



Pengaruh Keadilan Organisasional, Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. LG Electronics Indonesia

Abdullohim¹, Suryari Purnama²

^{1,2}Universitas Esa Unggul Jakarta, Indonesia

E-mail: abdurrohimm5@gmail.com, suryari.purnama@esaunggul.ac.id

Article Info	Abstract
Article History Received: 2022-08-11 Revised: 2022-09-22 Published: 2022-10-01 Keywords: <i>Organizational Justice;</i> <i>Leadership;</i> <i>Organizational</i> <i>Commitment;</i> <i>Job Satisfaction.</i>	<p>The variables of this study used a sample of 150 respondents where the purposive sampling technique was used for sampling and the multiple linear regression analysis method was used in this study. Through multiple linear regression analysis, it is known that organizational justice has a positive effect on job satisfaction of 0.002 which is < 0.05, the independent variable of organizational justice has a significant effect on the dependent variable of job satisfaction at alpha 5%. Similarly, the independent variable of leadership on the dependent variable of job satisfaction, because the value of prob. t count 0.004 which is smaller than 0.05 so that for the independent variable leadership has a significant effect on the dependent variable of job satisfaction at alpha 5%. Likewise, the organizational commitment variable has a significant effect because the prob value. t count $0.000 < 0.05$. This paper contributes to the knowledge of how employee satisfaction can be improved, which can have implications for improving performance. This is very important in today's globalized world, as satisfied employees are a valuable organizational asset that can enhance business success and maintain organizational sustainability. For further research, it is possible to use variables outside the study such as quality of work life, organizational culture, absenteeism, and turnover intention as well as using other sector companies with a wider range of data.</p>
Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2022-08-11 Direvisi: 2022-09-22 Dipublikasi: 2022-10-01 Kata kunci: <i>Keadilan Organisasional;</i> <i>Kepemimpinan;</i> <i>Komitmen Organisasi;</i> <i>Kepuasan Kerja.</i>	<p>Penelitian dilakukan untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasional, kepemimpinan, dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja. Variabel penelitian ini menggunakan sampel 150 responden dimana teknik <i>purposive sampling</i> yang digunakan untuk pengambilan sampel dan metode analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini. Melalui analisis regresi linier berganda diketahui bahwa keadilan organisasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja sebesar 0,002 yang $< 0,05$ maka variabel bebas keadilan organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kepuasan kerja pada alpha 5%. Sama halnya dengan variabel bebas kepemimpinan terhadap variabel terikat kepuasan kerja, karena nilai prob. t hitung 0,004 yang lebih kecil dari 0,05 sehingga untuk variabel bebas kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kepuasan kerja pada alpha 5%. Begitu juga dengan variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan karena nilai prob. t hitung $0,000 < 0,05$. Tulisan ini berkontribusi pada pengetahuan tentang bagaimana kepuasan karyawan dapat ditingkatkan, yang dapat berimplikasi pada peningkatan kinerja. Ini sangat penting di dunia global saat ini, karena karyawan yang puas adalah aset organisasi yang berharga yang dapat meningkatkan kesuksesan bisnis dan mempertahankan keberlanjutan organisasi. Untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel diluar penelitian seperti <i>quality of work life</i>, budaya organisasi, tingkat absensi, serta <i>turnover intention</i> serta menggunakan perusahaan sektor lainnya dengan jangkauan data yang lebih luas.</p>

