

**SKRIPSI**  
**PENGARUH KEADILAN ORGANISASI TERHADAP**  
**KEPUASAN KERJA YANG DIMEDIASI OLEH KOMITMEN**  
**ORGANISASI**



**DIAJUKAN OLEH :**  
**NAMA : SHEENIA MEILLIANA**  
**NPM : 115180181**

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT**  
**GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**  
**FAKULTAS EKONOMIS BISNIS**  
**UNIVERSITAS TARUMANAGARA**  
**JAKARTA**  
**2021**

**SKRIPSI**  
**PENGARUH KEADILAN ORGANISASI TERHADAP**  
**KEPUASAN KERJA YANG DIMEDIASI OLEH KOMITMEN**  
**ORGANISASI**



**DIAJUKAN OLEH :**  
**NAMA : SHEENIA MEILLIANA**  
**NPM : 115180181**

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT**  
**GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**  
**FAKULTAS EKONOMIS BISNIS**  
**UNIVERSITAS TARUMANAGARA**  
**JAKARTA**  
**2021**

## SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT



FR.FE-4.7-RO

### SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama mahasiswa : Sheenia Meilliana  
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115180181  
Program Studi : SI Manajemen  
Alamat : Citraland Gama City Cluster Pasadena Blok T16  
No.20  
Telp. \_\_\_\_\_  
HP. 082272401382

Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 16 Januari 2022



Sheenia Meilliana

### Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**JAKARTA**

**HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

NAMA : SHEENIA MEILLIANA  
NIM : 115180181  
PROGRAM / JURUSAN : SI/MANAJEMEN  
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KEADILAN ORGANISASI  
TERHADAP KEPUASAN KERJA YANG  
DIMEDIASI OLEH KOMITMEN  
ORGANISASI

Jakarta, 18 Januari 2022

Pembimbing



(Yanuar Drs., M.M., Dr.)

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
JAKARTA**

**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

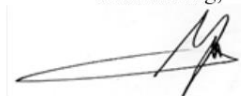
NAMA : **Sheenia Meilliana**  
NIM : **115180181**  
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN  
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Kepuasan  
Kerja yang dimediasi oleh Komitmen Organisasi.

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 14 Januari 2022 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : **I Gede Adiputra Drs., M.M., Dr.**
2. Anggota Penguji : Yanuar Drs., M.M., Dr.  
Oey Hannes Widjaja S.E., M.M., MIKOM.

Jakarta, 3 Februari 2022

Pembimbing,



(Yanuar Drs., M.M., Dr.)

**TARUMANAGARA UNIVERSITY**  
**FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS**  
**JAKARTA**

**ABSTRACT**

- (A) SHEENIA MEILLIANA
- (B) *THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL JUSTICE ON JOB SATISFACTION MEDIATED BY ORGANIZATIONAL COMMITMENT*
- (C) *xv + 85 pages , 2022, 24 Tables , 3 Pictures, 5 Attachments*
- (D) *HUMAN RESOURCE*
- (E) *This study aims to determine the effect of organizational justice on job satisfaction mediated by organizational commitment. This research was conducted at Biro Administrasi dan Konsultan Pajak Setia Utama by distributing questionnaires via google form with 60 respondents. This study uses the SEM (Structural Equation Model) method with SmartPLS software to test the validity and reliability of the analysis. The results showed that organizational justice had no effect on job satisfaction, organizational justice had a positive and significant effect on organizational commitment, organizational commitment had a positive and significant effect on job satisfaction, and organizational justice had a positive and significant effect on organizational commitment as a mediation.*
- (F) *REFERENCE LIST : 50 (1976 – 2021)*
- (G) YANUAR Drs., MM., Dr.

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**JAKARTA**

**ABSTRAK**

- (A) SHEENIA MEILLIANA
- (B) PENGARUH KEADILAN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA YANG DIMEDIASI OLEH KOMITMEN ORGANISASI
- (C) xv + 85 halaman , 2022, 24 Tabel , 3 Gambar, 5 Lampiran
- (D) SUMBER DAYA MANUSIA
- (E) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh komitmen organisasi. Penelitian ini dilakukan di Biro Administrasi dan Konsultan Pajak Setia Utama dengan menyebarkan kuesioner melalui *google form* dengan 60 responden. Penelitian ini menggunakan metode SEM (*Structural Equation Model*) dengan *software SmartPLS* untuk menguji analisis validitas dan reabilitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keadilan organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan dengan komitmen organisasi sebagai mediasi.
- (F) DAFTAR PUSTAKA : 50 (1976 – 2021)
- (G) YANUAR Drs., MM., Dr.

