

1. Pendahuluan

Latar Belakang Masalah

Pada era modern ini keadilan menjadi suatu hal yang mutlak dimiliki. Permasalahan ketidakadilan mengakibatkan ketidakpuasan bilamana tidak segera diselesaikan akan menimbulkan perilaku menyimpang di tempat kerja. Tidak jarang karyawan melakukan tindakan menyimpang terhadap kebijakan perusahaan. Salah satu penyebabnya adalah karyawan diperlakukan tidak adil oleh perusahaan. Keadilan hanya tercipta ketika apa yang dikerjakan telah sesuai dengan perjanjian yang telah dibuat atau pun disepakati sebelumnya. Akibat berikutnya, motivasi kerja karyawan semakin menurun dan dapat mengakibatkan kinerja mereka juga menurun. Tentu saja akan mengganggu aktifitas bisnis dan kinerja perusahaan Organisasi akan tetap bertahan dan memiliki keunggulan kompetitif dan tetap mempertahankan pegawainya dalam suatu organisasi, maka organisasi harus mampu menghadapi tantangan intensif untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai dan komitmen organisasional dari pegawainya (Putu et al., 2019).

Pada kehidupan kerja, sosial, ataupun keluarga, seseorang akan dilibatkan dengan perasaan emosional, baik negatif maupun positif. Sisi emosional positif yang dirasakan karyawan, oleh para peneliti, telah dikonseptualisasikan ke dalam berbagai konstruk, yang paling banyak mendapat perhatian adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu bentuk sikap kerja yang menyenangkan atau sisi hasil emosional yang positif atas penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja seseorang ditentukan oleh perbedaan antara yang diharapkan dengan yang dirasakan dari pekerjaan atau yang diterimanya secara aktual. Kepuasan kerja terbukti menjadi variabel mediasi dalam hubungan antara karakteristik lingkungan dan pribadi dengan komitmen organisasional (Purna, 2020)

Kepuasan kerja berkaitan erat dengan kesesuaian atau keseimbangan antara yang diharapkan dengan kenyataan. Indikasi kepuasan kerja biasanya dikaitkan dengan tingkat absensi, tingkat perputaran tenaga kerja, disiplin kerja, loyalitas dan konflik di lingkungan kerja dan lain-lain. Secara umum, kepuasan kerja dilihat sebagai faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional. Semakin karyawan merasakan puas dengan pekerjaannya, maka akan tercipta komitmen organisasional yang tinggi (Rahma et al., 2022). Adapun kepuasan kerja tidak dapat berdiri sendiri, karena terdapat beberapa faktor yang mempengaruhinya.

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan yaitu, keadilan organisasional (Lingouangou et al., 2022). Menurut Tomi et al., (2019) keadilan organisasional sebagai konsep yang menunjukkan persepsi karyawan tentang sejauh mana mereka diperlakukan secara adil dalam organisasi. Karyawan menganggap organisasi adil ketika yakin bahwa hasil dan prosedur yang diterimanya adalah adil. Beberapa penelitian telah menunjukkan bahwa dengan menciptakan persepsi keadilan bagi karyawan, maka akan mendorong mereka merasakan emosional yang positif pada pekerjaannya, yang pada akhirnya menciptakan kepuasan mereka dalam bekerja (Putu & Pratiwi, 2019).

Selain meningkatkan kepuasan kerja karyawan, keadilan organisasional secara langsung juga dapat mendorong komitmen organisasi. Keadilan organisasional dianggap penting, karena berdasarkan teori keadilan mengatakan bahwa karyawan cenderung membandingkan rasio antara usaha atau kontribusi yang dilakukannya, seimbang dengan hasil yang telah diterima (Gibson, 2017). Keadilan organisasional menunjukkan persepsi karyawan tentang sejauh mana mereka diperlakukan secara adil dalam organisasi. Karyawan menganggap organisasi adil ketika yakin bahwa hasil dan prosedur yang diterimanya adalah adil (Lilianti, 2018). Beberapa penelitian telah menunjukkan semakin

tinggi rasa keadilan yang diterima karyawan, akan menciptakan rasa keterikatan karyawan tersebut yang pada akhirnya menciptakan komitmen organisasional karyawan.

Hubungan keadilan organisasional pada komitmen organisasi dapat dimediasi dengan adanya kepuasan kerja karyawan, hal tersebut menunjukkan bahwa keadilan organisasional yang dirasakan karyawan mampu mendorong mereka merasakan emosional positif atas pekerjaannya, dimana emosional positif yang tercipta akan mendorong mereka untuk terus bertahan pada organisasi. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Natha & Adnyani, (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh keadilan organisasional terhadap komitmen organisasional.

Seperti telah dijelaskan diatas, komitmen organisasional dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah keadilan organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang menyangkut pengaruh antara keadilan organisasional dan kepuasan kerja dengan komitmen organisasional telah banyak dilakukan tetapi masih terdapat perbedaan hasil penelitian antara peneliti satu dengan lainnya. (Budi et al., 2019; Fransiska, 2018; Ningsih et al., 2020) menemukan bahwa kepuasan kerja mampu mendorong komitmen mereka pada organisasinya. Hasil serupa juga ditunjukkan oleh hasil penelitian (Rato dkk., 2020; Rato, 2020; Siregar dkk., 2020) yang menunjukkan bahwa keadilan organisasional berpengaruh pada komitmen organisasional.

Konsep keadilan organisasional dan konsekuensinya perlu dipahami oleh para pengelola sumber daya manusia. Dampak pengelolaan keadilan organisasional yang baik adalah meningkatnya kepuasan kerja. Sentot et al. (2017) menyatakan bahwa keadilan organisasional (distributif, prosedural dan interkasional) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Konsep ini penting bagi organisasi yang ingin mengembangkan kebijakan dan prosedur yang lebih dilembagakan. Seluruh persepsi tentang apa yang adil ditempat kerja, yang terdiri atas tiga dimensi keadilan organisasi yaitu keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional.

