

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Barat adalah instansi pemerintah yang bertugas untuk menjalankan sebagian tugas pemerintahan dan pembangunan dalam bidang keagamaan di Provinsi Sulawesi Barat yang senantiasa mengembangkan kemampuan dan meningkatkan sistem manajemen dalam mengembangkan sumber daya manusia guna pengembangan organisasi yang dilakukan dengan semaksimal mungkin mengarahkan pegawai (PNS) untuk bekerja secara efektif dan efisien demi mencapai tujuan organisasi, yaitu menciptakan Masyarakat Sulawesi Barat Agamis dan Mala'bi.

Untuk mencapai tujuan organisasi tersebut bukanlah hal yang mudah, Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Barat melakukan berbagai kegiatan-kegiatan penting dalam pencapaian tersebut, diantaranya:

1. Peningkatan kualitas pelayanan dan pemahaman agama serta kehidupan beragama.
2. Peningkatan kerukunan intern dan antar umat beragama.
3. Meningkatkan kualitas pelayanan penyelenggaraan ibadah Haji dan Umrah.
4. Meningkatkan kualitas pendidikan agama dan peran lembaga – lembaga sosial keagamaan.

Berbagai tugas-tugas penting harus dilaksanakan oleh Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Barat sehingga membutuhkan kinerja yang baik dari setiap karyawan. Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Barat menegakkan disiplin kerja secara konsisten serta berbagai program komprehensif untuk meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Ketika komitmen seorang pegawai telah tinggi maka efektifitas sumber daya organisasi secara umum akan lebih terjamin. Ini karena komitmen organisasi merupakan bagian kunci dalam manajemen sumber daya manusia. Oleh karena itu penegakan kaidah prosedural menjadi bagian penting dalam membangun kepercayaan dan kejujuran dalam organisasi sehingga pada akhirnya memberikan efek positif terhadap komitmen organisasi secara menyeluruh.

Indikasi yang paling jelas dapat dilihat dari rendahnya komitmen organisasi secara praktis adalah tingginya jumlah pegawai yang mangkir dan mengundurkan diri atau keluar dari organisasi. Menurut Morgan dan Hunt (1994) secara teori, komitmen dikategorikan ke dalam indikator komitmen afektif, kontinuan dan normatif. Komitmen didefinisikan sebagai suatu keyakinan salah satu pihak bahwa membina hubungan dengan pihak lain merupakan hal yang penting yang berpengaruh terhadap manfaat optimal yang didapat oleh kedua belah pihak dalam berhubungan. Selaras dengan pendefinisian komitmen menurut Dwyer (1987) komitmen merupakan bentuk jaminan secara implisit maupun eksplisit terhadap kelanjutan hubungan.

Moorman, et. al. (1992) menyatakan bahwa komitmen terhadap hubungan didefinisikan sebagai suatu hasrat bertahan untuk menjaga suatu nilai dari hubungan itu sendiri. Hubungan yang mempunyai nilai berkaitan erat dengan kepercayaan bahwa komitmen dapat eksis hanya jika hubungan tersebut penting untuk dipertimbangkan. Hal ini berarti rekan kerja akan berusaha untuk membangun hubungan mereka dan akan berusaha untuk

meminimalkan komitmen mereka sampai hasil akhir yang potensial menjadi jelas (Zineldin dan Johnsson, 2000). Aktivitas kolaborasi dan perubahan merupakan kunci dari suatu hubungan, jika aktivitas dan tindakan kolaborasi positif maka akan dapat menghasilkan komitmen dan hasil akhir yang efektif, efisien, dan produktif (Zineldin dan Jonsson, 2000).

Sebagai definisi yang umum, Meyer & Allen (1991), mengartikan komitmen organisasi merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses yang berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Jika karyawan dalam pekerjaannya memiliki keyakinan bahwa dengan mendapatkan hasil yang baik dan sesuai atau bahkan lebih dari yang diharapkan maka akan memberikan rasa puas pada dirinya, kemudian karyawan akan bekerja keras dan berkomitmen tinggi kepada perusahaan atau organisasinya tersebut (Vroom, 1999).

