

Pengaruh Organizational Justice dan Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. Waja Inti Lestari

Muh Dafan Raihan Agil, Suwanto, Hendrik
Universitas Sembilanbelas November Kolaka, Kolaka
e-mail: muhdafanraihana@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh *Organizational Justice* terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Waja Inti Lestari. (2) pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Waja Inti Lestari. Penelitian ini menggunakan pendekatan dengan metode Kuantitatif. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan Observasi, Dokumentasi, dan Kuisisioner. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Waja Inti Lestari. Sedangkan sampel penelitian ini berjumlah 103 orang. Pengujian instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas dengan SPSS 25.0. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji measurement model (*outer model*) dan pengujian model struktural (*inner model*) dengan Smart PLS 3.0. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel *Organizational Justice* terhadap Kepuasan Kerja yang ditunjukkan nilai *t-statistic* sebesar 7.425 dengan *P-Value* sebesar 0.000. Sedangkan variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja dan signifikan yang ditunjukkan nilai *t-statistic* sebesar 2.104 dengan *P-Value* sebesar 0.036.

Kata Kunci: *Organizational Justice*, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja.

Abstract

This study aims to determine: (1) the influence of Organizational Justice on Job Satisfaction at PT. Waja Inti Lestari. (2) the influence of Organizational Commitment on Job Satisfaction at PT. Waja Inti Lestari. This study uses a quantitative method approach. Data collection in this study uses Observation, Documentation, and Questionnaires. The population of this study is all employees of PT. Waja Inti Lestari. While the sample of this study amounted to 103 people. Testing of the research instrument used validity and reliability tests with SPSS 25.0. The data analysis technique used in this study is the measurement model test (outer model) and structural model testing (inner model) with Smart PLS 4.0. Based on the results of the study, it is known that there is a positive and significant influence between the Organizational Justice variable on Job Satisfaction which is shown by the t-statistic value of 7.425 with a P-Value of 0.000. Meanwhile, the Organizational Commitment variable has a positive effect on Job Satisfaction and is significant as indicated by the t-statistic value of 2.104 with a P-Value of 0.036.

Keywords: *Organizational Justice, Organizational Commitment, Job Satisfaction*

1. PENDAHULUAN

Penelitian ini bertujuan untuk memahami bahwa sumber daya manusia (SDM) adalah elemen utama dalam sebuah organisasi dibandingkan dengan faktor lain seperti modal, teknologi, dan uang, karena manusia yang mengendalikan faktor-faktor tersebut (Maulyan, 2019). SDM merupakan aset penting yang mendukung operasional bisnis perusahaan. Tanpa SDM yang andal dan berkualitas, organisasi bisnis tidak dapat berfungsi secara optimal atau berkembang (Halisa, 2020).

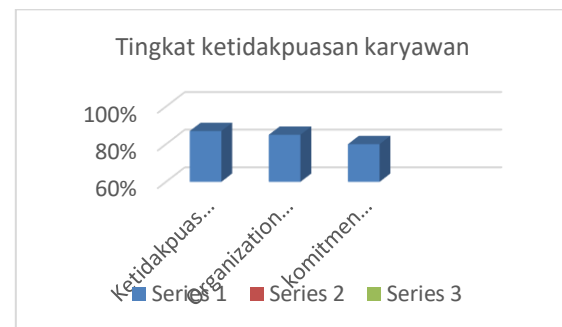
SDM adalah elemen kunci dalam mencapai tujuan organisasi karena manusia menciptakan, mengelola, dan memanfaatkan sumber daya lain (Agung & Vanyantari, 2023). Oleh sebab itu, manajemen SDM yang efektif sangat penting untuk meningkatkan produktivitas, mengurangi biaya operasional, meningkatkan kepuasan karyawan, dan secara keseluruhan memperbaiki kinerja organisasi. Tanpa peran SDM, organisasi tidak dapat berfungsi optimal, meskipun ada elemen lain yang mendukung (Zulfikar, 2021).

Untuk menjamin sistem pertambangan yang baik, perusahaan harus memberikan perlakuan yang layak agar karyawan merasa puas (Pamungkas, 2022). Kepuasan kerja karyawan, baik di perusahaan manufaktur maupun jasa, menjadi salah satu faktor utama kelancaran operasional. Ketika karyawan merasa puas, mereka akan lebih bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya.

