

ABSTRAK

Syarif Hidayat: Pengaruh Keadilan Prosedural Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening.

Komitmen organisasi merupakan faktor kunci yang menjelaskan tentang ilmu perilaku dan pengelolaan suatu organisasi berkaitan dengan hubungan antara individu dengan organisasi, sehingga akan menimbulkan rasa ikut memiliki bagi karyawan terhadap organisasi. Komitmen organisasi akan terbentuk jika karyawan merasakan adanya keadilan. baik keadilan distributif, keadilan prosedural maupun keadilan interaksional. Didalam proses terbentuknya komitmen yang bersumber dari keadilan, organisasi harus memberikan kepuasan kerja pada masing-masing karyawan. Karena dengan kepuasan kerja, pencapaian tujuan perusahaan akan lebih baik dan akurat.

Penelitian ini bertujuan untuk (1) mengetahui pengaruh keadilan prosedural terhadap komitmen organisasi, (2) mengetahui pengaruh keadilan prosedural terhadap kepuasan kerja karyawan, (3) mengetahui pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen organisasi (4) mengetahui pengaruh keadilan prosedural terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk. Penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan sampel yang berjumlah 99 orang karyawan.

Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Pengujian kualitas data menggunakan uji validitas dengan metode *pearson correlation* dan uji reliabilitas menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Pengujian hipotesis pertama, kedua dan ketiga menggunakan uji regresi linier sederhana. Dalam pengujian hipotesis keempat menggunakan metode *clausal step* dengan uji regresi berganda untuk mengetahui adanya pengaruh mediasi.

Berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara keadilan prosedural terhadap komitmen organisasi yang ditunjukkan dengan koefisien sebesar 12,459, R Square sebesar 0,507, thitung lebih besar dari ttabel ($9,989 > 1,660$) dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), hasil ini disebut jalu-c (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara keadilan prosedural terhadap kepuasan kerja karyawan yang ditunjukkan dengan koefisien sebesar 16,428, R Square sebesar 0,376, thitung lebih besar dari ttabel ($7,652 > 1,660$) dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), hasil ini disebut jalu-a (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen organisasi yang ditunjukkan dengan koefisien 9,715, thitung lebih besar dari ttabel ($3,458 > 1,660$) dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($0,001 < 0,05$), hasil ini disebut jalu-b (4) terdapat pengaruh antara keadilan prosedural terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai *direct effect* sebesar 0,480 yang lebih kecil dari $c = 0,644$ tetapi signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga disebut *partial mediation* (mediasi tidak sempurna).

Kata Kunci: Keadilan Prosedural, Kepuasan Kerja Karyawan, Komitmen Organisasi