Sementara dijumpai permasalahan yang ada di Penyidik Kepolisian dan Penyidik PPNS Ditreskrimum Polda Jateng yaitu seperti adanya kebijakan pimpinan yang dirasa kurang adil dalam menerapkan pola insentif gaji yang didasarkan pada prosentase aktivitas dalam bekerja menyebabkan sebagian besar Penyidik Kepolisian, terutama Penyidik dengan status PPNS menjadi kurang puas karena hal tersebut tidak menjadikannya beda dengan Penyidik Kepolisian dan Penyidik PPNS. Pola pengembangan jenjang karir yang didasarkan pada kedekatan pada pimpinan, bahkan terjadi kompetisi yang kurang sehat dengan yaitu dengan siapa berani melakukan transaksi yang lebih menguntungkan pimpinan.

Disisi lain masih terdapat perbedaan hasil penelitian yang berhubungan dengan variabel kepuasan kerja dengan komitmen. Masih terdapat perbedaan pandangan antar peneliti, dimana terdapat peneliti yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi secara positif signifikan komitmen organisasional (Karim dan Rehman, 2012:1; Susanj dan Jakopec, 2012:2). Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Rato dkk., 2020; Rato, 2020; Siregar dkk., 2020) menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan tidak memiliki pengaruh apapun pada komitmen organisasional. Hubungan diantara keadilan organisasi pada kepuasan kerja karyawan juga masih menunjukkan perbedaan hasil penelitian. Seperti penelitian yang dilakukan oleh (Rato dkk., 2020; Rato, 2020; Siregar dkk., 2020) menunjukkan bahwa keadilan organisasional yang dirasakan karyawan mampu meningkatkan kepuasan karyawan atas pekerjaannya, semakin tinggi keadilan yang dirasakan akan semakin tinggi juga kepuasan yang dirasakan oleh mereka. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Iqbal(2013), dan Priyani (2008) menunjukkan

bahwa keadilan organisasi yang dirasakan oleh karyawan tidak mempengaruhi kepuasan kerja mereka

Dalam kesenjangan teori (*theoretical gap*), pada penelitian terdahulu menggambarkan bahwa tidak adanya kejelasan keadilan prosedural dapat meningkatkan kepuasan pegawai serta dapat memediasi hubungan kerjasama dengan tim dengan komitmen organisasional. Pada aspek fenomena empiris (*empirical gap*), Ditreskrim menganut sistem komitmen organisasional yang mana akan memunculkan kepuasan kerja dalam bidang pembagian tugas antara Penyidik Polri dengan Penyidik PPNS. Berbagai upaya untuk meningkatkan pelayanan aduan masyarakat mengenai tindak pidana serta penanganan dilapangan yang akan menghasilkan kepuasan kerja dan berkomitmen pada organisasinya.

Berdasarkan permasalahan yang ada yaitu Adanya kebijakan manajemen yang dirasa kurang adil dalam menerapkan pola insentif gaji yang didasarkan pada prosentase aktivitas dalam bekerja menyebabkan sebagian besar Penyidik Kepolisian, terutama Penyidik dengan status PPNS menjadi kurang puas karena hal tersebut tidak menjadikannya beda dengan Penyidik Kepolisian dan Penyidik PPNS dalam masalah gaji/pendapatan dan didukung dengan adanya *research gap* dari berbagai jurnal penelitian. Sehingga perumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana upaya yang harus dilakukan agar meningkatkan Kepuasan Kerja. Sehingga penelitian ini mengambil judul “Pengaruh Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural Dan Keadilan Interaksional Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Studi Pada Penyidik Ditreskrim Polda Jateng)”.

Perumusan Masalah

Berdasarkan fenomena bisnis dan *research gap* yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah bagaimana mengoptimalkan kepuasan kerja pada semua anggota Penyidik Polri maupun PPNS di Ditreskrim Polda Jawa Tengah sehingga dapat tercipta komitmen yang tinggi dalam bekerja serta akan berdampak terhadap peningkatan kinerja Penyidik Polri maupun PPNS di Ditreskrim Polda Jawa Tengah ke depannya.

Dari perumusan masalah penelitian tersebut, maka pertanyaan penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh keadilan distributif terhadap komitmen organisasional Penyidik Polri maupun PPNS di Ditreskrim Polda Jawa Tengah?
2. Adakah pengaruh keadilan prosedural terhadap komitmen organisasional Penyidik Polri maupun PPNS di Ditreskrim Polda Jawa Tengah?
3. Bagaimana pengaruh keadilan interaksional terhadap komitmen organisasional Penyidik Polri maupun PPNS di Ditreskrim Polda Jawa Tengah?
4. Bagaimanakah pengaruh keadilan distributif terhadap kepuasan kerja Penyidik Polri maupun PPNS di Ditreskrim Polda Jawa Tengah?
5. Apakah ada pengaruh keadilan prosedural terhadap kepuasan kerja Penyidik Polri maupun PPNS di Ditreskrim Polda Jawa Tengah?
6. Adakah pengaruh keadilan interaksional terhadap kepuasan kerja Penyidik Polri maupun PPNS di Ditreskrim Polda Jawa Tengah?
7. Bagaimanakah pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja Penyidik Polri maupun PPNS di Ditreskrim Polda Jawa Tengah?
8. Bagaimana kepuasan kerja memediasi pengaruh keadilan distributif terhadap komitmen organisasional?
9. Bagaimana kepuasan kerja memediasi pengaruh keadilan prosedural terhadap komitmen organisasional?

