



**PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN, KEADILAN
INTERAKSIONAL DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PT. BANK RAKYAT INDONESIA CABANG
PURWOKERTO**

Oleh :

Haris Januar^{1*}, Kundaru Hadiyanto^{2}, Heri Setiawan^{3***}**

e-mail * : harisjanuar4@gmail.com

- 1) Mahasiswa Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Wijaya Kusuma Purwokerto
- 2) Dosen Tetap Fakultas Ekonomika Dan Bisnis UNWIKU Purwokerto
- 3) Dosen Tetap Fakultas Ekonomika Dan Bisnis UNWIKU Purwokerto

Abstract

This research entitled "The Effect of Job Characteristics, Interactional Justice and Organizational Commitment on Job Satisfaction of PT. Bank Rakyat Indonesia Purwokerto Branch ". The purpose of this study was to analyze and test the significance of the influence of job characteristics on job satisfaction of employees of PT. Bank Rakyat Indonesia Purwokerto Branch, to analyze and test the significance of the effect of interactional justice on job satisfaction of PT. Bank Rakyat Indonesia Purwokerto Branch and to analyze and test the significance of the influence of organizational commitment on job satisfaction of employees of PT. Bank Rakyat Indonesia Purwokerto Branch. The analysis uses multiple linear regression.

From this research it can be concluded: The first hypothesis that states job characteristics has a significant effect on job satisfaction of employees of PT. Bank Rakyat Indonesia Purwokerto Branch, with a trust rate of 95%, accepted. This is evidenced by the t test, t calculates the job characteristics greater than t table ($4.484 > 2.0106$). The second hypothesis which states interactional justice has a significant effect on job satisfaction of employees of PT. Bank Rakyat Indonesia Purwokerto Branch, with a trust rate of 95%, accepted. This is evidenced by the t test, t the interactional justice count is greater than t table ($2.905 > 2.0106$). The third hypothesis that states organizational commitment has a significant effect on job satisfaction of employees of PT. Bank Rakyat Indonesia Purwokerto Branch. This is evidenced by the t test, t calculates the organizational commitment greater than t table ($3.479 > 2.0106$).

Keywords: job characteristics, interactional justice, organizational commitment and job satisfaction

Abstraksi

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Keadilan Interaksional dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Purwokerto”. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menguji signifikansi pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Purwokerto, untuk menganalisis dan menguji signifikansi pengaruh keadilan interaksional terhadap kepuasan kerja PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Purwokerto serta untuk menganalisis dan menguji signifikansi pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Purwokerto. Analisis menggunakan regresi linier berganda.

Dari penelitian ini dapat disimpulkan: Hipotesis pertama yang menyatakan karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Purwokerto dengan tingkat kepercayaan 95% diterima. Hal ini dibuktikan dengan uji t, t hitung karakteristik pekerjaan lebih besar dari t tabel ($4,484 > 2,0106$). Hipotesis kedua yang menyatakan keadilan interaksional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Purwokerto dengan tingkat kepercayaan 95% diterima. Hal ini dibuktikan dengan uji t, t hitung keadilan interaksional lebih besar dari t tabel ($2,905 > 2,0106$). Hipotesis ketiga yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Purwokerto. Hal ini dibuktikan dengan uji t, t hitung komitmen organisasi lebih besar dari t tabel ($3,479 > 2,0106$).

Kata kunci: karakteristik pekerjaan, keadilan interaksional, komitmen organisasi dan kepuasan kerja

PENDAHULUAN

Pada dasarnya manusia bekerja untuk mempertahankan hidup dan menyatakan keberanian dirinya dengan harapan dapat mencapai keadaan yang lebih baik. Jadi bekerja merupakan suatu aktivitas yang bertujuan untuk memperoleh kepuasan yang melibatkan fisik maupun mental. Karyawan dalam bekerja didalam situasi, ruang dan waktu yang kesemuanya itu berpengaruh pada prestasi kerja, sehingga sangat diharapkan karyawan bekerja dengan senang hati dan puas di tiap lingkungan kerjanya.

