Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi e-ISSN: 2549-4236, p-ISSN: 1411-8939
Lembaga Penellitian dan Pengabdian kepada Masyarakat
Vol 24, No 1 (2024): Februari, 637-642
DOI: 10.33087/jiubj.v24i1.3603

Pengaruh Keadilan Distributif Budaya Organisasi Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Afektif pada Pegawai BKAD Kabupaten Kulon Progo

Nooria Kuncoro Wijayanti, Prayekti, Kusuma Chandra Kirana
Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta.
Correspondence: nooriakuncoro@gmail.com, yekti@ustjogja.ac.id, kusumack@ustjogja.co.id

Abstrak. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh keadilan distributif, budaya organisasi, kepuasan kerja terhadap komitmen afektif. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode angket. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Kulon Progo. Teknik pengambilan sampel menggunakan model non-probability dengan jumlah sampel sebanyak 57 pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Kulon Progo. Dari uji T diperoleh hasil keadilan distributif (X1) berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif (Y) dengan sig. dari 0,004 <0,05. Budaya organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan sig. dari 0,000 < 0,05. dan kepuasan kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif (Y) dengan sig. dari 0,009 <0,05.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Keadilan Distributif, Kepuasan Kerja, Komitmen Afektif

Abstract. *This research was conducted with the aim of knowing the effect of distributive justice, organizational culture, job satisfaction on affective commitment. The method used in this research is to use quantitative methods. Data collection techniques in this study used a questionnaire method. The population in this study were employees of the Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) of Kulon Progo Regency. The sampling technique used a non-probability model with a total sample of 57 employees of the Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) of Kulon Progo Regency. From the T test, the results of distributive justice (X1) have a significant effect on affective commitment (Y) with a sig. of 0.004 <0.05. Organizational culture (X2) has a significant effect on employee performance (Y) with a sig. of 0.000 < 0.05. and job satisfaction (X3) has a significant effect on affective commitment (Y) with a sig. of 0.009 <0.05.*

Keywords: *Affective Commitment, Distributive Justice, Job Satisfaction, Organizational Culture*

PENDAHULUAN

Komitmen afektif adalah bagian dari komitmen organisasional yang mengacu kepada sisi emosional yang melekat pada diri seorang karyawan terkait keterlibatannya dalam sebuah organisasi. Terdapat kecenderungan bahwa karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan senantiasa setia terhadap organisasi tempat bekerja keinginan untuk bertahan tersebut berasal dari dalam hatinya. Komitmen afektif dapat muncul karena adanya kebutuhan, dan juga adanya ketergantungan terhadap aktivitas-aktivitas yang telah dilakukan oleh organisasi di masa lalu yang tidak dapat ditinggalkan karena akan merugikan. Komitmen ini terbentuk sebagai hasil yang mana organisasi dapat membuat karyawan memiliki keyakinan yang kuat untuk mengikuti segala nilai-nilai organisasi, dan berusaha untuk mewujudkan tujuan organisasi sebagai prioritas pertama, dan karyawan akan juga mempertahankan keanggotaannya. Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen afektif adalah keadilan distributif.

Menurut Wahono and Mustaqim (2016), Keadilan distributif adalah penilaian karyawan mengenai keadilan atas hasil yang diperoleh karywan dari organisasi. Bentuk keadilan distributif mengacu pada keadilan hasil, maksudnya yaitu karyawan menerima upah/gaji yang sesuai dengan pengeluaran dan pemasukan mereka secara relatif dengan perbandingan lainnya. Keadilan distributif dalam organisasi juga dapat membentuk sebuah komitmen afektif. Komitmen afektif dapat terbentuk ketika karyawan merasa puas dengan imbalan yang diberikan oleh perusahan sebanding dengan beban kerja yang dilakukan, dari sikap puas karyawan tersebut akan menyebabkan terbentuknya sebuah komitmen afektif didalam

organisasi. Faktor lain yang mempengaruhi komitmen afektif adalah budaya organisasi.