Kepuasan kerja adalah persepsi seorang karyawan mengenai sejauh mana pekerjaannya memenuhi hal-hal yang dianggap penting (Harahap, 2019). Tingkat kepuasan ini bervariasi pada setiap individu, tergantung pada berbagai aspek seperti gaji, promosi, lingkungan kerja, dan hubungan dengan rekan kerja (Sari, 2019). Kepuasan ini juga erat kaitannya dengan keadilan organisasi, yang berperan dalam persepsi karyawan tentang bagaimana mereka diperlakukan di tempat kerja (Pamungkas, 2022).

Keadilan organisasi, atau *organizational justice*, adalah hak asasi manusia yang diinginkan oleh setiap orang dalam segala situasi, termasuk di tempat kerja (Wahyuni & Supartha, 2019). Perlakuan yang adil, seperti kebijakan penghargaan dan peringatan yang konsisten, dapat menciptakan rasa kepuasan di kalangan karyawan (Irfan, 2022). Selain itu, komitmen organisasi juga mempengaruhi kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki komitmen lebih besar terhadap organisasi cenderung lebih puas dengan pekerjaannya (Wahab, 2021).

Dari observasi awal terhadap 30 karyawan PT Waja Inti Lestari, ditemukan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan rendah. Penulis menduga bahwa rendahnya kepuasan kerja ini disebabkan oleh persepsi karyawan mengenai rendahnya keadilan organisasi serta komitmen yang lemah terhadap perusahaan.



Tabel .1 Observasi Awal

Berdasarkan hasil Observasi awal, terlihat bahwa sekitar 87% karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka. Ketidakpuasan ini disebabkan oleh beberapa faktor, seperti penempatan kerja yang tidak sesuai dengan keahlian, keterlambatan pembayaran gaji, serta kurangnya peluang promosi jabatan. Selain itu, keadilan organisasi (*organizational justice*) juga menjadi masalah, termasuk kurangnya perhatian dalam memberikan penghargaan yang didasarkan pada keterampilan dan kontribusi karyawan, serta ketidakpastian mengenai perpanjangan kontrak kerja, yang diakui oleh 85% responden. Selanjutnya, komitmen organisasi juga dipertanyakan, terutama terkait hubungan dan komunikasi yang kurang baik antara atasan dan bawahan. Sebanyak 80% karyawan

menyatakan bahwa hal ini disebabkan oleh rendahnya komitmen organisasi terhadap keberlanjutan pekerjaan.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan pendekatan yang menggunakan data berupa angka, dengan penekanan pada pengukuran hasil yang objektif serta analisis statistik (Balaka, 2020). Penelitian kuantitatif didasarkan pada pengumpulan dan analisis data numerik untuk menjelaskan, memprediksi, dan mengendalikan fenomena yang diteliti. Data yang diperoleh secara langsung dapat diolah menggunakan teknik statistik. Lokasi penelitian ini yaitu pada PT Waja Inti Lestari di Kecamatan Wolo, Kabupaten Kolaka, Sulawesi Tenggara.

2.2 Jenis-jenis dan Sumber Data

2.2.1) Jenis Data

Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif, yang berupa data dalam bentuk angka (Sujarweni, 2018:113).

2.2.2) Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui metode seperti kuesioner, diskusi kelompok terarah, panel, atau wawancara dengan narasumber (Sujarweni, 2018:114). Data primer dalam penelitian ini dikumpulkan melalui angket kuesioner yang disebarkan secara tertutup kepada responden terpilih. Sedangkan data sekunder adalah informasi yang diambil dari catatan, buku, majalah, laporan keuangan perusahaan yang dipublikasikan, laporan pemerintah, artikel, dan buku-buku teori (Sujarweni, 2018:114). Dalam penelitian ini, data sekunder berupa informasi tentang jumlah total karyawan.

2.3 Populasi dan Sampel Penelitian

2.3.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulan (Sujarweni, 2018;105). Adapun Populasi pada penelitian ini

yaitu karyawan PT. Waja Inti Lestari yang berjumlah 140 orang karyawan

2.3.2 Sampel Penelitian

Sampel merupakan bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Peneliti menggunakan teknik purposive sampling (Sujarweni, 2018;105). Pengertian purposive yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan atau kriteria-kriteria tertentu (Sujarweni, 2018;109). penulis menggunakan purposive sampling dalam menentukan sampel dalam penelitian ini karena sesuai dengan tujuan penelitian, sesuai dengan kriteria dan ciri yang dibutuhkan oleh penulis. Purposive sampling tergolong dalam jenis non-probability sampling yang artinya tidak memberikan peluang yang sama dari setiap populasi.