***“Fear not , for I am with you; do not be dismayed, for I am your God.. I will strengthen you and help you; I will uphold you with my righteous right hand”***

**Isaiah 41 : 10**



Karya ini dipersembahkan kepada :  
Papa dan Mama, kakak penulis yang tercinta  
serta orang terdekat dan sahabat dari penulis

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis pajatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi berjudul “PENGARUH KEADILAN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI KARYAWAN. Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan S1 Manajemen Bisnis Universitas Tarumanagara.

Dalam persiapan dan penyusunan skripsi ini, banyak pihak yang memberikan bimbingan, dukungan berupa motivasi dan bantuan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat berjalan dengan baik. Oleh karena itu pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada berbagai pihak, yaitu:

1. Bapak Yanuar Drs., M.M., Dr.. Selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran demi membina dan membimbing penulis dengan memberikan pengarahan, petunjuk serta saran demi terselesainya penyusunan skripsi ini
2. Bapak Dr. Sawidji Widoatmojo, S.E., M.M., MBA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara
3. Bapak Dr. Keni, S.E., M.M. Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara
4. Bapak Franky Slamet, S.E., M.M. Selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara
5. Seluruh Dosen dan Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara yang telah memberikan pengajaran dan ilmu melalui materi perkuliahan.
6. Segenap keluarga inti yang dicintai yaitu Papa (Hasnan), Mama (Rusna Irwan ), kakak (Sheena Aprillia & Fiona Masli) yang telah memberi dukungan dan doa untuk penulis sehingga penyusunan skripsi ini dapat berjalan dengan baik dan lancar.

7. Kepada Lawrence Reginald dan Angela Vialli yang telah menjadi orang terdekat dari penulis yang selalu menemani, membantu, memberikan dukungan serta memberi masukan dan doa selama masa penyusunan skripsi hingga skripsi ini dapat selesai tepat waktu.
8. Kepada seluruh sahabat dari penulis yang telah membantu dan memberikan masukan kepada penulis sehingga penyusunan skripsi dapat selesai dengan baik.
9. Kepada seluruh responden yang telah bersedia meluangkan waktunya dalam pengisian kuesioner yang diberikan oleh penulis.
10. Kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis.

Oleh karena itu, penulis akan menerima seluruh saran dan kritik yang dapat membangun dari seluruh pihak agar penulis dapat membuat skripsi menjadi lebih baik. Penulis mohon maaf apabila masih terdapat banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini.

Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya dan penulis mengharapkan agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang membacanya.

Jakarta, 13 Januari 2022

Sheenia Meilliana

## DAFTAR ISI

JUDUL.....	i
SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT .....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI .....	iv
ABSTRACT.....	v
ABSTRAK.....	vi
MOTTO .....	vii
PERSEMBAHAN.....	viii
KATA PENGANTAR .....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Permasalahan.....	1
1. Latar Belakang.....	1
2. Identifikasi Masalah .....	3
3. Pembatasan Masalah .....	3
4. Rumusan Masalah .....	4
B. Tujuan dan Manfaat .....	4
1. Tujuan.....	4
2. Manfaat.....	5
BAB II LANDASAN TEORI.....	6
A. Gambaran Umum Teori .....	6
B. Definisi Konseptual Variabel.....	16
C. Kaitan antara Variabel – Variabel.....	19
D. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis.....	33

BAB III MOTODE PENELITIAN .....	35
A. Desain Penelitian.....	35
B. Populasi, Teknik Pemilihan Sampel, dan Ukuran Sampel.....	35
C. Operasionalisasi Variabel dan Instrumen.....	37
D. Metode Analisis .....	40
BAB IV HASIL PENELTIAN DAN PEMBAHASAN .....	44
A. DESKRIPSI SUBJEK PENELITIAN .....	44
B. DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN.....	47
C. Hasil Analisis Data.....	50
D. Pembahasan.....	62
BAB V PENUTUP .....	65
A. KESIMPULAN .....	65
B. KETERBATASAN DAN SARAN.....	66
DAFTAR PUSTAKA .....	68
LAMPIRAN-LAMPIRAN .....	73
DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....	86