Menurut Mustafa dkk (2016) budaya organisasi adalah sifat budaya yang berlaku dalam suatu organisasi yang berpotensi menurunkan sentimen karyawan di tempat kerja sehingga menghasilkan tingkat kepuasan yang bervariasi. Budaya organisasi dalam hal ini dapat membentuk komitmen afektif dilingkungan kerja, karena budaya organisasi memiliki makna/ nilai-nilai bersama yang dianut oleh para karyawannya. Sistem makna bersama ini adalah sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi yang pada akhirnya dapat membentuk komitmen afektif didalam organisasi. Selain konsep budaya organisasi ada faktor lain untuk meningkatkan komitmen afektif pada karyawan melalui kepuasan kerja.

Menurut Rindi (2019) kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Kepuasan kerja merupakan hal penting bagi organisasi, tanpa adanya kepuasan kerja pada anggota organisasi akan mempengaruhi pencapaian kinerja pribadi, kinerja kelompok dan kinerja organisasi. Sehingga kepuasan kerja harus tetap dipertahankan agar tujuan dalam organisasi dapat tercapai tidak hanya itu dengan adanya kepuasan kerja dalam organisasi juga akan membentuk komitmen afektif. Komitmen afektif dalam organisasi ini dapat terbentuk karena karyawan cenderung merasa terikat dalam aktivitas organisasi secara konsisten.

Dalam kesempatan ini peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh keadilan distributif, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap komitmen afektif pada pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Kulon Progo. Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Kulon Progo terletak di Terbah, Wates,Wates, Kulon Progo, Daerah Istimewa Yogyakarta 55651. Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Kulon Progo memiliki tugas diantaranya melakukan perencanaan, penganggaran, penatausahaan, pengelolaan keuangan, dan pertanggungjawaban keuangan daerah. Pada bidang pengelolaan pendapatan daerah, dituntut untuk dapat dikelola secara transparan, dapat dipertanggungjawabkan, optimal, tertata, dan tertib, sehingga dengan begitu akan mewujudkan pendapatan yang besar dan optimal yang nantinya dapat memprioritaskan anggaran belanja dan pembiayaan lainnya yang merata bagi masyarakat sesuai dengan kemampuan keuangan yang ada.

METODE

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dimana data yang digunakan adalah data primer yang berasal dari hasil kuesioner setiap responden yang ada di Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Kulon Progo. Data kuantitatif penelitian ini diperoleh dari pengamatan variabel keadilan distributif, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen afektif. Tempat penelitian ini adalah instansi pemerintah Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Kulon Progo. Menurut Ferdinad (2015) populasi merupakan 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. Sedangkan menurut Sudjana (2015) populasi adalah hasil pengukuran data baik kuantitatif ataupun kualitatif karakteristiki responden yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat-sifatnya. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD Kulon Progo) dengan jumlah populasi 57 orang. Menurut Ferdinad (2015) sampel adalah subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi. Jumlah sampel adalah jumlah elemen yang dimasukan dalam sampel. Besarnya sampel sangat dipengaruhi banyak faktor antara lain tujuan penelitian, bila penelitian bersifat deskriptif maka umumnya membutuhkan sampel yang besar tetapi bila penelitianya hanya untuk menguji hipotesis, dibutuhkan sampel dalam jumlah yang lebih sedikit Ferdinad (2015). Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD Kulon Progo yang berjumlah 57 responden.

Sumber data pada penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari objek penelitian yang menjadi sumber data primer pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Kulon Progo. Adapun untuk teknik pengambilan data menggunakan metode kuisioner. Kuesioner ini disusun mengunakan modifikasi skala likert melalui presedur penskalaan summated rettings

yang terdiri dari lima jawaban yaitu: sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), netral (N), setuju (S), dan sangat setuju (SS). Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis kuantitatif deskriptif. Dalam uji asumsi klasik ini terdiri dari beberapa uji diantaranya: Uji normalitas dilakukan untuk menetahui nilai residual normal. Nilai distribusi normal ini dapat dikatakn normal jika nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 atau 5% atau dapat juga diketahui melalui grafik normal plot jika titik menyebar disekitar garis diagonal, maka dapat dinyatakan bahwa data tersebut memenuhi asumsi normalitas, uji multikolinieritas, uji multikolinieritas ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada atau tidak korelasi antar variabel independen.

