

**PENGARUH KEADILAN ORGANISASI, BUDAYA ORGANISASI DAN  
KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL  
PEGAWAI PADA KANTOR IMIGRASI KELAS 1 NON TPI SERANG**

**Suhartini<sup>1</sup>**

Universitas Serang Raya  
suhartini@unsera.ac.id

**Nurmalasari<sup>2</sup>**

Universitas Serang Raya  
nurmalasari1010@gmail.com

**Abstrak**

Komitmen Organisasional merupakan sikap pegawai atau kekuatan organisasi dalam mengikat pegawai agar tetap berada dalam organisasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Keadilan Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas 1 Non TPI Serang. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, populasi dalam penelitian ini seluruh pegawai yang berjumlah 42 orang dan sampelnya yaitu sampel jenuh, karena populasi kurang dari 100. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS. Hasil analisis menunjukkan bahwa Keadilan Organisasi (X1) memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasional (Y), hal ini dapat diketahui dari hasil perhitungan thitung sebesar 0,367 dan ttabel sebesar 1,684 dan tingkat signifikansi 0,716 lebih besar dari nilai  $\alpha$  (0,05), Budaya Organisasi (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional (Y), hal ini dapat diketahui dari hasil perhitungan thitung sebesar 2,237 dan ttabel sebesar 1,684 dan tingkat signifikansi 0,031 lebih kecil dari nilai  $\alpha$  (0,05), Kepuasan Kerja (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional (Y), hal ini dapat diketahui dari hasil perhitungan thitung sebesar 2,792 dan ttabel sebesar 1,684 dan tingkat signifikansi 0,008 lebih kecil dari nilai  $\alpha$  (0,05)

**Kata Kunci : Keadilan Organisasi, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional**

***THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL JUSTICE, ORGANIZATIONAL  
CULTURE AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEES' ORGANIZATIONAL  
COMMITMENT AT CLASS 1 IMMIGRATION OFFICE NON TPI SERANG***

***Abstract***

*Organizational Commitment is an employee's attitude or organizational strength in binding employees to remain in the organization. The purpose of this study was to determine the effect of Organizational Justice, Organizational Culture, and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment at Class 1 Immigration Office Non TPI Serang. This research is a quantitative study, the population in this study is all employees, totaling 42 people and the sample is a saturated sample, because the population is less than 100. Data collection is done through interviews and questionnaires. The data analysis technique used is multiple linear regression using the SPSS program. The results of the analysis show that Organizational Justice (X1)*

*has a positive and insignificant effect on Organizational Commitment (Y), this can be seen from the results of the calculation of tcount of 0.367 and ttable of 1.684 and a significance level of 0.716 greater than the value of  $\alpha$  (0.05), Organizational Culture (X2) has a positive and significant influence on Organizational Commitment (Y), this can be seen from the results of the calculation of tcount of 2.237 and ttable of 1.684 and the level a significance of 0.031 is smaller than the value of  $\alpha$  (0.05), Job Satisfaction (X3) has a positive and significant influence on Organizational Commitment (Y), this can be seen from the calculation results of tcount of 2.792 and ttable of 1.684 and a significance level of 0.008 is smaller than the value of  $\alpha$  (0.05).*

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

## **PENDAHULUAN**

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan, dan penilaian Gary Dessler (2018:32). Sumber daya manusia memiliki faktor sentral dalam sebuah organisasi, tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas instansi. Selain itu sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting didalam instansi karena sumber daya manusia merupakan penggerak kegiatan instansi. Instansi juga memerlukan sumber daya yang berprestasi dan berkualitas agar mampu mencapai tujuan organisasi dan tidak kalah pentingnya adanya komitmen yang kuat didalam instansi. Rendahnya komitmen organisasi didalam suatu instansi akan berdampak pada produktivitas pegawai.