Dalam menentukan jumlah sampel ini, peneliti menggunakan rumus Slovin yaitu sebuah rumus atau formula untuk menghitung jumlah sampel minimal (Nalendra dkk, 2021) yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Populasi

e = Prosentasi kelonggaran ketidakterikatan karena kesalahan

pengambilan sampel yang masih diinginkan.

2.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian pengumpulan data sangat diperlukan dan kemudian digunakan untuk mengukur tingkat dan besarnya pengaruh antar variabel penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Observasi, Kuesioner, Dokumentasi.

Skor Positif	Skor Negatif	Kategori
1	5	Menunjukkan respon sangat setuju
2	4	Menunjukkan respon setuju
3	3	Menunjukkan respon ragu-ragu
4	2	Menunjukkan respon tidak setuju
5	1	Menunjukkan respon sangat tidak setuju

Tabel 2 Nilai Skor Responden

2.5 Uji Instrumen

Instrumen penelitian adalah alat bantu yang digunakan oleh peneliti dengan maksud untuk mengumpulkan data agar menjadi runtut, sistematis dan mudah (Sujarweni, 2018:123). Dalam penelitian ini masing-masing variabel diukur dengan

2.5.1 Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk menentukan sejauh mana alat ukur dapat mengukur apa yang seharusnya diukur (Sanaky dkk, 2021). Sebuah instrumen pengukuran dianggap memiliki validitas yang tinggi jika mampu menjalankan fungsinya dan memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan pengukuran. Uji validitas ini dilakukan menggunakan program SPSS, dengan teknik yang umum dipakai adalah korelasi *Pearson Product Moment*. Pertanyaan-pertanyaan yang memiliki korelasi signifikan dengan skor total menunjukkan bahwa item tersebut mampu mengukur dengan tepat, sehingga dinyatakan valid. Jika nilai r -hitung \geq r -tabel (dengan uji dua sisi pada tingkat signifikansi 0,05), maka item tersebut dianggap valid (Sanaky dkk, 2021). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan r -hitung dengan r -tabel pada $df=n-2$ dengan tingkat signifikansi 5%. Jika r -hitung lebih besar dari r -tabel, maka item tersebut valid (Sujarweni, 2019:132). Jika ada indikator yang tidak valid, maka harus dihapus

No	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Organizational Justice	0,767	0,306	Valid
	0,904	0,306	Valid
	0,786	0,306	Valid
	0,904	0,306	Valid
	0,964	0,306	Valid

Komitmen Organisasi	0,964	0,306	Valid
	0,921	0,306	Valid
Kepuasan Kerja	0,797	0,306	Valid
	0,904	0,306	Valid
	0,786	0,306	Valid
	0,904	0,306	Valid

Tabel 3 Hasil Uji Validitas

2.5.2 Uji Realibilitas

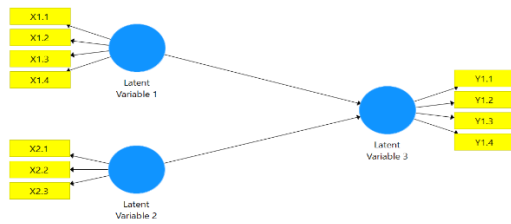
Uji realibilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan di susun dalam suatu bentuk kuesioner. Uji reabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai Alpha $>$ 0,60 maka realibel (Sujarweni 2019:134). Reliabilitas adalah sejauh mana pengukuran dari suatu tes tetap konsisten setelah dilakukan berulang-ulang terhadap subjek dan dalam kondisi yang sama (Sanaky dkk, 2021).

Variabel	Crobach's Alpha	Nilai Krisis	Keterangan
Organizational Justice (X1)	0,858	0,600	Reliabel
Komitmen Organisasi (X2)	0,929	0,600	Reliabel
Kepuasan kerja Y	0,773	0,600	Reliabel

Tabel 4 Hasil Uji Realibilitas

2.6 Teknik Analisis Data

Teknik yang digunakan dalam analisis data yaitu Structural Equation Modeling (SEM) merupakan analisis multivariat yang dapat digunakan untuk menggambarkan keterkaitan hubungan linier secara simultan antara variabel pengamatan (indikator) dan variabel yang tidak dapat diukur secara langsung (variabel laten) (Kasanah, 2015). Untuk mendukung hasil penelitian, data yang diperoleh akan dianalisis melalui bantuan Tools yaitu Partial Least Square (PLS).