Menurut Cut Zurnali (2010) mengacu pada pendapat Allen dan Meyer (1993) diatas sering digunakan oleh para peneliti ilmu perilaku organisasi dan ilmu psikologi. Bahwa komitmen organisasional sebagai sebuah keadaan psikologis yang mengkarakteristikkan hubungan karyawan dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi perilaku karyawan apakah akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak, hal tersebut dapat diidentifikasi dalam 3 (tiga) komponen, yaitu :

1. Komitmen afektif (*affective commitment*) yaitu keterlibatan emosional seseorang pada organisasinya berupa perasaan cinta pada organisasi atau institusi tempat kerjanya.
2. Komitmen kontinyu (*continuance commitment*) yaitu persepsi seseorang atas biaya dan resiko akibat niat dan keinginan untuk meninggalkan organisasi saat ini, yang melibatkan pengorbanan pribadi.
3. Komitmen normatif (*normative commitment*) yaitu sebuah dimensi moral yang didasarkan pada perasaan dan tanggung jawan pada organisasi atau institusi yang memperkerjakannya.

Mengingat sedemikian luasnya cakupan dari komitmen organisasi, maka dalam penelitian ini proksi yang digunakan untuk mengukur komitmen organisasi tersebut adalah berdasarkan nilai komitmen afektif (*affective commitment*) yaitu keterlibatan emosional seseorang pada organisasinya berupa perasaan cinta pada organisasi atau institusi tempat kerjanya. Dalam hal ini adalah (*affective commitment*) yaitu keterlibatan emosional para pegawai (PNS) dilingkungan Kanwil KEMENAG Sulawesi Barat berupa perasaan cinta pada organisasi atau instansi tempat kerjanya.

Ada banyak faktor yang diketahui berpengaruh terhadap komitmen (organisasi) afektif dari seorang karyawan atau pegawai terhadap organisasi, perusahaan dan instansi tempat kerjanya. Beberapa yang akan dibahas dalam penelitian ini antara lain: kepuasan kerja, *person-organization fit*, keadilan distributif kompensasi dan keadilan prosedural kompensasi.

Kepuasan kerja didefinisikan Smith, et. al. (2000) sebagai serangkaian perasaan senang atau tidak senang dan emosi seorang pegawai yang berkenaan dengan pekerjaannya sehingga merupakan penilaian pegawai terhadap perasaan menyenangkan atau tidak terhadap pekerjaan.

Kemudian menurut Church (1992), kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai macam sikap (*attitude*) yang dimiliki seorang pegawai. Kepuasan kerja sendiri merupakan variabel yang dilatarbelakangi faktor kepercayaan dalam organisasi. Pada sisi lain, “kepuasan” merupakan salah satu kunci utama dalam dunia bisnis ataupun institusi pelayanan publik. Keberhasilan suatu organisasi untuk dapat tumbuh dan berkembang sangat dipengaruhi oleh kepuasan yang muncul pada seluruh kegiatan organisasinya.

Kepuasan kerja merujuk pada sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Keyakinan bahwa karyawan yang puas akan membawa dampak yang bagi perusahaan, menjadikan kepuasan kerja menjadi hal yang diperhatikan perusahaan. Menurut Meyer & Allen (1991), hubungan rasa efektif karyawan akan memberikan motivasi, selanjutnya akan menghasilkan kepuasan kerja (*job satisfaction*), yang mana akan menghasilkan komitmen untuk tetap bertahan dalam organisasi.