I. PENDAHULUAN

Karya sastra merupakan suatu karya yang mengulas tentang berbagai permasalahan kehidupan yang penuh dengan khayalan yang tinggi, namun demikian karya sastra memiliki unsur keindahan di dalamnya, tak hanya itu ciptaan sastra, juga menjurus terhadap pemikiran-pemikiran tinggi yang tak hanya terbentuk dari lamunan semata, pengertian sastra

dalam (Muslih, Halimah & Mustika, 2018 :31) "Karya sastra merupakan hasil pemikiran kreatif dalam bentuk cerita atau narasi yang dituangkan dengan menggunakan bahasa sebagai dasarnya. Pengertian sastra menurut (Yasa, 2012 :12) "Istilah sastra sebagai identitas yang memungkinkan untuk ditafsirkan dalam beragam makna dari sudut pandang yang beraneka ragam. Akan tetapi bertolak pada kasus yang sudah di-

sampaikan sebelumnya, menentukan istilah sastra pada hakikatnya sangat bergabung pada kelompok, bangsa atau komunitas tertentu, penerbit, komunitas sastra yang tidak bisa dipisahkan dari ideologi yang dianut oleh masing-masing pihak, menurut (Ismayani, 2017:45) "Sastra merupakan sebuah teks baik tulis maupun lisan yang memiliki sebagian ciri khas seperti keorisinalan, keartistikan dan keindahan serta mengandung daya imajinatif. Penulis karya sastra membutuhkan proses kreatif (Purwati, Rosdiani, Lestari, 2018 :27).

Banyak jenis karya sastra dalam sebuah sastra diantaranya yaitu novel. Novel termasuk kedalam karya sastra yang tak luput untuk memberikan cerita-cerita penuh dramatis, romantis maupun tragis tergantung dari si pemberi nyawa pada novel yang dihaikannya, novel layaknya seperti lukisan hidup tokoh yang menceritakan perjalanan hidup sang tokoh, novel memiliki daya cipta berdasarkan pengalaman pengarang yang mampu menggambarkan kisah-kisah tokoh yang dihidupkannya. Dalam novel terdapat unsur intristik dan ekstrinsik atau unsur pembangun cerita yang seolah-olah hidup dalam pikiran para pembacanya, dalam tulisan ini penulis menekankan unsur intristik novel, unsur intristik yang akan ditemui diantaranya kisah, alur, penokohan, pokok pikiran (tema), latar cerita, sudut pandang pencerita dan gaya bahasa, tetapi yang akan dibahas lebih lanjut yaitu mengenai konflik tokoh melalui pendekatan psikologi sastra dalam novel "Lima sekawan Sarjana misterius" karya Enid Blyton. Pengertian konflik menurut (Endraswara, 2008:64) "Konflik muncul diakibatkan oleh permasalahan hidup dan kehidupan yang dihadapi dan dialami manusia yang sangat luas dan amat kompleks, permasalahan yang dialami manusia berbeda-beda, diantaranya permasalahan kehidupan yang bersifat umum atau dirasakan oleh setiap orang yaitu berkaitan dengan masalah asmara, rindu, pertemanan, khawatir, maut, religius, takut, napsu, dan lain sebagainya. Konflik hadir untuk memberikan sensasi yang panas bagi pembacanya, tak hanya itu konflik juga sebagai pemanis cerita yang membuat cerita lebih memikat dan menegangkan. (Nurgiantoro, 2013:87) "Konflik (conflict) yang notabene itu di dalamnya ada peristiwa penting dan utama yang termasuk ke dalam unsur yang perlu dalam pengembangan jalannya cerita, pengembangan plot sebuah ciptaan sastra naratif akan dipengaruhi untuk tidak dikatakan, ditentukan oleh wujud dan isi konflik berdasarkan kejadian akan sangat menentukan kadar ketertarikan dan

kadar suspense. Kisah yang dipersembahkan misalnya, peristiwa-peristiwa manusiawi yang seru, yang sensasional, yang bersangkutan satu dengan yang lain dan menyebabkan munculnya konflik-konflik yang kompleks, biasanya cenderung diminati pembaca. Untuk membedakan jenis konflik yang akan menjadi ruang lingkup penelitian ini, maka perlu diuraikan beberapa penjelasan jenis-jenis konflik, (Nurgiantoro, 2013:35), mengatakan bahwa "Konflik dibedakan menjadi dua bagian yaitu konflik fisik /eksternal dan konflik batin/internal, konflik fisik merupakan konflik yang diakibatkan oleh perbuatan sang tokoh dan alam sekitar, konflik sosial diakibatkan oleh adanya hubungan sosial antara manusia yang berwujud masalah pengejaran, kesewenang-wenangan, adu mulut, perseteruan dan lain-lain (Nurgiantoro, 2013:74).

