



## Faktor-Faktor yang Memengaruhi Komitmen Organisasi: Investigasi terhadap Kepuasan Kerja, Keadilan Organisasi, dan Pemberdayaan Karyawan

Dindo Wahyu Prakoso<sup>1</sup>, Adhi Prakosa<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Sarjana Manajemen, Fakultas Bisnis, Universitas PGRI Yogyakarta

<sup>1</sup>dindowahyu2@gmail.com. <sup>2</sup>adhi@upy.ac.id

### Abstract

*This study aims to determine whether job satisfaction, organizational justice, and employee empowerment either partially or simultaneously affect the organizational commitment of employees. This type of research is quantitative. The population and sample in this study were all employees of X company. The method of data collection in this study used a questionnaire through a non-probability sampling technique using a purposive sampling method. This study uses multiple linear regression research techniques, followed by the t test, the F test, and the coefficient of determination (adjusted R<sup>2</sup>). The results of the research on the variables of job satisfaction, organizational justice, and employee empowerment partially have a positive and significant effect on employee organizational commitment. The three variables of job satisfaction, organizational justice, and employee empowerment simultaneously affect the organizational commitment of employees.*

**Keywords:** *Employee Satisfaction, Organizational Justice, Employee Empowerment and Organizational Commitment*

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kepuasan kerja, keadilan organisasi, pemberdayaan karyawan baik secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan CV. X. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. X. Metode pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuesioner melalui teknik *non probability sampling* dengan menggunakan metode pengambilan sampel *purposive sampling*. Penelitian ini menggunakan teknik penelitian regresi linier berganda yang kemudian dilanjutkan dengan uji t, Uji F, serta koefisien determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*). Hasil penelitian variabel kepuasan kerja, keadilan organisasi dan pemberdayaan karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan. Ketiga variabel kepuasan kerja, keadilan organisasi, dan pemberdayaan karyawan secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan.

**Kata kunci:** Kepuasan Karyawan, Keadilan organisasi, Pemberdayaan Karyawan dan Komitmen organisasi

© 2023 Jurnal Pustaka Manajemen

### 1. Pendahuluan

Indonesia didominasi oleh industri garment, hal ini menjadikan persaingan ketat antar industri garment. Untuk dapat bersaing tiap industri garment sangat memperhatikan kemajuan teknologi dalam meningkatkan produktivitas sehingga dapat

mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan dalam pencapaian tujuan perusahaan sepenuhnya didukung oleh peran sumber daya manusia (SDM) dalam mengelola perusahaan serta memanfaatkan teknologi.

Ardana & Komang (2012), menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah harta atau aset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu organisasi, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia[1]. Widayanti (2016), menyatakan bahwa salah satu permasalahan yang seringkali dihadapi oleh perusahaan mengenai sumber daya manusia adalah bagaimana caranya agar karyawan tetap memiliki komitmen terhadap perusahaan. Menurut Saputra & Wibawa (2018), menyatakan bahwa komitmen organisasional dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan pemikiran individu dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi yaitu kepuasan karyawan[2].

Indikasi kepuasan kerja berkaitan dengan tingkat absensi, tingkat perputaran tenaga kerja, disiplin kerja, loyalitas dan konflik di lingkungan kerja dan lain-lain. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap seseorang karyawan terhadap tugas yang didapat. Jika seseorang karyawan memiliki tingkat kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan memiliki produktivitas kerja yang baik. Mulyani (2016), menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan dapat dikatakan bahwa pekerjaan itu memberi kepuasan bagi pelakunya. Selain kepuasan kerja faktor yang mampu mempengaruhi komitmen organisasi adalah keadilan organisasional[3].

Martian & Rohendi (2016), menyatakan bahwa untuk memicu tumbuhnya rasa komitmen dalam diri karyawan, organisasi dalam memperlakukan karyawan dapat menerapkan keadilan organisasi yang merupakan sebuah konsep keseimbangan[4]. Gibson & Ivancevich (2013), menyatakan keadilan organisasi sebagai suatu tingkat seorang karyawan merasa diperlakukan sama di organisasi tempat dia bekerja[5].

