X144	X145	X146
X111 Pearson Correlation	1	.541**	.376**	.565**	.610**	.773**	.620**	.638**	.310	.343**	.336**	.308	.305	.275	.370**	.135	.195	-.087	.465**	.405**	.470**	.308	.355**	.044
Sig. (2-tailed)		.000	.004	.000	.000	.000	.000	.000	.018	.008	.010	.019	.020	.037	.004	.311	.143	.518	.000	.002	.000	.019	.006	.745
N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X112 Pearson Correlation	.541**	1	.549**	.670**	.634**	.514**	.485**	.302	.308	.269	.426**	.422**	.465**	.169	.226	.182	.139	.225	.363**	.375**	.507**	.199	.485**	-.056
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.021	.019	.041	.001	.001	.000	.205	.088	.172	.298	.090	.005	.004	.000	.134	.000	.676
N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X113 Pearson Correlation	.376**	.549**	1	.391**	.383**	.368**	.494**	.539**	.371**	.246	.258	.300	.321	.139	.255	.276	-.025	.183	.277	.355**	.266	.312	.262	.012
Sig. (2-tailed)	.004	.000		.002	.003	.005	.000	.000	.004	.062	.050	.022	.014	.298	.053	.036	.851	.168	.035	.006	.044	.017	.047	.930
N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X114 Pearson Correlation	.565**	.670**	.391**	1	.709**	.671**	.432**	.396**	.426**	.306	.490**	.446**	.429**	.147	.315	.235	.175	.150	.524**	.454**	.585**	.369**	.474**	.035
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002		.000	.000	.001	.002	.001	.020	.000	.000	.001	.272	.016	.076	.189	.262	.000	.000	.000	.004	.000	.793
N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X115 Pearson Correlation	.610**	.634**	.383**	.709**	1	.789**	.610**	.541**	.451**	.331	.335	.297	.433**	.289	.356**	.359**	.083	.023	.372**	.398**	.581**	.232	.465**	.060
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003	.000		.000	.000	.000	.000	.011	.010	.024	.001	.028	.006	.006	.535	.862	.004	.002	.000	.079	.000	.654
N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X116 Pearson Correlation	.773**	.514**	.368**	.671**	.789**	1	.597**	.633**	.388**	.314	.374**	.349**	.402**	.257	.430**	.226	.134	.059	.404**	.401**	.508**	.236	.408**	.064
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.005	.000	.000		.000	.000	.003	.016	.004	.007	.002	.051	.001	.088	.317	.658	.002	.002	.000	.074	.001	.634
N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X121 Pearson Correlation	.620**	.485**	.494**	.432**	.610**	.597**	1	.732**	.407**	.299	.247	.237	.298	.356**	.213	.141	.039	-.031	.343**	.380**	.331	.268	.390**	.156
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.000		.000	.002	.023	.062	.073	.023	.006	.108	.290	.769	.820	.008	.003	.011	.042	.002	.241
N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X122 Pearson Correlation	.638**	.302	.539**	.396**	.541**	.633**	.732**	1	.385**	.360**	.310	.233	.279	.273	.368**	.225	.107	.001	.301	.375**	.276	.273	.219	.188
Sig. (2-tailed)	.000	.021	.000	.002	.000	.000	.000		.003	.006	.018	.078	.034	.038	.005	.090	.423	.993	.022	.004	.036	.038	.098	.158
N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X123 Pearson Correlation	.310	.308	.371**	.426**	.451**	.388**	.407**	.385**	1	.642**	.518**	.436**	.473**	.643**	.594**	.424**	.344**	.360**	.721**	.628**	.610**	.507**	.616**	.193
Sig. (2-tailed)	.018	.019	.004	.001	.000	.003	.002	.003		.000	.000	.001	.000	.000	.000	.001	.008	.006	.000	.000	.000	.000	.000	.147
N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58

X124	Pearson Correlation	.343**	.269**	.246	.306**	.331*	.314*	.299	.360**	.642**	1	.629**	.523**	.404**	.639**	.331*	.117	.470**	.197	.720**	.646**	.672**	.270**	.496**	.042
	Sig. (2-tailed)	.008	.041	.062	.020	.011	.016	.023	.006	.000		.000	.000	.002	.000	.011	.383	.000	.139	.000	.000	.000	.040	.000	.751
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X125	Pearson Correlation	.336**	.426**	.258	.490**	.335*	.374**	.247	.310*	.518**	.629**	1	.630**	.693**	.443**	.376**	.307*	.496**	.397**	.696**	.591**	.665**	.452**	.585**	.186