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual (As'ad, 2005). Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem yang

berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan dan sebaliknya. Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan bawahan dan sesama karyawan. Kemudian As'ad (2005) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individual di luar kerja. Kepuasan kerja diartikan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2008). Ini berarti konsep kepuasan kerja semacam ini melihat kepuasan kerja sebagai hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerjanya. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain adalah karakteristik pekerjaan, keadilan interaksional dan komitmen organisasi (As'ad, 2005).

Faktor karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Menurut Locke, salah satu indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri. Karakteristik pekerjaan seperti memberi kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan keterampilannya, kebebasan, dan umpan balik membuat karyawan lebih menyukai pekerjaannya (Luthans, 2011). Berdasarkan hal tersebut, salah satu faktor yang dapat digunakan untuk mendorong kepuasan kerja karyawan adalah dengan pekerjaan itu sendiri yang didalamnya terdapat karakteristik pekerjaan yang memiliki beberapa unsur di dalamnya. Model karakteristik pekerjaan (job characteristics model) dari Hackman dan Oldham (2000) mengemukakan bahwa pekerjaan apapun bisa dideskripsikan dalam lima dimensi pekerjaan yaitu keanekaragaman keterampilan (skill variety), identitas tugas (task identity), arti tugas (task significance), otonomi (autonomy), serta umpan balik (feed back) (Robbins, 2013). Teori job characteristics model menyatakan bahwa sebuah pekerjaan yang diperkaya memiliki tingkat dimensi yang tinggi, dan yang pada akhirnya menciptakan tingkat keadaan psikologis kritis yang tinggi dalam diri karyawan. Keadaan psikologis kritis yang tinggi itulah yang akan menghasilkan motivasi kerja yang tinggi, kinerja

yang tinggi, kepuasan kerja yang tinggi serta ketidakhadiran dan perputaran yang rendah (Simamora, 2010).

Keadilan interaksional dimensi ini berhubungan dengan individual ketika diperlakukan dengan adil oleh organisasi dimana individu itu berada, misalnya adanya hubungan individual dengan atasannya maupun dengan sesama individual (Belanger et al., 2006). Keadilan interaksional ini lebih mengacu pada bagaimana interaksi dengan seluruh pihak yang ada di dalam perusahaan baik interaksi dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, dimana karyawan diperlakukan secara adil dan wajar dalam perusahaan tersebut. Ketika individu diperlakukan dalam cara yang tidak adil mereka akan merespon dengan membalas dendam (Robbins dan Timoty, 2015). Khasawneh et al. (2014) memperlihatkan bahwa keadilan interaksional merupakan prediktor terkuat dari kepuasan kerja dibandingkan dengan keadilan yang lain. Para manajer harus selalu memperhatikan beberapa aspek seperti kesopanan, kejujuran, keramahan, dan rasa hormat sehingga akan meningkatkan kepuasan para karyawannya. Keadilan interaksional lebih merujuk pada sifat interpersonal dari bagaimana hasil keputusan tersebut yang diimplementasikan (Raymond et al, 2012). Ketika keputusan dijelaskan dengan baik dan diimplementasikan dengan cara-cara yang peka sosial, penuh pertimbangan, dan berempati, hasilnya akan terhindar dari kebencian yang bisa muncul dari pemberhentian kerja.

Komitmen organisasi menjadi perhatian penting dalam banyak penelitian kepuasan kerja, absensi karyawan dan juga turn over karyawan. Komitmen dalam organisasi akan membuat pekerja memberikan yang terbaik kepada organisasi tempat dia bekerja. Vroom (2000) menyatakan bahwa pekerja dengan komitmen yang tinggi akan lebih berorientasi pada kerja. Disebutkan pula bahwa pekerja yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan cenderung senang membantu dan dapat bekerja sama. Komitmen organisasi didefinisikan oleh Luthans (2011) sebagai sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Lebih lanjut sikap loyalitas ini diindikasikan dengan tiga hal, yaitu : (1) keinginan kuat seseorang untuk tetap menjadi anggota organisasinya, (2)