Karyawan yang merasa puas maka akan memiliki komitmen organisasi yang membuat untuk bekerja secara maksimal dalam mencapai keefektifan organisasi sehingga meningkatkan *organizational outcomes*. Dalam hal ini organisasi mendapatkan sejumlah *outcomes* seperti produktifitas, komitmen dan

kinerja sedangkan individu mendapatkan kepuasan atas sejumlah kebijakan seperti sistem kompensasi, karier, lingkungan kerja dan lain-lain. Dalam konteks ini, *outcomes* organisasi berkaitan dengan sesuatu yang diperoleh karyawan (*personal outcomes*) dan berkaitan dengan sesuatu yang diperoleh organisasi (*organizational outcomes*) umumnya dalam penelitian diproksi dengan komitmen organisasi (Tjahjono, 2010) .

Keberhasilan seorang karyawan sangat ditentukan oleh kepuasan kerja, sehingga ketika kepuasan dan keberhasilan tercapai, karyawan berkomitmen pada organisasinya. Salah satu faktor untuk meningkatkan komitmen adalah memberikan kompensasi berupa gaji, insentif dan tunjangan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan karyawan. Karyawan juga mengharapkan adanya keadilan dan keterbukaan pada sistem dan proses pemberian kompensasi (Retnaningsih dan Sudarwanti, 2007).

Faktor lain yang dapat menunjang kinerja dan komitmen afekti di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Barat adalah keadilan kompensasi. Keadilan kompensasi merupakan aspek yang penting untuk diperhatikan oleh perusahaan atau organisasi terkait dengan peran sumber daya manusia, hal ini dikarenakan masalah keadilan kompensasi akan berhubungan dengan kemampuan karyawan untuk memenuhi segala kebutuhan hidupnya sehari-hari. Selain itu, masalah keadilan kompensasi juga mengindikasikan kebijakan perusahaan atau organisasi dalam memperlakukan para karyawannya secara adil.

Tjahjono (2010), mengatakan bahwa nilai-nilai keadilan merupakan unsur yang sangat penting dalam pengambilan keputusan yang bersifat manajerial. Keputusan tersebut berupa keputusan kompensasi, kenaikan jabatan/karier, penilaian kinerja dan keputusan formal manajerial lainnya. Nilai keadilan distributif dan prosedural menjadi hal yang penting dalam pengambilan keputusan tersebut.

Persepsi keadilan distributif merupakan perbandingan dengan yang lain (Marshall,etal.,2001), sedangkan persepsi individu terhadap keadilan prosedural dalam organisasi saat aturan prosedural yang ada dalam organisasi dipenuhi oleh para pengambil kebijakan. Sebaliknya apabila prosedur dalam organisasi itu dilanggar maka individu akan mempersepsikan adanya ketidakadilan (Sabbagh, 2003).

Keadilan distributif diartikan sebagai cara pandang yang dinyatakan oleh individu mengenai distribusi dari sumberdaya-sumberdaya dan hasil atau alokasi yang diterimanya dengan cara membandingkannya pada orang lain (Greenberg, 1990; Cropanzano dan folger, 1989 dalam Fernandes, 2006:702). Sedangkan Keadilan Prosedural yang merupakan merupakan keadilan yang dirasakan oleh setiap individu/karyawan dalam organisasi mengenai prosedur yang digunakan untuk menentukan hasil keputusan pekerjaan (folger dan Konovsky, 1999 dalam Fernandes, 2006). Selanjutnya dalam penelitian ini akan digunakan variabel keadilan distributif kompensasi dan keadilan prosedural kompensasi sebagai tolok ukr untuk menilai sejauh mana keadilan kompensasi telah diterapkan dilingkungan Kanwil KEMENAG Sulawesi Barat.

Persepsi ketidakadilan terhadap kompensasi yang diterima dapat menimbulkan perilaku negatif karyawan terhadap perusahaan dan dampak *job involvement* yang bisa dilihat dari komitmen karyawan yang rendah dan akhirnya akan menurunkan prestasi kerjanya (Noe,1994). Karyawan yang mempunyai persepsi yang positif terhadap keadilan kompensasi akan menilai kompensasi yang diberikan adil sehingga menunjukkan keinginan karyawan tetap berada dalam organisasi, mempunyai sikap loyalitas serta menerima nilai dan tujuan organisasi. Sebaliknya, karyawan yang mempunyai persepsi negatif terhadap keadilan kompensasi akan berdampak pada psikologis karyawan itu sendiri sehingga menimbulkan keinginan pindah dari perusahaan.