	Sig. (2-tailed)	.010	.001	.050	.000	.010	.004	.062	.018	.000	.000		.000	.000	.001	.004	.019	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.161
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X126	Pearson Correlation	.308*	.422**	.300*	.446**	.297*	.349**	.237	.233	.436**	.523**	.630**	1	.728**	.379**	.418**	.292*	.556**	.278*	.683**	.610**	.667**	.356**	.478**	.055
	Sig. (2-tailed)	.019	.001	.022	.000	.024	.007	.073	.078	.001	.000	.000		.000	.003	.001	.026	.000	.035	.000	.000	.000	.006	.000	.680
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X131	Pearson Correlation	.305*	.465**	.321*	.429**	.433**	.402**	.298*	.279*	.473**	.404**	.693**	.728**	1	.368**	.624**	.548**	.607**	.287*	.534**	.496**	.622**	.529**	.646**	.327*
	Sig. (2-tailed)	.020	.000	.014	.001	.001	.002	.023	.034	.000	.002	.000	.000		.005	.000	.000	.000	.029	.000	.000	.000	.000	.000	.012
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X132	Pearson Correlation	.275*	.169	.139	.147	.289*	.257	.356**	.273*	.643**	.639**	.443**	.379**	.368**	1	.312*	.319*	.539**	.255	.494**	.424**	.483**	.141	.559**	.009
	Sig. (2-tailed)	.037	.205	.298	.272	.028	.051	.006	.038	.000	.000	.001	.003	.005		.017	.015	.000	.053	.000	.001	.000	.292	.000	.944
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X133	Pearson Correlation	.370**	.226	.255	.315*	.356**	.430**	.213	.368**	.594**	.331*	.376**	.418**	.624**	.312*	1	.604**	.570**	.343**	.499**	.399**	.410**	.611**	.529**	.272*
	Sig. (2-tailed)	.004	.088	.053	.016	.006	.001	.108	.005	.000	.011	.004	.001	.000	.017		.000	.000	.008	.000	.002	.001	.000	.000	.039
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X134	Pearson Correlation	.135	.182	.276*	.235	.359**	.226	.141	.225	.424**	.117	.307*	.292*	.548**	.319*	.604**	1	.585**	.324*	.241	.277*	.359**	.444**	.505**	.205
	Sig. (2-tailed)	.311	.172	.036	.076	.006	.088	.290	.090	.001	.383	.019	.026	.000	.015	.000		.000	.013	.069	.035	.006	.000	.000	.123
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X135	Pearson Correlation	.195	.139	-.025	.175	.083	.134	.039	.107	.344**	.470**	.496**	.556**	.607**	.539**	.570**	.585**	1	.311*	.510**	.309*	.461**	.380**	.513**	.106
	Sig. (2-tailed)	.143	.298	.851	.189	.535	.317	.769	.423	.008	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.018	.000	.018	.000	.003	.000	.428
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X136	Pearson Correlation	-.087	.225	.183	.150	.023	.059	-.031	.001	.360**	.197	.397**	.278*	.287*	.255	.343**	.324*	.311*	1	.302*	.140	.201	.191	.274*	-.019
	Sig. (2-tailed)	.518	.090	.168	.262	.862	.658	.820	.993	.006	.139	.002	.035	.029	.053	.008	.013	.018		.021	.295	.131	.151	.038	.885
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X141	Pearson Correlation	.465**	.363**	.277*	.524**	.372**	.404**	.343**	.301*	.721**	.720**	.696**	.683**	.534**	.494**	.499**	.241	.510**	.302*	1	.781**	.793**	.537**	.595**	.119
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.035	.000	.004	.002	.008	.022	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.069	.000	.021		.000	.000	.000	.000	.375
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58

X142	Pearson Correlation	.405**	.375**	.355**	.454**	.398**	.401**	.380**	.375**	.628**	.646**	.591**	.610**	.496**	.424**	.399**	.277**	.309**	.140	.781**	1	.811**	.461**	.647**	.173
	Sig. (2-tailed)	.002	.004	.006	.000	.002	.002	.003	.004	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.002	.035	.018	.295	.000	.000	.000	.000	.000	.195
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X143	Pearson Correlation	.470**	.507**	.266*	.585**	.581**	.508**	.331*	.276*	.610**	.672**	.665**	.667**	.622**	.483**	.410**	.359**	.461**	.201	.793**	.811**	1	.448**	.732**	.154