10. Bagaimana kepuasan kerja memediasi pengaruh keadilan interaksional terhadap komitmen organisasional?

Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk melanjutkan penelitian yang sudah ada sebelumnya dengan tujuan untuk memberi solusi tentang permasalahan yang didapat pada *research gap* dan fenomena yang terjadi di Ditreskrim Polda Jawa Tengah. Adapun tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh keadilan distributif terhadap komitmen organisasional Penyidik Polri maupun PPNS di Ditreskrim Polda Jawa Tengah.
2. Menganalisis pengaruh keadilan prosedural terhadap komitmen organisasional Penyidik Polri maupun PPNS di Ditreskrim Polda Jawa Tengah.
3. Menganalisis pengaruh keadilan interaksional terhadap komitmen organisasional Penyidik Polri maupun PPNS di Ditreskrim Polda Jawa Tengah.
4. Menganalisis pengaruh keadilan distributif terhadap kepuasan kerja Penyidik Polri maupun PPNS di Ditreskrim Polda Jawa Tengah.
5. Menganalisis pengaruh keadilan prosedural terhadap kepuasan kerja Penyidik Polri maupun PPNS di Ditreskrim Polda Jawa Tengah.
6. Menganalisis pengaruh keadilan interaksional terhadap kepuasan kerja Penyidik Polri maupun PPNS di Ditreskrim Polda Jawa Tengah.
7. Menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja Penyidik Polri maupun PPNS di Ditreskrim Polda Jawa Tengah.
8. Menganalisis kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh keadilan distributif terhadap komitmen organisasional?
9. Menganalisis kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh keadilan prosedural terhadap komitmen organisasional?
10. Menganalisis kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh keadilan interaksional terhadap komitmen organisasional?

Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi berbagai pihak. Adapun manfaat yang diharapkan adalah sebagai berikut:

a. Manfaat teoritis

Manfaat teoritis, penelitian ini diharapkan sebagai sumbangan perkembangan ilmu manajemen yang berkaitan dengan bidang manajemen sumber daya manusia ditinjau dari penerapan teori tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja Penyidik Polri maupun PPNS di Ditreskrim Polda Jawa Tengah.

b. Manfaat praktis

- Bagi Penulis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah kontribusi terhadap khasanah ilmu pengetahuan dan menerapkan ilmu yang telah diperoleh dari bangku kuliah di dalam kehidupan berorganisasi khususnya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan Penyidik Polri maupun PPNS.
- Bagi Fakultas STIE BPD Semarang, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah bahan kepustakaan dan kontribusi terhadap pengembangan khasanah ilmu pengetahuan bagi Fakultas Magister Manajemen STIE BPD Semarang.
- Bagi Ditreskrim Polda Jawa Tengah, diharapkan dapat memberikan masukan atau saran bagi Ditreskrim Polda Jawa Tengah terhadap permasalahan atau kesulitan yang dihadapi oleh Ditreskrim Polda Jawa Tengah yang berhubungan dengan kepuasan Penyidik Polri dan PPNS yang ada dalam Ditreskrim Polda Jawa Tengah

2. Kajian Pustaka

Grand Theory

Grand theory dalam penelitian ini adalah *organizational justice* atau keadilan organisasi. Dalam perilaku organisasi mempelajari dampak dari individu, grup dan kelompok terhadap munculnya berbagai perilaku dalam organisasi dengan tujuan meningkatkan efektifitas organisasi. Perilaku individu pada dasarnya dalam organisasi memiliki konsistensi dasar. Perilaku tidak muncul secara acak, melainkan dapat diprediksi kemudian dimodifikasi sesuai perbedaan dan keunikan masing-masing individu, yang akan menciptakan keadilan organisasi. Berdasarkan pendapat Purba (2021) mendefinisikan keadilan organisasional sebagai suatu tingkat dimana seorang individu merasa diperlakukan sama di organisasi tempat dia bekerja. Elevationio (2005) mendefinisikan keadilan organisasi sebagai bentuk persepsi pegawai tentang perlakuan mereka dalam organisasi yang jujur dan adil. Definisi lain mengatakan bahwa keadilan organisasional adalah persepsi adil sebagai suatu tingkat di mana seseorang terhadap keputusan yang diambil oleh atasannya Thian (2021). Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa keadilan organisasional yang diterapkan oleh organisasi dapat mempengaruhi sikap dan perilaku positif pegawai sehingga dapat meningkatkan motivasi bagi pegawai sendiri yang dapat berdampak meningkatkan kinerjanya.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda pula. Tinggi rendahnya kepuasan kerja dapat memberikan dampak yang tidak sama. Hal itu sangat tergantung pada sikap mental individu yang bersangkutan sebagaimana Endeka et al., (2020) mengatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif. Sementara tingkat kepuasan kerja yang rendah merupakan ancaman yang akan membawa kehancuran atau kemunduran bagi organisasi secara cepat maupun perlahan.

Robbins, and Judge, (2015); Wati, (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Demikian juga Setiawan, (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja ialah sikap seseorang terhadap pelayanan mereka, sikap itu berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya. Sehingga dari berbagai teori tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, senang/tidak sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya. Atau sebagai persepsi sikap mental atas hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya.

Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja menurut Spagnoli et al., (2020) meliputi :

1. Gaji, besaran upah yang diterima pegawai setiap bulannya.
2. Promosi, kesempatan yang sama yang diberikan organisasi dalam pengembangan karir
3. Supervisi, seberapa besar dukungan atasan atas kinerja pegawai.
4. Tunjangan tambahan, sejauhmana pegawai merasa puas terhadap tunjangan tambahan yang diterima dari organisasi.
5. Penghargaan, sejauhmana individu merasa puas atas penghargaan yang diberikan.
6. Prosedur dan peraturan kerja, hal-hal yang berhubungan dengan peraturan ditempat kerja seperti birokrasi dan beban kerja.
7. Rekan kerja, rekan kerja yang memberikan dukungan terhadap temannya yang menciptakan suasana yang harmonis.
8. Pekerjaan itu sendiri, kesempatan untuk berkreasi atas pekerjaan yang dikerjakan

9. Komunikasi, komunikasi yang berlangsung lancar dalam organisasi akan membuat pegawai lebih memahami tugas-tugasnya.

Organizational Commitment (Komitmen Organisasi)