Dalam uji multikolinieritas ini tidak akan menjadi masalah jika nilai Variance Inflaction (VIF) < dari 10,00 dan nilai tolerance > dari 0,10. Sedangakan pada uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui terjadi perbedaan varian dari residual satu observasi ke observasi yang lain. Uji heteroskedastisitas tidak akan terjadi jika nilai signifikansinya lebih dari 0,05, atau juga dapat diketahui melalui grafik scatterplot, dalam grafik ini dapat dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik-titik menyebar secara acak/ tidak membentuk suatu pola dan menyebar diatas dan dibawah sumbu nol Y.

HASIL

Tabel 1 menunjukan bahwa semua butir pernyataan pada variabel keadilan distributif (X1), budaya organisasi (X2), kepuasan kerja (X3), dan komitmen afektif (Y) mempunyai nilai r-hitung lebih besar dari pada r-tabel (untuk n = 57-2 = 55 maka r-tabel yang didapat sebesar 0,2609). Sehingga variabel tersebut dapat dinyatakan valid karena niali r-hitung > dari nilai r-tabel. Tabel 2 menunjukan bahwa semua variabel penelitian mempunyai nilai Cronbach's Alpha > dari 0,7. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel keadilan distributif (X1), budaya organisasi (X2), kepuasan kerja (X3), dan komitmen afektif (Y) adalah reliabel. Tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai Kolmogrov-smirnovz sebesar 0,092 dan nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200 yang diperoleh model regresi lebih dari signifikansi 0,05 berarti distribusi dalam penelitian ini normal.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Keadilan Distributif (X1)	KD 1	0,435	0,2609	Valid
	KD 2	0,655	0,2609	Valid
	KD 3	0,742	0,2609	Valid
	KD 4	0,834	0,2609	Valid
	KD 5	0,809	0,2609	Valid
	KD 6	0,779	0,2609	Valid
	KD 7	0,661	0,2609	Valid
	KD 8	0,789	0,2609	Valid
Budaya Organisasi (X2)	BO1	0,647	0,2609	Valid
	BO 2	0,755	0,2609	Valid
	BO 3	0,717	0,2609	Valid
	BO 4	0,761	0,2609	Valid
	BO 5	0,607	0,2609	Valid
	BO 6	0,794	0,2609	Valid
	BO 7	0,673	0,2609	Valid
	BO 8	0,730	0,2609	Valid
Kepuasan Kerja (X3)	KK1	0,521	0,2609	Valid
	KK2	0,717	0,2609	Valid
	KK3	0,639	0,2609	Valid
	KK4	0,656	0,2609	Valid
	KK5	0,590	0,2609	Valid
	KK6	0,471	0,2609	Valid
	KK7	0,700	0,2609	Valid
	KK8	0,486	0,2609	Valid
Komitmen Afektif (Y)	KA1	0,749	0,2609	Valid
	KA2	0,500	0,2609	Valid
	KA3	0,658	0,2609	Valid
	KA4	0,792	0,2609	Valid
	KA5	0,665	0,2609	Valid
	KA6	0,729	0,2609	Valid
	KA7	0,752	0,2609	Valid
	KA8	0,854	0,2609	Valid

Sumber: data olahan

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	*Cronbach's alpha*	Keterangan
1.	Keadilan Distributif	0,855	Reliabel
2.	Budaya Organisasi	0,850	Reliabel
3.	Kepuasan Kerja	0,743	Reliabel
4.	Komitmen Afektif	0,853	Reliabel

Sumber: data olahan

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas

Kolmogorov-Smirnov Test	Sig	Keterangan
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200	Data berdistribusi normal

