

**PENGARUH KEADILAN ORGANISASIONAL TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASIONAL : KEPUASAN KERJA SEBAGAI PEMEDIASI,**

CV INDOJAYA LISTRIK

SKRIPSI



DISUSUN OLEH :

RADEN RORO SANTARISMA WIJAYA SETYA WIDHIHATI

11211087

DUTA WACANA

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2025

HALAMAN PENGANTAR

**PENGARUH KEADILAN ORGANISASIONAL TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASIONAL : KEPUASAN KERJA SEBAGAI PEMEDIASI,**

CV INDOJAYA LISTRIK

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar

Sarjana Manajemen



DISUSUN OLEH :

RADEN RORO SANTARISMA WIJAYA SETYA WIDHIHATI

11211087

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2025

PERNYATAAN PENYERAHAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rr. Santarisma Wijaya Setya Widhihati
NIM/NIP/NIDN : 11211087
Program Studi : Manajemen
Judul Karya Ilmiah : Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional: Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi, CV Indojoya Listrik

dengan ini menyatakan:

- bahwa karya yang saya serahkan ini merupakan revisi terakhir yang telah disetujui pembimbing/promotor/reviewer.
- bahwa karya saya dengan judul di atas adalah asli dan belum pernah diajukan oleh siapa pun untuk mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Kristen Duta Wacana maupun di universitas/institusi lain.
- bahwa karya saya dengan judul di atas sepenuhnya adalah hasil karya tulis saya sendiri dan bebas dari plagiasi. Karya atau pendapat pihak lain yang digunakan sebagai rujukan dalam naskah ini telah dikutip sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku.
- bahwa saya bersedia bertanggung jawab dan menerima sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku berupa pencabutan gelar akademik jika di kemudian hari didapati bahwa saya melakukan tindakan plagiasi dalam karya saya ini.
- bahwa Universitas Kristen Duta Wacana tidak dapat diberi sanksi atau tuntutan hukum atas pelanggaran hak kekayaan intelektual atau jika terjadi pelanggaran lain dalam karya saya ini. Segala tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran dalam karya saya ini akan menjadi tanggung jawab saya pribadi, tanpa melibatkan pihak Universitas Kristen Duta Wacana.
- menyerahkan hak bebas royalti noneksklusif kepada Universitas Kristen Duta Wacana, untuk menyimpan, melestarikan, mengalihkan dalam media/format lain, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), dan mengunggahnya di Repositori UKDW tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan pemilik hak cipta atas karya saya di atas, untuk kepentingan akademis dan pengembangan ilmu pengetahuan.
- bahwa saya bertanggung jawab menyampaikan secara tertulis kepada Universitas Kristen Duta Wacana jika di kemudian hari terdapat perubahan hak cipta atas karya saya ini.

- h. bahwa meskipun telah dilakukan pelestarian sebaik-baiknya, Universitas Kristen Duta Wacana tidak bertanggung jawab atas kehilangan atau kerusakan karya atau metadata selama disimpan di Repositori UKDW.
- i. mengajukan agar karya saya ini: *(pilih salah satu)*

- ☒ Dapat diakses tanpa embargo.
☐ Dapat diakses setelah 2 tahun.*
☐ Embargo permanen.*

Embargo: penutupan sementara akses karya ilmiah.

*Halaman judul, abstrak, dan daftar pustaka tetap wajib dibuka.

Alasan embargo *(bisa lebih dari satu)*:

- ☐ dalam proses pengajuan paten.
☐ akan dipresentasikan sebagai makalah dalam seminar nasional/internasional.**
☐ akan diterbitkan dalam jurnal nasional/internasional.**
☐ telah dipresentasikan sebagai makalah dalam seminar nasional/internasional ... dan diterbitkan dalam prosiding pada bulan ... tahun ... dengan DOI/URL ... ***
☐ telah diterbitkan dalam jurnal ... dengan DOI/URL artikel ... atau vol./no. ... ***
☐ berisi topik sensitif, data perusahaan/pribadi atau informasi yang membahayakan keamanan nasional.
☐ berisi materi yang mengandung hak cipta atau hak kekayaan intelektual pihak lain.
☐ terikat perjanjian kerahasiaan dengan perusahaan/organisasi lain di luar Universitas Kristen Duta Wacana selama periode tertentu.
☐ Lainnya (mohon dijelaskan)