Gambar 1 Outer Loading

2.7 Analisis Data

2.7.1 Analisis Outer Model

Outer model digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas dari daftar pertanyaan atau koesioner yang digunakan, sehingga diperoleh data yang valid dan reliabel. Validitas diukur dengan *convergent validity* dan *discriminant validity*, sedangkan reliabilitas diukur dengan *composite reliability* dan *Cronbach alpha*.

2.7.2 Analisis inner model

Inner model, yaitu spesifikasi hubungan hubungan antara variabel laten (*structural model*) (Irwan & Adam, 2015). Analisis *linner model* digunakan untuk menguji hubungan antara variabel laten (uji hipotesis). Evaluasi model structural atau inner model meliputi nilai signifikansi setiap koefisien jalur yang menyatakan apakah ada signifikan atau tidaknya pengaruh antar variabel yang sesuai dengan hipotesis yang diajukan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Deskriptif Variabel Organizational Justice

Dari hasil membuktikan bahwa *Organizational Justice* memiliki peranan dalam meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang karyawan perusahaan PT. Waja Inti Lestari mayoritas disebabkan oleh indikator Keadilan Disributif, Keadilan Interaksi dan Keadilan Procedural yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan yang dimana karyawan merasa tidak adanya pengakuan kerja keras dan ketidakadilan yang diberikan Perusahaan selama bekerja sebagai karyawan PT.Waja Inti Lestari.

No	Indikator	Pernyataan	Rata-rata Jawaban	Ket
----	-----------	------------	-------------------	-----

1	Keadilan Distributif (X1.1)	Perusahaan memberikan saya imbalan sesuai dengan kontribusi yang saya berikan	4,6	Tinggi
2	Keadilan Prosedural (X1.2)	Perusahaan melakukan pengambilan keputusan yang transparan, adil, dan konsisten	4,5	Tinggi
3	Keadilan interaksi (X1.3)	Saya selalu diperlakukan adil ditempat saya bekerja	4,6	Tinggi
4	Keadilan informasional (X1.4)	Saya selalu mendapatkan penjelasan yang jujur, lengkap dan tepat waktu terkait dengan keputusan yang diambil	4	Tinggi
Jumlah Rata – Rata			4,6	Tinggi

Tabel 5 Statistik Deskriptif Variabel Organizational Justice

3.2 Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi yang dirasakan karyawan pada perusahaan PT. Waja Inti Lestari mayoritas disebabkan oleh indikator Komitmen Normatif yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan dan karyawan merasa adanya ketidakpedulian perusahaan terhadap perkembangan karir pekerjaannya selama bekerja sebagai karyawan pada PT.Waja Inti Lestari.

No	Indikator	Pernyataan	Rata-rata Jawaban	Ket
1	Afektif (X2.1)	Saya memiliki ketertarikan hubungan emosional/Personal dengan perusahaan	4,1	Tinggi
2	Berkelanjutan (X2.2)	Saya tidak akan meninggalkan perusahaan karena akan merugikan saya	3,8	Tinggi
3	Normatif (X2.3)	Saya ingin berada di perusahaan tersebut dengan waktu yang cukup lama	4,1	Tinggi
Jumlah Rata-rata			4,1	

Tabel 6 Statistik Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi

3.3 Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

Dari hasil membuktikan bahwa

Variabel	AVE
Kepuasan Kerja	0.685
<i>Organizational Justice</i>	0.835
Komitmen Organisasi	0.816

keinginan atau intensi karyawan dalam bekerja tergantung dari rasa puas yang dirasakan oleh karyawan. Berdasarkan data dan pernyataan sebelumnya, kepuasan kerja karyawan sangat berkaitan dengan pikiran sikap karyawan terhadap perusahaan apakah karyawan diperhatikan oleh Perusahaan atau tidak dan itu di pengaruhi oleh adanya faktor-faktor seperti *Organizational Justice* dan Komitmen Kerja yang memunculkan kepuasan kerja karyawan.