## DAFTAR PUSTAKA

- Adekola, B. (2012). The Impact of Organizational Commitment on Job Satisfaction: A Study of Employees at Nigerian Universities. *International Journal of Human Resource Studies*, Vol 2 No. 2.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (2000). Organizational Commitment in Higher Education. Jackson State University:Mississippi.
- Aritonang, L. R. (2007). *Riset pemasaran teori dan praktik*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Bakhshi, A., Kumar, K., & Rani, E. (2009). Organizational Justice Perceptions as Predictor of Job Satisfaction and Organization Commitment. *International Journal of Business and Management*, Vol 4 No. 9, 145 - 154.
- Beardwell, J., & Thompson, A. (2017). *Human resource management : a contemporary approach*. Leicester, United Kingdom: Pearson.
- Bhat, A. (2019). “Quantitative Research: Definition, Methods, Types and Examples”, <https://www.questionpro.com/blog/quantitative-research/> ,diakses pada tanggal 2 Desember 2021.
- Blum, N.L. dan Naylor, J.C. 1968 *Industrial psychology: Its Theoretical and Social Foundation*. New York: Harper and Row.
- Colquitt, J. A., Lepine, J., & Wesson, M. (2018). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: McGraw-Hill Education.
- Crow, M. S., Lee, C.-B., & Joo, J.-J. (2012). Organizational justice and organizational commitment among South Korean police officers An investigation of job satisfaction as a mediator. *An International Journal of Police Strategies & Management*, Vol 35 No. 2 .
- David, D. A. (2021). *Organizational Justice and Organizational Change: Managing by Love*. New York , USA: Routledge.
- Dessler, G. (2018). *Human Resource Management*. New York, United States of America: Pearson.

- Ghozali, Imam & Latan, Hengky. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Badan Penerbit, Universitas Diponegoro Semarang.
- Greenberg, J. (1987). Reactions to procedural injustice in payment distributions: Do the means justify the ends? *Journal of Applied Psychology*, 72, 55–61.
- Hair, J.F.Jr., Hult, G.T.M., Ringle, C.M., & Sarstedt, M. (2014) *A Primer Partial Least*
- Hair, J. F., Hult, .. T., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) [2nd ed.]*. United States: SAGE.
- Hao, Y., Hao, J., & Wang, X. (2016). *The relationship between organizational justice and job satisfaction Evidence from China* (Vol. Vol 7 No. 2). Hangzhou , China: Emerald Insight.
- Harandi, R. J., Ghortani, M. S., & Harandi, F. E. (2019). The Study of Mediating Role of Organizational Commitment between Organizational Justice and Job Satisfaction with Teacher's Unethical Behaviors. *Educational and Scholastic Studies*.
- Jameel, A. S., Mahmood, Y. N., & Jwmaa, S. J. (2020). Organizational Justice and Organizational Commitment among Secondary School Teachers. *Journal of Humanities and Social Sciences, Vol 4 No.1*.
- Jehanzeb, K., & Mohanty, J. (2020). The relationship between organizational justice and organizational citizenship: the mediating effect of organizational commitment and the moderating role of power distance. *HUMAN RESOURCE MANAGEMENT INTERNATIONAL DIGEST*, 28(7), 7-9.
- Johns, G., & Saks, I. M. (2017). *Organizational Behaviour: Understanding and Managing Life at Work*. Pearson Canada.
- Langton, N., Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, Applications*. Pearson.
- Liden, R. C., Wayne, S. J., Kraimer, M. L., & Sparrowe, R. T. (2003). The dual commitment of contingent workers: An examination of contingents' commitment to the agency and the organization. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 609- 625