Selain kepuasan kerja dan keadilan organisasional, salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen adalah pemberdayaan karyawan. Pemberdayaan karyawan adalah memberikan kewenangan atau kekuasaan untuk mengambil bagian dalam pengambilan keputusan yang termasuk ke dalam prosedur pekerjaan mereka. Manajemen memberikan kewenangan terbatas kepada pegawai tetapi juga meminta pegawai untuk mengambil risiko dan menunjukkan tanggung jawab yang besar[4].

CV. X merupakan industri yang bergerak di pelayanan jasa yang memiliki tiga bidang usaha yakni *clothing*, konveksi, dan jasa bordir. CV. X sangat memperhatikan kemajuan teknologi dalam meningkatkan produktivitas dan tujuan perusahaan. Untuk mencapai keberhasilan perusahaan, CV. X memperhatikan beberapa aspek yang mempengaruhi

kualitas kerja SDM. Adapun aspek yang harus diperhatikan antara lain adalah keadilan organisasional, kepuasan kerja, pemberdayaan SDM dan komitmen organisasional.

Melalui pengamatan selama beberapa bulan dan wawancara tidak terstruktur ditemukan permasalahan komitmen karyawan yang cukup serius dalam perusahaan. Salah satu faktor yang memengaruhi komitmen karyawan dapat ditandai dengan rasa ketidakpuasan karyawan. Melalui pengamatan yang dilakukan peneliti, terdapat beberapa permasalahan yang berkaitan dengan topik penelitian.

Salah satu hal diperoleh dari wawancara terhadap beberapa karyawan, adanya rasa tidak puas, kecemburuan antar sesama karyawan. Hal ini mengindikasikan kurangnya tingkat kepuasan kerja karyawan sehingga antar divisi kerja yang ada terhambat dalam menyelesaikan tugasnya. Faktor lain menunjukkan bahwa kurang diperhatikannya tugas pokok atau tanggung jawab dari tiap-tiap karyawan. Ketidakadilan juga muncul sebagai akibat kecemburuan antara karyawan, antara yang melaksanakan tugasnya dengan serius, dan yang tidak sungguh-sungguh, meskipun ada masa kerja yang cukup lama. Peneliti tertarik untuk membuktikan secara empiris mengenai pengaruh faktor kepuasan kerja dan keadilan organisasi apakah memengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi.

## 2. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. X yang berjumlah 30 orang. Teknik pengumpulan data juga dilakukan dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data pada penelitian ini menggunakan teknik penelitian regresi linier berganda yang kemudian dilanjutkan dengan uji t, uji F, serta koefisien determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*).

## 3. Hasil dan Pembahasan

### 3.1 Persamaan Regresi Berganda

Tabel 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Kofisien Regresi	t- hitung	sig	Kesimpulan
Kepuasan Kerja (X1)	0,227	3,435	0,002	Signifikan
Keadilan Organisasi (X2)	0,420	3,751	0,001	Signifikan
Pemberdayaan Karyawan (X3)	0,219	3,909	0,001	Signifikan
Konstanta = -17,540				
$R^2 = 0,836$				
F = 44,043      Sig F = 0,000				
Dependet Variabel : Komitmen Organisasi				

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = -17,540 + 0,227X_1 + 0,420X_2$

+ 0,219X<sub>3</sub>. Dari persamaan regresi linear berganda diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

$b_0 = -17,540$  artinya jika nilai kepuasan kerja, keadilan organisasi dan pemberdayaan karyawan sama dengan nol (0), maka komitmen organisasi nilainya sebesar -17,540.

$b_1 = 0,227$  artinya jika kepuasan kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka komitmen organisasi naik sebesar 0,227 satuan dengan asumsi variabel lain konstan.

$b_2 = 0,420$  artinya jika keadilan organisasi mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka komitmen organisasi naik sebesar 0,420 satuan dengan asumsi variabel lain konstan.

$b_3 = 0,219$  artinya jika pemberdayaan karyawan mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka komitmen organisasi naik sebesar 0,219 satuan dengan asumsi variabel lain konstan.

