

Analisis pengaruh persepsi keadilan organisasional terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap komitmen dan intention to leave studi kasus pada auditor yang bekerja di Kap XYZ = The impact of organizational justice perception on job satisfaction and its effect on commitment and intention to leave

Riris Rizka Wikanti, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20411393&lokasi=lokal>

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari persepsi keadilan organisasional yang terdiri dari tiga dimensi (distributif, prosedural dan interaksional) terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi yang terdiri dari tiga dimensi (afektif, normatif, dan keberlanjutan) dan intention to leave (keinginan keluar) pada auditor yang bekerja di KAP XYZ. Hipotesis diuji menggunakan data yang diambil dari 204 sampel auditor di sebuah Kantor Akuntan Publik melalui online survey.

Hasil yang didapatkan melalui structural equation modelling menunjukkan bahwa hanya dimensi keadilan distributif dan prosedural yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Tidak ditemukan hubungan yang signifikan pada keadilan interaksional. Pada kepuasan kerja, ditemukan pengaruh positif dan signifikan terhadap seluruh dimensi komitmen organisasional. Selain itu, hanya komitmen afektif yang berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intention to leave. Kepuasan kerja juga tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap intention to leave. Sehingga, komitmen organisasional memediasi penuh hubungan antara kepuasan kerja dengan intention to leave. Saran yang ditawarkan kepada KAP XYZ di antaranya adalah membatasi lembur karyawan, meningkatkan penghargaan kepada karyawan, menambahkan pelatihan-pelatihan sesuai dengan kebutuhan karyawan dan menyusun sistem reward yang lebih menarik.

.....The aim of the research is to study the impact of organizational justice perception which has three dimensions (distributive, procedural, and interactional) on job satisfaction, organizational commitment which has three dimensions (affective, normative, and continuance) and intention to leave in auditor of KAP XYZ. Hypothesis tested using data of 204 auditor from a Public Accountant Firm through an online survey. Results obtained using structural equation modelling suggested that only distributive and procedural justice have were found positively related to job satisfaction. There is no significant impact of interactional justice. Job satisfaction found positively related to all dimensions of organizational commitment. Also, only affective commitment was found negatively related to intention to leave. Moreover, there is significant effect of job satisfaction on intention to leave. Thus, organizational commitment fully mediating relationship of job satisfaction and intention to leave. This research suggests KAP XYZ to limit overtime job, increase praise to workers, conduct more training as needed and promote interesting reward system.