kemauan untuk mengerahkan usahanya untuk organisasinya, (3) keyakinan dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Menurut beberapa penelitian terdahulu terdapat informasi sebagai berikut, menurut Fath (2015) dan Rabia, Adnan (2010) yang meneliti mengenai pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian yang didapat karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Menurut Kadarudin, dkk (2011) dan Sariana (2017) yang meneliti mengenai pengaruh keadilan interaksional terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian yang didapat keadilan interaksional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Menurut Suparman (2007) dan Listyantara (2009) yang meneliti mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian yang didapat komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah. Untuk menganalisis dan menguji signifikansi pengaruh karakteristik pekerjaan, keadilan interaksional dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Purwokerto.

METODOLOGI DAN ANALISIS DATA

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey. Obyek penelitian ini adalah karakteristik pekerjaan, keadilan interaksional, komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Purwokerto.

Populasi merupakan keseluruhan subyek penelitian (Arikunto, 2006). Populasi adalah sekumpulan unsur atau elemen yang menjadi sasaran penelitian, tetapi tidak semua populasi diteliti. Dengan meneliti sebagian populasi (sampel), hasil yang dicapai diharapkan dapat menggambarkan sifat populasi secara keseluruhan (Singarimbun dan Efendi, 2011). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Purwokerto yang berjumlah 108 karyawan. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah simple random sampling yaitu metode pengambilan sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam

populasi (Sugiono, 2009). Penentuan ukuran sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin (Umar, 2008). Menggunakan presentasi kelonggaran (10 persen) maka populasi sebanyak 108 orang diperoleh ukuran sampel minimal sebesar 52 sampel

Metode Pengumpulan Data

1. Kuesioner

2. Dengan cara membuat daftar pertanyaan yang ada hubungannya dengan masalah yang sedang diteliti serta diajukan kepada responden. Wawancara

Dengan cara wawancara atau tanya jawab langsung dengan karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Purwokerto.

3. Observasi

Dengan mengamati secara langsung kegiatan operasional di PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Purwokerto.

Definisi Konseptual dan Operasional Variabel.

1. Kepuasan Kerja (Y)

a. Definisi konseptual kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Handoko, 2008).

b. Definisi operasional kepuasan kerja adalah skor total yang diperoleh dari responden dengan menggunakan perangkat kuesioner untuk mengetahui penyelesaian tugas, hasil pekerjaan, bakat dan pemberian penghargaan.

Indikator (Masud Fuad, 2004):

- a. Kepuasan dengan gaji (*satisfaction with pay*)
- b. Kepuasan dengan promosi (*satisfaction with promotion*)
- c. Kepuasan dengan rekan sekerja (*satisfaction with co-workers*)
- d. Kepuasan dengan penyelia (*satisfaction with supervisor*)
- e. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri (*satisfaction with work itself*).

2. Karakteristik Pekerjaan (X_1)

a. Definisi konseptual karakteristik pekerjaan adalah suatu upaya untuk mengidentifikasi karakteristik, tugas dari pekerjaan bagaimana

karakteristik itu di gabung untuk membentuk pekerjaan – pekerjaan yang berbeda, dan hubungannya dengan motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.(Robbins, 2013).

- b. Definisi operasional karakteristik pekerjaan adalah upaya untuk mengidentifikasi pekerjaan ke dalam 5 dimensi pekerjaan yang terdiri dari keanekaragaman ketrampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik.

Indikator (Robbins, 2013):

- a. Keanekaragaman ketrampilan.
 - b. Identitas tugas
 - c. Arti tugas
 - d. Otonomi
 - e. Umpan balik.
3. Keadilan interaksional (X_2)
 - a. Definisi konseptual keadilan interaksional adalah persepsi individu tentang tingkat sampai mana ia di perlakukan dengan martabat, perhatian dan rasa hormat (Robbins dan Timothy, 2015).
 - b. Definisi operasional keadilan interaksional adalah perlakuan interpersonal yang diterima karyawan, seperti menyelesaikan konflik, diperlakukan dengan sopan dan diperlakukan dengan adil.