### 3.2 Uji t

Tabel 2 Hasil Uji t

variabel	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Hasil	Nilai sig.	Hasil
Kepuasan Kerja (X1)	3,435	2,05	Signifikan	0,002	H1 diterima
Keadilan Organisasi (X2)	3,751	2,05	Signifikan	0,001	H2 diterima
Pemberdayaan Karyawan (X3)	3,909	2,05	Signifikan	0,001	H3 diterima

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai  $t=3,435$  dengan  $sig=0,002$ , nilai positif  $t=3,435$  artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka komitmen organisasi juga akan semakin meningkat dan  $sig \leq 0,05$  dapat diartikan bahwa variabel kepuasan kerja (X1) mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen organisasi (Y) disimpulkan H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Hal ini berarti kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai  $t=3,751$  dengan  $sig=0,001$ , nilai positif  $t=3,751$  artinya semakin tinggi keadilan organisasi maka komitmen organisasi juga akan semakin meningkat dan  $sig \leq 0,05$  dapat diartikan bahwa variabel keadilan organisasi (X2) mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen organisasi (Y) disimpulkan H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Hal ini berarti keadilan organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai  $t=3,909$  dengan  $sig=0,001$ , nilai positif  $t=3,909$

artinya semakin tinggi pemberdayaan karyawan maka komitmen organisasi juga akan semakin meningkat dan  $sig \leq 0,05$  dapat diartikan bahwa variabel pemberdayaan karyawan (X3) mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen organisasi (Y) disimpulkan H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Hal ini berarti pemberdayaan karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

### 3.3 Uji F

Tabel 3. Hasil Uji F

Model	Sum of squares	Df	Mean square	F	Sig.
Regression	560,393	3	186,798	44,043	0,00 <sup>a</sup>
Residual	110,273	26	4,241		
Total	670,667	29			

Dari hasil pengolahan data di atas diketahui bahwa nilai F-hitung adalah 44,043. Dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Dengan demikian dapat disimpulkan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  (signifikasi lebih kecil dari 0,05) dan F-hitung lebih besar dari F-tabel  $45,693 > 2,698$ , maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja, keadilan organisasi dan pemberdayaan karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi.

### 3.4 Koefisien Determinasi

Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R square	Std. Error of the estimate
1	0,914 <sup>a</sup>	0,836	0,817	2,05944

Dari perhitungan di atas diperoleh nilai  $R^2 = 0,836$  atau 83,6%, hal ini menunjukkan bahwa variasi komitmen organisasi yang dapat dijelaskan variabel kepuasan kerja, keadilan organisasi dan pemberdayaan karyawan sebesar 83,6%. Sedangkan sisanya sebesar 16,4% dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian ini.

### 3.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Hasil menunjukkan nilai koefisien (beta) 0,375 dan nilai signifikan 0,002. Berdasarkan hasil penelitian pada 10 indikator pernyataan mengenai kepuasan kerja (X1) yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kepuasan kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan CV. X. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik atau tinggi kepuasan kerja maka akan berpengaruh terhadap meningkatnya komitmen organisasi.

Indikasi kepuasan kerja karyawan CV. X berkaitan dengan tingkat absensi, tingkat perputaran tenaga kerja, disiplin kerja, loyalitas dan konflik di lingkungan kerja dan lain-lain. Jika seseorang

karyawan memiliki tingkat kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan memiliki produktivitas kerja yang baik. Sebaliknya apabila tingkat kepuasan karyawan rendah terhadap pekerjaannya, maka karyawan tersebut kemungkinan besar memiliki produktivitas yang rendah terhadap pekerjaannya dan akan memicu terjadinya kemungkinan serta tidak adanya komitmen dalam berorganisasi

Hal ini mendukung peneliti terdahulu menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi[6]. Hasil ini didukung peneliti, juga menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Kepuasan kerja merupakan tingkat kumulatif dari harapan pekerja yang sudah terpenuhi, semakin terpenuhi harapan pekerja, maka pekerja akan berkomitmen pada perusahaan. Karyawan yang merasa puas memiliki kemungkinan lebih besar untuk tetap setia terhadap organisasi atau memiliki komitmen pada perusahaan. Berdasarkan pendapat-pendapat di atas, maka apabila gaji yang diterima karyawan sudah cukup untuk kebutuhan keluarga dan menarik, maka karyawan akan nyaman dalam bekerja. Karyawan menyukai pekerjaan yang melebihi standar, cukup puas dengan pekerjaan saat sekarang, maka hal-hal tersebut akan mendorong karyawan menjadi berkomitmen pada organisasi.