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.044	.000	.000	.000	.011	.036	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.006	.000	.131	.000	.000	.000	.000	.000	.250
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X144	Pearson Correlation	.308*	.199	.312*	.369**	.232	.236	.268*	.273*	.507**	.270*	.452**	.356**	.529**	.141	.611**	.444**	.380**	.191	.537**	.461**	.448**	1	.512**	.325*
	Sig. (2-tailed)	.019	.134	.017	.004	.079	.074	.042	.038	.000	.040	.000	.006	.000	.292	.000	.000	.003	.151	.000	.000	.000	.000	.000	.013
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X145	Pearson Correlation	.355**	.485**	.262*	.474**	.465**	.408**	.390**	.219	.616**	.496**	.585**	.478**	.646**	.559**	.529**	.505**	.513**	.274*	.595**	.647**	.732**	.512**	1	.296*
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.047	.000	.000	.001	.002	.098	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.038	.000	.000	.000	.000	.000	.024
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X146	Pearson Correlation	.044	-.056	.012	.035	.060	.064	.156	.188	.193	.042	.186	.055	.327*	.009	.272*	.205	.106	-.019	.119	.173	.154	.325*	.296*	1
	Sig. (2-tailed)	.745	.676	.930	.793	.654	.634	.241	.158	.147	.751	.161	.680	.012	.944	.039	.123	.428	.885	.375	.195	.250	.013	.024	.024
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
XTOTAL	Pearson Correlation	.609**	.573**	.505**	.643**	.651**	.650**	.585**	.588**	.782**	.672**	.738**	.686**	.770**	.604**	.700**	.570**	.583**	.363**	.797**	.747**	.809**	.625**	.787**	.275*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.005	.000	.000	.000	.000	.000	.037
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58

		Y111	Y112	Y113	Y114	Y115	Y116	Y121	Y122	Y123	Y124	Y125	Y126	Y131	Y132	Y133	Y134	Y135	Y136	YTOTAL
Y111	Pearson Correlation	1	.284*	.522**	.049	.383**	.339**	.232	.114	.121	.211	.078	-.327*	-.031	.114	.059	-.008	.104	-.075	.356**
	Sig. (2-tailed)		.031	.000	.717	.003	.009	.080	.394	.365	.111	.560	.012	.815	.394	.663	.952	.437	.575	.006
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Y112	Pearson Correlation	.284*	1	.333*	-.011	.405**	.315*	.199	.118	-.034	-.041	-.047	-.168	.234	.118	-.028	.033	.112	.231	.349**
	Sig. (2-tailed)	.031		.011	.938	.002	.016	.134	.377	.801	.760	.726	.207	.077	.377	.834	.807	.403	.081	.007
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58

Y113	Pearson Correlati on	.522**	.333*	1	.409**	.651**	.648**	.423**	.182	.126	.282*	.000	-.243	-.018	.182	.143	.119	.184	.019	.554**
	Sig. (2- tailed)	.000	.011		.001	.000	.000	.001	.170	.346	.032	1.000	.067	.892	.170	.286	.376	.168	.890	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Y114	Pearson Correlati on	.049	-.011	.409**	1	.318*	.364**	.478**	.297*	.095	.554**	.435**	.569**	.169	.297*	.305*	.448**	.267*	.212	.716**
	Sig. (2- tailed)	.717	.938	.001		.015	.005	.000	.024	.478	.000	.001	.000	.205	.024	.020	.000	.043	.110	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Y115	Pearson Correlati on	.383**	.405**	.651**	.318*	1	.568**	.332*	.106	.167	.186	.043	-.210	-.017	.106	.183	.035	.162	-.008	.495**
	Sig. (2- tailed)	.003	.002	.000	.015		.000	.011	.430	.209	.161	.750	.114	.899	.430	.169	.792	.226	.954	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Y116	Pearson Correlati on	.339**	.315*	.648**	.364**	.568**	1	.403**	.076	.131	.073	.115	-.185	.057	.076	.181	.018	-.064	.019	.455**
	Sig. (2- tailed)	.009	.016	.000	.005	.000		.002	.571	.327	.584	.389	.165	.672	.571	.173	.896	.635	.886	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Y121	Pearson Correlati on	.232	.199	.423**	.478**	.332*	.403**	1	.387**	.177	.248	.315*	.066	.714**	.387**	.325*	.034	.244	.055	.675**
	Sig. (2- tailed)	.080	.134	.001	.000	.011	.002		.003	.183	.061	.016	.624	.000	.003	.013	.801	.065	.682	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Y122	Pearson Correlati on	.114	.118	.182	.297*	.106	.076	.387**	1	.288*	.427**	.219	.287*	.387**	1.000**	.152	.068	.045	.093	.581**