Organizational commitment dapat diartikan sebagai sikap pegawai untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya mencapai tujuan. Lebih lanjut dijelaskan komitmen organisasi melibatkan tiga sikap, yaitu identifikasi dengan tujuan organisasi, perasaan keterlibatan dalam tugas-tugas, serta perasaan loyalitas terhadap organisasi (Gibson, 1997; Siswatiningsih et al., 2019). Sementara Luthans, (2017); Margaretha & Wicaksana, (2020) berpendapat bahwa sebagai suatu sikap, maka komitmen organisasi sering didefinisikan sebagai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, keyakinan tertentu dan penerimaan nilai serta tujuan organisasi. lebih lanjut Allen, and Meyer, (1997); Muafi et al., (2019) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan keyakinan yang menjadi pengikat pegawai dengan organisasi tempatnya bekerja, yang ditunjukkan dengan adanya loyalitas, keterlibatan dalam bekerja, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Dari pendapat para ahli *organizational commitment* dapat disimpulkan sebagai identifikasi rasa, keterlibatan dan loyalitas yang ditampilkan oleh pegawai terhadap organisasi yang menjadi tempatnya untuk mengabdikan dan bekerja. Komitmen organisasi pegawai ditunjukkan dengan sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, begitu juga adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan dan menjadi bagian penting dari anggota organisasi demi tercapainya tujuan organisasi. komitmen organisasi yang kuat akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh pegawai.

Dimensi Organizational Commitment

Menurut Anggraini, (2023) ada tiga konsep dimensi komitmen organisasi, yaitu:

1. Komponen afektif adalah sebagai suatu keadaan secara efektif atau emosional terhadap organisasi dimana kekuatan komitmen individu diidentifikasi dengan keterlibatan dan kenyamanan anggota organisasi.
2. Komponen kontinue adalah keterikatan yang konsisten dalam eraktifitas didasarkan pada penghargaan individu terhadap apa yang telah diberikan kepada perusahaan.
3. Komponen normatif adalah komponen yang timbul sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi yang menekankan kepatuhan untuk setia kepada pemberi kerja, karena kompensasi yang diterima, sehingga membuat individu merasa wajib untuk membalasnya.

Keadilan Distributif (*distributive justice*)

Keadilan distributif (*distributive justice*), merupakan persepsi pegawai mengenai keadilan dan kelayakan dalam jumlah ataupun alokasi imbalan yang ia dapatkan bila dibandingkan dengan apa yang telah ia keluarkan ataupun dibandingkan dengan pegawai lain. Dimensi ini didasarkan dari *equity theory* yang dikemukakan oleh Adams dalam Rato dkk., (2020), bahwasannya setiap pegawai akan membandingkan rasio input dan out comes yang diterimanya serta membandingkan out comes yang diterimanya dengan out comes dari comparison persons. Apabila tercapai perimbangan antara input dan out comes serta comparison persons maka out comes bisa dikatakan adil. Colquitt et al., (2018), keadilan distributif sebagai persepsi keadilan seorang pegawai sebagai akibat dari membandingkan komitmen terhadap pekerjaannya dan hasil, seperti penghargaan, tugas dan tanggung jawab, dengan komitmen pegawai lain dan hasil mereka. Contoh: imbalan yang diterima sesuai dengan usaha yang dilakukan, usaha yang diterima sesuai dengan

tanggung jawab yang diemban, dan imbalan yang diterima sesuai dengan hasil kerja dan prestasi kerja yang telah dicapai.

Indikator keadilan distributif

Indikator keadilan distributif menurut (Yuli, 2019) meliputi :

1. Terletak pada nilai → keadilan hanya berlaku sesuai dengan nilai yang dianut. Prinsip pemerataan dikatakan adil berdasarkan pada nilai apa yang dianut oleh pengambilan kebijakan.
2. Terletak pada perumusan nilai yang menjadi sebuah peraturan → bagaimana sebuah nilai dapat menjadi sebuah acuan dan tindakan
3. Terletak pada implementasi peraturan → aturan yang dibuat harus diimplementasikan sesuai peraturan yang dibuat.

Keadilan Prosedural (*Procedural Justice*)

Keadilan prosedural (*procedural justice*), merupakan persepsi pegawai mengenai keadilan dan kelayakan prosedur-prosedur yang digunakan untuk mengalokasikan distribusi imbalan dan keputusan-keputusan yang ia dapatkan. (Putu & Pratiwi, 2019) mendefinisikannya sebagai konsep keadilan yang berfokus pada metode yang digunakan untuk menentukan imbalan yang diterima. Natha & Adnyani, (2019) mengungkapkan prosedur yang dikatakan adil memiliki enam kriteria, sebagai berikut : (a) diterapkan secara konsisten ke semua orang dan sepanjang waktu, (b) bebas dari bias (misalnya, memastikan bahwa pihak ketiga tidak memiliki kepentingan dalam penyelesaian tertentu), (c) memastikan bahwa informasi yang akurat telah dikumpulkan dan digunakan dalam pengambilan keputusan, (d) memiliki beberapa mekanisme untuk mengoreksi keputusan cacat atau tidak akurat, (e) sesuai dengan standar pribadi atau berlaku sesuai etika atau moralitas, dan (f) memastikan bahwa pendapat dari berbagai kelompok yang mempengaruhi keputusan telah diperhitungkan. Contoh : adanya sistem penilaian kinerja yang transparan, adanya penilaian kinerja yang tidak bias, dan adanya check and balance dalam penilaian kinerja.

Indikator keadilan prosedural

Indikator keadilan prosedural meliputi :

1. Konsisten → prosedur yang adil harusnya konsisten dalam bentuk pemberian perlakuan terhadap orang dengan orang yang lain, juga konsisten terhadap waktu.
2. Minimalisasi bias → dalam upaya meminimalisasi bias harusnya baik kepentingan individu maupun keterpihakan haruslah dihindari
3. Informasi yang akurat → informasi dikatakan adil maka informasi tersebut haruslah akurat yang berdasarkan fakta.
4. Dapat diperbaiki → prosedur yang adil juga mengandung peraturan yang bertujuan untuk memperbaiki kesalahan yang ada ataupun kesalahan yang mungkin akan muncul.
5. Representatif → prosedur dikatakan adil jika sejak awal ada upaya untuk melibatkan semua pihak yang terkait dengan perlakuan
6. Etis → prosedur yang adil harus berdasarkan etika dan norma