### 3.6 Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien (beta) 0,347 dan nilai signifikan 0,001. Berdasarkan hasil penelitian pada 9 indikator pernyataan mengenai keadilan organisasi (X2) yang telah dilakukan menunjukkan bahwa keadilan organisasi (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan CV. X. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik atau tinggi keadilan organisasi maka akan berpengaruh terhadap meningkatnya komitmen organisasi.

Karyawan CV. X yang merasa diperlakukan secara adil dalam organisasi, akan memiliki komitmen yang kuat dengan pekerjaan yang dijalani. Sedangkan karyawan yang merasa tidak diperlakukan adil, cenderung memiliki komitmen yang rendah dan berujung meninggalkan organisasi. Saat karyawan merasa manajer berperilaku dengan adil, kerjasama antara karyawan dengan manajer akan lebih mudah serta akan timbul dukungan karyawan terhadap keputusan yang dibuat oleh manajer

Hal ini mendukung peneliti terdahulu yang menyatakan bahwa keadilan organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi[7]. Keadilan organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Keadilan mempengaruhi keputusan

untuk berkomitmen pada organisasi[8]. Keadilan yang diterima karyawan (*fairness*) berkaitan dengan sehubungan dengan performa dan hasil kerja, termasuk di dalamnya rating, promosi, dan kenaikan gaji, sehingga semakin puas karyawan akan dalam menerima rating, promosi dan kenaikan gaji maka komitmennya akan meningkat. Karyawan merasa diperlakukan secara adil apabila hak yang didapat (upah) sesuai dengan kinerja yang dilakukan. Karyawan yang diperlakukan secara adil oleh perusahaan akan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan.

### 3.7 Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien (beta) 0,397 dan nilai signifikan 0,001. Berdasarkan hasil penelitian pada 16 indikator pernyataan mengenai pemberdayaan karyawan (X3) yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan CV. X. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik atau tinggi pemberdayaan karyawan maka akan berpengaruh terhadap meningkatnya komitmen organisasi. Pemberdayaan karyawan CV. X dengan memberikan kewenangan atau kekuasaan untuk mengambil bagian dalam pengambilan keputusan yang termasuk ke dalam prosedur pekerjaan mereka. Manajemen memberikan kewenangan terbatas kepada pegawai tetapi juga meminta pegawai untuk mengambil risiko dan menunjukkan tanggung jawab yang besar

Hal ini mendukung peneliti terdahulu yang menyatakan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Pemberdayaan organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Adanya pemberdayaan, karyawan akan lebih merasa diperhatikan, dihargai, serta dibina sehingga karyawan tidak memiliki pandangan bahkan keingin untuk berpindah perusahaan, dalam kata lain perusahaan yang memberdayakan karyawannya, akan memiliki komitmen karyawan yang tinggi terhadap perusahaan[9].

### 3.8 Pengaruh kepuasan kerja, keadilan organisasi dan pemberdayaan karyawan terhadap komitmen organisasi

Berdasarkan dugaan hipotesis keempat yang diketahui bahwa keempat variabel yaitu kepuasan kerja, keadilan organisasi dan pemberdayaan karyawan memiliki pengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung lebih besar dari F tabel yaitu F-hitung lebih besar dari F-tabel  $44,043 > 2,96$  dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan apabila kepuasan kerja, keadilan organisasi dan pemberdayaan karyawan

ditingkatkan secara bersama-sama, maka akan meningkatkan komitmen organisasi. Setelah dilakukan analisis diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,836 atau 83,6% artinya variabel kepuasan kerja, keadilan organisasi dan pemberdayaan karyawan terhadap komitmen organisasi memberikan kontribusi sebesar 83,6%. Sedangkan sisanya sebesar 16,4% dipengaruhi faktor lain diluar penelitian ini.