Faktor berikutnya yang diketahui dapat mempengaruhi komitmen afektif seorang karyawan terhadap organisasi adalah *person-organizational fit (P-O Fit)* yaitu kecocokan atau kesesuaian antara nilai individu dengan nilai organisasi hal ini merupakan hal yang penting karena *P-O Fit* akan sangat berimplikasi pada meningkatnya komitmen organisasi karyawan saat menjalankan tugas di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Barat.

Untuk mendapatkan pegawai (PNS) yang sesuai dengan kebutuhan dan kecocokan dengan nilai organisasi dilingkungan Kanwil KEMENAG Sulawesi Barat, maka harus dilakukan penerapan seleksi yang ketat berdasarkan kompetensi, nilai islami, profesionalisme dan sosial sehingga mampu memastikan bahwa calon pegawai yang direkrut benar-benar mempunyai kompetensi tinggi, disiplin, orientasi pada tujuan yang ingin dicapai, dan memiliki nilai islami seperti *shidiq* (dapat dipercaya), *amanah* (dapat diberi tanggungjawab), dan *fathonah* (jujur dalam bekerja).

Sehingga dapat dikatakan bahwa P-O Fit merupakan salah satu kunci untuk merekrut dan mempertahankan tenaga kerja *qualified* yang memiliki dedikasi, integritas dan berkomitmen tinggi yang sangat diperlukan dalam lingkungan bisnis yang kompetitif dan pasar tenaga kerja yang ketat (Ipik dan Kemal, 2011).

Beberapa hasil penelitian terdahulu terkait pengaruh antara kepuasan kerja, person-organization fit, keadilan distributif kompensasi dan keadilan prosedural kompensasi telah dilakukan oleh para peneliti, antara lain : Shu Xiao dan Fabian (2008), Udo (2007), Guntur (2006), Sih Darmi (2010), Wilujeng (2012), Jadongan (2011) hasil penelitian terdahulu tersebut menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya pada perusahaan atau instansi tempat mereka bekerja.

Sedangkan hasil penelitian berkaitan dengan pengaruh keadilan kompensasi terhadap komitmen organisasi, telah dilakukan oleh Samina, Nawab dan Komal, Khalid (2011) hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa keadilan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan hubungan antara keadilan kompensasi karyawan dan komitmen organisasi karyawan juga menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan satu sama lain. Penelitian Huda, Miftahul (2011) hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa keadilan distributif dan keadilan prosedural Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan. Hasil penelitian Uda (2007) menyatakan terdapat pengaruh secara langsung yang signifikan keadilan distributif terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT.PLN Persero APJ Malang. Terdapat pengaruh secara langsung namun tidak signifikan keadilan prosedural terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT.PLN Persero APJ Malang.

Wilujeng, Rahayu (2012) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa persepsi kompensasi keadilan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pemerintah.

Penelitian lain berkaitan dengan pengaruh *person-organization fit* terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi juga telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu, antara lain : Safia Farouqi dan Asha Nagendra,(2012) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara *person-organization fit*, kepuasan kerja dan prestasi kerja. Behrooz, Mohammadpour, et all, 2014. Temuan penelitiannya menunjukkan bahwa P-O Fit memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan.

Guntur, Mahardika, 2006, meneliti pengaruh *person-organization fit* terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasional dan kinerja karyawan Hasil komputasi untuk pengujian model menunjukkan hasil yang dapat diterima dengan menggunakan *goodness of fit* yaitu : GFI (*Goodnes of Fit Index*), AGFI (*Adjusted Goodnes of Fit Index*), TLI (*Tucker Lewis Index*), CFI (*Comparative Fit Index*), RMSEA (*Root Mean Square Error of Approximation*) dan CR (*Critical Ratio*). Shingga dapat dikatakan *person-organization fit* berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan komitmen afektif organisasi.