	Sig. (2- tailed)	.394	.377	.170	.024	.430	.571	.003		.028	.001	.098	.029	.003	.000	.254	.613	.738	.488	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Y123	Pearson Correlati on	.121	-.034	.126	.095	.167	.131	.177	.288*	1	.048	.117	-.011	.052	.288*	.202	.037	-.076	.197	.318*
	Sig. (2- tailed)	.365	.801	.346	.478	.209	.327	.183	.028		.723	.383	.934	.698	.028	.129	.781	.573	.138	.015

	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Y124	Pearson Correlation	.211	-.041	.282 [*]	.554 ^{**}	.186	.073	.248	.427 ^{**}	.048	1	.422 ^{**}	.477 ^{**}	.136	.427 ^{**}	.250	.257	.409 ^{**}	.152	.629 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.111	.760	.032	.000	.161	.584	.061	.001	.723		.001	.000	.308	.001	.058	.052	.001	.255	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Y125	Pearson Correlation	.078	-.047	.000	.435 ^{**}	.043	.115	.315 [*]	.219	.117	.422 ^{**}	1	.382 ^{**}	.249	.219	.297 [*]	.226	.216	.110	.497 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.560	.726	1.000	.001	.750	.389	.016	.098	.383	.001		.003	.059	.098	.023	.088	.104	.410	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Y126	Pearson Correlation	-.327 [*]	-.168	-.243	.569 ^{**}	-.210	-.185	.066	.287 [*]	-.011	.477 ^{**}	.382 ^{**}	1	.296 [*]	.287 [*]	.190	.451 ^{**}	.204	.232	.386 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.012	.207	.067	.000	.114	.165	.624	.029	.934	.000	.003		.024	.029	.154	.000	.125	.080	.003
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Y131	Pearson Correlation	-.031	.234	-.018	.169	-.017	.057	.714 ^{**}	.387 ^{**}	.052	.136	.249	.296 [*]	1	.387 ^{**}	.260 [*]	-.016	.177	.089	.463 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.815	.077	.892	.205	.899	.672	.000	.003	.698	.308	.059	.024		.003	.049	.903	.184	.504	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Y132	Pearson Correlation	.114	.118	.182	.297 [*]	.106	.076	.387 ^{**}	1.000 ^{**}	.288 [*]	.427 ^{**}	.219	.287 [*]	.387 ^{**}	1	.152	.068	.045	.093	.581 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.394	.377	.170	.024	.430	.571	.003	.000	.028	.001	.098	.029	.003		.254	.613	.738	.488	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Y133	Pearson Correlation	.059	-.028	.143	.305 [*]	.183	.181	.325 [*]	.152	.202	.250	.297 [*]	.190	.260 [*]	.152	1	.293 [*]	.346 ^{**}	.179	.516 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.663	.834	.286	.020	.169	.173	.013	.254	.129	.058	.023	.154	.049	.254		.026	.008	.179	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Y134	Pearson Correlation	-.008	.033	.119	.448 ^{**}	.035	.018	.034	.068	.037	.257	.226	.451 ^{**}	-.016	.068	.293 [*]	1	.387 ^{**}	.300 [*]	.439 ^{**}

	Sig. (2-tailed)	.952	.807	.376	.000	.792	.896	.801	.613	.781	.052	.088	.000	.903	.613	.026		.003	.022	.001
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Y135	Pearson Correlation	.104	.112	.184	.267*	.162	-.064	.244	.045	-.076	.409**	.216	.204	.177	.045	.346**	.387**	1	.192	.467**
	Sig. (2-tailed)	.437	.403	.168	.043	.226	.635	.065	.738	.573	.001	.104	.125	.184	.738	.008	.003		.149	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Y136	Pearson Correlation	-.075	.231	.019	.212	-.008	.019	.055	.093	.197	.152	.110	.232	.089	.093	.179	.300*	.192	1	.351**
	Sig. (2-tailed)	.575	.081	.890	.110	.954	.886	.682	.488	.138	.255	.410	.080	.504	.488	.179	.022	.149		.007
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
YTOTAL	Pearson Correlation	.356**	.349**	.554**	.716**	.495**	.455**	.675**	.581**	.318*	.629**	.497**	.386**	.463**	.581**	.516**	.439**	.467**	.351**	1
	Sig. (2-tailed)	.006	.007	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.015	.000	.000	.003	.000	.000	.000	.001	.000	.007	
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58