

Komitmen Afektif sebagai Mediasi pada Pengaruh Keadilan Distributif terhadap Kepercayaan kepada Institusi

Gusti Wazni^a, Ririn Handayani^{a*} Fahmi Oemar^a

^a Magister Manajemen, Pascasarjana, Universitas Lancang Kuning, Indonesia.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Keadilan Distributif terhadap Kepercayaan Institusi, pengaruh Keadilan Distributif terhadap Komitmen Afektif dan Untuk mengetahui pengaruh Keadilan Distributif terhadap Kepercayaan Institusi melalui Komitmen Afektif Pada Puskesmas Rambah Samo I dan puskesmas Ujung Batu. Waktu Penelitian ini dilaksanakan pada bulan September 2021 sampai dengan Desember 2021. Sumber Data Penelitian ini adalah responden Pegawai Puskesmas Rambah Samo I dan puskesmas Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu. Dengan 79 sampel sebagai responden penelitian. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan SEM-PLS. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa Semakin efektif keadilan distributif maka cenderung dapat meningkatkan kepercayaan institusi, saat para pegawai merasa mereka telah diperlakukan secara adil dalam alokasi penghargaan (keadilan distributif), tingkat komitmen organisasi akan berkembang antara atasan dengan bawahan yang pada akhirnya menghasilkan hasil yang positif dan semakin tinggi komitmen afektif yang disebabkan oleh semakin efektifnya keadilan distributif, cenderung dapat meningkatkan kepercayaan institusi. Keterbatasan penelitian ini adalah kurang luasnya populasi yang digunakan sehingga disarankan kepada peneliti berikutnya untuk menambah populasi beberapa puskesmas

ARTIKEL HISTORI

Received 15 November 2022
Revised 23 November 2022
Accepted 28 November 2022

KATA KUNCI

Komitmen Afektif, Keadilan Distributif, dan Kepercayaan Institusi

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia pada posisi yang paling tinggi dalam mendorong institusi menampilkan norma perilaku, nilai dan keyakinan sebagai sarana pendukung dan menjadi motivasi tersendiri dalam peningkatan kinerjanya. Sumber daya manusia harus diperhatikan, dijaga, dipertahankan dan dikembangkan karena merupakan faktor penggerak dalam sebuah institusi.

Menurut Hasibuan (2019:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan Institusi, pegawai dan masyarakat. Sumber daya manusia juga sangat berpengaruh terhadap efektivitas institusi dan kemampuan bersaing institusi. Dengan demikian maka institusi dituntut mampu memberdayakan dan mengoptimalkan faktor sumber daya manusia untuk mencapai tujuan institusi secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia ini adalah orang-orang yang ada dalam institusi. Mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional merupakan harapan institusi, memiliki hal tersebut akan dapat mencapai hasil optimal. Sebagai salah satu komponen utama suatu institusi yaitu sumber daya manusia yang menjadi perencana sekaligus pelaku aktif dalam setiap aktivitas institusi.

* CORRESPONDING AUTHOR. Email: ririnhandayani@unilak.ac.id

Sebuah institusi perlu membenahi diri untuk menuju institusi yang lebih efektif agar meningkatkan kualitas sumber daya manusia untuk bisa bekerja lebih baik lagi. Persaingan usaha di era global memiliki daya saing yang kuat, baik dari segi teknologi atau sumber daya manusia yang terus berkembang ke arah modernisasi, dengan keadaan dan situasi seperti ini, menuntut institusi untuk memiliki suatu institusi yang bisa menciptakan kondisi kerja yang baik, karena akan tercipta komitmen pegawai yang akan berdampak kepada institusi.

Beberapa tahun terakhir, banyak fungsi sumber daya manusia mengalami perubahan dan berkaitan erat dengan visi, strategi, struktur, proses, dalam sistem institusi. Akan tetapi dalam menjalani kelangsungan transformasi fungsi-fungsi sumber daya manusia profesional harus mengembangkan dan menunjukkan kompetensi baru untuk memenuhi peran dan tanggung jawab mereka. Keadilan distributif berhubungan dengan keadilan dalam penilaian, promosi, gaji dan penghargaan yang dibagikan pada para pegawai. Semakin kuat komitmen pegawai terhadap institusi, maka akan merasa semakin besar pengorbanan yang harus dilakukan jika meninggalkan institusi.

Keadilan distributif didefinisikan sebagai keadilan output dalam hal perspektif kontribusi, kebutuhan dan keadilan menurut Alvi dan Abbasi (2012). Keadilan distributif adalah keadilan mengenai jumlah dan pemberian penghargaan diantara individu menurut Robbins dan Judge, (2015:145). Keadilan distributif dapat menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan. Dengan pekerjaan yang sama, gaji yang sama antara dua orang pada institusi yang sama maka kepuasan kerja tercapai. Selain gaji yang sesuai dengan pengorbanan, kebijakan-kebijakan yang dapat mempengaruhi kerja dan karir mereka yaitu kompensasi yang adil, lingkungan kerja yang kooperatif, serta jaminan kesejahteraan yang baik. Persoalan ketidakadilan distributif pada pekerjaan dapat menyebabkan pegawai cenderung tidak puas dengan partisipasi yang telah dilakukan dimana pegawai bekerja. Keadilan distributif yang diterapkan pada pegawai akan menunjukkan sikap dan perilaku yang lebih positif. Pegawai yang merasa diperlakukan secara adil dalam penghargaan finansial yang diterima setelah berpartisipasi dalam pekerjaan maka mereka mengalami perasaan dari keadilan distributive (Hariono, Rahmat, & Oemar, 2022).