**Setelah diterbitkan, mohon informasikan keterangan publikasinya ke repository@staff.ukdw.ac.id.

***Tuliskan informasi kegiatan atau publikasinya dengan lengkap.

Yogyakarta, 30 Juni 2025

Mengetahui,



Dr. Heru Kristanto, S.E., M.T
NIDN/NIDK 0501126601

Yang menyatakan,



CAMX231910645

Rr. Santarisma Wijaya Setya Widhihati
NIM 11211087

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi Dengan Judul :

“PENGARUH KEADILAN ORGANISASIONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL: KEPUASAN KERJA SEBAGAI PEMEDIASI, CV INDOJAYA LISTRIK”

Telah diajukan dan dipertahankan oleh:

Raden Roro Santarisma Wijaya Setya Widhihati

11211087

Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi syarat memperoleh gelar sarjana

Manajemen pada tanggal 16 Juni 2025

Nama Dosen

Tanda Tangan

1. Dra. Agustini Dyah Respati, M.B.A. :
(Ketua Tim Penguji/ Dosen Penguji)
2. Dr. Singgih Santoso, M.M. :
(Dosen Penguji)
3. Dr Heru Kristanto. S.E.,M.T. :
(Dosen Pembimbing/ Dosen Penguji)

Yogyakarta, 25 Juni 2025

Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Permas Pangeran, SE., M.Si.

Dr. Elok Pakaryaningsih, M.Si

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul :

PENGARUH KEADILAN ORGANISASIONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL : KEPUASAN KERJA SEBAGAI PEMEDIASI

PADA CV INDOJAYA LISTRIK YOGYAKARTA

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat untuk menjadi Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau Instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya.

Jika dikemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah plagiasi atau tiruan dari karya pihak lain, maka saya bersedia dikenai sanksi yakni pencabutan gelar saya.

Yogyakarta, 1 Juni 2018

Peneliti



Rr. Santarisma Wijaya Setya Widhihati

Nim : 11211087

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. Heru Kristanto, S.E, M.T. selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi ini;
2. Pihak CV INDOJAYA LISTRIK Yogyakarta yang telah banyak membantu dalam usaha memperoleh data yang saya perlukan.
3. Orang tua dan keluarga, telah memberikan bantuan dukungan material dan moral.

Akhir kata, saya berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Yogyakarta, 30 Juni 2025

Peneliti



Rr. Santarisma Wijaya Setya Widhihati

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
MOTTO.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
ABSTRACT	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. LATAR BELAKANG	1
1.2. IDENTIFIKASI MASALAH.....	3
1.3. TUJUAN MASALAH	3
1.4. TUJUAN PENELITIAN	4
1.5. BATASAN MASALAH	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	5
2.1. Keadilan Organisasional	5
2.1.1. Faktor – Faktor Keadilan Organisasional	6
2.1.2. Dampak Keadilan Organisasional.....	7
2.1.3. Indikator – Indikator Keadilan Organisasional.....	8
2.2. Komitmen Organisasional.....	9
2.2.1 Manfaat Komitmen Organisasional	10
2.2.2 Faktor – faktor Komitmen Organisasional	11
2.2.3 Indikator – Indikator Komitmen Organisasional	12
2.3. Kepuasan Kerja	13
2.3.1 Faktor – faktor Kepuasan Kerja.....	14
2.3.2 Indikator – Indikator Kepuasan Kerja	15
2.4. Penelitian Terdahulu	16
2.5. Kerangka Pemikiran.....	16
2.6. Pengembangan Hipotesis	17
2.6.1 Pengaruh Keadilan Organisasional terhadap Komitmen Organisasional.....	17
2.6.2 Pengaruh Keadilan Organisasional terhadap Kepuasan Kerja....	17
2.6.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional.....	18