No	Indikator	Pernyataan	Rata-rata Jawaban	Ket
1	Gaji (X1.1)	Saya diberikan gaji oleh perusahaan selalu tepat waktu	4	Tinggi
2	Pekerjaan (X1.2)	Saya ditempatkan bekerja sesuai dengan keterampilan yang saya miliki	4,3	Tinggi
3	Rekan Kerja (X1.3)	Saya ditempatkan bekerja dengan rekan kerja yang produktif	4,1	Tinggi
4	Pengawasan (X1.4)	Saya selalu diawasi dan diajarkan mengenai pekerjaan yang saya kurang ketahui	4,3	Tinggi
Jumlah Rata-rata			4,3	

Item	<i>Organizational Justice</i>	Komitmen Organisasi	Kepuasan Kerja
X1.1	0.849		
X1.2	0.955		
X1.3	0.857		
X1.4	0.947		
X2.1		0.924	
X2.2		0.942	
X2.3		0.874	
Y1			0.797
Y2			0.842
Y3			0.841

Y4			0.829
----	--	--	-------

Tabel 7 Outer Loading

Berdasarkan Tabel di atas yang ditunjukkan bahwa indikator pada masing-masing variabel dalam penelitian ini memiliki nilai loading actor yang > 0,7 dan ini dinyatakan valid. Nilai outer loading diatas menunjukkan adanya indikator yang memiliki convergent validity yang lebih besar dari 0,7 dan dinyatakan valid. Berdasarkan hasil pengukuran didominasi bahwa nilai outer loading > 0,7 memiliki tingkat validitas yang tinggi dan sudah dinyatakan baik. Sedangkan nilai outer loading < 0,07 memiliki nilai validitas yang rendah.

Item	<i>Organizational Justice</i>	Komitmen Organisasi	Kepuasan Kerja
X1.1	0.849	0.412	0.699
X1.2	0.955	0.560	0.646
X1.3	0.857	0.618	0.530
X1.4	0.947	0.575	0.635
X2.1	0.404	0.924	0.502
X2.2	0.515	0.942	0.575
X2.3	0.510	0.874	0.540
Y.1	0.558	0.404	0.797
Y.2	0.601	0.447	0.842
Y.3	0.544	0.428	0.841
Y.4	0.614	0.464	0.829

Tabel 8 Nilai Cross Loading

Berdasarkan tabel diatas nilai cross loading menunjukkan adanya discriminant validity yang baik dikarenakan nilai korelasional indikator terhadap variabel konstruk lebih tinggi di bandingkan dengan nilai korelasional variabel konstruk lain. Sebagai gambaran nilai cross loading indikator Y1 (0,797) yang lebih besar dari pada nilai cross loading konstruk lain yang ada di sampingnya dalam hal ini *Organizational Justice* (0,558) dan Komitmen Organisasi (0,404).

Tabel 8 Nilai Ave

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil dari loading faktor, maka dapat disimpulkan bahwa setiap variabel memiliki nilai konstruk yang baik dalam artian telah memenuhi ketetapan yang telah di tentukan. Kemudian yaitu membandingkan nilai akar kuadran AVE dengan korelasi antar variabel laten. Apabila

nilai akar kuadran AVE > korelasi antar dua variabel laten maka dinyatakan baik.

Tabel 10 R-square

Dari tabel diatas menunjukkan nilai *R-Square* konstruk Kepuasan Kerja sebesar 0,512 atau 51,2%, dan nilai tersebut masuk dalam kategori sedang karena menurut *Chin* (1998) nilai *R-Square* diatas 67,6% dikatakan kuat, nilai diatas 33% dikatakan sedang dan dibawah 33% dikatakan lemah.

Berdasarkan tabel 4.14 diatas nilai *R-Square Kepuasan Kerja* dipengaruhi oleh variabel *Organizational Justice* dan *Komitmen Organisasi*, dapat dijelaskan sebesar 0,512 atau 51,2% oleh variabel *Organizational Justice* dan *Komitmen Organisasi*. sedangkan untuk sisanya sebesar 55,5% di jelaskan oleh variabel

Indikator	R-Square
Kepuasan Kerja (Y)	0.512

lain di luar dari

model penelitian ini.