Indikator (Niehoff & Moorman, 1993):

- a. Memperlakukan karyawan dengan baik.
 - b. Menunjukkan kepedulian terhadap hak-hak karyawan.
 - c. mendiskusikan implikasi atas keputusan pekerjaan
 - d. memberikan pembenaran yang cukup atas keputusan pekerjaan
 - e. memberikan penjelasan yang logis atas keputusan pekerjaan.
4. Komitmen organisasi (X_3)
 - a. Definisi konseptual komitmen organisasi adalah sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai

misi, nilai- nilai dan tujuan organisasi. (Alwi, 2001)

- b. Definisi operasional komitmen organisasi adalah merupakan suatu keadaan di mana karyawan memihak dan peduli kepada organisasi tertentu dan tujuan- tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi.

Indikator (Bavendam, 2000):

- a. Menjadi anggota suatu organisasi karena memang keinginan. (*Affective Commitment*):
- b. Menjadi anggota suatu organisasi karena kebutuhan (*Continuance Commitment*).
- c. Menjadi anggota suatu organisasi karena merasa berkewajiban (*Normative Commitment*)

Metode Analisis

1. Pengujian Validitas

Validitas adalah untuk mengukur butir pertanyaan valid atau tidak (Singarimbun dan Effendi, 2011). Untuk menguji validitas dari kuisisioner digunakan rumus korelasi product moment.

2. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas yaitu untuk mengukur suatu hasil pengukuran relatif konstan apabila dilaksanakan pengukuran kembali. Reliabilitas adalah tingkat kestabilan dari suatu alat ukur dalam mengukur gejala. Untuk mengukur reliabilitas digunakan rumus *koefisien alpha cronbach* (Sugiyono, 2009)

3. Asumsi Klasik.

Untuk menguji apakah model regresi kuadrat terkecil biasa (*Ordinary Least Square/OLS*) merupakan model regresi yang menghasilkan estimator linear tidak bias yang terbaik (*Best Linear Unbias Estimator/BLUE*), model regresi yang dihasilkan harus memenuhi beberapa syarat asumsi klasik, sebagai berikut: normalitas, heteroskedastisitas dan multikolinearitas.

4. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan, keadilan interaksional dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan digunakan analisis regresi linear berganda dengan rumus (Supranto, 2008).

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y	=	Kepuasan kerja
X ₁	=	Karakteristik pekerjaan
X ₂	=	Keadilan interaksional
X ₃	=	Komitmen organisasi
b ₀	=	Konstanta
b ₁ , b ₂ , b ₃ ,	=	Koefisien regresi
e	=	Variabel lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja tetapi tidak masuk dalam penelitian

5. Untuk *goodness of fit* (ketepatan model) digunakan uji F dengan rumus : (Supranto, 2008)

$$F_h = \frac{R^2 / (k - 1)}{(1 - R^2) / (n - k)}$$

Keterangan :

F_h = Besarnya F hitung

R² = Koefisien

determinasi n = Jumlah
pengamatan

k = Banyaknya variabel yang diamati

6. Untuk menguji keberartian koefisien regresi digunakan uji t.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Asumsi Klasik

1. Normalitas Data

Uji normalitas data untuk mengetahui apakah data mempunyai sebaran yang

normal dilakukan dengan menggunakan Uji *Kolmogorov-Smirnov*. Dari perhitungan, didapat nilai kosmogorov hitung sebesar 0,062 dan kosmogorof tabel dengan $n = 52$ sebesar 0,188 sehingga nilai kosmogorov hitung < kosmogorov tabel ($0,062 < 0,188$) dan nilai *asyp.sig (2-tailed)* sebesar 0,988, sehingga nilai *asyp.siginifican (2-tailed)* $0,988 > \alpha (0,05)$, maka dapat disimpulkan distribusi data menyebar dengan normal.