Kepercayaan (trust) merupakan pondasi dari suatu hubungan. Suatu hubungan antara dua pihak atau lebih akan terjadi apabila masing-masing saling mempercayai. Kepercayaan ini tidak begitu saja dapat diakui oleh pihak lain, melainkan harus dibangun mulai dari awal dan dapat dibuktikan. Di dunia ekonomi, kepercayaan telah dipertimbangkan sebagai katalis dalam berbagai transaksi antara penjual dan pembeli agar kepuasan konsumen dapat terwujud sesuai dengan yang diharapkan (Yousafzai, 2003). Menurut Deutsch (dalam Yilmaz dan Atalay, 2009), kepercayaan adalah perilaku individu, yang mengharapkan seseorang agar memberi manfaat positif. Adanya kepercayaan karena individu yang dipercaya dapat memberi manfaat dan melakukan apa yang diinginkan oleh individu yang memberikan kepercayaan. Sehingga, kepercayaan menjadi dasar bagi kedua pihak untuk melakukan kerjasama. Francis Fukuyama mendefinisikan kepercayaan sebagai harapan yang timbul dari masyarakat dimana semua anggota harus bertindak dalam batas norma, dengan keteraturan, kejujuran, dan kerjasama. Carnevale dan Wechsler mendefinisikan kepercayaan adalah suatu sikap yang menganggap bahwa individu atau kelompok bermaksud baik, adil dan sesuai dengan norma etika (dalam Yilmaz dan Atalay, 2009).

Keadilan distributive dan kepercayaan serta komitmen institusi merupakan faktor yang berpengaruh yang ada pada bidang sumber daya manusia dan dapat menjadi salah satu tolak ukur dalam perkembangan institusi dimana ketiga hal tersebut dapat mempengaruhi kepuasan yang pada akhirnya mengoptimalkan kinerja dengan baik.

Banyak upaya yang telah dilakukan oleh manajemen agar pegawai memiliki komitmen sehingga memberikan dampak positif terhadap institusi. Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Putu dan I Wayan (2017) komitmen institusi adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau institusi. Dari pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen institusi adalah keadaan psikologis individu yang berhubungan dengan keyakinan, kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai institusi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi institusi dan tingkat sampai sejauh mana ia tetap ingin menjadi anggota institusi.

Sejalan dengan komitmen menurut Griffin (2013:15) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada institusinya, pegawai yang merasa lebih berkomitmen pada institusi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bisa diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama di dalam institusi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja. Komitmen institusi yang tinggi menghasilkan performa kerja, rendahnya tingkat absen dan rendahnya tingkat keluar-masuk (turnover) pegawai. Komitmen yang tinggi menjadikan individual peduli dengan nasib institusi dan berusaha menjadikan institusi kearah yang lebih baik. Dengan adanya komitmen yang tinggi kemungkinan penurunan kinerja dapat dihindari. Komitmen institusi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, tujuan dari komitmen institusi adalah untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang terjadi agar tidak terjadi terus menerus (Bimantara, Rahmat, & Heri, 2022; Hariono et al., 2022; Rahmat, Abdillah, Priadana, Wu, & Usman, 2020). Komitmen institusi yang dijalankan dengan baik akan dapat meningkatkan prestasi dan disiplin kinerja dari para pegawai serta pegawai akan selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilaksanakan (Sapitri, 2016). Komitmen dapat dipengaruhi oleh keadilan distributif yang menjadi faktor kunci keberhasilan setiap institusi. Dalam menciptakan komitmen institusi harus memperhatikan sistem yang berkaitan dengan persepsi pegawai tentang keadilan yang dirasakan.

Komitmen afektif (affective commitment) menekankan pada keterikatan individu secara emosional terhadap institusinya (Meyer dan Allen, 1991). Keterikatan emosional terjadi karena pengalaman yang terjadi di dalam institusi. Komitmen afektif terjadi ketika karyawan merasa senang berada di dalam perusahaan, percaya dan merasa nyaman terhadap institusi dan yang menjadi tujuan institusi, dan mau melakukan sesuatu untuk kepentingan institusi (George dan Jones, 2007:107). Keterikatan individu kepada institusinya dapat dikategorikan sebagai Senang berada di dalam institusi *Continuance commitment is perceptions of the costs of leaving the organization* (Meyer dan Allen, 1991). Komitmen kalkulatif akan membuat individu tersebut mengevaluasi kembali, apakah keluar dari institusi akan mendatangkan kerugian atau keuntungan pada dirinya. Luthans (2006) mengemukakan komitmen kalkulatif sebagai komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari institusi. Kerugian yang dimaksud dirasakan oleh anggota institusi adalah kehilangan senioritas, promosi atau benefit yang diterima. Komitmen kalkulatif terjadi ketika meninggalkan perusahaan adalah

sebuah kerugian yang besar bagi karyawan (George dan Jones, 2007:107) Normative commitment is a feeling of obligation to the organization (Meyer dan Allen, 1991). Komitmen normatif diartikan suatu perasaan wajib dari individu untuk bertahan dalam institusi. Komitmen normatif merupakan perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus dilakukan untuk institusi, dan tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan. Karyawan dengan komitmen normatif yang kuat akan tetap bergabung dalam institusi karena mereka merasa berhutang budi terhadap perusahaan di tempat bekerja atau merasa harus untuk berada di dalam perusahaan.

Puskesmas merupakan salah satu fasilitas kesehatan yang dibentuk pemerintah untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat di wilayah kerjanya. Puskesmas sebagai salah satu Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Dinas Kesehatan yang mempunyai Misi mendukung tercapainya Misi kesehatan nasional yaitu meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang yang bertempat tinggal di wilayah kerja puskesmas agar terwujud derajat kesehatan yang setinggi-tingginya (Kemenkes RI, 2009). Berdasarkan Undang-undang Republik Indonesia No.36 tahun 2009 tentang kesehatan menyebutkan bahwa penyelenggaraan pelayanan kesehatan dilaksanakan secara bertanggung jawab, aman, bermutu serta merata dan non diskriminatif. Pelayanan publik di bidang kesehatan, merupakan salah satu pilar dalam memenuhi tuntutan reformasi birokrasi, dengan pelayanan publik yang berkualitas dan mampu memberikan kepuasan bagi masyarakat merupakan kewajiban Puskesmas sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan. Pelayanan publik yang dilaksanakan di Puskesmas Rambah Samo I berupa pengobatan rawat jalan bagi pasien.