Hipotesis	Original Sample Estimate (O)	Mean of Sub Sample (M)	Standard Deviation (STDEV)	T-Statistic ((O/STERR))	P Value
OJ -> KK	0.600	0.602	0.082	7.425	0.000
KO -> KK	0.173	0.178	0.081	2.104	0.036

Tabel 11 Nilai *Path Coefficient*

1)Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Hipotesis pertama menguji apakah *Organizational Justice* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil analisis menggunakan Smart PLS 3.0, terlihat bahwa nilai original sample estimate untuk *Organizational Justice* (OJ) terhadap kepuasan kerja (KK) adalah positif sebesar 0.600, dengan T-Statistic sebesar 7.425 dan P Value sebesar 0.000. Karena nilai T-Statistic 7.425 > T-Tabel 1.65 dan P Value 0.000 < 0.05, maka hipotesis pertama (H1) diterima. Ini menunjukkan bahwa *Organizational Justice* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Waja Inti Lestari (WIL).

1)Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Hipotesis kedua menguji apakah komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil analisis menggunakan Smart PLS 3.0, terlihat bahwa nilai original sample estimate untuk komitmen organisasi (KO) terhadap kepuasan kerja (KK) adalah positif sebesar 0.173, dengan T-Statistic sebesar 2.104 dan P Value sebesar 0.036. Karena nilai T-Statistic 2.104 > T-Tabel 1.65 dan P Value 0.036 < 0.05,

hipotesis kedua (H2) diterima. Ini berarti komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Waja Inti Lestari (WIL).

4. KESIMPULAN

4.1 Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama dinilai adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel konstruk *Organizational Justice* terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan perusahaan PT. Waja Inti Lestari

4.2 Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua dinilai adanya pengaruh Positif dan signifikan antara variabel konstruk *Komitmen Organisasi* terhadap kepuasan kerja pada karyawan perusahaan PT. Waja Inti Lestari

5. SARAN

Apabila akan melakukan penelitian yang terkait judul diatas diharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk menambah variabel lain seperti beban kerja, konflik kerja, Burnout, lingkungan kerja, dan apabila akan dilakukan penelitian yang serupa agar kiranya mengganti objek penelitian di industri lainnya. dengan tujuan untuk melakukan pengembangan serta pembaruan penelitian agar mendapatkan hasil penelitian yang lebih representatif. Menambah jumlah variabel utamanya variabel terkait, strategi dalam mempertahankan karyawan dan juga menambah jumlah indikator variabel agar hasil Penelitian lebih bervariasi dan akurasi lebih tepat dan baik.

UCAPAN TERIMA KASIH

penulis menyampaikan penghargaan yang setinggi-tingginya dan mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya terkhusus kepada Orang Tua saya, Ayah saya **Muh Nasri Latif** dan Ibu saya **Ratna Ayudita**, yang telah melahirkan, mengasuh, mendidik, memberikan cinta dan kasih sayang mereka dengan segenap penuh keikhlasan. Terima kasih atas nasehat dan dukungan yang selalu diberikan tanpa pamrih. Kepada saudara-saudara saya yang selalu mendoakan saya dan selalu mendorong saya agar tetap berusaha dalam menjalankan apapun yang saya lakukan.

Penulis menyadari terselesainya skripsi ini berkat arahan, *support*, motivasi, yang besar serta kesabaran dalam mengarahkan dan membimbing saya selama penulisan skripsi ini. Untuk itu, ucapan terima kasih yang begitu besar kepada:

1. Bapak **Dr. H. Nur Ihsan HL, M.HUM** selaku Rektor Universitas Sembilanbelas November Kolaka.
2. Bapak **Kartomo, S.Pd., M.Ec. Dev** selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sembilanbelas November Kolaka
3. Bapak **Muhammad Stiadi, S.E., M.M** selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sembilanbelas November Kolaka.
4. Bapak **Ir.H. Suwanto, ST., MM., CPHCM** selaku pembimbing satu, terimakasih banyak atas dukungannya serta motivasi yang diberikan kepada penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi dengan tepat waktu.
5. Bapak **Hendrik, S.Pd., M.M** selaku pembimbing dua, oleh karena itu saya ucapkan terimakasih banyak atas Waktu, Pikiran, Tenaga, Dukungan serta motivasi yang selalu diberikan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi tepat pada waktunya.
6. Seluruh dosen-dosen Program Studi Manajemen Universitas Sembilanbelas November Kolaka atas bantuan yang telah diberikan.
7. Seluruh Staf Administrasi di Universitas Sembilanbelas November Kolaka.