Penelitian tentang keadilan kompensasi menunjukkan bahwa individu akan menampilkan tingkat kinerja dan tingkat komitmen yang lebih tinggi, peningkatan kerja dan kepuasan pembayaran, peningkatan tingkat kepercayaan, dan sikap anggota organisasi ketika mereka merasa bahwa proses pengambilan keputusan adil, dan mereka diperlakukan dengan adil (Rupp dan Cropanzano dalam Byrne *et al.*, 2003).

Selain itu penelitian Retnaningsih dan Sudarwanti (2007) dalam analisis pengaruh keadilan kompensasi, peran kepemimpinan, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan membuktikan bahwa ada pengaruh yang searah antara keadilan kompensasi dengan komitmen organisasional. Hal ini mendukung penelitian Babakus, *et al* (1993) meneliti pengaruh keadilan kompensasi terhadap komitmen organisasional, hasilnya menunjukkan adanya hubungan signifikan antara keadilan kompensasi dengan komitmen organisasional.

Penelitian lainnya yang terkait adalah penelitian persepsi keadilan kompensasi terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja (Rahayu, 2012). Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh antara persepsi keadilan kompensasi dengan komitmen organisasi, namun pengaruh lebih besar terdapat pada persepsi keadilan kompensasi dan kepuasan kerja dengan komitmen organisasional. Sedangkan pada penelitian (Syafritzka & Alrendia, 2011) menemukan bahwa kepuasan kompensasi mempunyai hubungan dengan komitmen organisasi namun pada penelitian itu hanya melihat rasa puas karyawan terhadap kompensasi bukan melihat secara keseluruhan hubungan penilaian/pendapat serta perilaku karyawan ketika memperoleh kompensasi yang adil.

Disamping itu, penelitian-penelitian tentang P-O Fit telah memberikan pengertian yang mendalam tentang meningkatkan kesesuaian antara karyawan dengan perusahaan, mempertahankan karyawan jangka panjang dengan meningkatkan kepuasan dan komitmen karyawan terhadap perusahaan, serta

meningkatkan outcomes individu yang berimplikasi pada pertumbuhan strategis berkelanjutan bagi perusahaan (Kristof, 1996; Chatman, 1991; O'Reilly et al., 1991). Ketika nilai-nilai individu dan organisasi sama, maka hal ini akan meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja serta akan mengurangi stress kerja karyawan (Silverthone, 2004).

Selanjutnya, Inverson dan Roy (1994) yang menguji model lisrel yang menghubungkan antara keadilan pembayaran melalui kepuasan kerja yang bisa membangun komitmen organisasional dan memperkecil tingkat *turnover*. Hasil penelitiannya tidak menemukan hubungan antara keadilan dan kepuasan kerja. Disamping itu persepsi keadilan dapat menciptakan komitmen dan mengurangi tingkat *turnover*. Hal ini kemudian keadilan dihubungkan langsung terhadap komitmen organisasional. Mereka merasa bahwa karyawan yang merasakan diperlakukan secara adil maka akan diidentifikasi dan terlibat dalam organisasi sehingga mempunyai loyalitas tinggi terhadap organisasi.