Mengacu kepada penelitian Hasan dan Rohbaugh (2007), rendahnya produktivitas dan kinerja institusi di sebabkan oleh rendahnya komitmen pegawainya. Flechter dan Williams (1996) menyatakan bahwa komitmen pegawai untuk terus bekerja menjadi bagian dari suatu institusi akan meningkat apabila didukung adanya motivasi yang tinggi dari pegawai yang terkait dengan pekerjaannya. Pernyataan ini didukung oleh penelitian Arison Nainggolan (2019) yaitu terdapat signifikansi Komitmen Institusional terhadap Motivasi Pelayanan Publik, yang mempunyai makna bahwa setiap peningkatan motivasi akan mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen institusi. Mengacu kepada penelitian Gusti Putu Evan Berta Manuel Agoes Ganesha Rahyuda (2015) menyatakan bahwa Komitmen afektif memiliki pengaruh negatif terhadap turnover intention dan Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap komitmen afektif.

Tinjauan Pustaka

Keadilan Distributif

Menurut Colquitt (2001) Keadilan Distributif mengacu pada keseimbangan distribusi hasil organisasi berupa gaji, tunjangan dan bonus. Pada saat individu dalam organisasi mempersepsikan bahwa rasio masukan imbalan yang mereka terima seimbang, mereka akan merasakan kewajaran yang mengindikasikan adanya Keadilan Distributif. Colquitt (2001) Keadilan Distributif dikonseptualisasikan sebagai keadilan yang terkait dengan hasil keputusan dan distribusi sumber daya. Hasil atau sumber daya mungkin berwujud (misalnya membayar) atau tidak terwujud (misalnya pujian). Persepsi Keadilan Distributif dapat dipelihara outcome seimbang dengan input.

Dalam kajian Keadilan Distributif, beberapa prinsip-prinsip di dalamnya tidak selaras satu prinsip dengan prinsip lainnya. Sebagai contoh prinsip proporsi tidak sejalan dengan prinsip pemerataan. Prinsip proporsi tidak sejalan dengan prinsip pemerataan. Prinsip proporsi didorong oleh semangat kepentingan pribadi, sedangkan prinsip pemerataan didorong oleh semangat pro-sosial. Secara lebih spesifik, permasalahannya adalah bahwa prinsip tersebut juga tidak selaras dengan situasi ataupun tujuan yang ingin dicapai organisasi. Sebagai contoh prinsip proporsi cocok untuk situasi kompetitif yang mendorong produktifitas, karena prinsip tersebut dapat menumbuhkan motivasi pada individu untuk memberikan kontribusi yang besar dengan mengharapkan mendapat imbalan yang besar. Namun dari sisi lain, pendekatan tersebut dinilai terlalu menekankan solidaritas kelompok. Hal lainnya, prinsip proporsi tersebut dapat menimbulkan kesenjangan dan kembali bertentangan dengan prinsip pemerataan. Oleh karena itu, untuk menerapkan prinsip-prinsip tersebut harus didasarkan pada pertimbangan yang hati-hati. Pertimbangan-pertimbangan tersebut setidaknya mencakup konteks dan faktor-faktor individual dalam diri individu yang menilai Keadilan Distributif tersebut, serta tujuan organisasi.

Al-Zu'bi (2010), menjelaskan bahwa "*distributive justice refers to the perceived fairness of the outcomes that an individual receives from organization. Outcomes may be distributed on the basis of equality, need or contribution and individuals determine the fairness of distribution through comparison with others*". Definisi tersebut menjelaskan bahwa Keadilan Distributif mengacu pada keadilan yang dirasakan dari hasil yang individu peroleh dari organisasi. Hasil yang didistribusikan atas dasar kesetaraan dan ditentukan melalui kontribusi yang diberikan. Dimana ketika pertimbangan tersebut tidak digunakan maka akan terjadi persepsi distribusi yang tidak adil yang akan menciptakan ketegangan dalam individu hingga mengarahkan individu termotivasi untuk menyelesaikan ketegangan dengan hal yang negatif yang merugikan organisasi.

Kepercayaan Organisasi

Kepercayaan (trust) merupakan pondasi dari suatu hubungan. Suatu hubungan antara dua pihak atau lebih akan terjadi apabila masing-masing saling mempercayai. Kepercayaan ini tidak begitu saja dapat diakui oleh pihak lain, melainkan harus dibangun mulai dari awal dan dapat dibuktikan. Di dunia ekonomi, kepercayaan telah dipertimbangkan sebagai katalis dalam berbagai transaksi antara penjual dan pembeli agar kepuasan konsumen dapat terwujud sesuai dengan yang diharapkan (Yousafzai, 2003). Menurut Deutsch (dalam Yilmaz dan Atalay, 2009), kepercayaan adalah perilaku individu, yang mengharapkan seseorang agar memberi manfaat positif. Adanya kepercayaan karena individu yang dipercaya dapat memberi manfaat dan melakukan apa yang diinginkan oleh individu yang memberikan kepercayaan. Sehingga, kepercayaan menjadi dasar bagi kedua pihak untuk melakukan kerjasama. Francis Fukuyama mendefinisikan kepercayaan sebagai harapan yang timbul dari masyarakat dimana semua anggota harus bertindak dalam batas norma, dengan keteraturan, kejujuran, dan kerjasama. Carnevale dan Wechsler mendefinisikan kepercayaan adalah suatu sikap yang menganggap bahwa 11 12 individu atau kelompok bermaksud baik, adil dan sesuai dengan norma etika (dalam Yilmaz dan Atalay, 2009). Mayer (1995) mendefinisikan kepercayaan adalah kemauan seseorang untuk peka terhadap tindakan orang lain berdasarkan pada harapan bahwa orang lain akan

melakukan tindakan tertentu pada orang yang mempercayainya, tanpa tergantung pada kemampuannya untuk mengawasi dan mengendalikannya. Mayer menjelaskan konsep ini bahwa orang yang dipercaya memiliki kemauan dan kepekaan pada harapan orang lain yang meyakini bahwa tindakannya berperan sangat penting. Yamagishi (dalam Hakim, Thontowi, Yuniarti dan Kim, 2010) memformulasikan kepercayaan sebagai anggapan bahwa setiap orang tidak bermaksud negatif terhadap dirinya. Ini apa yang disebut kepercayaan secara umum. Untuk mempercayai orang lain, individu memiliki indikator kepercayaan diri berdasarkan tingginya kepekaan dan keterampilan untuk membedakan antara perasaan dapat dipercaya dan tidak dipercaya. Pada dasarnya semua orang dapat dipercaya hingga suatu hal tertentu membuat individu tersebut tidak dapat dipercaya lagi.