2.6.4	Kepuasan Kerja Memediasi pengaruh Keadilan Organisasional terhadap Komitmen Organisasional.....	18
2.7.	Gambaran Umum Perusahaan.....	19
2.7.1.	Profile Perusahaan	19
2.7.2.	Visi Misi.....	19
2.7.3.	Struktur Organisasi	20
BAB III METODE PENELITIAN.....		21
3.1.	Jenis Data	21
3.2.	Populasi dan Sampel	22
3.2.1.	Populasi.....	22
3.2.2.	Sampel	22
3.3.	Metode Pengumpulan Data	22
3.4.	Definisi Operasional dan Variabel Penelitian	24
3.4.1.	Definisi Operasional	24
3.4.2.	Variabel Penelitian	25
3.5.	Uji Instrumen	27
3.5.1.	Uji Validitas	28
3.5.2.	Uji Reliabilitas	28
3.6.	Uji Data	29
3.6.1.	Analisis Deskriptif	29
3.6.2.	Analisis SEM	30
3.6.3.	Uji Variabel Mediasi	30
3.7.	Uji Hipotesis	31
3.7.1.	Uji T	31
3.7.2.	Uji R.....	32
3.7.3.	Uji Path Coefficient.....	33
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN		34
4.1	Alur Penyebaran Kuesioner	34
4.2	Karakteristik Responden.....	35
4.3	Model Pengukuran	36
4.3.1.	Uji Validitas Konvergen.....	36
4.3.2.	Uji Validitas Diskriminan	38
4.3.3.	Reliabilitas Komposit	40
4.3.4.	Model Fit.....	41
4.3.5.	Goodness Of Fit.....	42
4.3.6.	Nilai F	43
4.3.7.	Path Analisis	44
4.4	Uji Hipotesis Koefisien.....	45
4.5	Pembahasan	49
BAB V KESIMPULAN		51
5.1	Kesimpulan	51
5.2	Keterbatasan Peneliti.....	52
5.3	Saran.....	52
DAFTAR PUSTAKA		54

LAMPIRAN	56
----------------	----



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	15
Tabel 3.1 Skala Likert	23
Tabel 4.1 Kategori berdasarkan jenis kelamin	35
Tabel 4.2 Kategori berdasarkan Usia	35
Tabel 4.3 Kategori berdasarkan pendidikan	36
Tabel 4.4 Nilai Loading	36
Tabel 4.5 Cross Loading	38
Tabel 4.6 Nilai AVE	39
Tabel 4.7 Fornel – Lacker	40
Tabel 4.8 Fit Summary	41
Tabel 4.9 Composite Reliability	42
Tabel 4.10 R – Square	42
Tabel 4.11 F- Square	43
Tabel 4.12 Path Coefficient	44
Tabel 4.13 Laten Variabel Korelasi	45
Tabel 4.15 Spesific Direct Effect	46
Tabel 4.16 Analisis Inderect Effect	47
Tabel 4.17 Hasil Uji Signifikansi Hipotesis	47