Sumber daya manusia yang loyal, puas, konsisten dengan tujuan dan nilai organisasi cenderung mempertahankan organisasi keanggotaan yang memiliki diluar tugas yang ditentukan dapat menjadi faktor penting dalam efektivitas organisasi. Kekuatan seperti itu ada dalam organisasi seiring dengan peningkatan tingkat kinerja dan tingkat penurunan absensi, keterlambatan, pergantian staf, memberikan dampak sosial terbaik dari prestise organisasi, memberikan konteks bagi pertumbuhan dan perkembangan organisasi.

Salah satu permasalahan yang sering kali dihadapi oleh instansi mengenai sumber daya manusia adalah bagaimana caranya agar pegawai tetap memiliki komitmen terhadap instansi. Komitmen organisasional merupakan kelekatan emosi, identifikasi dan keterlibatan individu dengan organisasi serta keinginan untuk tetap menjadi anggota (Saputra dan Wibawa 2018:3202). Komitmen organisasional dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan pemikiran individu dan mengutamakan pekerjaan.

Keadilan organisasi adalah keseluruhan persepsi tentang apa yang adil di tempat kerja, yaitu sejauh mana individu diperlakukan di dalam instansi secara adil, setara, dan sesuai dengan standar moral dan etika yang diharapkan di tempat kerja (Indriyani dan I Suwandan 2016:3600). Organisasi dalam memperlakukan pegawai untuk menumbuhkan rasa komitmen dapat menerapkan keadilan organisasi. Selain keadilan organisasi, budaya organisasi juga mempengaruhi komitmen organisasional karena budaya organisasi (*organizational culture*). Menurut Robbins & Judge, budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi dan suatu sistem makna-makna bersama (Isnanto dan Dewi 2020:239).

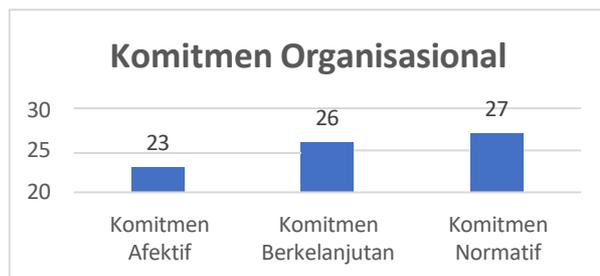
Faktor penting lainnya yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja menurut Puspitawati & Riana, merupakan perasaan puas individu karena harapan telah sesuai dengan kenyataan yang diperoleh di tempat kerja (Darsana dan Putra 2017:158). Jika seseorang pegawai memiliki tingkat kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaannya, maka pegawai tersebut akan memiliki produktivitas kerja yang baik. Sebaliknya apabila tingkat kepuasan pegawai rendah terhadap pekerjaannya, maka pegawai tersebut kemungkinan besar memiliki produktivitas yang rendah terhadap pekerjaannya dan akan memicu terjadinya kemungkinan serta tidak adanya komitmen dalam berorganisasi.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan oleh peneliti, di dalam Kantor Imigrasi Kelas 1 Non TPI Serang, menyimpulkan bahwa faktor mendasar rendahnya komitmen organisasional yaitu, khususnya pada komitmen afektif. Pegawai merasakan adanya ketidaknyamanan dalam bekerja, ketidaknyamanan pegawai dikarenakan pekerjaan yang monoton dan dilakukan setiap harinya yang membuat pegawai jenuh dan menganggap bahwa pekerjaan hanyalah sesuatu yang dilakukan hanya untuk kesibukan semata, hal tersebut mengarah tidak adanya ikatan emosional antara pegawai dan pekerjaan ataupun organisasi. Selain itu pegawai juga merasa kurang terhadap pemberian imbalan yang diberikan oleh instansi, mereka berfikir jika ada tawaran yang lebih menguntungkan diluar organisasi maka mereka akan mengambil kesempatan itu untuk keluar dari organisasi sekarang dan mengejar kesempatan yang lebih menguntungkan. Pegawai merasa pemberian imbalan atau keahlian yang mereka miliki lebih besar dari pada keahlian yang dibutuhkan pada pekerjaan yang sekarang. Ini mengindikasikan bahwa pegawai belum mempunyai rasa kepemilikan yang kuat terhadap organisasi tempatnya bekerja. Pegawai belum memiliki rasa loyalitas pada organisasi serta kurang memiliki perhatian pada keberlangsungan dari organisasi dan tanggung jawab pegawai masih rendah. Hal ini menunjukkan lemahnya kesungguhan, ketekunan dan loyalitas mereka dalam bekerja.

Hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti, dari faktor keadilan sosial di dalam Kantor Imigrasi Kelas 1 Non TPI Serang, menjawab bahwa masih rendahnya keadilan organisasi yaitu, khususnya keadilan distributif. Yang dimana pegawai merasa pemberian imbalan belum cukup adil, selain itu juga tidak adanya pengakuan kerja keras dari organisasi kepada pegawai yang berprestasi, serta penghargaan yang diberikan kepada pegawai didasarkan pada tanggung jawab bukan berdasarkan atas kinerja yang dihasilkan. Dari permasalahan tersebut maka perlu pimpinan instansi memperhatikan terutama pemberian imbalan yang adil karena semakin besar rasa keadilan organisasi yang dirasakan seorang pegawai akan meningkatkan komitmen mereka untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Selain keadilan organisasi, salah satu cara penting untuk meningkatkan komitmen organisasional yaitu dengan cara menerapkan budaya organisasi.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi komitmen organisasional adalah kepuasan kerja. Berdasarkan hasil peneliti di dalam Kantor Imigrasi Kelas 1 Non TPI Serang, menyatakan bahwa rendahnya kepuasan kerja yaitu, khususnya dibagian beban kerja yang berkaitan dengan pekerjaan belum sesuai dengan keahlian yang dimiliki oleh beberapa pegawai. Hal tersebut disebabkan masih ada sebagian pegawai yang berlulusan SMK/SMA dan masih belum memiliki pengalaman kerja pada bidang yang ditempatinya, serta kurangnya motivasi instansi berupa prestasi/penghargaan terhadap pegawai yang menunjukkan pekerjaannya bagus.

**Grafik 1.1**  
**Komitmen Organisasional (Y)**  
**Kantor Imigrasi Kelas 1 Non TPI Serang**

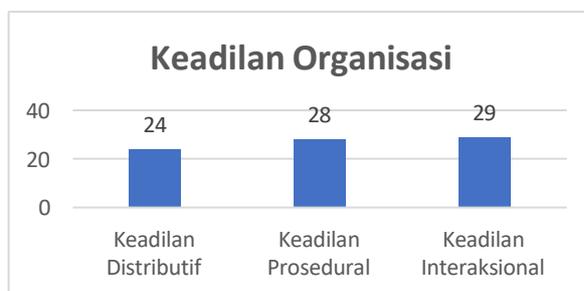


*Sumber: Data Hasil Observasi awal pegawai Kantor Imigrasi Kelas 1 Non TPI Serang*

Keterangan: N = 10 Pegawai, skala 1s/d 4, skor tertinggi ( $4 \times 10 = 40$ ), dan skor terendah ( $1 \times 10 = 10$ ), sehingga standar skor  $((40:2) + 10 = 30)$  Zikmud et.al., 2010.

Berdasarkan grafik 1.1 dapat dijelaskan bahwa variabel Komitmen Organisasional pegawai Kantor Imigrasi Kelas 1 Non TPI Serang saat ini rendah untuk variabel komitmen afektif dengan skor 23, untuk komitmen berkelanjutan dengan skor 26, dan komitmen normatif dengan skor 27.