Menurut Moordinarsih (2010), kepercayaan (trust) di Asia Timur, kepercayaan merupakan konsep relasional bukan individual. Ia tidak berkaitan dengan kepentingan atau keuntungan pribadi individu. Kepercayaan adalah konsep yang mengandung harmoni, jaminan, dan kesejahteraan untuk individu dan komunitas. Kepercayaan dikembangkan mulai dari keluarga, dalam kelekatan hubungan orang tua dan anak. Kemudian kepercayaan berkembang dalam lingkungan kerabat dan teman dekat. Lebih lanjut, Moordinarsih (2010) mengatakan bahwa membangun kepercayaan pada orang lain merupakan hal yang tidak mudah. Kepercayaan terbentuk melalui rangkaian perilaku antara orang yang memberikan kepercayaan dan orang yang dipercayai tersebut. Kepercayaan muncul dari pengalaman dua pihak yang sebelumnya bekerja sama atau berkolaborasi dalam sebuah kegiatan atau organisasi. Pengalaman ini memberikan kesan positif bagi kedua pihak sehingga mereka saling mempercayai dan tidak berkhianat, yang dengan itu dapat merusak komitmen. Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kepercayaan adalah keyakinan individu akan kebaikan individu atau kelompok lain dalam melaksanakan tugas dan kewajiban untuk kepentingan bersama.

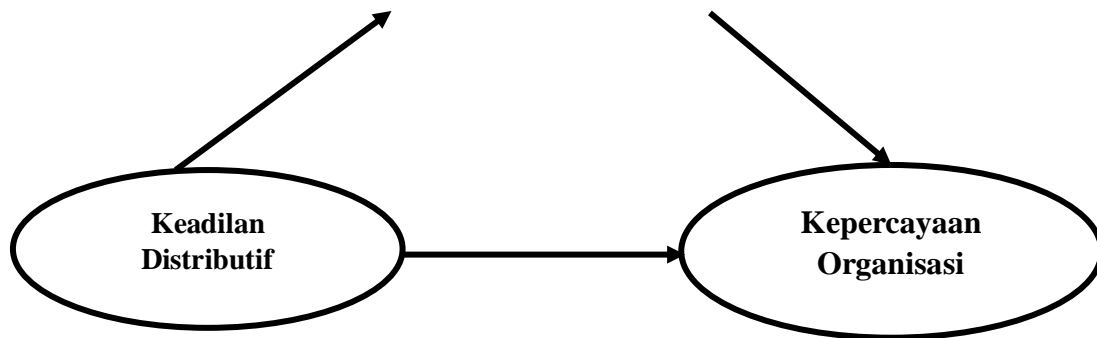
Komitmen Organisasi

Menurut Meyer & Allen (1991) Komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Indikator-indikator untuk *affective commitment*, mengacu pada:

1. Senang berkarier sepanjang hidup dalam organisasi.
2. Masalah organisasi adalah masalah sendiri.
3. Memiliki rasa yang kuat terhadap organisasi.
4. Terikat secara emosional dengan organisasi.
5. Bagian dari keluarga organisasi.

Kerangka Penelitian





Gambar 1. Kerangka Penelitian

Metode

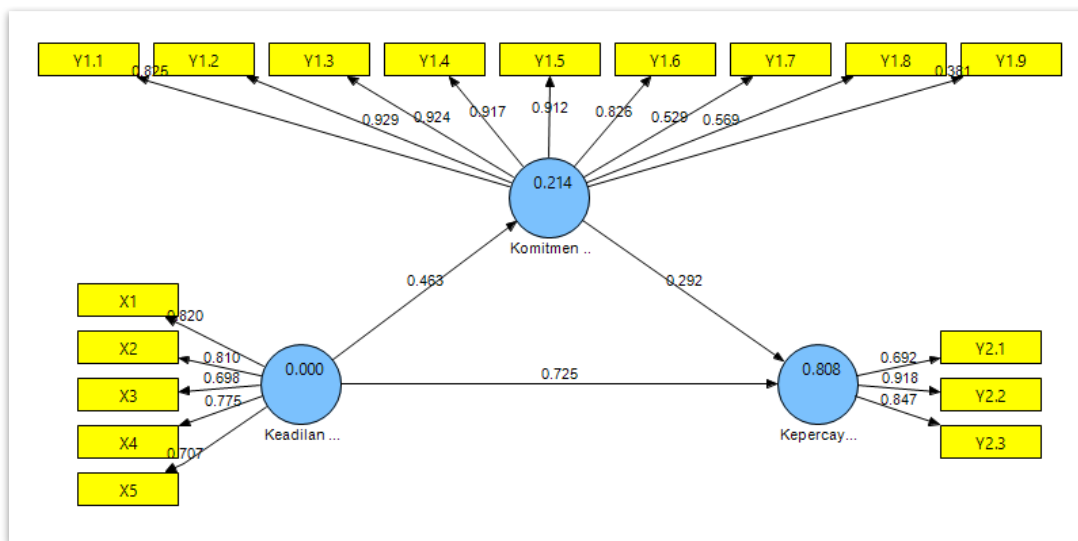
Descriptive dan Explanatory Survey

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode descriptive and explanatory survey, karena akan mendeskripsikan setiap variabel dan menjelaskan hubungan antara variabel yang diteliti. Sedangkan tipe hubungan antara variabel yang digunakan dalam penelitian adalah Kausalitas yaitu variabel independen/variabel bebas mempengaruhi variabel dependen/terikat. Penelitian explanatory mengacu pada hipotesis yang akan diuji terhadap fenomena yang terjadi. Fenomena tersebut dapat dilihat dalam objek penelitian di Puskesmas Rambah Samo I dan Puskesmas Ujungbatu.