(Nurgiantoro, 2013:67) "Mengungkapkan bahwa konflik internal (pertentangan) terjadi didalam pribadi tokoh cerita, konflik itu merupakan permasalahan intens seorang manusia, konflik banyak disoroti dalam novel lebih banyak mengeksplorasi berbagai masalah kejiwaan dengan menggunakan sudut pandang orang ketiga (dia), tak lepas dari konflik penelitian ini menganalisis novel Lima sekawan Sarjana misterius karya Enid blyton dengan menggunakan pendekatan psikologi sastra, (Endraswara, 2013:41) "Psikologi sastra merupakan pengkajian sastra yang memperhatikan hasil ciptaannya sebagai aktivitas kejiwaannya, pengarang seluruh rasnya dalam menciptakan, sama halnya pembaca, dalam menanggapi karya sastra sebagai penentuan kejiwaan pengarang akan menangkap keadaan jiwa yang di olah kedalam teks dan dilengkapi dengan kejiwaannya. (Susanto, 2012:43) "Mengatakan bahwa psikologi sastra telah berkembang cukup pesat dengan berbagai ragam atau perkembangan teori yang mengikuti psikologi klasik sejak di perkenalkan sang empunya, psikologi pada dasarnya memiliki berbagai pengertian, yakni sebagai praktik psikologis, sebagai bentuk prsktik akademik, dan sebagai suatu teori. Psikologi sebagai suatu bentuk praktik dapat di artikan sebagai bentuk terapi atau praktek klinisyang digunakan oleh para psikolog dalam mengobati pasiennya, sebagai bentuk akademik, psikolog dapat dipandang sebagai suatu "bentuk teori" yang mencoba untuk menciptakansuatu pengetahuan tentang berbagai bentuk kontruksi identitas. Psikologi sastra yaitu sebuah hasil kejiwaan sang pengarang yang dituangkan dalam bentuk sebuah karya. Begitupun dengan pembaca, dalam

mengapresiasi karya tidak akan lepas dari aktifitas kejiwaan. Psikologi sastra memiliki pemikiran untuk menghadirkan manusia sebagai bentuk dari naluri-naluri dan konflik batin, berdasarkan latar belakang yang sudah di paparkan tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ Analisis Konflik Tokoh Pada Novel “Lima sekawan Sarjana misterius” Oleh Enid blyton.

II. METODE PENELITIAN

Dari pandangan praktisi dan ilmuwan, secara umum kepuasan kerja merupakan suatu topik yang menarik dan patut dibedah akan kompleksitasnya fenomena tersebut (Bakotić & Bulog, 2021), tujuan dan arah dari penelitian ini untuk memperjelas adanya pengaruh antara keadilan organisasional, kepemimpinan, komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja, atau lebih dalam untuk mencari tahu apakah ketiga variabel tersebut memprediksi kepuasan kerja karyawan. Penelitian dilakukan secara kuantitatif yang merupakan suatu data yang pemaparannya menggunakan satuan angka (Sugiyono, 2018), penelitian ini dilakukan di kawasan industri MM2100 Bekasi, Jawa Barat ditahun 2022 pada PT. LG Electronics Indonesia dengan teknik sampling secara *purposive sampling* dengan kriteria sampel minimal telah bekerja di perusahaan selama 1 tahun. Dimana populasi yang diteliti di penelitian ini adalah seluruh karyawan yang masih aktif bekerja di PT. LG Electronics Indonesia, dengan pengambilan sampel yang berjumlah 120 karyawan yang bekerja di PT. LG Electronics Indonesia, berdasarkan ketentuan penggunaan analisa regresi berganda maka jumlah sampel itu sendiri adalah lima kali jumlah pertanyaan/kuesioner sehingga butuh (5x24 pertanyaan) 120 responden (Hair *et al.*, 2014). Pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner yang telah disiapkan kepada seluruh responden menggunakan *google form*, pengukuran dilakukan menggunakan skala Likert dengan skala 1-5 dengan skor 1 sangat tidak setuju (STS), skor 2 tidak setuju (TS), skor 3 netral (N), skor 4 setuju (S), dan skor 5 sangat setuju (SS). Untuk pengukuran variabel keadilan organisasional terdiri dari 6 pertanyaan yang diadopsi dari Kristanto (2015), data tentang variabel kepemimpinan dikumpulkan dengan kuesioner yang diadopsi dan dikembangkan oleh Belias & Koustelios, (2014) didalam kuesioner ini terdiri dari 6 pertanyaan, untuk variabel komitmen organisasi mengadopsi dari Kristanto (2015) yang terdiri dari 4 pertanyaan yang