- Lizote, S. A., Verdinelli, M. A., & Nascimento, S. d. (2017). Organizational commitment and job satisfaction: a study with municipal civil servants. *Brazillian Journal of Public Administration*, 947 - 967.
- Locke, E.A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. In M.D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago: Rand McNally.
- Lotfi, M. H., & Pour, M. S. (2013). The relationship between organizational justice and job satisfaction among the employees of Tehran Payame Noor University. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 2073 - 2079.
- #
- Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2021). *Organizational Behaviour : An Evidence - Based Approach*. USA: Information Age Publishing.
- McFarlin, D.B. & Sweeney, P.D., (1992). Distributive & Procedural Justice as Predictors of Satisfaction with Personal & Organizational Outcomes. *Academy of Management Journal*, 35(3), 626 – 637.
- McShane, S., & Glinow, M. V. (2008). *Organizational Behavior : Emerging Realities for the Workplace Revolution , Fourth Edition*. New York , USA: Mc Graw - Hill Irwin.
- Mensah, T. e., Asiamah, N., & Mireku, K. (2016). The effect of organizational justice delivery on organizational commitment: Controlling for key confounding variables. *Journal of Global Responsibility*, Vol 7 No. 2, 196 - 206.
- Mete, E. S., & Sökmen, A. (2019). The Mediating Role of Organizational Commitment in the Organizational Justice's Effect on Job Satisfaction and Turnover Intention: A Research on Academic Staff. *Gazi Journal Economics and Business*, 193 - 205.
- Moorman, Robert H. (1991). Relationship between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior: Do fairness perceptions influence employee Citizenship? *Journal of Applied Psychology*, (76), 845-855
- Newstrom, J. (2006). *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*. McGraw-Hill.
- Niehoff, B. P., & Moorman, R. H. (1993). Justice as a Mediator of the Relationship between Methods of Monitoring and Organizational Citizenship Behavior. *The Academy of Management Journal*, Vol. 36, No. 3.



- Rahman, A., Shahzad, N., Mustafa, K., Khan, M. F., & Qurashi, F. (2015, December). Effects of Organizational Justice on Organizational Commitment. *International Journal of Economics and Financial Issues*, 188 - 196.
- Renyt, B. C., Modding, H. B., Bima, J., & Sukmawati, S. (2017). The effect of organizational commitment, competence on Job satisfaction and employees performance in Maluku Governor's Office. *IOSR Journal of Business and Management* , Vol 9, 18 - 29.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. England: Pearson.
- Sareshkeh, S. K., Ghaziani, F. G., & Tayebi, S. M. (2012, January). Impact of Organizational Justice Perceptions on Job Satisfaction and Organizational Commitment: The Iranian Sport Federations Perspective. *Annals of Biological Research*.
- Schultz, D., & Schultz, S. E. (2016). *Psychology and Work Today*. New York, USA: Pearson.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business* (Seventh ed.).
- Sembiring, N., Nimran, U., Astuti, E. S., & Utami, H. N. (2020). The effects of emotional intelligence and organizational justice on job satisfaction, caring climate, and criminal investigation officers performance. *International Journal of Organizational Analysis*, 28(5), 1113-1130.
- Shimamura, M., Fukutake, M., Namba, M., & Ogino, T. (2021). The relationship among factors of organizational justice, organizational citizenship behavior, job satisfaction, and ease of work among Japanese nurses. *Applied Nursing Research*.
- Sia, L. A., & Tan, T. A. (2016). The Influence of Organizational Justice on Job Satisfaction in a Hotel Setting. *DLSU Business & Economics Review*, Vol 26 No. 1, 17.
- Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction Application, Assessment, Causes, and Consequences*. USA: SAGE Publications.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Supriyadi, E. (2018) Analysis of Tourism Destination Loyalty of Ragunan Zoo in Jakarta. *Journal of Environmental Management & Tourism*. 2(26), 276-282
- Terri, T., & Scandura, A. (2018). *Essentials of Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. USA: SAGE Publications.
- Thibaut, J. W., & Kelley, H. H. (1959). *The social psychology of groups*. Routledge.
- Vroom, V. H. (1982). *Work and motivation (Rev. ed.)*. Malabar, FL: Robert E. Krieger Publishing Company.
- Yardan, E. D., Köse, S. D., & Köse, T. (2014). The Effect of Employees' Perceptions of Organizational Justice on Organizational Citizenship Behavior: An Application in Turkish Public Hospital. *Journal of Human Resources Management and Labor Studies*, 129-148.