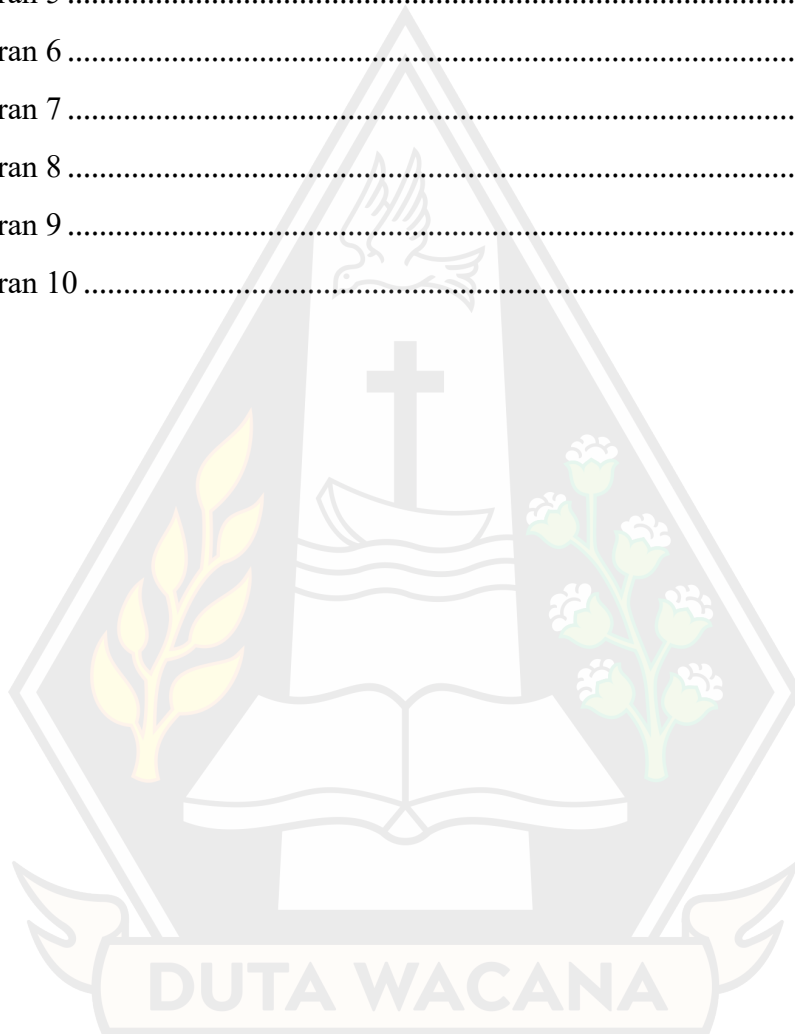
DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1	36
------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	55
Lampiran 2	56
Lampiran 3	60
Lampiran 4	62
Lampiran 5	65
Lampiran 6	65
Lampiran 7	66
Lampiran 8	66
Lampiran 9	67
Lampiran 10	67



**PENGARUH KEADILAN ORGANISASIONAL TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASIONAL : KEPUASAN KERJA SEBAGAI PEMEDIASI, CV
INDOJAYA LISTRIK**

Rr. Santarisma Wijaya Setya Widhihati

11211087

Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

E-mail : 11211087@student.ukdw.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keadilan organisasional terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan CV Indojoya Listrik. Pada lingkungan saat ini, keadilan di tempat kerja menjadi faktor yang penting dalam membentuk sikap positif pada karyawan terutama terhadap kepuasan kerja dan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode pengumpulan data melalui kuesioner kepada 101 responden. Teknik analisis data dilakukan dengan pendekatan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Squares (PLS) menggunakan software SmartPLS versi 4.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) keadilan organisasional berpengaruh positif dan signifikan; (2) keadilan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional; (3) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional; dan (4) kepuasan kerja secara signifikan memediasi hubungan antara keadilan organisasional dan komitmen organisasional. Pada perhitungan Variance Accounted For (VAF) menghasilkan nilai sebesar 50,96% yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki peran sebagai mediasi parsial dalam hubungan antara keadilan organisasional dan komitmen organisasional

Kata Kunci : keadilan organisasional, kepuasan kerja, komitmen organisasional, mediasi

***THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL JUSTICE ON ORGANIZATIONAL
COMMITMENT : JOB SATISFACTION AS A MEDIATING VARIABLE AT,
CV INDOJAYA LISTRIK***

Rr. Santarisma Wijaya Setya Widhihati

11211087

Management Study Program Faculty of Business

Duta Wacana Christian University

E-mail : 11211087@student.ukdw.ac.id

ABSTRACK

This study aims to analyze the influence of organizational justice on organizational commitment with job satisfaction as a mediating variable in CV Indojaya Listrik employees. In today's environment, fairness in the workplace is an important factor in forming positive attitudes in employees, especially towards their job satisfaction and loyalty to the company. This study uses a quantitative approach with a data collection method through questionnaires to 101 respondents. The data analysis technique was carried out using the Structural Equation Modeling (SEM) approach based on Partial Least Squares (PLS) using SmartPLS software version 4.