Sumber: data olahan

Tabel 4 dapat diketahui nilai tolerance variabel keadilan distributif (X1) sebesar 0,828 dan nilai Variance Inflaction (VIF) sebesar 1,208. Nilai tolerance variabel budaya organisasi (X2) sebesar 0,824 dan nilai Variance Inflaction (VIF) sebesar 1,213. dan nilai tolerance variabel kepuasan kerja (X3) sebesar 0,993 dan nilai Variance Inflaction (VIF) sebesar 1,007. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai tolerance ke-3 variabel tersebut > besar dari 0,10, dan nilai Variance Inflaction (VIF) ke-3 variabel tersebut < 10,00 maka dapat dikatakan bahwa antar variabel independent tidak terjadi masalah uji multikolinieritas. Tabel 5 hasil signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu 0,314, 0,819 dan 0,722 menunjukan bahwa penelitian ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan masing-masing variabel > 0,05 sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	6,969	7,126		0,978	0,333		
Total_X1	0,406	0,134	0,264	3,027	0,004	0,828	1,208
Total_X2	0,716	0,100	0,623	7,142	0,000	0,824	1,213
Total_X3	-0,370	0,136	-0,216	-2,722	0,009	0,993	1,007

Sumber: data olahan

Tabel 5
Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	0,489	4,386		0,111	0,912		
	Total_X1	0,084	0,083	0,152	1,016	0,314	0,828	1,208
	Total_X2	-0,010	0,062	-0,034	-0,230	0,819	0,824	1,213
	Total_X3	-0,030	0,084	-0,049	-0,358	0,722	0,993	1,007

Sumber: data olahan

Tabel 4 dapat dirumuskan untuk suatu persamaan regresi untuk mengetahui pengaruh keadilan distributif, budaya organisasi, kepuasan kerja terhadap komitmen afektif sebagai berikut: Y = 6,969 + 0,406X1 + 0,716X2 + 0,370X3 + C. Berdasarkan Tabel 4 dijelaskan sebagai berikut:

1. Sesuai dengan hasil uji t (persial) menunjukan bahwa nilai signifikansi keadilan distributif (X1) 0,004 < 0,05 maka terdapat pengaruh secara signifikan antara keadilan distributif (X1) terhadap Komitmen Afektif (Y).
2. Sesuai dengan hasil uji t (persial) menunjukan bahwa nilai signifikansi budaya organisasi (X2) 0,000 < 0,05 maka terdapat pengaruh secara signifikan antara budaya organisasi (X2) terhadap Komitmen Afektif (Y).
3. Sesuai dengan hasil uji t (persial) menunjukan bahwa nilai signifikansi

kepuasan kerja (X3) 0,009 < 0,05 maka terdapat pengaruh secara signifikan antara kepuasan kerja (X3) terhadap Komitmen Afektif (Y).

Tabel 6 menjelaskan nilai R square sebesar 0,668. Nilai ini memberikan sumbangan sebesar 66,8% dalam mempengaruhi komitmen afektif. Adapun yang 33,2% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar model penelitian ini.

Tabel 6
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,817[a]	0,668	0,649	2,665

Sumber: data olahan

Pengaruh Keadilan Distributif terhadap Komitmen Afektif

Berdasarkan hasil hipotesis yang diketahui bahwa keadilan distributif berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Kulon Progo. Hal ini ditunjukan dengan nilai signifikansinya 0,004 dimana lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa apabila karyawan merasa puas dengan imbalan yang diterima dari perusahaan/instansi maka akan timbul rasa komitmen yang dapat meningkatkan komitmen afektif karyawan Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Kulon Progo. Hal ini sejalan dengan penelitian Irawan et al. (2016) bahwa keadilan distributif berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Afektif