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

### **DATA PRIBADI**

Nama Lengkap : Sheenia Meilliana  
Tempat, Tanggal Lahir : Medan, 30 Mei 2000  
Alamat : Citraland Gama City Cluster Pasadena Blok T16  
No. 20 Kab. Deli Serdang , Sumatera Utara  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Kristen  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Telepon : +62 822 7240 1382

### **PENDIDIKAN**

2018-2022 : Universitas Tarumanagara  
Jurusan S1 Manajemen Bisnis  
2015-2018 : SMA Methodist-2 Medan  
2012-2015 : SMP Methodist-2 Medan  
2006-2012 : SD Budi Utomo Medan

Jakarta, 13 Januari 2022

Sheenia Meilliana

## LAMPIRAN 5 HASIL TURNITIN

1/18/22, 11:44 AM

Turnitin

**Turnitin Originality Report**

Processed on: 18-Jan-2022 11:44 WIB  
ID: 1743336240  
Word Count: 9378  
Submitted: 1

**PENGARUH KEADILAN ORGANISASI  
TERHADAP KEPUASAN KERJA YANG  
DIMEDIASI OLEH KOMITMEN ORGANISASI**  
By Sm Sheenia Meilliana



(Lerbin R. Artonang R.)  
Manajemen Litbang FE UNTAR

Similarity Index	Similarity by Source
9%	Internet Sources: 9% Publications: 6% Student Papers: N/A