Dalam analisa deskriptif akan dijelaskan tentang variabel-variabel independen maupun variabel-variabel dependen yang menjadi landasan teori dalam penelitian yang memuat teori-teori dari variabel yang diteliti yaitu Komitmen Afektif, Keadilan Distributif dan Kepercayaan Organisasi. Sedangkan analisa verifikatif dilaksanakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan alat uji statistika (Uma Sekaran, 2006). Analisa verifikatif untuk menguji kebenaran suatu hipotesis dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan tentang variabel-variabel yang akan diteliti. Adapun dalam penelitian ini akan menguji Komitmen Afektif Sebagai Mediasi Pada Pengaruh Keadilan Distributif Terhadap Kepercayaan Organisasi. Analisa verifikatif dalam penelitian ini akan digunakan uji statistic Structural Equational Modelling (SEM). Analisis SEM merupakan teknik analisa data multivariate yang memadukan analisa jalur dengan analisa factor (Hair; 1998).

Hasil dan Pembahasan

Analisis PLS



Gambar 2. Diagram Jalur

Hasil Pengujian Signifikansi

Tabel 1. Hasil Pengujian Signifikansi

Eksogen	Endogen	Path Coefficient	Standard Error	T Statistics
Keadilan Distributif	Komitmen Afektif	0.447	0.070	6.366
Keadilan Distributif	Kepercayaan Organisasi	0.732	0.043	17.195
Komitmen Afektif	Kepercayaan Organisasi	0.289	0.053	5.495

Catatan. Data Olahan 2022

1. Pengaruh keadilan distributif terhadap komitmen afektif. Pada hasil pengujian yang tertera pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai T statistics hubungan antara keadilan distributif terhadap komitmen afektif adalah sebesar 6.336. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T statistics > 1.96. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan keadilan distributif terhadap komitmen afektif.
2. Pengaruh keadilan distributif terhadap kepercayaan organisasi. Pada hasil pengujian yang tertera pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai T statistics hubungan antara keadilan distributif terhadap kepercayaan organisasi adalah sebesar 17.195. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T statistics > 1.96. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan keadilan distributif terhadap kepercayaan organisasi.
3. Pengaruh komitmen afektif terhadap kepercayaan organisasi. Pada hasil pengujian yang tertera pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai T statistics hubungan antara komitmen afektif terhadap kepercayaan organisasi adalah sebesar 5.495. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T statistics > 1.96. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan komitmen afektif terhadap kepercayaan organisasi.

Hasil Pengujian Tidak Langsung

Tabel 2. Hasil Pengujian Tidak Langsung

Eksogen	Intervening	Endogen	Indirect Coefficient	Standar Error	T Statistics
Keadilan Distributif	Komitmen Afektif	Kepercayaan Organisasi	0.129	0.031	4.151

Catatan. Data Olahan 2022

Berdasarkan pengujian yang tertera dalam tabel di atas dapat diketahui bahwa pengaruh keadilan distributif terhadap kepercayaan organisasi melalui komitmen afektif diperoleh nilai T statistics sebesar 4.151. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T statistics > 1.96. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan keadilan distributif terhadap kepercayaan organisasi melalui komitmen afektif. Oleh karena itu, komitmen afektif dinyatakan mampu memediasi pengaruh keadilan distributif terhadap kepercayaan organisasi.

Efek Model Secara Langsung dan Tak Langsung

Tabel 3. Efek Model Secara Langsung dan Tak Langsung

Eksogen	Intervening	Endogen	Path Coefficient	
			Direct	Indirect
Keadilan Distributif		Komitmen Afektif	0.447	
Keadilan Distributif	Komitmen Afektif	Kepercayaan Organisasi	0.732	0.129
Komitmen Afektif		Kepercayaan Organisasi	0.289	

Catatan. Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa model pengukuran yang terbentuk adalah sebagai berikut :

$$\text{Persamaan 1 : } Y_1 = 0.447 X$$

Dari persamaan 1 dapat diinformasikan bahwa *Koefisien direct effect* keadilan distributif terhadap komitmen afektif sebesar 0.447 menyatakan bahwa keadilan distributif positif dan signifikan terhadap komitmen afektif. Hal ini berarti semakin efektif keadilan distributif maka cenderung dapat meningkatkan komitmen afektif.

$$\text{Persamaan 2 : } Y_2 = 0.732 X + 0.289 Y_1$$

Dari persamaan 2 dapat diinformasikan bahwa

1. *Koefisien direct effect* keadilan distributif terhadap kepercayaan organisasi sebesar 0.732 menyatakan bahwa keadilan distributif positif dan signifikan terhadap kepercayaan organisasi. Hal ini berarti semakin efektif keadilan distributif maka cenderung dapat meningkatkan kepercayaan organisasi.
2. *Koefisien direct effect* komitmen afektif terhadap kepercayaan organisasi sebesar 0.289 menyatakan bahwa komitmen afektif positif dan signifikan terhadap kepercayaan organisasi. Hal ini berarti semakin tinggi komitmen afektif maka cenderung dapat meningkatkan kepercayaan organisasi.
3. *Koefisien indirect effect* keadilan distributif terhadap kepercayaan organisasi melalui komitmen afektif sebesar 0.129 menyatakan bahwa keadilan distributif berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kepercayaan organisasi melalui komitmen afektif. Hal ini berarti semakin tinggi komitmen afektif yang disebabkan oleh semakin efektifnya keadilan distributif, cenderung dapat meningkatkan kepercayaan organisasi.