digunakan untuk mengukur organisasi komitmen, variabel kepuasan kerja digali oleh beberapa pertanyaan dengan mengadopsi kuesioner Gondokusumo & Sutanto, (2015) yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja berisi 8 pertanyaan. Selain itu, data tentang karakteristik demografis karyawan seperti jenis kelamin, usia, pendidikan, masa kerja dalam organisasi.

Dalam penelitian ini dilakukan secara kuantitatif yaitu digunakan analisa regresi berganda dengan IBM SPSS 22 sebagai *software* dalam pengolahan data, untuk mengolah serta menganalisis data pre-test terhadap 30 responden dilakukan uji validitas dan reabilitas juga menggunakan analisis faktor SPSS dengan melihat nilai yang tertera dalam nilai Pearson Correlation sebagai r hitung. Bilamana nilai r hitung lebih besar dari r tabel (diperoleh pada distribusi nilai r tabel statistik) maka dalam penelitian analisis faktornya sudah sesuai, berikutnya untuk uji reliabilitas menggunakan pengukuran *Cronbach's Alpha*, yang mana semakin nilai *Cronbach's Alpha* mendekati 1 maka akan semakin baik (Hair *et al.*, 2014). Berdasarkan hasil olah data dari hasil pre-test yang telah dilakukan kepada 30 orang responden, peneliti memberlakukan analisis faktor untuk uji validitas dan uji reabilitas dengan *software* SPSS sehingga menemukan hasil untuk variabel Keadilan Organisasional, variabel Kepemimpinan, variabel Komitmen Organisasi, dan variabel Kepuasan Kerja seluruhnya dinyatakan valid. Dengan demikian dari hasil *pre-test* tersebut didapatkan seluruh pernyataan yang valid, oleh karena itu, maka peneliti membutuhkan jumlah minimal sampel penelitian sebanyak 120 orang (5x jumlah pernyataan) sesuai dengan rumus (Hair *et al.*, 2014). Namun, disini peneliti menyebar jumlah total kuesioner kepada 150 responden, sehingga kami mendapatkan total keseluruhan responden sebanyak 150 orang.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Dari penyebaran kuesioner yang peneliti lakukan secara online melalui *google form*, diperoleh sebanyak 150 responden yang sesuai dengan kriteria yang sudah ditetapkan, dari data yang didapat, jumlah responden pria sebanyak 56% dan wanita sebanyak 44%. Selanjutnya, berdasarkan jumlah usia dimana, 18-23 tahun sebanyak 47%, 24-29 tahun sebanyak 37%, 30-35 tahun sebanyak 10%,

dan usia >36 tahun sebanyak 6%. Berikutnya berdasarkan pendidikan terakhir SMA/SLTA sebanyak 53%, Diploma sebanyak 13%, Sarjana terdiri dari 34%, selanjutnya berdasarkan lama karyawan bekerja dikurun waktu 1-5 tahun sebesar 6%, 6-10 tahun sebesar 73%, 11-15 tahun sebanyak 7%, dan lama bekerja lebih dari 15 tahun sebanyak 14%.