2% match (Internet from 08-Apr-2020) <a href="https://dspace.uil.ac.id/bitstream/handle/123456789/14146/Skripsi%20adi%20afrialdo.pdf?isAllowed=y&amp;sequence=4">https://dspace.uil.ac.id/bitstream/handle/123456789/14146/Skripsi%20adi%20afrialdo.pdf?isAllowed=y&amp;sequence=4</a>
1% match (Internet from 25-Dec-2021) <a href="https://dspace.uil.ac.id/bitstream/handle/123456789/30077/15311097%20Kevin%20Putra%20Nugraha.pdf?isAllowed=y&amp;sequence=1">https://dspace.uil.ac.id/bitstream/handle/123456789/30077/15311097%20Kevin%20Putra%20Nugraha.pdf?isAllowed=y&amp;sequence=1</a>
1% match (Internet from 19-Oct-2020) <a href="https://dspace.uil.ac.id/bitstream/handle/123456789/18318/15311305.pdf?isAllowed=y&amp;sequence=12">https://dspace.uil.ac.id/bitstream/handle/123456789/18318/15311305.pdf?isAllowed=y&amp;sequence=12</a>
1% match (Internet from 25-Oct-2021) <a href="http://repository.unhas.ac.id/eprint/1275/1/A21114313_skripsi%201-2.pdf">http://repository.unhas.ac.id/eprint/1275/1/A21114313_skripsi%201-2.pdf</a>
1% match (Internet from 05-Jul-2021) <a href="http://repository.stei.ac.id/2787/3/TESIS%20RHO%20BAB%203.pdf">http://repository.stei.ac.id/2787/3/TESIS%20RHO%20BAB%203.pdf</a>
1% match (Internet from 05-Oct-2020) <a href="https://www.slideshare.net/SthefanieParera/teori-motivasi-klasik">https://www.slideshare.net/SthefanieParera/teori-motivasi-klasik</a>
1% match (Internet from 06-Nov-2019) <a href="https://piraswoko.blogspot.com/2015/10/statistika_61.html">https://piraswoko.blogspot.com/2015/10/statistika_61.html</a>
1% match (Internet from 02-Sep-2021) <a href="http://repository.uho.ac.id/bitstream/handle/123456789/4727/2.%20Adanan%20Silaban%20%28GENAP%202017-2018%29.pdf?isAllowed=y&amp;sequence=3">http://repository.uho.ac.id/bitstream/handle/123456789/4727/2.%20Adanan%20Silaban%20%28GENAP%202017-2018%29.pdf?isAllowed=y&amp;sequence=3</a>
1% match (Internet from 18-Jun-2020) <a href="https://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/8802/Bab%202.pdf?sequence=10">https://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/8802/Bab%202.pdf?sequence=10</a>
SKRIPSI PENGARUH KEADILAN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA YANG DIMEDIASI OLEH KOMITMEN ORGANISASI DIAJUKAN OLEH : NAMA : SHEENIA MEILLIANA NPM : 115180181 UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMIS BISNIS UNIVERSITAS TARUMANAGARA JAKARTA 2021 BAB I PENDAHULUAN A. Permasalahan 1. Latar Belakang Dalam sebuah organisasi, sangat diperlukan sumber daya manusia untuk mengelola dan mengatur jalannya kegiatan operasional perusahaan sehingga dapat mencapai tujuan organisasi tersebut. Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberi kompensasi kepada karyawan, dan memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan dan keselamatan, dan masalah keadilan (Dessler, 2018). Untuk mencapai tujuan organisasi, sangatlah diperlukan kepuasan kerja. Karyawan yang puas melakukan pekerjaan yang lebih baik dalam memenuhi tugas yang dijelaskan dalam deskripsi pekerjaan mereka dan bukti menunjukkan bahwa perasaan positif mendorong kreativitas meningkatkan pemecahan masalah dan pengambilan keputusan dan meningkatkan memori dan mengingat jenis informasi tertentu (Colquitt, Lepine, & Wesson, 2018). Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja namun dalam studi (Shimamura, Fukutake, Namba, & Ogino, 2021) menemukan bahwa keadilan organisasi – keadilan prosedural tidak adanya pengaruh untuk meningkatkan kepuasan kerja. Oleh sebab itu muncul pertanyaan kritis yaitu apa yang dapat meningkatkan kepuasan kerja. Untuk menangani research gap tersebut, studi ini mengadopsi teori komitmen organisasi (Sareshkeh, Ghaziani, & Tayebi, Impact of Organizational Justice Perceptions on Job Satisfaction and Organizational Commitment: The Iranian Sport Federations Perspective, 2012) yang menjelaskan tentang adanya suatu komitmen. Logika adalah bahwa keadilan organisasi yang akan mempengaruhi tingkat komitmen organisasi dari seorang karyawan yang kemudian akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Tujuan pada penelitian ini adalah untuk mengembangkan sebuah teoritikal mengenai bagaimana keadilan organisasi ditingkatkan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja. Model ini dikembangkan dengan menambahkan variabel komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. (Bakhshi, Kumar, & Rani, 2009) ketika karyawan merasa bahwa mereka diperlakukan secara adil oleh perusahaan mereka, mereka cenderung memiliki lebih banyak komitmen, kepercayaan, kepuasan, dan pengendalian mutu/ kualitas daripada ketika mereka merasa bahwa mereka diperlakukan tidak adil. Penelitian ini akan dilakukan di Biro Administrasi dan Konsultan Pajak Setia Utama. Biro Administrasi dan Konsultan Pajak Setia Utama merupakan perusahaan yang menyediakan jasa untuk membantu orang-orang yang ingin membayar pajak. Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Resign Tahun Jumlah karyawan resign 2018 7 karyawan 2019 8 karyawan 2020 11 karyawan Sumber: Data Internal Biro Administrasi dan Konsultan Pajak Setia Utama Berdasarkan pada Tabel 1.1 diatas, menunjukkan bahwa jumlah karyawan yang resign meningkat dari tahun 2018 - 2020. Dari Tabel 1.1 diatas menunjukkan kepuasan kerja karyawan Biro Administrasi dan Konsultan Pajak Setia Utama yang tidak maksimal sehingga menyebabkan karyawan keluar dari tempat kerja. Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti ingin melakukan penelitian mengenai kepuasan kerja Biro Administrasi dan Konsultan Pajak Setia Utama. Untuk itu, peneliti akan menuangkannya dalam sebuah karya ilmiah berupa

[https://www.turnitin.com/newreport\\_printview.asp?eq=1&eb=1&esm=-1&oid=1743336240&sid=0&n=0&m=2&svr=23&r=67.77904515543662&la...](https://www.turnitin.com/newreport_printview.asp?eq=1&eb=1&esm=-1&oid=1743336240&sid=0&n=0&m=2&svr=23&r=67.77904515543662&la...) 1/10