Pengaruh Dominan

Tabel 4. Pengaruh Dominan

Eksogen	Endogen	Total Coefficient
Keadilan Distributif	Komitmen Afektif	0.447
Keadilan Distributif	Kepercayaan Organisasi	0.861
Komitmen Afektif	Kepercayaan Organisasi	0.289

Catatan. Data Olahan 2022

Variabel yang memiliki total coefficient terbesar terhadap kepercayaan organisasi adalah keadilan distributif dengan total coefficient sebesar 0.861. Dengan demikian keadilan distributif merupakan variabel yang paling berpengaruh atau memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kepercayaan organisasi.

Pengaruh Keadilan Distributif terhadap Kepercayaan Organisasi

Koefisien direct effect keadilan distributif terhadap kepercayaan organisasi sebesar 0.732 menyatakan bahwa keadilan distributif positif dan signifikan terhadap kepercayaan organisasi. Hal ini berarti semakin efektif keadilan distributif maka cenderung dapat meningkatkan kepercayaan organisasi. Keadilan organisasi menjadi faktor penting untuk mengembangkan kepercayaan organisasi dan sikap kerja. Salah satu dimensi dari keadilan organisasi adalah Keadilan Distributif yang menjelaskan tentang pandangan karyawan tentang hasil yang adil dan distribusi sumber daya.

Tiga prinsip utama dalam Keadilan Distributif adalah keadilan, kesetaraan, dan kebutuhan. Kreitner & Kinicki (2014) menyatakan keadilan distributif adalah suatu keadilan sumberdaya dan imbalan penghargaan, mencerminkan keadilan yang dirasakan mengenai bagaimana sumberdaya dan penghargaan didistribusikan dan alokasikan. Sehingga, Keadilan Distributif mengarah pada keadilan dari tingkat bawah, yang mencakup masalah penggajian, promosi, maupun pemecatan. Asumsi penelitian ini mengacu kepada pegawai Puskesmas Rambah Samo I dan Puskesmas Ujung Batu yang merasa terpenuhinya keadilan distributif, diartinya ada nya perasaan bahwa Imbalan yang diterima sesuai dengan usaha yang diberikan kepada perusahaan, Imbalan yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang lakukan, Imbalan yang diterima mencerminkan kontribusi kepada perusahaan, imbalan yang diterima sesuai dengan kinerja yang dihasilkan, sehingga pegawai akan memberikan kontribusi penuh kepada organisasi, meningkatkan kinerja dan menumbuhkan kepercayaan kepada organisasi.

Kepercayaan adalah perilaku individu, yang mengharapkan seseorang agar memberi manfaat positif. Adanya kepercayaan pegawai dapat memberi manfaat dan melakukan apa yang bermanfaat bagi organisasi. Kepercayaan (trust) merupakan pondasi dari suatu hubungan. Suatu hubungan antara dua pihak atau lebih akan terjadi apabila masing-masing saling mempercayai. Kepercayaan tidak begitu saja dapat diakui oleh pihak lain, melainkan harus

dibangun mulai dari awal dan dapat dibuktikan. Pada organisasi, kepercayaan telah dipertimbangkan sebagai katalis dalam berbagai transaksi antara organisasi dan pegawai agar kepuasan konsumen dapat terwujud sesuai dengan yang diharapkan, dalam hal ini perwujudan keadilan distributif. Hasil penelitian ini mengkonfirmasi penelitian Eskandari et al., (2013) yang menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara keadilan organisasi (keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interaksional) dengan kepercayaan organisasional. Wong (2004) menunjukkan bahwa keadilan distributif dan keadilan prosedural memiliki efek yang lebih kuat mempengaruhi kepercayaan dalam organisasi. Karyawan yang mendapatkan perlakuan setara antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain akan menyebabkan munculnya rasa keadilan organisasi yang kuat. Ketika keadilan organisasi sudah dirasakan oleh hampir seluruh karyawan maka secara otomatis hal tersebut akan meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap organisasi

Pengaruh Keadilan Distributif terhadap Komitmen Organisasi

Keadilan distributive mengacu kepada perasaan adil yang diterima terhadap alokasi sumberdaya dari organisasi, termasuk di dalamnya adalah penilaian yang dibuat oleh para pegawai. Saat para pegawai merasa mereka telah diperlakukan secara adil dalam alokasi penghargaan (keadilan distributif), tingkat komitmen organisasi akan berkembang antara atasan dengan bawahan yang pada akhirnya menghasilkan hasil yang positif. Hasil penelitian membuktikan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara keadilan organisasional terhadap komitmen organisasi. Dengan hasil tersebut maka pada pengujian ini mampu menerima hipotesis, yang memberikan pengertian bahwa ketika pegawai diperlakukan secara adil, maka karyawan akan semakin meningkatkan komitmennya terhadap organisasi yang ditunjukkan dengan perilaku dan sikap positif terhadap organisasi karena merasa senang dan nyaman dalam bekerja. Dengan kata lain, persepsi p terhadap pegawai keadilan distribusi yang diberikan organisasi, maka semakin tinggi komitmen organisasi. Apabila keadilan distribusi ditingkatkan, maka Komitmen Organisasi juga akan meningkat. Perasaan dihargainya pegawai, kesenangan akan keadilan membuat pegawai berkomitmen merujuk pada kesetiaan dan loyalitasnya. Keadilan membentuk keinginan kuat pegawai untuk tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Keadilan distributif di Puskesmas Rambah Samo I dan Puskesmas Ujung Batu sudah memberikan kompensasi terhadap Pegawai sesuai usaha yang dilakukannya, pegawai telah diberikan kesejahteraan yang dapat digunakan untuk keperluan sehari-hari, prosedur-prosedur kompensasi di puskesmas tidak lagi mengandung bias (kepentingan pihak tertentu), prosedur-prosedur kompensasi di puskesmas sudah didasarkan pada informasi yang akurat, pegawai sudah menilai bahwa pekerjaan yang dilakukan ditentukan oleh niat dan hasil kerjanya, pegawai bekerja keras secara konsisten sesuai tanggung jawabnya. Hasil ini mendukung peneliti (Rifki, 2016). Keadilan dikatakan memiliki potensi berarti dalam menumbuhkan manfaat bagi karyawan maupun organisasi, yang mencakup: kepercayaan, komitmen, peningkatan kinerja, dan kepuasan kerja