**Grafik 1.2**  
**Keadilan Organisasi (X1)**  
**Kantor Imigrasi Kelas 1 Non TPI Serang**

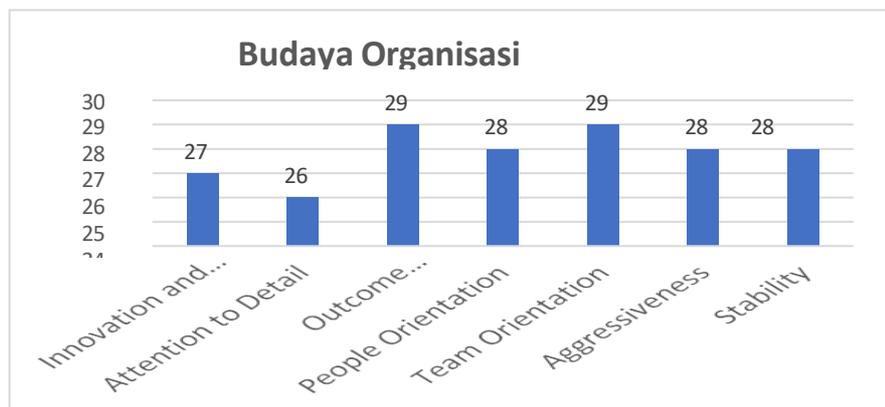


*Sumber: Data Hasil Observasi awal pegawai Kantor Imigrasi Kelas 1 Non TPI Serang*

Keterangan: N = 10 Pegawai, skala 1s/d 4, skor tertinggi ( $4 \times 10 = 40$ ), dan skor terendah ( $1 \times 10 = 10$ ), sehingga standar skor  $((40:2) + 10 = 30)$  Zikmud et.al., 2010.

Berdasarkan grafik 1.2 dapat dijelaskan bahwa variabel Keadilan Organisasi pegawai Kantor Imigrasi Kelas 1 Non TPI Serang saat ini rendah untuk variabel keadilan distributif dengan skor 24, keadilan prosedural dengan skor 28, dan keadilan interkasional dengan skor 29.

**Grafik 1.3**  
**Budaya Organisasi (X2)**  
**Kantor Imigrasi Kelas 1 Non TPI Serang**

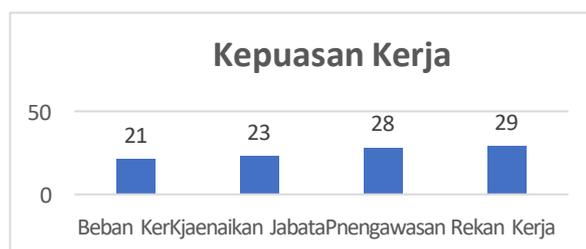


Sumber: Data Hasil Observasi awal pegawai Kantor Imigrasi Kelas 1 Non TPI Serang

Keterangan: N = 10 Pegawai, skala 1s/d 4, skor tertinggi (4x10=40), dan skor terendah (1x10=10), sehingga standar skor ((40:2)+10=30) Zikmud et.al., 2010.

Berdasarkan grafik 1.3 dapat dijelaskan bahwa variabel Budaya Organisasi pegawai Kantor Imigrasi Kelas 1 Non TPI Serang saat ini rendah untuk variabel innovation and risk talking dengan skor 27, attention to detail dengan skor 26, outcome orientation dengan skor 29, people orientation dengan skor 28, team orientation dengan skor 29, aggressiveness dengan skor 28, dan stability dengan skor 28.

**Grafik 1.4**  
**Kepuasan Kerja (X3)**  
**Kantor Imigrasi Kelas 1 Non TPI Serang**



Sumber: Data Hasil Observasi awal pegawai Kantor Imigrasi Kelas 1 Non TPI Serang

Keterangan: N = 10 Pegawai, skala 1s/d 4, skor tertinggi (4x10=40), dan skor terendah (1x10=10), sehingga standar skor ((40:2)+10=30) Zikmud et.al., 2010.