Berdasarkan uraian latar belakang dan masih adanya *research gap* sebagaimana dikemukakan diatas, maka penelitian ini mencoba mengkonfirmasi dan menguji ulang penelitian sebelumnya tentang pengaruh variabel *person organization fit* (PO-Fit), keadilan distributif kompensasi, keadilan prosedural kompensasi terhadap komitmen afektif organisasi dengan memasukkan variabel kepuasan kerja sebagai variabel mediasi untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap komitmen afektif organisasi khususnya dalam lingkup Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Barat.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka rumusan masalah yang muncul dalam penelitian ini adalah, sebagai berikut :

1. Apakah *Person-Organization Fit* (P-O Fit) berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Afektif Pegawai Kanwil KEMENAG Sulawesi Barat ?
2. Apakah Keadilan Distributif Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Afektif Pegawai Kanwil KEMENAG Sulawesi Barat ?
3. Apakah Keadilan Prosedural Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Afektif Pegawai Kanwil KEMENAG Sulawesi Barat ?
4. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Afektif pegawai Kanwil KEMENAG Sulawesi Barat ?
5. Apakah *Person-Organization Fit* (P-O Fit) berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kanwil KEMENAG Sulawesi Barat ?
6. Apakah Keadilan Distributif Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kanwil KEMENAG Sulawesi Barat ?
7. Apakah Keadilan Prosedural Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kanwil KEMENAG Sulawesi Barat ?
8. Apakah Kepuasan Kerja memediasi pengaruh antara *Person-Organization Fit* terhadap komitmen afektif pegawai Kanwil KEMENAG Sulawesi Barat ?
9. Apakah Kepuasan Kerja memediasi pengaruh antara Keadilan Distributif Kompensasi terhadap Komitmen Afektif Pegawai Kanwil KEMENAG Sulawesi Barat ?
10. Apakah Kepuasan Kerja memediasi pengaruh antara Keadilan Prosedural Kompensasi terhadap Komitmen Afektif Pegawai Kanwil KEMENAG Sulawesi Barat ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian dan perumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Person-Organization Fit* (P-O Fit) terhadap Komitmen Afektif pada Pegawai Kanwil KEMENAG Sulawesi Barat
2. Untuk mengetahui pengaruh Keadilan Distributif Kompensasi terhadap Komitmen Afektif pada Pegawai Kanwil KEMENAG Sulawesi Barat
3. Untuk mengetahui pengaruh Keadilan Prosedural Kompensasi terhadap Komitmen Afektif pada Pegawai Kanwil KEMENAG Sulawesi Barat
4. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Afektif pada Pegawai Kanwil KEMENAG Sulawesi Barat
5. Untuk mengetahui pengaruh *Person-Organization Fit* (P-O Fit) terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Kanwil KEMENAG Sulawesi Barat
6. Untuk mengetahui pengaruh Keadilan Distributif Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Kanwil KEMENAG Sulawesi Barat
7. Untuk mengetahui pengaruh Keadilan Prosedural Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Kanwil KEMENAG Sulawesi Barat
8. Untuk mengetahui peranan Kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh antara *Person-Organization Fit* (P-O Fit) terhadap Komitmen Afektif Pegawai Kanwil KEMENAG Sulawesi Barat
9. Untuk mengetahui peranan Kepuasan Kerja dalam memediasi pengaruh Keadilan Distributif Kompensasi terhadap Komitmen Afektif Pegawai Kanwil KEMENAG Sulawesi Barat
10. Untuk mengetahui peranan Kepuasan Kerja dalam memediasi pengaruh antara Keadilan Prosedural Kompensasi terhadap Komitmen Afektif Pegawai Kanwil KEMENAG Sulawesi Barat

1.4 Manfaat penelitian

1. Manfaat Teoritis

Temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dan Keorganisasian, menjadi bahan kajian dan sumber referensi bagi penelitian selanjutnya khususnya dalam mengembangkan penelitian tentang hubungan antara variabel-variabel *Person-Organizational Fit* (P-O Fit), Keadilan Distributif Kompensasi, Keadilan Prosedural Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Afektif.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai bahan evaluasi terhadap kebijakan-kebijakan terutama yang berkaitan dengan upaya-upaya untuk meningkatkan Kepuasan Kerja Pegawai, memberikan keadilan kompensasi dan meningkatkan Komitmen Afektif terhadap para pegawai dilingkungan Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Barat.