2. Uji Multikolinearitas.

Pendeteksian multikolinearitas dilakukan dengan memperhatikan koefisien regresi secara parsial. Gejala multikolinearitas dapat dilihat dari nilai R^2 tinggi (misal antara 0,7 atau 1) tetapi tidak satupun atau sangat sedikit koefisien regresi secara parsial signifikan secara statistik. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan prosedur SPSS yaitu dengan melihat nilai pada kolom VIF. Suatu variabel dikatakan terdapat multikolinearitas apabila VIF (*Variance Inflation Factor*) lebih besar dari 10 (Gujarati, 1995). Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa nilai VIF variabel karakteristik pekerjaan, keadilan interaksional dan komitmen organisasi < 10 (1,887; 1,296 dan $1,982 < 10$), sehingga dapat disimpulkan variabel karakteristik pekerjaan, keadilan interaksional dan komitmen organisasi tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan metode park gleyser, gejala heteroskedastisitas akan ditunjukkan oleh masing-masing variabel independen terhadap nilai absolut residunya. Jika nilai probabilitasnya lebih besar dari nilai α nya (0,05), maka dapat dipastikan model tidak mengandung unsur heteroskedastisitas. Dari hasil perhitungan dapat terlihat dari uji park gleyser nilai signifikan dari karakteristik pekerjaan, keadilan interaksional dan komitmen organisasi semuanya, nilai signifikannya > 0,05 (0,910; 0,915 dan $0,938 > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang disajikan tidak mengandung unsur heteroskedastisitas.

Analisis Regresi

Dari hasil perhitungan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS For Windows diperoleh hasil seperti berikut :

$$Y = 0,843 + 0,427 X_1 + 0,209 X_2 + 0,531 X_3 + e$$

Nilai konstanta sebesar 0,843, yang berarti bila karakteristik pekerjaan, keadilan interaksional dan komitmen organisasi konstan, maka kepuasan kerja akan naik.

Nilai koefisien regresi variabel karakteristik pekerjaan sebesar 0,427. Nilai koefisien regresi positif tersebut berarti terdapat pengaruh positif dari variabel karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja, atau semakin baik karakteristik pekerjaan maka kepuasan kerja akan meningkat dengan anggapan variabel lain tetap.

Nilai koefisien regresi variabel keadilan interaksional sebesar 0,209. Nilai koefisien regresi positif tersebut berarti terdapat pengaruh positif dari variabel keadilan interaksional terhadap kepuasan kerja, atau semakin baik keadilan interaksional maka kepuasan kerja akan meningkat dengan anggapan variabel lain tetap.

Nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasi sebesar 0,531. Nilai koefisien regresi positif tersebut berarti terdapat pengaruh positif dari variabel komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja, atau semakin baik komitmen organisasi maka kepuasan kerja akan meningkat dengan anggapan variabel lain tetap.

Koefisien Determinasi

Hasil perhitungan regresi linear berganda, diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) yang menyatakan determinasi total dari semua *variabel independen* terhadap *variabel dependen* sebesar 0,752. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya sumbangan dari variabel independen (karakteristik pekerjaan, keadilan interaksional dan komitmen organisasi) ke variabel dependent (kepuasan kerja) sebesar 75,2 persen, sedangkan sisanya 24,8 persen merupakan sumbangan dari variabel lain yang

tidak dimasukkan ke dalam model antara lain keadilan distribusi dan kepemimpinan.

Uji Goodness of Fit

Dengan menggunakan tingkat keyakinan sebesar 95 % ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan sebesar $(k-1);(n-k)=(4-1);(52-4)=(3);(48)$ diperoleh F-tabel sebesar 2,7981 sedangkan hasil perhitungan yang dilakukan menghasilkan nilai F-hitung sebesar 48,397) sehingga nilai F-hitung lebih besar dari nilai F-tabel ($48,397 > 2,7981$) maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat diartikan bahwa model dinyatakan tepat.