Berdasarkan grafik 1.4 dapat dijelaskan bahwa variabel kepuasan kerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas 1 Non TPI Serang saat ini rendah untuk variabel beban kerja dengan skor 21, kenaikan jabatan dengan skor 23, pengawasan dengan skor 28, dan rekan kerja dengan skor 29.

## METODE

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu pengaruh keadilan organisasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka.

### Objek Penelitian

Objek penelitian adalah pegawai Kantor Imigrasi Kelas 1 Non TPI Serang, Provinsi Banten.

### Tempat Dan Waktu Penelitian

Tempat dalam penelitian ini dilakukan di Kantor Imigrasi Kelas 1 Non TPI Serang yang berlokasi Jl. Warung jaud No. 82 RT/RW 03/11, Kaligandu, Kec. Serang, Kota Serang, Banten.

### Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menggunakan tiga jenis, yaitu kuesioner (skala likert), wawancara, dan study penelitian kepustakaan.

### Operasional Variabel

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Variabel Dependen (Komitmen Organisasional (Y))
2. Variable Independen (Keadilan Organisasi (X1), Budaya Organisasi (X2), Kepuasan Kerja (X3))

## PEMBAHASAN

Dalam pembahasan penelitian ini menggunakan Teknik analisis regresi linier berganda. Teknik ini memungkinkan peneliti menguji kualitas variable terikat dan variable bebas.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 4.62 Hasil Uji T

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std.			
			Beta		

			Error		
1	(Constant)	2.833	1.363		.045
	Keadilan Organisasi	.069	.189	.059	.716
	Budaya Organisasi	.232	.104	.474	.031
	Kepuasan Kerja	.352	.126	.454	.008

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS v.25.0

**Tabel 4.63 Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
		Sum of Model Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1260.238	3	420.079	325.144	.000 <sup>b</sup>
	Residual	49.095	38	1.292		
	Total	1309.333	41			

<sup>a</sup>Dependent Variable: Komitmen Organisasional (Y)

<sup>b</sup>Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Keadilan Organisasi, Budaya Organisasi

Sumber: Output SPSS Statistics 25.0

### Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai

Hasil analisis moderated regression diketahui bahwa keadilan organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai. Dari tabel diperoleh thitung sebesar 0,367 dan nilai t tabel sebesar 1,684 dengan tingkat signifikansi  $0,716 < \text{nilai } \alpha (0.05)$  yang artinya pada hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan keadilan organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini berarti bila keadilan organisasi meningkat maka komitmen

organisasional pegawai akan ikut meningkat.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Teduh Riawan Putra dan I Gede Adnyana Sudibya (2019) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Keadilan Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Gangga Express Fast Boat”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Keadilan Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasional Pada Gangga Express Fast Boat.

### **Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai**

Budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai. Dari tabel diperoleh thitung sebesar 2.237 dan nilai t tabel sebesar 1,684 dengan tingkat signifikansi  $0,031 < \text{nilai } \alpha (0.05)$  yang artinya pada hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini berarti bila budaya organisasi meningkat maka komitmen organisasional pegawai akan ikut meningkat.

Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Octavianus Sumardana Pratama dan Kadek Mega Dwi Septiani (2020) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Keadilan Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Gianyar”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasional Pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Gianyar.

### **Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai**

Hasil penelitian kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai. Dari tabel diperoleh thitung sebesar 2.792 dan nilai t tabel sebesar 1,684 dengan tingkat signifikansi  $0,008 < \text{nilai } \alpha (0.05)$  yang artinya pada hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini berarti bila kepuasan kerja meningkat maka komitmen organisasional pegawai akan ikut meningkat.

Relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Vivi Vidya Prambudia, Rafikhein Novia dan Erwin Syahputera (2022) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Keadilan Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Pemberdayaan Pegawai Terhadap Komitmen Organisasional Pada Kantor Kecamatan Gampengrejo Kabupaten Kediri”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasional Pada Kantor Kecamatan Gampengrejo Kabupaten Kediri.