The results of this study show that: (1) organizational justice has a positive and significant effect; (2) organizational justice has a positive and significant effect on organizational commitment; (3) job satisfaction has a positive and significant effect on organizational commitment; and (4) job satisfaction significantly mediates the relationship between organizational fairness and organizational commitment. The calculation of Variance Accounted For (VAF) yields a value of 50.96% which shows that job satisfaction has a role as a partial mediator in the relationship between organizational justice and organizational commitment

Keyword : organizational justice, job satisfaction, organizational commitment, mediation

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Jaman saat ini persaingan semakin tinggi terutama dalam dunia bisnis, maka suatu perusahaan harus mempunyai keunggulan yang kuat agar tidak kalah dengan pesaing lainnya. Karena SDM sangat penting untuk mencapai kesuksesan sebuah tempat kerja. Maka, perusahaan harus sangat memperhatikan hal tersebut.

Agar organisasi dapat mencapai tujuan, dalam mengelola tenaga kerja harus dilakukan dengan secara benar. Dalam mengelola tenaga kerja menjadi tantangan utama bagi organisasi untuk meningkatkan komitmen organisasional karyawannya. Hal ini dikarenakan adanya fakta bahwa komitmen organisasional akan menciptakan ikatan dan rasa turut serta karyawan terhadap organisasi tersebut, dengan demikian karyawan akan sanggup untuk berdedikasi membantu perusahaan mencapai tujuannya dan selalu setia menjadi bagian dari organisasi (Ramadhan dan Mujiati 2018). Bentuk dari komitmen organisasional yang ditunjukkan oleh karyawan yaitu dengan peningkatan kinerja, mengurangi ketidakhadiran, dan tidak mencari pekerjaan lain.

Dalam praktinya banyak karyawan mengalami adanya ketidakadilan seperti pengambilan keputusan, hubungan dengan atasan, dan pembagian sumber daya. Hal ini menjadi tantangan bagi organisasi karena dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan *loyalitas* karyawan. Jika organisasi ingin meningkatkan komitmen organisasi karyawannya, karyawan wajib mempertimbangkan keadilan organisasi. Sudut pandang umum tentang sama rata-rata di tempat kerja disebut keadilan organisasi Robbins & Judge (2015). Menurut Rahman et.al. (2016) keadilan

organisasi berdampak besar untuk komitmen organisasi. Keadilan organisasional salah satu elemen yang memengaruhi tindakan karyawan. Berdasarkan teori keadilan menurut Adams (1965), karyawan cenderung membandingkan usaha dan kompensasi yang diterima dari kolega lain. Karyawan yang mendapatkan perlakuan secara tidak adil di dalam organisasinya akan merasakan ketidakpuasan dalam kerja, yang akan berpengaruh pada komitmen. Kepuasan kerja sebagai variabel penghubung antara keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi. Pekerja yang diperlakukan secara adil akan berkomitmen pada organisasi.

Jika pekerja puas dengan pekerjaan mereka akan lebih berkomitmen kepada perusahaan. Menurut Handoko (2014) kepuasan kerja sebagai kondisi emosional karyawan merasakan bahagia atau tidak dengan pekerjaan mereka. Penelitian yang dilakukan oleh Darsana & Putra (2017) menemukan kepuasan kerja berdampak baik dan relevan terhadap komitmen. Selain itu juga, sebuah riset yang dilakukan Hao et al (2016) mengungkapkan bahwa keadilan organisasi sangat berdampak baik untuk kepuasan kerja. Ini menunjukkan bila lebih banyak keadilan yang dirasakan oleh pekerja, maka pekerja akan lebih puas dengan pekerjaan mereka. Fenomena yang sering muncul di lapangan adalah adanya perbedaan persepsi antar karyawan terhadap perlakuan yang mereka terima, khususnya dalam hal distribusi beban kerja, komunikasi antara atasan dan bawahan, hingga pemberian penghargaan atau promosi. Kondisi ini memunculkan kesenjangan rasa keadilan yang dapat mempengaruhi semangat kerja serta komitmen terhadap organisasi. Ketidakpuasan dalam perlakuan kerja tersebut dapat memicu niat karyawan untuk mencari pekerjaan lain, menurunkan kinerja, dan menimbulkan turnover yang tinggi.

