

## ABSTRACT

### *THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE, CONFLICT MANAGEMENT, PROSEDURAL JUSTICE AND SATISFACTION IN JOBS ON LECTURER'S NORMATIVE COMMITMENT AT CHRISTIAN THEOLOGICAL COLLEGES IN NORTH SUMATRA*

*This study aims to determine the influence of organizational culture, conflict management, procedural justice, and job satisfaction on the lecturer's normative commitment. The population of the study was 172 lecturers at Christian Theological Colleges in North Sumatra. In order to determine the number of samples, 119 tables of Kreijcie techniques were used at  $\alpha = 0.05$ . taken by proportional random sampling technique. The research data was obtained through a closed questionnaire in the form of a Likert scale. The research instrument was used to collect data using a questionnaire. The questionnaire was first tested on 30 lecturers outside the sample to determine the validity and reliability of the instrument. Test requirements analysis carried out tests of normality, homogeneity, linearity, and regression significance. The research hypothesis test is done with path analysis. The results of the study found: (1) Organizational Culture has a positive direct influence on Job Satisfaction with path coefficient  $\rho_{41} = 0.285$ , (2) Conflict Management has a positive direct influence on satisfaction at teacher's work with path coefficient  $\rho_{42} = 0.337$ , (3) Procedural Justice has a positive direct influence on satisfaction at work, with path coefficient  $\rho_{43} = 0.313$  (4) Organizational Culture has a positive direct influence on Normative Commitment, with path coefficient  $\rho_{51} = 0.365$ , (5) Conflict Management has a positive direct influences on Normative Commitment, with path coefficient  $\rho_{52} = 0.203$ , (6) Procedural Justice has a positive direct influence on Normative Commitment, with the path coefficient  $\rho_{53} = 0.189$ , (7) Satisfaction at Work has a positive direct influence on Normative Commitment, with the path coefficient  $\rho_{54} = 0.244$ .*

*Thus it can be concluded, the stronger the organizational culture, effective conflict management, good procedural justice, and high job satisfaction, the higher of the lecturer's normative commitment at Christian Theological Colleges in North Sumatra. The implication of the results of this study explains that to improve of the lecturer's normative commitment can be done by strengthening organizational culture, managing conflict effectively, high procedural justice and high job satisfaction.*

*Key Word: Organizational Culture, Conflict Management, Procedural Justice, Satisfaction at Work, Normative Commitment*

## ABSTRAK

### **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MANAJEMEN KONFLIK, KEADILAN PROSEDURAL DAN KEPUASAN PADA PEKERJAAN TERHADAP KOMITMEN NORMATIF DOSEN PADA PERGURUAN TINGGI TEOLOGI AGAMA KRISTEN DI SUMATERA UTARA**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara budaya organisasi, manajemen konflik, keadilan prosedural, dan kepuasan pada pekerjaan terhadap komitmen normatif dosen pada Perguruan Tinggi Teologi Agama Kristen di Sumatera Utara. Populasi penelitian seluruh dosen pada Perguruan Tinggi teologi kristen di Sumatera Utara yang berjumlah 172 orang. Untuk menentukan jumlah sampel digunakan teknik *tabel kreijcie* sebanyak 119 orang pada  $\alpha = 0,05$ . yang diambil dengan teknik proporsional random sampling. Data penelitian diperoleh melalui angket tertutup dalam bentuk skala Likert. Instrumen penelitian yang digunakan untuk menjangkau data menggunakan kuesioner. Kuesioner terlebih dahulu diujicoba kepada 30 dosen di luar sampel untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen. Uji persyaratan analisis dilakukan uji normalitas, dan linieritas. Uji hipotesis penelitian dilakukan dengan *path analysis*. Hasil dari penelitian menemukan: (1) Budaya Organisasi berpengaruh langsung positif terhadap Kepuasan pada Pekerjaan dengan koefisien jalur  $\rho_{41} = 0,285$ , (2) Manajemen Konflik berpengaruh langsung positif terhadap Kepuasan pada Pekerjaan dengan koefisien jalur  $\rho_{42} = 0.337$ , (3) Keadilan Prosedural berpengaruh langsung positif terhadap Kepuasan pada Pekerjaan, dengan koefisien jalur  $\rho_{43} = 0.313$  (4) Budaya Organisasi berpengaruh langsung positif terhadap Komitmen Normatif Dosen, dengan koefisien jalur  $\rho_{51} = 0.365$ , (5) Manajemen Konflik berpengaruh langsung positif terhadap Komitmen Normatif Dosen, dengan koefisien jalur  $\rho_{52} = 0.203$ , (6) Keadilan Prosedural berpengaruh langsung positif terhadap Komitmen Normatif Dosen, dengan koefisien jalur  $\rho_{53} = 0.189$ , (7) Kepuasan pada Pekerjaan berpengaruh langsung positif terhadap Komitmen Normatif Dosen, dengan koefisien jalur  $\rho_{54} = 0.244$ .

Dengan demikian dapat disimpulkan, semakin kuat budaya organisasi, pengelolaan konflik yang efektif, keadilan prosedural yang baik, dan kepuasan pada pekerjaan yang tinggi akan semakin tinggi komitmen normatif dosen Pada Perguruan Tinggi Teologi Agama Kristen di Sumatera Utara. Implikasi hasil penelitian ini menjelaskan bahwa untuk meningkatkan komitmen normatif dosen dapat dilakukan dengan memperkuat budaya organisasi, pengelolaan konflik yang efektif, keadilan prosedural yang tinggi dan kepuasan pada pekerjaan yang tinggi.

Key Word: Budaya Organisasi, Manajemen Konflik, Keadilan Prosedural, Kepuasan pada Pekerjaan, Komitmen Normatif