1. Uji F

Tabel 2. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4378.782	3	1459.594		
Residual	1621.191	146	11.104	131.447	.000 ^b
Total	5999.973	149			

Hasil uji F yang dilakukan sudah menunjukkan bahwa model regresi yang diestimasi layak dengan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000, dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F apabila nilai prob. F hitung (ouput SPSS ANOVA^a dilihat pada kolom *sig.*) < 0,05 (Ghozali, 2018) sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi tersebut layak, dan disimpulkan bahwa model regresi linier yang diestimasi layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh keadilan organisasional, kepemimpinan, dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja.

2. Uji t

Tabel 3. Hasil Uji t

Model	Unstandar-dized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	4.576	1.343		3.408	.001		
Keadilan Organisasi	.288	.090	.226	3.187	.002	.367	2.722
Kepemimpinan	.272	.092	.223	2.954	.004	.325	3.074
Komitmen Organisasi	.888	.117	.492	7.614	.000	.444	2.252

Dasar penyimpulan dalam uji t jika nilai prob. t hitung (dilihat dari ouput SPSS pada kolom *sig*) < 0,05 maka dapat interpretasikan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependennya, dan sebaliknya jika nilai prob. t hitung > 0,05 maka diartikan bahwa variabel bebas

tidak berpengaruh terhadap variabel terikatnya (Ghozali, 2018). Nilai prob. t hitung dari variabel bebas keadilan organisasi sebesar 0,002 yang < 0,05 maka variabel bebas keadilan organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kepuasan kerja pada alpha 5% atau di taraf keyakinan 95%. Sama halnya dengan variabel bebas kepemimpinan terhadap variabel terikat kepuasan kerja, karena nilai prob. t hitung 0,004 yang lebih kecil dari 0,05 sehingga untuk variabel bebas kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kepuasan kerja pada alpha 5% atau di taraf keyakinan 95%. Begitu juga dengan variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan karena nilai prob. t hitung 0,000 < 0,05.

3. Koefisien Determinasi

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.854 ^a	.730	.724	3.332	2.253

Menurut Ghozali, (2018) jika melihat nilai R-Square yang bernilai 0,730 menunjukkan adanya proporsi pengaruh variabel keadilan organisasional, kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 73%, menandakan keadilan organisasional, kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja mempunyai proporsi pengaruh terhadap karyawan sebesar 73% sedangkan sisanya 27% (100%-73%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tak masuk didalam model regresi linier.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil pengujian menunjukkan model sebagai berikut:

$$Y = 4,576 + 0,288X_1 + 0,272X_2 + 0,888X_3 + \epsilon$$

Dimana:

Y : Kepuasan Kerja

X₁: Keadilan Organisasional

X₂: Kepemimpinan

X₃: Komitmen Organisasi

Dari hasil diatas, menunjukkan bahwa konstanta sebesar 4,576 maka variabel kepuasan kerja akan tetap sebesar 4,576 jika semua variabel independen bernilai 0,

nilai koefisien regresi linier berganda variabel keadilan organisasional (X1) adalah positif, hal ini dapat dikatakan apabila keadilan organisasional naik, maka kepuasan kerja karyawan meningkat sebesar 0,288. Nilai koefisien regresi linier berganda variabel kepemimpinan (X2) adalah positif, hal ini dapat dikatakan apabila kepemimpinan naik, maka kepuasan kerja karyawan meningkat sebesar 0,272, nilai koefisien regresi linier berganda variabel komitmen organisasi (X3) adalah positif, hal ini dapat dimaknai jika komitmen organisasi naik, maka kepuasan kerja karyawan meningkat sebesar 0,888.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Keadilan Organisasional, Kepemimpinan, dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji F atau uji simultan variabel keadilan organisasional, kepemimpinan, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dari itu H1 yaitu keadilan organisasional, kepemimpinan, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja **diterima**. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh keadilan organisasional, kepemimpinan, dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja. Hal ini juga bisa terjadi dengan keadilan organisasional yang tinggi diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, dan gaya kepemimpinan yang tidak memihak terhadap karyawan serta semakin baiknya komitmen organisasi yang ada pada diri karyawan yang bekerja di perusahaan merupakan nilai positif untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