Mediasi Komitmen Organisasi Pada Pengaruh Keadilan Distributif terhadap Kepercayaan Organisasi

Koefisien indirect effect keadilan distributif terhadap kepercayaan organisasi melalui komitmen afektif sebesar 0.129 menyatakan bahwa keadilan distributif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepercayaan organisasi melalui komitmen afektif. Hal ini berarti semakin tinggi komitmen afektif yang disebabkan oleh semakin efektifnya keadilan distributif, cenderung dapat meningkatkan kepercayaan organisasi. Keadilan organisasional menggambarkan tingkat di mana seorang individu merasa diperlakukan sama di organisasi tempat dia bekerja. Robbins dan Judge (2015) menyatakan sebagian besar para karyawan mengevaluasi seberapa adil karyawan diperlakukan organisasi melalui Keadilan Distributif (*Distributive Justice*) yang memusatkan perhatian pada kewajaran hasil.

Keadilan distributif mengacu pada keadilan yang dirasakan dari hasil yang diterima individu dari organisasi. Keadilan organisasi dinyatakan mampu membentuk komitmen organisasi. Dimana Perasaan dihargainya pegawai, kesenangan akan keadilan membuat pegawai berkomitmen merujuk pada kesetiaan dan loyalitasnya. Keadilan membentuk keinginan kuat pegawai untuk tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Pengaruh Keadilan Distributif dan komitmen organisasi akan berdampak pada meningkatkan kepercayaan pegawai terhadap organisasi. Adanya keseimbangan, perasaan kesesuaian antara proses kerja, hasil kerja, dan imbalan yang diterima disertai komitmen pegawai yang kuat dalam bentuk keterikatan emosional, kesesuaian pekerjaan, dan keinginan untuk tetap bertahan menjadi anggota organisasi akan memperkuat kepercayaan pegawai terhadap organisasi

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penulis memperoleh kesimpulan terkait Pengaruh Keadilan Distributif terhadap Kepercayaan Organisasi Puskesmas Rambah Samo I dan Puskesmas Ujung Batu melalui Komitmen organisasi.

1. Semakin efektif keadilan distributif maka cenderung dapat meningkatkan kepercayaan organisasi
2. Saat para pegawai merasa mereka telah diperlakukan secara adil dalam alokasi penghargaan (keadilan distributif), tingkat komitmen organisasi akan berkembang antara atasan dengan bawahan yang pada akhirnya menghasilkan hasil yang positif
3. Semakin tinggi komitmen afektif yang disebabkan oleh semakin efektifnya keadilan distributif, cenderung dapat meningkatkan kepercayaan organisasi.

Referensi

- Abdul Muchith. 2017. Hubungan Komunikasi Organisasi dengan Komitmen Organisasi Karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lumajang. Malang: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim
- Bimantara, D. B., Rahmat, A., & Heri, H. (2022). *Affective Commitment and Organizational Citizenship Behavior: Perceived Organizational Support as Mediation*.
- Bowen, D.E., & Gilliland, S.W. 2007. The Management Of Organizational Justice. *Academy Of Management Perspectives*, Vol. 21, No. 4, pp. 34- 38. (Cropanzano & Greenberg, 1997).
- Colquitt, J.A. 2001. On The Dimensionality Of Organizational Justice : A Construct Validation Of Measure. *Journal Of Applied Psychology*, Vol. 86, No. 3, pp. 386 -400.
- Cropanzano, R. & Greenberg, J. 1997. *Progress In Organizational Justice : Tunneling Through The Maze*. International Review Of Industrial & Organizational Psychology. New York : John Wiley & Sons.
- Cropanzano, R. and Mitchell, M.S. (2005), "Social exchange theory: an interdisciplinary review", *Journal of*