Keadilan Interaksional

Keadilan Interaksional Menurut (Robbins, and Judge, (2015), keadilan interaksional didefinisikan sebagai, tingkat sampai mana seorang individu diperlakukan dengan martabat, perhatian dan rasa hormat oleh organisasi. Menurut Tomi et al., (2019), keadilan interaksional didefinisikan sebagai, bagaimana karyawan diperlakukan dalam organisasi oleh atasan mereka. Hal tersebut menunjukkan bagaimana manajemen

memperlakukan karyawan, dan termasuk menunjukkan tingkat hormat, kejujuran dan pemahaman dari atasan. Dapat disimpulkan bahwa, keadilan interkasional merupakan keadilan yang dirasakan oleh karyawan atas perlakuan dengan hormat dan bermartabat yang diterima dari atasannya, dan keadilan interaksional ini mencakup keadilan interpersonal dan keadilan informasional. Contoh dari keadilan interaksional yaitu memperlakukan karyawan dengan hormat dan bermartabat, ketika membuat keputusan atasan peduli dengan hak-hak karyawan, ketika membuat keputusan atasan menyampaikan dengan jelas dan logis, dan lain-lain.

Indikator Keadilan Interaksional

Menurut Wiyon dalam Tomi et al., (2019) indikator keadilan interaksional adalah :

- a) Peraturan yang dijalankan sudah sesuai dengan prosedur
- b) Kebijakan dan prosedur organisasi sudah berjalan dengan
- c) Interaksi pegawai dengan atasan bisa diterima dengan baik
- d) Perhatian terhadap pendapat pegawai bisa diterima
- e) Perhatian terhadap hak pegawai sudah sesuai dengan prosedur.

Pengembangan Hipotesis

Hubungan Keadilan Distributif Terhadap Komitmen Organisasional

Pegawai yang memiliki komitmen terhadap organisasi akan sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, jika pegawai diperlakukan secara adil baik hal yang berkaitan dengan proses pengambilan keputusan yang dihubungkan dengan hasil maupun dalam hal keadilan yang berasal dari hasil-hasil (*outcomes*) yang diterima seseorang. Keadilan prosedural berkaitan dengan pembuatan dan implementasi keputusan yang mengacu pada proses yang adil. Orang merasa setuju jika prosedur yang diadopsi memperlakukan mereka dengan kepedulian dan martabat, membuat prosedur itu mudah diterima bahkan jika orang tidak menyukai hasil dari prosedur tersebut. Keadilan distributif menurut pegawai jika hasil yang mereka terima sama jika dibandingkan dengan hasil yang diterima orang lain. Keadilan ini menunjuk pada keadilan yang diterima pegawai (Kurniasyari & Subiyanto, 2022). Hutagalung & Wibawa, (2018) menyatakan bahwa keadilan distributif berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Maka hipotesis penelitian ini :

H1 : Keadilan distributif berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional

Hubungan Keadilan Prosedural Terhadap Komitmen Organisasional

Keadilan prosedural merupakan sebagai rasa keadilan yang diterima mengenai proses dan prosedur yang digunakan untuk membuat keputusan pendistribusian imbalan (Kurniasyari & Subiyanto, 2022). Kepuasan kerja merupakan salah satu akibat utama dari keadilan prosedural. Keadilan prosedural merupakan suatu fungsi dari sejauh mana sejumlah aturan-aturan prosedural dipatuhi atau di langgar. Keadilan prosedural terbukti memiliki dampak positif terhadap sejumlah reaksi perilaku salah satunya yaitu kepuasan dengan hasil keputusan (Yuli, 2019). Penelitian terdahulu oleh (Maspaitella, 2018; Putu et al., 2019; Putu & Pratiwi, 2019; Kurniasyari & Subiyanto, 2022) keadilan prosedural merupakan prediktor terkuat bagi komitmen organisasi. Maka hipotesis penelitian ini,:

H2 : Keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional

Hubungan Keadilan Interaksional Terhadap Komitmen Organisasional

Banyak peneliti menyatakan bahwa keadilan organisasi adalah tuntutan yang diperlukan untuk terciptanya manajemen organisasi yang efektif. Keadilan organisasional yang dirasakan pegawai diperkirakan akan mempengaruhi sentimen pegawai menuju pekerjaan dan tempat kerja mereka secara bermakna. Banyak perusahaan juga menghadapi tantangan berat bagaimana meningkatkan kepuasan kerja pegawai, dan menganggap bahwa komitmen organisasi merupakan kunci keunggulan kompetitif dan pemeliharaan pegawai dalam organisasi (Siavash, 2012). Penelitian oleh (Hutagalung & Wibawa, 2018; N. Putu & Pratiwi, 2019; Rato dkk., 2020) keadilan interaksional berpengaruh langsung maupun langsung komitmen organisasi. Hipotesis penelitian :

H3 : Keadilan interaksional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional

Hubungan Keadilan Distributif terhadap Kepuasan Kerja

Penilaian positif dari organisasi yang tidak membedakan pegawai yang satu dengan yang lainnya dalam jabatan setara dapat meningkatkan kepercayaan pegawai terhadap organisasi, pegawai yang memiliki persepsi bahwa keadilan yang diberikan organisasi sudah adil mereka akan merasa bahwa kinerjanya selama ini sudah diperlakukan adil oleh perusahaan dan akan berperilaku positif terhadap organisasi. Dari hasil penelitian hasil penelitian yang dilakukan (Maspaitella, 2018; Putu & Pratiwi, 2019; Rato dkk., 2020) menyatakan bahwa keadilan distributif berhubungan signifikan terhadap kepuasan kerja. Maka hipotesis penelitian sebagai berikut :

H4 : Keadilan distributif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

Hubungan Keadilan Prosedural Terhadap Kepuasan Kerja

Greenberg dalam Siregar dkk., (2020) mengatakan keadilan organisasi merupakan sebuah konsep yang menyatakan persepsi pegawai mengenai sejauh mana mereka diperlakukan secara wajar dalam organisasi dan bagaimana persepsi tersebut mempengaruhi hasil organisasi seperti komitmen dan kepuasan. apabila pegawai merasa telah diperlakukan adil oleh perusahaan maka ia akan memiliki kepuasan dan komitmen organisasional yang tinggi, selanjutnya akan menunjukkan perilaku positif dan meningkatkan kinerja mereka untuk perusahaan. Dari hasil penelitian yang dilakukan (Hartini, 2018; Kurniasyari & Subiyanto, 2022; Lilianti, 2018; Rato, 2020) keadilan prosedural berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Maka penelitian ini, yaitu :