Selain itu kepuasan kerja sebagai penghubung antara dedikasi karyawan dan pandangan tentang keadilan, kebahagiaan kerja sangat penting. Pekerja yang bahagia dalam posisi mereka lebih cenderung untuk berkomitmen dan berpikir positif tentang perusahaan. Untuk memberikan gambaran lengkap tentang keadaan yang ada di lapangan, khususnya dalam konteks CV Indojoya Listrik Yogyakarta, sangat penting untuk menyelidiki fungsi kepuasan kerja sebagai mediator dalam hubungan antara keadilan organisasi dan komitmen organisasi.

1.2. Identifikasi Masalah

Adapun pertanyaan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh Keadilan Organisasional terhadap Komitmen organisasional ?
2. Apakah ada pengaruh Keadilan Organisasional terhadap Kepuasan Kerja?
3. Apakah ada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional ?
4. Apakah Kepuasan Kerja berperan sebagai variabel pemediasi antara Keadilan Organisasional dan Komitmen Organisasional ?

1.3. Tujuan Penelitian

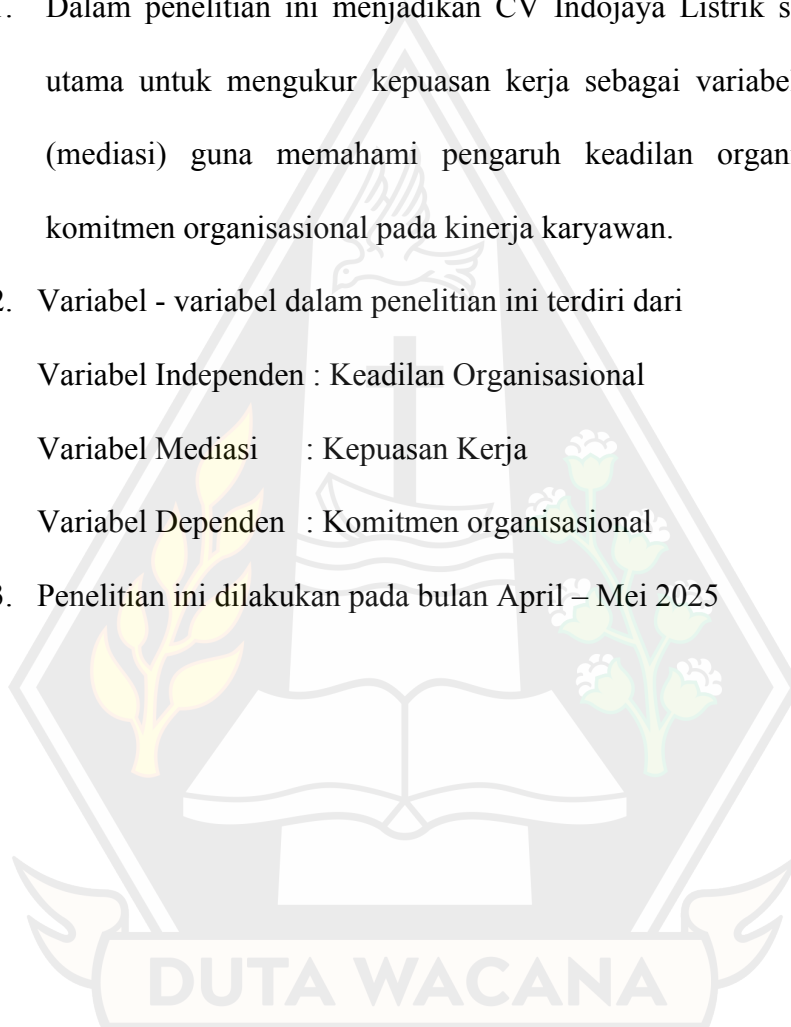
Adapun Tujuan pada penelitian ini adalah :

1. Guna menguji pengaruh Keadilan Organisasional terhadap Komitmen Organisasional
2. Guna menguji pengaruh Keadilan Organisasional terhadap Kepuasan Kerja