- Management, Vol. 31 No. 6, pp. 874- 900.
- Cropanzano, R., Bowen, D.E. and Gilliland, S.W. (2007), "The management of organizational justice", *Academy of Management Perspectives*, Vol. 21 No. 1, pp. 34-48.
- Darrough, O. G., 2006, An examination of the relationship between organizational trust and organizational commitment in the workforce. Proquest Dissertations and Theses Database. (UMI No. 3217977).
- Dowell, D., Morrison, M., and Heffernan, T. 2015. The changing importance of affective trust and cognitive trust across the relationship lifecycle: A study of business-to-business relationships. *Industrial Marketing Management*, Vol. 44, pp. 119-130.
- Eka, Randy. 2018. Lanskap E-commerce di Indonesia dari Perspektif Konsumen, 4 Juli 2018, *Dailysocial.id*. [On line]. From: <https://dailysocial.id/post/e-commerce-di-indonesia-2018> [2 Februari 2019].
- Etschmaier, G.S., 2010, Mergers And Acquisitions As Instruments Of Strategic Change Management In Higher Education: Assessment Measures And Perception Of Success. Dissertation. University of Pennsylvania.
- Farrell, D. & Rusbult, C. E. 1981. Exchange Variables As Predictors Of Job Satisfaction, Job Commitment, & Turnover: The Impact Of Rewards, Costs, Alternatives, & Investments. *Organizational Behavior & Human Performance*, Vol. 27, No. 28, pp.78 - 95.
- Ferrell, O. C. and Hartline, M.D. 2011. *Marketing Strategy Fifth Edition*. South-Western. Cengage Learning Gfen, D., and Straub, D. W. 2004. Consumer trust in B2C e-commerce and the importance of social presence: experiments in E-products and E-services. *The International Journal of Management Science*, vol 32, no. 6, pp. 407-424.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBMSPSS 19 (edisi kelima)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hajli, N., Sims, J., Zadeh, A. H., and Richard, M. O., 2017. A Social Commerce Investigation of the Role of Trust in a Social Networking Site on Purchase Intentions. *Journal of Business Research*, vol 71, pp. 133- 141.
- Greenberg, J. 1987. A Taxonomy Of Organizational Justice Theories. *Academy Of Management Review*, Vol. 12, No. 1, pp. 9 - 22.
- Gui, Li. 2009. Job Satisfaction Of Nurse Teachers: A Literature Review. Part I: Measurement, Levels and Components. *Nurse Education Today*, 29 : 469- 476
- Hariono, B., Rahmat, A., & Oemar, F. (2022). The Effect of Organizational Justice on Innovation Behavior with Affective Commitment as a Mediation Variable. *Sains Organisasi*, 1(12), 73-81.
- Hashim, K. F., and Tan, F. B., 2015. The Mediating Role Of Trust And Commitment On Members' Continuous Knowledge Sharing Intention: A Commitment-Trust Theory Perspective. *International Journal of Information Management*, vol. 35, pp. 145-151.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *MANAJEMEN: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT Aksara.
- Hendrawan, D. and Nugroho, D. A., 2018. Influence of Personality on Impulsive Buying Behaviour among Indonesian Young Consumers. *International Journal of Trade and Global Markets*, vol. 11, no 1-2, pp. 31-39.
- Hume, M., 2010. Compassion without Action: Examining the Young Consumers Consumption and Attitude to Sustainable Consumption. *Journal of World Business*, vol. 45, no. 4, pp. 385-394.
- Herscovitch, L., Meyer, J.P. (2002). Commitment To Organizational Change: Extension Of A Threecomponent Model. *Journal of Applied Psychology*, 87, 474-487
- Kotler, Philip and Keller, K.L. 2012. *Marketing Management 14th Edition*. United States of America: Pearson.
- Kusumo, Roy. 2019. Inilah Hasil Survei Online Shop Terbaik 2018 dan Potensi Skema O2O di Indonesia, 3 Januari 2019, *Kompasiana*. [On line]. From: <https://www.kompasiana.com/ryokusumo/5c2dd810677ffb20aco64d36/inilah-hasil-survei-online-shop-terbaik-2018-dan-potensi-skema-o2o-di-indonesia?page=all> [2 Februari 2019].
- Lienardo, S dan Setiawan, R., 2017, Pengaruh Organizational Trust Dan Job Satisfaction Terhadap Employee Engagement Pada Karyawan Pt. Bangun Wisma Sejahtera. *AGORA* Vol. 5, No. 1. Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra. Surabaya, Indonesia.
- Lu, Y., Zhao, L., and Wang, B. 2010. From Virtual Community Members to C2C E-Commerce Buyers: Trust In Virtual Communities And Its Effect On Consumers Purchase Intention. *Electronic Commerce Research and Applications*, vol 9, pp. 346-360.
- Luthans, F., Baack, D. Dan Taylor, L.A. 1987. Organization commitment: analysis of antecedents. *Human Relations*, 40 (4): 219-35

- Madahi, A. and Sukati, I. 2012. The Effect of External Factors on Purchase Intention amongst Young Generation in Malaysia. *International Business Research*, vol 5, no. 8, pp. 1-7.
- Mangkuprawira, Sjafriz Tb. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mangundjaya, W. H., 2014, The Role of Communication, Trust and Justice in Commitment to Change, ICEHM Conference Proceedings. Batam, February 14-15, 2014, Indonesia.
- Mangunjaya, W. L., 2015, Predictors of Commitment to Change: Job Satisfaction, Organizational Trust and Psychological Empowerment., AP15 Vietnam Conference. Danang, July 10-12, 2015, Vietnam.
- Mardianto, Adi. 2014. *Recruitment Management Optimizing Recruitment Strategy*. Jakarta: Pinasthika Publisher.
- Masterson, S.S., Lewis, K., Goldman, B.M., & Taylor, M.S. 2000. Integrating Justice & Social Exchange : The Differing Effects Of Fair Procedures & Treatment On Work Relationships. *Academy Of Management Journal*, Vol. 43, No. 4, pp. 738 - 748.
- McFarlin, D.B. & Sweeney, P.D. 1992. Distributive & Procedural Justice As Predictors Of Satisfaction With Personal & Organizational Outcomes. *Academy Of Management Journal*, Vol. 35, No. 3, pp. 626 - 637.
- McShane, S.L. & Von Glinow, M.A. 2008. *Organizational Behavior: Emerging Realities For The Workplace Revolution*, 4th Edition, McGraw-Hill/Irwin.
- Mayer, R. C., Davis, J. H., and Schoorman, F. D., 1995. An Integrative Model of Organizational Trust. *Academy of Management Review*, vol 20, no 3, pp. 709- 734.
- Meyer, J.P. & Allen, N.J. 1991. A Three-Component Conceptualization Of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, Vol. 1, No. 1, pp. 61 - 89.
- Nandania, Resti. 2012. *Peran Kepercayaan Organisasi (Trust Organizational) Terhadap Loyalitas Karyawan Bank BCA Malang*. Skripsi. UIN Malang.
- Peter, J. P. and Olson, J. C. 2010. *Consumer Behavior & Marketing Strategy*. New York: McGraw Hill.
- Prasetyo, B. and Lina, M., J. 2008. *Metode penelitian kuantitatif: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Riyanto, A. D. 2019. Hootsuite (We are Social): Indonesian Digital Report 2019, media release, 9 Februari 2019. [On line]. From: <https://andi.link/hootsuite-weare-social-indonesian-digital-report-2019/> [13 Februari 2019].
- Purwaningrum, E. K (2015). *Adaptasi Alat Ukur Komitmen Perubahan*. (Laporan penelitian, tidak dipublikasi). Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda.
- Rahmat, A., Abdillah, M. R., Priadana, M. S., Wu, W., & Usman, B. (2020). Organizational Climate and Performance: The Mediation Roles of Cohesiveness and Organizational Commitment. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 469(1). <https://doi.org/10.1088/1755-1315/469/1/012048>
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy a. *Perilaku Organisasi*. 2008. Jakarta: Salemba, 2008.