2. Pengaruh Keadilan Organisasional terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) menunjukkan keadilan organisasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan koefisien regresi 0,288 dan signifikansi $0,002 < 0,05$. Maka dari itu H2 yaitu keadilan organisasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja **diterima**. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keadilan organisasional memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap

kepuasan kerja karyawan. Hal ini memperlihatkan bahwa kepuasan kerja karyawan meningkat ketika perusahaan memberikan keadilan secara merata tanpa memihak terhadap seluruh karyawan yang bekerja. Terdapat kesesuaian hasil antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu penelitian (Bakotić & Bulog, 2021) dan (Gori *et al.*, 2020) yang menunjukkan temuan adanya pengaruh antara keadilan organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan cenderung memiliki persepsi reaksi positif tentang kepuasan kerja yang dilakukan sebagai tanggapan mereka terhadap keadilan yang sesuai diberikan oleh perusahaan (Ismail *et al.*, 2021). Keadilan organisasional yang meningkat dalam artian membaik dan adil mengindikasikan peluang seorang karyawan puas dalam bekerja yang pada akhirnya menumbuhkan rasa bertahan di perusahaan (Totawar *et al.*, 2018).

3. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) variabel kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan koefisien regresi 0,272 dan nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$. Oleh karena itu H3 yaitu kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja **diterima**. Hasil pengujian telah membuktikan terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Hal ini didukung dari jawaban responden yang menyatakan bahwa pimpinan merupakan simbol kesuksesan dalam bekerja dengan menekankan pada pemikiran kritis terhadap ide di dalam bekerja. Apabila gaya kepemimpinan tetap dipertahankan atau ditingkatkan kualitasnya, maka para karyawan akan menjadikan sebuah pekerjaan yang menyenangkan (Mwesigwa *et al.*, 2020). Terdapat kesesuaian hasil antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu penelitian (Kishen *et al.*, 2020) dan (Singhry, 2018) yang menunjukkan terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.

4. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) variabel komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan

koefisien regresi 0,888 dan nilai signifikansi senilai $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu H4 yaitu kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja **diterima**. Semakin meningkatnya rasa komitmen karyawan terhadap perusahaan menunjukkan peningkatan suatu rasa memiliki pada perusahaan yang mengindikasikan adanya perasaan puas dalam mereka bekerja. Hal ini karyawan bekerja keras dan ingin tetap menjadi bagian dari perusahaan, akan menyakinkan diri dengan kepuasan dalam pekerjaannya terhadap tujuan perusahaan (Pelenk, 2020). Komitmen organisasi yang semakin meningkat pada diri seorang karyawan mengarahkan kepada karyawan yang merasakan adanya kepuasan dengan pekerjaannya, percaya akan produk atau layanan yang ada di perusahaan, memberi rekomendasi perusahaan ke orang lain sebagai perusahaan terbaik untuk bekerja, tetap tinggal dengan perusahaan dalam jangka waktu yang lama walaupun ditawarkan gaji yang lebih baik di tempat lain. Konstruk ini dapat terlihat hal yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu komitmen organisasi untuk terus menjadi anggota organisasi (Al-Sada *et al.*, 2017). Terdapat kesesuaian hasil antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu penelitian (Markovits *et al.*, 2016) dan (Mwesigwa *et al.*, 2020) yang menunjukkan adanya pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Data sampel penelitian ini sebanyak 150 responden dengan kriteria karyawan tetap di perusahaan PT. LG Electronics Indonesia. Secara simultan variabel keadilan organisasional, kepemimpinan, dan komitmen organisasi secara Bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara parsial hasil yang didapat dari penelitian ini yaitu keadilan organisasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