H5 : Keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

Hubungan Keadilan Interaksional terhadap Kepuasan Kerja

Crow dalam Kurniasyari & Subiyanto, (2022) menjelaskan bahwa ketika seseorang mengalami ketidakadilan interaksional, maka yang bersangkutan akan bereaksi negatif terhadap atasannya dan tidak terhadap organisasi secara keseluruhan. Putu et al., (2019) memperlihatkan bahwa keadilan interaksional merupakan prediktor terkuat dari kepuasan kerja dibandingkan dengan keadilan yang lain. Dengan adanya keadilan interaksional yang diterapkan oleh perusahaan yang terdiri dari keadilan interpersonal dan keadilan informasional, maka hal tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Dari hasil penelitian yang dilakukan (Lilianti, 2018; N. Putu & Pratiwi, 2019; Rato, 2020; Siregar dkk., 2020) menyatakan bahwa hasil keadilan interaksional terhadap kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Maka hipotesis:

H6 : Keadilan interaksional berpengaruh positif terhadap terhadap kepuasan kerja

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional

Budi et al., (2019) menyatakan bahwa dampak yang ditimbulkan jika organisasi meningkatkan kepuasan kerja adalah meningkatnya komitmen pegawai terhadap

organisasi. Pegawai dengan kepuasan kerja yang tinggi atau pada tingkat kepuasan yang diinginkan dapat meningkatkan komitmen organisasi dari pegawai tersebut untuk loyal terhadap perusahaan. (Ningsih et al., 2020) dalam penelitiannya menemukan hasil bahwa kepuasan kerja dipengaruhi secara positif oleh komitmen organisasional. Penelitian terdahulu (Dimiyati & Diponegoro, 2017; Fransiska, 2018; Juliarti & Anindita, 2022; Ningsih et al., 2020; Zuraida et al., 2013) menemukan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pegawai. Maka hipotesis penelitian :

H7 : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional

Mediasi kepuasan kerja pada pengaruh keadilan organisasi (distribusi, procedural dan interaksional) terhadap komitmen organisasi

Menurut (Abiwooro & Triwijayanti, 2016) menyimpulkan bahwa keadilan dikatakan memiliki potensi berarti dalam menumbuhkan manfaat bagi karyawan maupun organisasi, yang mencakup: kepercayaan, komitmen, peningkatan kinerja, dan kepuasan kerja. Pegawai yang memiliki persepsi bahwa keadilan yang diberikan organisasi sudah adil mereka akan merasa bahwa kinerjanya selama ini sudah diperlakukan adil oleh organisasi akan berperilaku positif terhadap organisasi. Crow *et al.*, (2012) mengatakan bahwa keadilan organisasi tidak hanya mempengaruhi komitmen namun juga berkorelasi dengan beberapa faktor organisasi, termasuk kepuasan kerja. Hasil penelitian yang menunjukkan efek kepuasan kerja sebagai mediator dalam berbagai model, bahwa melalui kepuasan kerja, pengaruh keadilan organisasi seperti keadilan procedural, distributis dan interaksional terhadap komitmen organisasi akan semakin meningkat. Maka hipotesis penelitian ini :

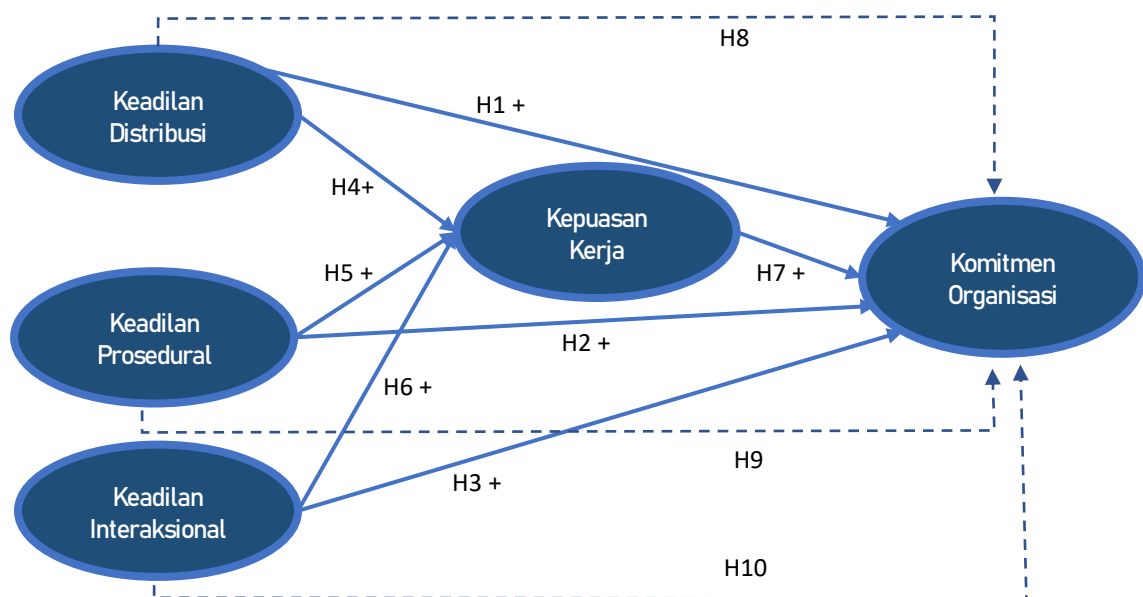
H8. Kepuasan kerja memediasi pengaruh keadilan distribusi terhadap komitmen organisasi.

H9. Kepuasan kerja memediasi pengaruh keadilan prosedural terhadap komitmen organisasi.