Berdasarkan hasil hipotesis yang diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Kulon Progo. Hal ini ditunjukan dengan nilai signifikansinya 0,000 dimana lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa apabila karyawan merasa nilai-nilai budaya yang berlaku di Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Kulon Progo sangat dihargai dan diterima maka akan timbul rasa komitmen yang dapat meningkatkan komitmen afektif karyawan Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Kulon Progo. Hal ini sejalan dengan penelitian Saha and Saraf (2018) bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Afektif

Berdasarkan hasil hipotesis yang diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Kulon Progo. Hal ini ditunjukan dengan nilai signifikansinya 0,009 dimana lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa apabila karyawan melaksanakan tugas dengan baik, tanpa ada paksaan sesuai dengan instansi Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Kulon Progo maka akan timbul rasa komitmen yang dapat meningkatkan komitmen afektif karyawan Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Kulon Progo. Hal ini sejalan dengan penelitian Hartono, Wijaya, and Kartika (2015) bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa keadilan distributif mempunyai pengaruh signifikan terhadap komitmen afektif pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Kulon Progo. Dengan nilai signifikansi 0,004 dimana nilai ini dibawah 0,05. Budaya Organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap komitmen afektif pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Kulon Progo, dengan nilai signifikansi 0,000 dimana nilai ini dibawah 0,05. Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap komitmen afektif pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Kulon Progo. Dengan nilai signifikansi 0,004 dimana nilai ini dibawah 0,05, dan untuk nilai R square variabel tersebut sebesar 0,668. Nilai ini memberikan sumbangan sebesar 66,8% dalam mempengaruhi komitmen afektif. Adapun yang 33,2% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar model penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Aginza Dio Rama Pandita1, Musoli 2. 2019. Pengaruh Keadilan Distributif Kompensasi Dan Keadilan Prosedural Kompensasi Terhadap Employee Engagement Dan Kinerja Karyawan PT. Ameya Livingstyle Indonesia Aginza. *Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi*, 10(1), 1–23.

Andika Rindi, Dkk. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budimedan. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 189–204.

Cahayu, Ni Made Anggun, and Agoes Ganesha Rahyuda. 2019. Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(10), 6042.

Harianto, Agung. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Afektif Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediator Di Hotel X. *Kinerja*, 20(2), 95–104.

Hartono, Christian, Keren Felicia Wijaya, and Endo Wijaya Kartika. 2015. Analisa Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Afektif Dan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Di Restoran X Surabaya. *Journal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 3(2), 184–98.

Indra Yudha, Reri. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi. *Manajemen dan Kewirausahaan*, 9(2), 24–35.

Irawan, Luthfi, and Ketut Sudarma. 2016. Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural Pada Komitmen Afektif Melalui Kepuasan Kerja. *Management Analysis Journal*, 5(2), 149–155.

Mustafa, Ghulam, Muhammad Ilyas, and Abul Rehman. 2016. Do the Employees' Job Satisfaction Interferes Organizational Culture and Affective Commitment Relationship: Test of Bootstrap Meditation. *Journal of Applied Environmental and Biological Sciences*, 6(5), 125–133.

Nabawi, Rizal. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2(2), 170–183.

Patricia Fiona Ngadiman, Edalmen,. 2020. Efek Mediasi Keterikatan Karyawan Pada Pengaruh Keadilan Distributif Dan Prosedural Terhadap Keinginan Berpindah. *Jurnal Ekonomi* 24(3), 400.

Saha, Shilpi, and Pavan Kumar Saraf. 2018. Organizational Culture as a Moderator between Affective Commitment and Job Satisfaction: Empirical Evidence from Indian Public Sector Enterprises, *International Journal of Public Sector Management* 31(1), 184–206.

Tirtayasa, Andayani dan. 2019. The Influence of Leadership, Organizational Culture, and Motivation on Employee Performance. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.

Wahono, Dwi Sulistyo, and Yunus Mustaqim. 2016. Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Etos Kerja Islami Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan di BMT Se-Kabupaten Kudus. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi Syariah* 4(2), 269–283.

Yusnandar, Willy, Roydi Nefri, and Safi'i Siregar. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Humaniora*, 4(1), 61–72.