#### 4. Kesimpulan

Dari hasil analisis pada bab sebelumnya maka diperoleh suatu kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji hipotesis pertama (H1) diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan hasilnya signifikan terhadap komitmen organisasi Karyawan CV. X yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,227 dan nilai signifikan 0,002 lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 serta nilai t hitung 3,435. Dengan data tersebut dapat disimpulkan jika semakin tinggi nilai kepuasan kerja maka semakin tinggi juga komitmen organisasi Karyawan CV. X.
2. Hasil uji hipotesis kedua (H2) diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa keadilan organisasi memiliki pengaruh positif dan hasilnya signifikan terhadap komitmen organisasi Karyawan CV. X yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,420 dan nilai signifikan 0,001 lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 serta nilai t hitung 3,751. Dengan data tersebut dapat disimpulkan jika semakin tinggi nilai keadilan organisasi maka semakin tinggi juga komitmen organisasi Karyawan CV. X.
3. Hasil uji hipotesis ketiga (H3) diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan karyawan memiliki pengaruh positif dan hasilnya signifikan terhadap komitmen organisasi Karyawan CV. X yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,219 dan nilai signifikan 0,001 lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 serta nilai t hitung 3,909. Dengan data tersebut dapat disimpulkan jika semakin tinggi nilai pemberdayaan karyawan maka semakin tinggi juga komitmen organisasi karyawan CV. X.
4. Hasil uji hipotesis ketiga (H4) diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja, keadilan organisasi, dan pemberdayaan karyawan memiliki pengaruh positif dan hasilnya signifikan terhadap komitmen organisasi Karyawan CV. X yang ditunjukkan

dengan nilai F-hitung adalah 44,043. Dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Dengan demikian dapat disimpulkan F-hitung lebih besar dari F-tabel  $44,043 > 2,96$  dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$ . Maka hipotesis yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara variabel kepuasan kerja, keadilan organisasi, dan pemberdayaan karyawan memiliki pengaruh positif dan hasilnya signifikan terhadap komitmen organisasi Karyawan, terbukti.

5. Hasil analisis diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,836 atau 83,6% artinya variabel kepuasan kerja, keadilan organisasi, dan pemberdayaan karyawan terhadap komitmen organisasi memberikan kontribusi sebesar 83,6%. Pemberdayaan karyawan menjadi salah satu variabel yang paling berpengaruh terhadap komitmen karyawan, dengan t hitung sebesar 3,909 dimana semakin tinggi nilai pemberdayaan karyawan maka semakin tinggi juga komitmen organisasi karyawan, sedangkan sisanya sebesar 16,4% dipengaruhi faktor lain diluar penelitian.

#### Daftar Rujukan

- [1] Ardana and Komang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu., 2012.
- [2] I. M. A. Saputra and I. M. A. Wibawa, "Pengaruh Kepuasan Kerja, Keadilan Organisasional Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan.," *E-Jurnal Manaj. Univ. Udayana*, 8(10), 6242. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i10.p19>, 2018.
- [3] S. Mulyani, *Sistem Informasi Manajemen*. Bandung: Abdi Sistemika, 2016.
- [4] F. C. Martian and A. Rohendi, "Keadilan Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Pemberdayaan Pegawai Yang Berdampak Pada Komitmen Organisasi.," *J. Ekon. dan Bisnis Islam (Journal Islam. Econ. Business) Vol. 1, Nomor 1*, 2016.
- [5] D. Gibson, Ivancevich, *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Erlangga, 2013.
- [6] I. Sugiarto, "Organizational climate, organizational commitment, job satisfaction, and employee performance," *Diponegoro Int. J. Bus.*, vol. 1, no. 2, pp. 112–120, 2018.
- [7] P. Xiaofu, M. Chen, Z. Hao, and W. Bi., "The Effects of organizational Justice on Positive Organizational Behavior: Evidence from a Large-Sample Survey and a Situational Experiment," *Frontiers in Psychology*, 2018. [www.frontiersin.org](http://www.frontiersin.org) (accessed Jan. 01, 2018).
- [8] R. Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016.
- [9] Sedarmayanti, *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama, 2017.

-----