H10. Kepuasan kerja memediasi pengaruh keadilan interaksional terhadap komitmen organisasi.

Model Penelitian

Untuk mengetahui keterikatan pengaruh pada masing-masing variabel pada penelitian ini dapat dijelaskan pada gambar setelah halaman berikut ini :



Gambar 1 Model Penelitian

Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang digunakan sebagai acuan bagi penelitian dibidang yang sama dimasa yang akan datang. Penelitian terdahulu terkait dengan keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interaksional, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional. Terdapat pada tabel 1.

Tabel 1 Penelitian Terdahulu

Peneliti, tahun	Judul penelitian	Metode analisis	Kesimpulan penelitian
Baskshi (2018)	Organizational Justice Perceptions as Predictor of Job Satisfaction and Organization Commitment	Regression Anaysis	Komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh keadilan distributif terhadap kepuasan kerja
Siavash (2018)	Impact of Organizational Justice Perceptions on Job Satisfaction and Organizational Commitment: The Iranian Sport Federations Perspective	Partial Least Squire Model	Komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh keadilan interaksional terhadap kepuasan kerja
Desi (2020)	Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Di Hotel Rama Phala Ubud		Hasil penelitian menunjukkan bahwa keadilan organisasi (distributif, prosedural dan interkasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya kepuasan kerja diterima sebagai variabel intervening dalam memediasi pengaruh keadilan organisasi terhadap komitmen organisasional.
Setyawan (2021)	Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Relevansinya terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Pemkab Temanggung	Structure Equation Model (SEM)	Hasil analisis data menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara kualitas kepemimpinan, motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja serta hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi.

3. Metode Penelitian

Jenis dan Sumber Data

Sumber data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumbernya, diamati dan dicatat untuk pertama kali. Sumber data primer adalah subyek yang memberikan keterangan secara langsung kepada peneliti tentang hal-hal yang berkaitan dengan obyek penelitian. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang dikumpulkan dari penyebaran kuesioner yang telah dibuat dan disusun dalam bentuk rangkaian pernyataan-pernyataan sesuai dengan data variabel yang akan diteliti yang meliputi: keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interaksional, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional.

Populasi dan Penentuan Sampel

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian (Ferdinand, 2016). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Penyidik Polri dan PPNS Ditreskrim Polda Jawa Tengah yang berjumlah 235 orang.

Sampel merupakan sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi dan jumlahnya lebih sedikit daripada jumlah populasinya (Sugiyono, 2018). Jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan rumus Slovin yang diperoleh angka 148 dengan tingkat kesalahan 5%. Metode yang digunakan *proporsional random sampling*, dimana semua populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi sampel.

Perhitungan sampel pada penelitian ini menggunakan rumus Slovin (Umar, 2013):

$$n = \frac{N}{1 + N(Moe)^2}$$

$$n = \frac{235}{1 + 235(0,05)^2}$$

$$n = \frac{235}{1 + 235(0,0025)^2}$$

$$n = 148,03$$

Dibulatkan menjadi 148 responden

dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

Moe = *Margin of error* merupakan tingkat kesalahan maksimal yang masih dapat ditoleransi sebesar 5%.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel penelitian adalah seperangkat petunjuk yang lengkap tentang apa yang harus diamati serta bagaimana mengukur suatu variabel, dimana definisi operasional tersebut dapat membantu kita untuk mengklarifikasi gejala disekitar kedalam suatu kategori khusus dari variabel. Berikut definisi operasional dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini sebagaimana terdapat pada tabel 3.

Tabel 2 Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian	Definisi Operasional	Indikator
<i>Distributive justice</i> (X ₁)	Keadilan distributif adalah persepsi keadilan seorang pegawai sebagai akibat dari membandingkan komitmen terhadap pekerjaannya dan hasil, seperti penghargaan, tugas dan tanggung jawab, dengan komitmen pegawai lain dan hasil mereka (Colquitt, et. al. 2001).	a) Peraturan yang dijalankan sudah merata b) Peraturan yang dijalankan sesuai dengan nilai yang dianut. c) nilai yang menjadi sebuah peraturan sudah diimplementasikan dengan baik d) Peraturan yang diterapkan diwujudkan dengan tindakan yang tegas. e) Imbalan sesuai dengan beban kerja yang dipikul Sumber : Yuwono (2014)

Variabel penelitian	Definisi Operasional	Indikator
<i>Procedural justice (X₂)</i>	Procedural justice (X ₁) adalah konsep keadilan yang berfokus pada metode yang digunakan untuk menentukan imbalan yang diterima (Noe at al, 2011)	<ul style="list-style-type: none"> a) Peraturan yang dijalankan konsisten b) Prosedur yang dijalankan dapat dilaksanakan dengan baik c) Penyampaian informasi dapat diterima dengan jelas d) Prosedur yang diterapkan dapat mengatasi masalah yang ada. e) Pegawai diikutsertakan dalam merancang prosedur kerja. f) Prosedur yang diterapkan sudah etis dalam memandang pegawai. <p>Sumber : Sani (2013)</p>
<i>Interactional Justice (X₃)</i>	Interactional Justice (X ₃) adalah suatu konsep yang menyatakan bahwa keadilan interaksional didefinisikan sebagai kualitas perlakuan interpersonal yang diterima pekerja selama pengimplementasian prosedur tertentu oleh pihak yang berwenang. (Beugre, 2008)	<ul style="list-style-type: none"> f) Peraturan yang dijalankan sudah sesuai dengan prosedur g) Kebijakan dan prosedur organisasi sudah berjalan dengan h) Interaksi pegawai dengan atasan bisa diterima dengan baik i) Perhatian terhadap pendapat pegawai bisa diterima j) Perhatian terhadap hak pegawai sudah sesuai dengan prosedur. <p>Sumber : Wiyono (2017)</p>
<i>Job Satisfaction (Y₂)</i>	Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya (Robbins, 2006)	<ul style="list-style-type: none"> a) Besaran gaji yang diterima sudah sesuai dengan apa yang diharapkan. b) Adanya kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan karir. c) Atasan mendukung pegawai untuk berkreasi ditempat kerja. d) Adannya tunjangan - tunjangan yang diberikan dari pihak perusahaan e) Pemberian penghargaan bagi pegawai yang dinilai baik. f) Prosedur yang dijalankan dapat diterima dengan baik g) Adanya kerjasama dan dukungan antar teman kerja. h) Pegawai dibebaskan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan caranya sendiri i) Komunikasi dilingkungan kerja berjalan dengan baik. <p>Sumber : Spector (2017)</p>
<i>Commitment Organizational (Y₁)</i>	Robbins dan Judge (2011) mendefinisikan Komitmen Organisasi sebagai suatu keadaan pegawai memihak kepada perusahaan tertentu dan tujuan tujuannya, serta berniat memelihara	<p>Indikator komitmen organisasi dalam Narimawati (dalam Steva, 2017) adalah :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan atas nilai tujuan organisasi; b. Adanya keinginan yang pasti untuk mempertahankan keikutsertaan dalam organisasi; c. Penerimaan terhadap tujuan organisasi;