B. Saran

Adapun saran yang dapat disampaikan berdasarkan hasil penelitian ini, yaitu: Untuk

penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel diluar penelitian seperti budaya organisasi, *quality of work life*, tingkat absensi, dan *turnover intention*. Bagi perusahaan dan pimpinan dalam manajemen perusahaan hendaknya memberikan sumbangsih meningkatkan kepuasan karyawannya secara maksimal, dengan melihat faktor faktor yang mempengaruhinya seperti keadilan organisasi yang diberikan tanpa memihak siapapun itu karyawannya, gaya kepemimpinan yang memberikan rasa nyaman pada bawahannya, dan komitmen organisasi

DAFTAR RUJUKAN

- Ahmad, N., & Setiawan, D. (2012). Analisis Pengaruh Hubungan Karyawan (Employee Relation) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Menara Kartika Buana Di Karanganyar. *BENEFIT Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 16(2), 106–115.
- Al-Sada, M., Al-Esmael, B., & Faisal, M. N. (2017). Influence of organizational culture and leadership style on employee satisfaction, commitment and motivation in the educational sector in Qatar. *EuroMed Journal of Business*, 12(2), 163–188. <https://doi.org/10.1108/EMJB-02-2016-0003>
- Alonderiene, R., & Majauskaite, M. (2016). Leadership style and job satisfaction in higher education institutions. *International Journal of Educational Management*, 30(1), 140–164. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1108/IJEM-08-2014-0106>
- Andika, R., Widjarnako, B., & Ahmad, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 1689–1699.
- Andrianto, Y., & Ancok, D. (2012). Analisa Pengaruh Komitmen Organisasional, Kepemimpinan, Keadilan Organisasional dan kepuasan Kerja terhadap Intensi Turnover. *Perpustakaan Universitas Gadjah Mada*.
- Bakotić, D., & Bulog, I. (2021). Organizational justice and leadership behavior orientation

- as predictors of employees job satisfaction: Evidence from Croatia. *Sustainability (Switzerland)*, 13(19). <https://doi.org/10.3390/su131910569>
- Bedoya, E. (2021). Leadership influence on the relationship between communication satisfaction and job satisfaction in computer-mediated communication environments. *Journal of Business & Retail Management Research*, 15(02), 21–35. <https://doi.org/10.24052/jbrmr/v15is02/art-03>
- Belias, D., & Koustelios, A. (2014). Transformational Leadership and Job Satisfaction: A Confirmatory Study in the Banking Sector of Pakistan. *International Review of Management and Marketing*, IV(III), 187–200. [https://doi.org/10.31703/gssr.2018\(iii-ii\).26](https://doi.org/10.31703/gssr.2018(iii-ii).26)
- Çalışkan, A. (2015). The effect of organizational justice on organizational commitment: The mediating role of ethical climate. *International Journal of Economic and Administrative Sciences*, 1(2), 115–141.
- Elamin, A. M. (2012). Perceived organizational justice and work-related attitudes: a study of Saudi employees. In *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development* (Vol. 8, Issue 1, pp. 71–88). <https://doi.org/10.1108/20425961211221633>
- Gondokusumo, S., & Sutanto, E. M. (2015). Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan (Journal of Management and Entrepreneurship)*, 17(2), 186–195. <https://doi.org/10.9744/jmk.17.2.196-206>
- Gori, A., Topino, E., Palazzeschi, L., & Di Fabio, A. (2020). How can organizational justice contribute to job satisfaction? A chained mediation model. *Sustainability (Switzerland)*, 12(19), 1–12. <https://doi.org/10.3390/SU12197902>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis*.
- Ismail, A., Zainol, N. A. M., Husain, H. A., Ibrahim, N., & Ismail, Y. (2021). Power distance as a moderator in the relationship between organisational justice and job satisfaction. *International Journal of Management Studies*, 28(1), 25–56.
- Kishen, Anindita, R., & Syah, T. Y. R. (2020). The Transformational Leadership Effect on Job Satisfaction and Job Performance. *Journal of Multidisciplinary Academic*, 4(1), 47–51.
- Kristanto, H. (2015). Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan (Journal of Management and Entrepreneurship)*, 17(1), 86–98. <https://doi.org/10.9744/jmk.17.1.86-98>
- Lukito, R. (2020). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Produksi PVC di UD. Untung Jaya Sidoarjo. *Agora*, 8(2), 1–9. <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/10599>
- Markovits, Y., Davis, A. J., & Dick, R. van. (2016). Organization Commitment profile and job satisfaction among Greek private and public sector employees. *International Journal of Cross Cultural Management*, 7(1), 77–99. https://research.aston.ac.uk/portal/files/7037002/Organizational_commitment_profiles_and_job_satisfaction_among_Greek_private_and_public_sector_employees.pdf
- Mwesigwa, R., Tusiime, I., & Ssekiziyivu, B. (2020). Leadership styles, job satisfaction and organizational commitment among academic staff in public universities. *Journal of Management Development*, 39(2), 253–268. <https://doi.org/10.1108/JMD-02-2018-0055>
- Ngeleshi, J., & Dominic, T. (2020). Organizational Justice and Job Satisfaction among Different Employee Groups: The Mediating Role of Trust. *Business Management Review*, 23(2), 71–88. <https://doi.org/10.1515/mt-1999-417-807>
- Odoch, H., & Nangoli, S. (2014). The effect of organizational commitment on job satisfaction in Uganda Colleges of