Pengujian Hipotesis

1. Pengujian hipotesis pertama.

Pengujian hipotesis pertama menggunakan uji t. Analisis ini untuk menguji tingkat signifikansi antara variabel karakteristik pekerjaan secara parsial terhadap kepuasan kerja. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung karakteristik

pekerjaan sebesar 4,484, dengan tingkat kepercayaan 95 % atau $\alpha = 0,05$ derajat kebebasan $df = (n-k) = (52-4) = 48$, diperoleh t tabel sebesar 2,0106, sehingga t hitung lebih besar dari t tabel ($4,484 > 2,0106$), maka hipotesis pertama yang menyatakan karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Purwokerto, diterima.

2. Pengujian hipotesis kedua.

Pengujian hipotesis kedua menggunakan uji t. Analisis ini untuk menguji tingkat signifikansi antara variabel keadilan interaksional secara parsial terhadap kepuasan kerja. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung keadilan interaksional sebesar 2,905, dengan tingkat kepercayaan 95 % atau $\alpha = 0,05$ derajat kebebasan $df = (n-k) = (52-4) = 48$, diperoleh t tabel sebesar 2,0106, sehingga t hitung lebih besar dari t tabel ($2,905 > 2,0106$), maka hipotesis kedua yang menyatakan keadilan interaksional berpengaruh

signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Purwokerto, diterima.

3. Pengujian hipotesis ketiga.

Pengujian hipotesis ketiga menggunakan uji t. Analisis ini untuk menguji tingkat signifikansi antara variabel komitmen organisasi secara parsial terhadap kepuasan kerja. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung komitmen organisasi sebesar 3,479, dengan tingkat kepercayaan 95 % atau $\alpha = 0,05$ derajat kebebasan $df = (n - k) = (53 - 4) = 49$, diperoleh t tabel sebesar 2,0106, sehingga t hitung lebih besar dari t tabel ($3,479 > 2,0106$), maka hipotesis ketiga yang menyatakan Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Purwokerto, diterima.

KESIMPULAN

1. Hipotesis pertama yang menyatakan karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Purwokerto, dengan angka kepercayaan 95 %, diterima. Hal ini dibuktikan dengan uji t, t hitung karakteristik pekerjaan lebih besar dari t tabel ($4,484 > 2,0106$)
2. Hipotesis kedua yang menyatakan keadilan interaksional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Purwokerto, dengan angka kepercayaan 95 %, diterima. Hal ini dibuktikan dengan uji t, t hitung keadilan interaksional lebih besar dari t tabel ($2,905 > 2,0106$)
3. Hipotesis ketiga yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Purwokerto. Hal ini dibuktikan dengan uji t, t hitung komitmen organisasi lebih besar dari t tabel ($3,479 > 2,0106$).

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, 2005, *Psikologi industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*, Sinar Baru, Bandung.
- Arikunto Suharsimi, 2006, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Alwi, S, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Komparatif*, BPFE, Yogyakarta.
- Bavendam, J, 2000. "*Managing Job Satisfaction*". *Special Report*, Vol 6, Bavendam Research Incorporated, Mercer Island.<http://www.bavendam.com/>
- Belanger, I., McNally, J., dan Flint, D, 2006, *Models of the Effects of Monitoring on Perceptions of Trust, Organizational Justice and Organizational Outcomes*, *TheBusiness Review*, 6 (1), pp: 51-55.
- Fath Robby Alam, 2015, Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Hotel Bintang Dua di Yogyakarta), Skripsi, FE, UNY, Yogyakarta.
- Gibson, James L ,John M Ivancevich dan James H Donnelly JR, 1996, "*Organisasi*", Edisi Delapan, Binarupa Aksara, Jakarta.
- Gujarati Damodar, 2009, *Ekonometrika Dasar*, Erlangga, Jakarta.
- Hackman J.R., & Oldham G.R, 2000, "*The Job Diagnostic Survey: An instrument for the diagnosis of jobs and the evaluation of redesign projects*", *Prepared for Office of Naval Research Manpower Administration, National Technical Information Services.US. Departemen od Commerce*
- Handoko Hani, 2008, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Liberty, Yogyakarta.
- Haryanto Rizki, Fathoni Aziz dan Minarsih Maria Magdalena, 2018, *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Employee Engagement dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Pada PT. Eka Farma Di Semarang*, *Journal of Management*, [Vol 4, No 4](#)