### **Keadilan Organisasi, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai**

Hasil penelitian dari keadilan organisasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai. Dari tabel nilai Fhitung sebesar 325.144 dan nilai Ftabel sebesar 3,23 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < \text{nilai } \alpha (0.05)$  yang artinya hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan keadilan organisasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan olah data maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis pertama terpenuhi yaitu menyatakan bahwa Keadilan organisasi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai Kantor Imigrasi Kelas 1 Non TPI Serang. Keadilan organisasi yang baik akan meningkatkan komitmen organisasional apabila mendapatkan hak-hak mereka sesuai dengan apa yang mereka kontribusikan kepada instansi.

Hipotesis kedua terpenuhi yaitu menyatakan bahwa Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai Kantor Imigrasi Kelas 1 Non TPI Serang. Komitmen organisasional akan meningkat apabila penerapan budaya organisasinya baik.

Hipotesis ketiga terpenuhi yaitu menyatakan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai Kantor Imigrasi Kelas 1 Non TPI Serang. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang diberikan instansi pada pegawai sangat baik maka pegawai akan terus dan tetap komitmen terhadap organisasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebesar 96,3% dari komitmen organisasional pegawai dijelaskan oleh keadilan organisasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 3,7% dipengaruhi factor lain.

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan, yang di peroleh, maka saran yang diberikan sebagai berikut:

1. Kantor Imigrasi Kelas 1 Non TPI Serang harus memperhatikan keadilan organisasi, khususnya pada gaji yang diberikan pada pegawai.
2. Pegawai Kantor Imigrasi Kelas 1 Non TPI Serang harus meningkatkan keinisiatifannya dalam bekerja dan selalu ingin mencoba hal baru agar memperluas wawasan.
3. Kantor Imigrasi Kelas 1 Non TPI Serang harus mampu memberikan kepuasan kerja yang sesuai dengan gaji yang diterima dan beban kerja yang di dapat pegawai.
4. Kantor Imigrasi Kelas 1 Non TPI Serang harus mempertahankan komitmen organisasional yang baik agar pegawai lebih loyalitas terhadap organisasinya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Agung Ramanto dan Vera Sylvia Saragi Sitio (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Dukungan Organisasi terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. Carefastindo di Jakarta. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen Vol. 2, No. 3*, 198-208.
- Devi Yuliani dan Suhana (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Keadilan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan Perusahaan Manufaktur di Karawang. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah, Vol 6, No 1*, 2599-3410.
- Ghazali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang Gunungkidul. Tesis Tidak Diterbitkan. Yogyakarta: UPN Veteran.
- Hasibuan, Melayu 2012 *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi, cetakan keenam belas)*. Jakarta PT. Bumi Aksara.
- I Kadek Ery Pradnyantara dan Desak Ketut Sintaasih (2018). Pengaruh Keadilan Organisasional dan Pemberdayaan Psikologis Karyawan terhadap Komitmen