3. Guna menguji pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional
4. Memahami fungsi Kepuasan Kerja sebagai pemediasi antara Keadilan Organisasional dan Komitmen Organisasional

1.4 Batasan Masalah

1. Dalam penelitian ini menjadikan CV Indojoya Listrik sebagai subjek utama untuk mengukur kepuasan kerja sebagai variabel penghubung (mediasi) guna memahami pengaruh keadilan organisasional dan komitmen organisasional pada kinerja karyawan.
2. Variabel - variabel dalam penelitian ini terdiri dari
Variabel Independen : Keadilan Organisasional
Variabel Mediasi : Kepuasan Kerja
Variabel Dependen : Komitmen organisasional
3. Penelitian ini dilakukan pada bulan April – Mei 2025



BAB V

KESIMPULAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data diatas pada perusahaan CV

Indojaya Listrik dapat disimpulkan bahwa;

1. Keadilan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional : ketika karyawan merasa bahwa mereka diperlakukan secara adil oleh perusahaan dari segi pembagian tugas, kompensasi, dan dalam proses pengambilan keputusan, karyawan akan merasa lebih terikat secara emosional dan profesional dengan perusahaan. Dengan adanya rasa keadilan membuat karyawan nyaman, sehingga karyawan lebih bersedia memberikan kontribusi dan setia dalam jangka panjang.
2. Keadilan organisasional juga berdampak signifikan terhadap kepuasan kerja : karyawan yang diperlakukan adil cenderung merasa lebih dihargai. Hal ini menciptakan suasana kerja yang lebih positif dan mendukung motivasi kerja tidak hanya bekerja hanya untuk mendapatkan gaji namun mendapatkan rasa keadilan dan penghargaan.
3. Kepuasan kerja berpengaruh besar terhadap komitmen organisasional : kepuasan yang dirasakan karyawan karena dari lingkungan yang nyaman, hubungan yang baik dengan atasan atau adanya peluang pengembangan karir karyawan akan cenderung akan bertahan lebih lama, tingkat absensi rendah.

4. Kepuasan kerja memediasi hubungan antara keadilan organisasional dan komitmen organisasional : dalam hal ini, keadilan ditempat kerja penting namun akan lebih berdampak bila mampu menciptakan kepuasan bagi karyawan. Pada akhirnya akan memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan:

1. Subjek penelitian yang terbatas : penelitian ini hanya dilakukan di CV Indojoya Listrik, sehingga hasil belum tentu dapat digeneralisasikan ke perusahaan lain yang memiliki karakteristik yang berbeda.
2. Waktu penelitian singkat : dalam pengumpulan data dilakukan dalam rentang waktu yang terbatas antara februari hingga mei, yang memungkinkan adanya perubahan sikap atau persepsi karyawan yang tidak tertangkap sepenuhnya dalam periode tersebut.

5.3 Saran

Berdasarkan penemuan penelitian ini penulis memberikan saran pada perusahaan :

1. Untuk manajemen CV Indojoya Listrik : berdasarkan penelitian, manajemen perusahaan disarankan untuk lebih memperhatikan penerapan prinsip keadilan dalam organisasi, dengan contoh keterbukaan dalam menyampaikan informasi terkait pembagian tugas, penilaian kerja, hingga pada pemberian kompensasi. Karyawan akan merasa dihargai ketika hasil kerja mereka dinilai secara objektif dan adil. Hal ini dapat meningkatkan

loyalitas terhadap perusahaan dan dapat menjaga stabilitas dan produktivitas tim dalam jangka panjang

2. Untuk peneliti mendatang : peneliti masih terbatas pada satu lokasi dan satu jenis perusahaan hanya di CV Indojaya Listrik, akan lebih baik jika dikembangkan dengan melibatkan perusahaan sektor industri lain. Selain itu, melakukan penelitian dengan metode campuran kualitatif dan kuantitatif agar mendapatkan pemahaman lebih dalam terkait fenomena yang diteliti.