- Indrawijaya, Adam Ibrahim, 2009, *Perilaku Organisasi*, Penerbit Sinar Baru, Bandung.
- Jackson, Schuler dan Werner, 2010, *Pengelolaan Sumberdaya Manusia (Benny Prihartanto, Penerjemah)*. Salemba Empat, Jakarta.
- Khasawneh, Ziad Lutfi and Aman. 2014, *Relationship between organizational justice and job satisfaction as perceived by jordanian physical education teachers, Asian Social Science, Vol. 10, No. 4, 131-138.*
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2005. *Perilaku Organisasi, buku 1 dan 2*, Jakarta : Salemba Empat.
- Listyantara Muhammad Arif, 2009, *Pengaruh Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural dan Keadilan Interaksional terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada PT. Solo Sentral Taksi)*, Skripsi, Fakultas Ekonomi, UMS, Surakarta.
- Luthans, Fred, 2011, *Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Niehoff, B.P & Moorman, R.H, 1993. Justice As A Mediator Of The Relationship Between Methods Of Monitoring And Organizational Citizenship Behavior. *Academy of Management Journal, Vol. 36, No.3, 327-556.*
- Parasuraman A, Valerie A Zeithaml dan LL Berry, 1988."Serqual: A Multiple Item Scale for Measuring Consumer Perceptions of Service Quality, *Journal of Retailing, Vol 4. (spring), pp:12-40.*
- Rabia Hadi and Adnan Adil, 2010, *Job Characteristics as Predictors of Work Motivation and Job Satisfaction of Bank Employees*, *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, July 2010, Vol.36, No.2, 294-299, University, Rawalpindi, Pakistan
- Raymond. Noe, Jhon R., Barry Gerhart, dan Patrick M, 2012, *Manajemen Sumberdaya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing (Didik Prayitno, Penerjemah, Ed. Ke-6)*, Salemba Empat, Jakarta.
- Robbin, Stephen, P, 2013, *Perilaku Organisasi*, PT. Prehallindo, Jakarta.
- Robbins Stephen, P. dan Timothy A. Judge, 2015, *Perilaku Organisasi (Ratna Saraswati dan Febriella Sirait, Penerjemah, Ed. Ke-16)*. Salemba Empat, Jakarta.

- Sariana dewi, 2017, *Pengaruh Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural Dan Keadilan Interaksional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 7 Madiun*, Tesis, UMS, Surakarta.
- Singarimbun Masri, dan Effendi Sofian, 2011, *Metode Penelitian Survai*, LP3ES, Yogyakarta.
- Simamora, Henry. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Bisnis*, Liberty, Yogyakarta.
- Supranto J, 2008, *Statistik Teori dan Aplikasi*, Erlangga, Jakarta.
- Suparman, 2007, *Analisis Pengaruh Peran Kepemimpinan, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai di Lingkungan Pemerintahan Daerah Kabupaten Sukamana di Propinsi Kalimantan Tengah)*, Tesis, Program Studi Magister Manajemen, UNDIP, Semarang
- Umar Husain,. 2008. *Riset Pemasaran & Perilaku Konsumen*: Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Usmani, S dan Jamal, S. 2013. *Impact of Distributive Justice, Procedural Justice, Interactional Justice, Temporal Justice, Spatial Justice on Job Satisfaction of Banking Employees. Review of Integrative Business & Economics Research*. Vol 2 (1), pp. 351 – 383.
- Vroom, V.H. (2000), *Work and Motivation*, Wiley, New York, NY.