- Organisasional Karyawan Operasional PT. Destination Asia. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 7, No. 9, 4803-4830.
- I Made Angga Saputra dan I Made Artha Wibawa (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja, Keadilan Organisasional dan Pemberdayaan Karyawan terhadap Komitmen Organisasional Karyawan. E-Jurnal Manajemen Unud. Vol. 7, No. 6, 3201-3229.
- I Putu Linda Pratiwi dan Made Subudi (2019). Pengaruh Keadilan Organisasional terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional pada Disperkim Kota Denpasar. E-Jurnal Manajemen. Vol. 8, No.2, 7922-7954.
- I Wayan Agus Darsana dan Made Surya Putra (2017). Pengaruh Keadilan Organisasional, Kepemimpinan, Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan Ayodya. E- Jurnal Manajemen Unud. Vol. 6, No. 1, 146-175.
- Indra Dwi Isnanto dan I Gusti Ayu Manuati Dewi (2020). Pengaruh Keadilan Organisasi, Budaya Organisasi dan Pemberdayaan karyawan terhadap Komitmen Organisasional Karyawan. E- Jurnal Manajemen, Vol. 9, No. 1, 237-256.
- Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis, Penerbit: Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Kerinci. Jurnal Optimasi Sistem Industri. 13 (1)  
: 503-517.
- Komang Ririn Sindia Pratiwi dan I Gusti Ayu Manuati Dewi (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Keadilan Organisasional dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasional. E-Jurnal Manajemen, Vol. 9, No. 8, 3040-3061.
- Lino Da Silva Saldanh, Wy. Gd. Supartha dan Gede Riana. (2019).E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana. Vol. 8, No. 2, 137-170.
- Luh Putu Cahya Indrayani dan I Gusti Made Suwandana. (2016). Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional pada Karyawan. E-Jurnal Manajemen Unud. Vol. 5, No. 6, 3589-3619.
- Made Surya Pratama dan I Gusti Ayu Manuati Dewi (2020). Pengaruh Keadilan Organisasi, Budaya Organisasi dan Pemberdayaan Karyawan terhadap Komitmen Organisasional pada LPD Kuta. E-Jurnal Manajemen, Vol. 9, No. 11, 2020 : 3448-3468.
- Mangkunegara, Prabu. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Kesepuluh. Jakarta PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S. & Hubeis, A.V (2013). Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia (Edisi Ketiga). Bogor. Penerbit Ghalia Indonesia.
- Muchlisin Riadi - November 26, 2020 Keadilan organisasi. Penelitian (Edisi 3). Jakarta. Penerbit Salemba Empat.
- Octavianus Sumardana Pratama dan Kadek Mega Dwi Septiani (2020). Pengaruh Keadilan Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Gianyar. Jurnal Manajemen dan Bisnis. Vol. 7, No 2, 161:168.
- Prawirosentono, Suyadi (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Rahmi Sarah Hasibuan dan Kasmiruddudin (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau. Vol. 16, No. 2. 29-

44.

- Samsudin, Sadili (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Pertama)*. Bandung. Penerbit Pustaka Setia.
- Sugiyono (2016). “Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D” (Edisi Kedelapan Belas). Bandung. Penerbit Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Samsudin, Sadili (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Pertama)*. Bandung. Penerbit Pustaka Setia.
- Siti Samsiah dan Anggun Wahyu Winasis (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Keadilan Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. Siegwerk Indonesia Surabaya. *Majalah Ekonomi*, No. 2, Vol. 25, 1411-9501.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P., and Timothy A Judge 2008. *Organizational Behavior*, 13th edition. Pearson Printice Hall, New Jersey.
- Tamam, Nasyi’atun Inayati Utami, Febriyanto dan Edison Ginting (2023). Pengaruh keadilan organisasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap Komitmen Organisasional di Sekretariat Daerah Kota Metro. *Kalianda Halok Gagas*, Vol. 5, No 2, 2776-1355.
- Teduh Riawan Putra dan I Gde Adnyana Sudibya (2019). Pengaruh Keadilan Organisasi, Budaya Organisasi dan kepuasa Kerja terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen*. Vol. 8, No, 1, 7429-7429.
- Vivi Vidya Prambudia, Rafikhein Novia dan Erwin Syahputera (2022). Pengaruh Keadilan Organisasi, Kepuasan Kerja dan Pemberdayaan Pegawai terhadap Komitmen Organisasi di Kantor Kecamatan Gampengrejo Kab. Kediri. *Jurnal Penelitian Akademik & Multidisiplin*, Vol. 02, No. 02, 15-21.
- Wigny Osvebroto, S & Wiratno, SE, Eds, *Procendings Seminar Nasional Ergonomi*. Surabaya. Penerbit PT. Guna Widya.
- Yabes Manullang dan I Komang Ardana (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Keadilan Organisasional terhadap Komitmen Organisasional di PT. Pos Indonesia (persero) Denpasar. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 11, No. 6, 1171-1190.