DAFTAR PUSTAKA

- Ariesa et al (2020). (*Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan*) P-ISSN: 2548-7094 E-ISSN 2614-8021. 5(2).
- Artha, I. M. (2018). *ORGANISASIONAL DAN TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA PT . BANK RAKYAT INDONESIA* Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Persaingan dalam dunia bisnis di era globalisasi sekarang ini semakin ketat , sehingga perusahaan harus dapat. 7(1), 221–250.
- Ayu, G., Jenani, E., & Suwandana, I. G. M. (2016). *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawannya . Karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja akan memberikan kinerja yang baik agar perusahaan tempatny.* 5(7), 4518–4544
- Ayu, N., Pitasari, A., & Perdhana, M. S. (2018). *KEPUASAN KERJA KARYAWAN : STUDI LITERATUR.* 7.
- Crow, M. S., Lee, C., & Joo, J. J. (2012). Organizational justice and organizational commitment among South Korean police officers: An investigation of job satisfaction as a mediator. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 35(2), 402–423
- Desa, et al. (2018). Work Stress Toward Work Environment, Management Support, And Employee Satisfaction Among Employees Of Public Organizations. *International Journal of Asian Social Science*, Vol. 8 (1): 1-11
- Hafidz, G. P., Ulfa, V. S., Manajemen, P., & Unggul, U. E. (2023). *IDENTIFIKASI MODEL UTAUT 2 PADA NIAT PENGGUNAAN.* 3(4), 742–752.
- Handayani, R., Siregar, L. M., Kuning, U. L., & Barat, M. S. (2021). *KEADILAN ORGANISASI UNTUK MENUNJANG KINERJA KARYAWAN: SUATU TINJAUAN.* 5(2), 520–539.
- Hair Jr, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis* (Seventh Ed). New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Indrayani, L. P. C., & Suwandana, I. G. M. (2016). Pengaruh Keadilan Organisasional terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional pada Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(6), 3589–3619.
- Jawad, M., Raja, S., Abraiz, A, and Tabassum, T M. 2012. Role of Organizational Justice In Organizational Commitment With Moderating Effect of Employee Work Attitudes. *Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 5(4): 39-45.
- Komunikasi, T. (2017). *yang muncul kemudian. Perkembangan teknologi media elektronik modern misalnya telah menyatukan individu dalam sebuah jaringan komunikasi yang lebih bersifat instan yang disebut.* 1, 202–224.

- Khan, J. A., Sheraz, M., & Maher, S. (2018). Impact of Organizational Justice on Organizational Commitment: Evidences From KPK Private Sector Universities. *City University Research Journal*, 8(2), 236–246.
- Lembah, P. T., & Padang, K. (2018). *INTERVENING KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN*. 3(2), 248–262.
- Lin, S.C. & Lin, J.S.J. (2011). Impacts of coworkers' relationships on organizational commitment and intervening effects of job satisfaction. *African Journal of Business Management*, Vol. 5 (8): 3396-3409
- Locke, E. A. (1969). W h a t is Job Satisfaction ? *Organizational Behavior And Human Performance*, 336, 309–336.
- Musannip, Z., Siregar, E., Syahputra, R., & Lam, S. (2020). *Pengaruh Keadilan Organisasional terhadap Komitmen Organisasi : Peran Mediasi Kepuasan Kerja*. 4(2), 82–92.
- Pratama, P., & Pasaribu, S. E. (2020). *Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan*. 3(September), 259–272
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik (Ketiga)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi* (Edisi Keenam Belas). Jakarta: Salemba Empat.
- Robin, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior* (15th ed.). New Jersey: Pearson Education, Inc., Prentice Hall.
- Suadnyani, D. M. L., & Netra, I. G. S. K. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(4), 2289–2322.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D* (Edisi Ketiga). Bandung: Alfabeta.
- Susanto, P. C., Arini, D. U., Yuntina, L., & Panatap, J. (2024). *Konsep Penelitian Kuantitatif: Populasi , Sampel , dan Analisis Data (Sebuah Tinjauan Pustaka)*. 3(1), 1–12.
- Widya, U., Pontianak, D., & Kerja, D. (2021). *Bisma*, Vol 6. No 8, Desember 2021. 6(8).