Variabel penelitian	Definisi Operasional	Indikator
	keanggotaannya dalam perusahaan itu.	d. Keinginan untuk bekerja keras; e. Hasrat untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi;

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket atau kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data melalui formulir-formulir yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara tertulis pada seseorang untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan dan informasi yang diperlukan oleh peneliti (Sugiyono, 2018). Kuesioner ini digunakan untuk memperoleh data tentang pengaruh keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional terhadap kepuasan kerja dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening. Kuesioner dalam penelitian ini disediakan 5 (lima) bulir pilihan jawaban, dimana skor yang diberikan oleh responden mengacu pada skala Likert, sebagaimana terdapat pada tabel 4 berikut ini.

Tabel 3 Skala Likert

No	Jawaban	Skor
1	Sangat tidak setuju	1
2	Tidak setuju	2
3	Netral	3
4	Setuju	4
5	Sangat setuju	5

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan metode *Partial Least Square (PLS)* menggunakan *software SmartPLS* versi 4. *PLS* adalah salah satu metode penyelesaian *Structural Equation Modeling (SEM)* yang dalam hal ini lebih dibandingkan dengan teknik-teknik *SEM* lainnya. *SEM* memiliki tingkat fleksibilitas yang lebih tinggi pada penelitian yang menghubungkan antara teori dan data, serta mampu melakukan analisis jalur (*path*) dengan variabel laten sehingga sering digunakan oleh peneliti yang berfokus pada ilmu sosial. (Ghozali, 2016).

Analisis Kelayakan Instrumen (*Outer Model*)

Model pengukuran pada Analisis *SmartPLS* ini berfungsi untuk keterkaitan variabel laten dengan beberapa indikatornya. Model pengukuran terbagi menjadi duapengujian yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas

Validitas menunjukkan suatu kebenaran dari pernyataan kuesioner. Validitas dalam pengujiannya terdiri dari uji validitas konvergen dan validitas diskriminan. Uji validitas konvergen dapat dilakukan dengan melihat nilai *outer loading* dengan ketentuan harus lebih besar dari nilai kritis 0,7. dan nilai AVE dengan ketentuan lebih besar dari nilai kritis yaitu sebesar 0,5. Sedangkan validitas diskriminan dengan ketentuan nilai FL harus lebih besar dari nilai AVE.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan kemampuan kuesioner dalam stabilitas data yang diperoleh. Reliabilitas dalam pengujiannya terdiri dari reliabilitas komposit dengan nilai kritis sebesar 0,8 dan nilai *Cronbach's Alpha* dengan nilai kritis sebesar 0,7 (Santosa, 2018).

Analisis Inner Model

Menurut Ghozali & Latan, (2020) percobaan model struktural diterapkan melalui meninjau kaitan antara konstruk. Koneksi antara konstruk adalah dengan membuktikan nilai signifikan dan angka *R-Square* untuk masing-masing variabel laten independen menjadi kadar perkiraan oleh model struktural.

1. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali, & Latan, (2020) *R-square* dapat dilihat pada konstruk endogen, nilai R^2 merupakan koefisien determinasi pada konstruk endogen. Nilai R^2 sebesar lebih dari 0,67 diartikan “baik” Nilai *R-square* sebesar 0,33 – 0,67 diartikan moderate, dan nilai *R-square* $\leq 0,33$ diartikan “lemah”.

2. Uji Kecocokan (*Goodness of Fit / GoF*)

Untuk menguji model dinyatakan fit, menurut Ghozali, & Latan, (2020) model persamaan struktural dapat dikatakan fit jika nilai SRMR $< 0,10$ dan model dinyatakan tidak layak jika nilai SRMR > 0.15 . Nilai NFI (Normed Fit Index) diindikasikan model yang baik, jika berada rentang nilai NFI < 0.90 .

Pengujian Hipotesis

Menurut Ghozali, & Latan, (2020) pengujian hipotesis penelitian dilihat dari nilai probabilitas dan t-statistik nya. Untuk nilai probabilitas pada pengujian hipotesis penelitian yaitu nilai p-value $\leq 0,05$ dan nilai untuk t-statistics $\geq 1,96$. Pengujian hipotesis penelitian dapat diterima dan ditolak, jika dilihat dari nilai t-statistics dan nilai tingkat signifikannya (p-value). Pada tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5% atau 0,05 dan jika nilai tingkat signifikannya lebih besar dari 0,05 maka hipotesis tersebut ditolak.

Uji Mediasi

Untuk menentukan sifat mediasi dengan menggunakan nilai *Variance Accounted For* (VAF) apabila nilai VAF $< 20\%$ maka dinyatakan bahwa variabel yang memediasi tidak berperan memediasi. Selanjutnya apabila nilai VAF berada pada interval $20\% < VAF < 80\%$ maka variabel mediasi dapat memediasi dengan sifat *partial mediation* dan apabila nilai VAF $> 80\%$ maka dinyatakan bahwa variabel pemediasi terbukti dapat memediasi dengan sifat *full mediation* (Farida, 2021)