Terimakasih kepada seluruh orang-orang terdekat yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang selama ini telah mendo'akan, membantu dan menyemangati penulis dalam menyelesaikan penelitian yang dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, A. A. I., & Vanyantari, M. (2023). *Pengaruh Organizational Justice Terhadap Kepuasan Kerja Di Lapas Narkotika Kelas IIA Bangli*. 13(2), 382–397.
- Aji pamungkas, Karuniawati Hasanah, R. S. D. (2022). *Pengaruh Organizational Justice Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Outsourcing*. September.
- Aji pamungkas1, dkk. 2022. (2022). *Pengaruh organizational justice dan motivasi kerja terhadap kepuasan karyawan outsourcing (Studi Kasus Pada PT Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk KCU Madiun)*. September.
- Al, K., & Nihriawan, I. (2023). *Hubungan Antara Organizational Justice Dengan Work Engagement Pada Karyawan Pt . X Jombang Correlation Between Organizational Justice With Work Engagement At Employees Of Pt X Jombang Abstrak*. 10(03), 44–56.
- Almeida, dkk (2016). Analisis pengaruh keadilan organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan bpjs ketenagakerjaan kota jambi.
- Artajaya, M., & Pratama, A. (2020). *Pengaruh Organizational Justice dan Employee Engagement terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan*.
- Bhastary, M. D. (2020). *Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170.
- Halisa, N. N. (2020). *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia “Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan” Terhadap Keunggulan Kompetitif: L*
- Haraphap, khair. (2019). *pengaruh kepemimpinan dan kompensasi*

- terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Harahap, Khair*, 2(1), 69–88.
- Irwan, & Adam, K. (2015). Metode partial least square (pls) dan terapannya (Studi Kasus: Analisis Kepuasan Pelanggan terhadap Layanan PDAM Unit Camming Kab. Bone). *Jurnal Teknosains UIn*, 53–68.
- Jahidah Islamy, F. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Kayawan Terhadap Kinerja Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun (Studi Kasus pada Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun Tahun 2019).
- Jufrizen, J., & Hamdani, S. (2023). Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai: Peran Mediasi Organizational Citizenship Behavior.
- Kasanah, A. (2015). Penggunaan Metode Structural Equation Modeling Untuk Analisis Faktor Yang Perpustakaan Dengan Program Lisrel 8.80. *Tesis*, 1–150.
- Kristianingrum, A., Mariyanti, S., & Adhandayani, A. (2022). Komitmen Organisasi Karyawan Sebagai Dampak Dari JobInsecurity (Studi Pada PT X). *Jurnal JCA Psikologi*, 3(1), 21–29.
- Ma'rufi, A. R., & Anam, C. (2019). Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. *Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan*, 9(1), 443, 445.
- Manihuruk, F. E. (2023). Analisis Pengaruh Keadilan Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan Kota Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu) Vol.*, 12(01), 115–128.
- Maulyan, F. F. (2019). Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir: Theoretical Review. *Jurnal Sain Manajemen*, 1(1), 40–50.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Nihayawati, N. (2017). Hubungan Antara iklim organisasi dengan keadilan organisasi pada karyawan di Kantor Pusat PDAM Tirta Wijaya Cilacap. Natasya Nihayawati, Fakultas Psikologi UMP, 2017.
- Nurwadi, V. K., & Ardana, I. K. (2019). Peran Komitmen Organisasi Dalam Memediasi Pengaruh Organizational Justice Terhadap Organizational Citizenship Behavior.
- Putu, L., Indrayani, C., & Suwandana, I. G. M. (2016). Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Pada Karyawan.
- Rato, K. W. (2020). Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*, 17(2), 171–186.
- Rini Sarianti, Hendri Andi Mesta, M. S. (2017). Pengaruh keadilan organisasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen organisasi.

- Rosalyn Gracya. (2023). Analisis Penggunaan Aktual Sistem Informasi Manajemen Barang Milik Daerah Dengan Pendekatan Technology Acceptance Model Di Pemerintah Daerah Kabupaten Kepulauan Yapen.
- Sari, N. K. (2019). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Psikoborneo*.
- Setiawan, H. D. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Lingkungan Kecamatan Bantargebang Kota Bekasi.
- Sihombing, R. R. F., Jamaluddin, J., Lase, M. M. K., Parhusip, B. M., & Sitorus, A. B. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara 4 Sawit Langkat.
-