- Commerce. *Issues in Business Management and Economics*, 2(10), 165–171.
- Oh, S. Y. (2019). Effects of organizational learning on performance: the moderating roles of trust in leaders and organizational justice. *Journal of Knowledge Management*, 23(2), 313–331. <https://doi.org/10.1108/JKM-02-2018-0087>
- Pelenk, S. E. (2020). The Mediation Effect of Leader Support in the Effect of Organizational Commitment on Job Satisfaction: A Research in the Turkish Textile Business. *International Journal of Organizational Leadership*, 9, 227– 242. <https://doi.org/10.33844/ijol.2020.60508>
- Pool, S., & Pool, B. (2015). A management development model: Measuring organizational commitment and its impact on job satisfaction among executives in a learning organization. *Journal of Management Development*, 26(4), 353–369. <https://doi.org/10.1108/02621710710740101>
- Rothfelder, K., Ottenbacher, M. C., & Harrington, R. J. (2013). The impact of transformational, transactional and non-leadership styles on employee job satisfaction in the German hospitality industry. *Tourism and Hospitality Research*, 12(4), 201–214. <https://doi.org/10.1177/1467358413493636>
- Sahoo, R., & Sahoo, C. K. (2019). Organizational justice, conflict management and employee relations: The mediating role of climate of trust. *International Journal of Manpower*, 40(4), 783–799. <https://doi.org/10.1108/IJM-12-2017-0342>
- Saleem, H. (2015). The Impact of Leadership Styles on Job Satisfaction and Mediating Role of Perceived Organizational Politics. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 172, 563–569. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.403>
- Sebastian, A. R. (2017). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN MANUFAKTUR DI SEMARANG: MODEL PENGUJIAN DENGAN VARIABEL MEDIASI. *Universitas Katolik Soegijapranata*, 1–12.
- Singhry, H. B. (2018). Perceptions of leader transformational justice and job satisfaction in public organizations. *International Journal of Public Leadership*, 14(2), 80–95. <https://doi.org/10.1108/ijpl-01-2018-0007>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Totawar, bhishek K., Nambudiri, R., & Selvaraj, P. (2018). Justice, Satisfaction, Commitment: Mediation of Quality of Work Life and Psychological Capital. *Academy of Management*. <https://doi.org/https://doi.org/10.5465/ambpp.2013.15432abstract>
- Yukl, G. (2012). Effective leadership behavior: What we know and what questions need more attention. *Academy of Management Perspectives*, 26(4), 66–85. <https://doi.org/10.5465/amp.2012.0088>