

ABSTRAK

Karyawan merupakan sumber daya manusia berharga yang dimiliki oleh perusahaan. Semakin berkualitas karyawan maka efektivitas kegiatan bisnis perusahaan akan meningkat dan diharapkan mampu memberi keuntungan lebih bagi perusahaan. Perusahaan perlu beberapa upaya dalam pengelolaan dan peningkatan sumber daya manusia.

Penelitian ini bertujuan menguji dan menganalisis pengaruh positif keadilan prosedural pada komitmen normatif dan pengaruh pemediasian kepuasan kerja terhadap pengaruh positif keadilan prosedural pada komitmen normatif. Tujuan tersebut dapat dimanfaatkan untuk pengelolaan dan peningkatan sumber daya manusia. Metoda pemilihan sampel yang digunakan adalah *convenience sampling*, dimana peneliti mempunyai kebebasan memilih karyawan siapa yang ditemui di lokasi penelitian untuk dijadikan responden dalam sampel penelitian. Metoda pengumpulan data primer yang dilakukan adalah metoda survey dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk. Witel Yogyakarta. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini melibatkan 53 responden. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi dengan pengujian variabel mediasi yang dikembangkan oleh Baron dan Kenny (1986).

Hasil penelitian menyatakan bahwa hipotesis pertama dan kedua didukung. Hal ini berarti keadilan prosedural berpengaruh positif signifikan pada komitmen normatif dan kepuasan kerja memediasi pengaruh positif keadilan prosedural pada komitmen normatif. Kepuasan kerja memiliki peran sebagai variabel pemediasi secara penuh. Ketika kepuasan kerja berperan sebagai mediator, maka pengaruh keadilan prosedural pada komitmen normatif berubah menjadi positif tidak signifikan.

Perusahaan dapat meningkatkan komitmen normatif karyawan dengan memperhatikan variabel keadilan prosedural dan kepuasan kerja. Semakin tinggi keadilan prosedural dan kepuasan kerja maka semakin kuat komitmen normatif karyawan. Perusahaan perlu lebih memperhatikan pada peningkatan kepuasan kerja, hal ini dikarenakan kepuasan kerja sebagai mediator yang berperan lebih signifikan pada komitmen normatif.

Kata kunci: Keadilan prosedural, kepuasan kerja, dan komitmen normatif.

ABSTRACT

Employees are valuable human resources owned by a company. The more qualified employees are, the better the effectiveness of business activities is. By having more qualified employees, it is expected to give more benefits for the companies, but they need some efforts in managing and improving human resources.

This study aims to test and analyze the positive influences of procedural justice on normative commitment and the influence of mediation of job satisfaction toward positive influences of procedural justice on normative commitment. The purpose can be used to manage and improve human resources. The method of sample selection used in this study is convenience sampling, where researchers have freedom to choose employees in the research field who will be the respondents in the research sample. The method of primary data collection is a survey method by distributing questionnaires to employees of PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk. Witel Yogyakarta. There were 53 respondents used as samples in this study. To test the hypothesis, regression analysis is utilized in this study with a test of mediating variables developed by Baron and Kenny (1986).

The result of the research shows that the first and second hypothesis are supported. It means that procedural justice positively influences normative commitment in a significant way, and job satisfaction mediates positive influence of procedural justice on normative commitment. Job satisfaction has a complete role as a variable of mediation (full mediation). When job satisfaction acts as a mediator, the influence of procedural justice on normative commitment transforms into an insignificant positive influence.

Companies can improve employees' normative commitment by considering variables of procedural justice and job satisfaction. The higher the procedural justice and job satisfaction, the stronger the employees' normative commitment. Companies need to concern more on the improvement of job satisfaction because it acts as a mediator giving more contribution on normative commitment.

Keywords: procedural justice, job satisfaction, and normative commitment.