

PENGARUH KEADILAN ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PROMIBA MUTU SALATIGA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Hasby Kurniawan¹, Christina Menuk Srihandayani²
Universitas PGRI Adi Buana Surabaya^{1,2}
hasbykurniawan28@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan buat mengetahui efek keadilan organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja PT. Promiba Mutu Salatiga yang dimediasi oleh Komitmen organisasi. jenis data yang dipakai merupakan penelitian opini dan memakai metode kuantitatif. Populasi juga sampel pada penelitian ini merupakan seluruh karyawan PT. Promiba Mutu Salatiga. Data diambil menggunakan kuesioner dan selanjutnya dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Analisis jalur dan sobel tes dilakukan buat mengetahui efek komitmen organisasi menjadi variabel mediasi dari keadilan organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, yang sebelumnya sudah dilakukan uji asumsi klasik. Hasil dari penelitian ini adalah keadilan organisasi dan lingkungan kerja berdampak positif terhadap kinerja karyawan PT. Promiba Mutu Salatiga baik memakai variabel mediasi Komitmen organisasi atau tidak.

Kata kunci: Keadilan Organisasi, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This research was conducted to make the results of research on the organization and the environment on the performance of PT. Promiba Mutu Salatiga is mediated by organizational commitment. the type of data used is opinion research and quantitative methods. The sample population in this study was all employees of PT. Promiba Mutu Salatiga. Data was taken using a questionnaire and then tested the validity and reliability. Path analysis and multiple tests are carried out making findings of organizational commitment become a mediating variable of organizational justice and the work environment on employee performance, which had previously been tested using classic assumptions. The results of this study are organizational justice and a positive work environment on the performance of the employees of PT. Promiba Mutu Salatiga either uses the organizational commitment mediation variable or not.

Keyword: Organizational Justice, Work Environment, Organizational Commitment and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Setiap organisasi membutuhkan sumber daya untuk dapat menjalankan fungsi-fungsi yang terdapat dalam organisasi tersebut. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam setiap organisasi. lantaran banyak perusahaan baru, sebagai akibatnya setiap perusahaan wajib memiliki kinerja yang baik. Rohmad Nur Kholis (2018) menyatakan bahwa kinerja dapat dipengaruhi dengan keadilan organisasi.

Stephen P. Robbins (2008) menyatakan bahwa keadilan organisasi merupakan penilaian karyawan terhadap apasaja yang dianggap adil di tempat kerja. Selain itu Nella Pima Rahmawanti (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan yang dimilikinya.

Lingkungan kerja sendiri merupakan suasana dan keadaan yang ada didalam perusahaan yang dapat membantu sumber daya manusia untuk dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik, Eka Wilda Faida (2019). Selain dapat mempengaruhi kinerja karyawan, keadilan organisasi pula lingkungan kerja juga dapat mensugesti komitmen organisasi misalnya yang sudah dinyatakan oleh Anggraeni Tri Rejeki (2015.)

Komitmen organisasi merupakan suatu asa yang dimiliki karyawan buat tetap bertahan diperusahaan dan merasakaan merugi bila harus meninggalkan organisasi tersebut, Khaerul Umam (2018). Komitmen organisasi yang tinggi pula dapat menaikkan kinerja karyawan hal ini dibuktikan menggunakan penelitian yang dilakukan Ranti Sapitri (2016).

Menurut Khaerul Umam (2018) Kinerja karyawan ialah kontribusi yang diberikan setiap karyawan agar dapat tercapai setiap tujuan dari organisasi tersebut. Demikian halnya PT.Promiba mutu Salatiga, merupakan contoh perusahaan yang telah menerapkan keadilan organisasi dengan baik, dikarenakan perusahaan ini bergerak dibidang produksi pupuk dan bahan baku pembuatan yang berasal dari kotoran hewan, sehingga lingkungan kerja yang ada kurang bisa memberikan kenyamanan untuk karyawannya. Dari hal tersebut dapatkah mempengaruhi komitmen organisasi di dalamnya, dan mampukah meningkatkan kinerja karyawan yang dimilikinya.

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan diatas, judul penelitian ini ingin menyelidiki tentang: "Pengaruh Keadilan Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Promiba Mutu Salatiga dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening".

Rumusan Masalah

1. Apakah Keadilan Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Promiba Mutu Salatiga?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Promiba Mutu Salatiga?
3. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Promiba Mutu Salatiga ?
4. Apakah Keadilan Organisasi berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT. Promiba Mutu Salatiga ?
5. Apakah lingkungan Kerja berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT. Promiba Mutu Salatiga?
6. Apakah Keadilan Organisasi berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi pada PT. Promiba Mutu Salatiga ?
7. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi pada PT. Promiba Mutu Salatiga ?

TINJAUAN PUSTAKA

Keadilan Organisasi

Stephen P. Robbins (2007) menyampaikan bahwa keadilan organisasi merupakan semua persepsi mengenai apa yang adil pada lokasi kerja. Adapun indikator berdasarkan keadilan organisasi ini seperti berikut:

1. Keadilan distributif
2. Keadilan prosedural
3. Keadilan interaksional

Lingkungan Organisasi

Eka Wilda Faida (2019) menyampaikan bahwa lingkungan kerja merupakan sesuatu yang terdapat disekitar para pekerja yang menghipnotis dirinya pada saat menjalankan tugas –tugas yang dibebankan. Adapun indicator lingkungan kerja:

1. Penerangan
2. Suhu udara
3. Suara bising
4. Penggunaan warna
5. Ruang gerak yang diperlukan
6. Kemampuan bekerja
7. Hubungan pegawai dengan pegawai

Komitmen Organisasi

Khaerul Umam (2018) menyampaikan bahwa komitmen organisasi mempunyai arti penerimaan bertenaga dalam dirinya terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan, sebagai akibatnya individu tersebut akan berusaha dan berkarya dan mempunyai impian untuk menetap di perusahaan itu. Adapun indikator komitmen organisasi yaitu sebagai berikut:

1. Affective Commitment.
2. Continuance Commitment.
3. Normative Comitment.

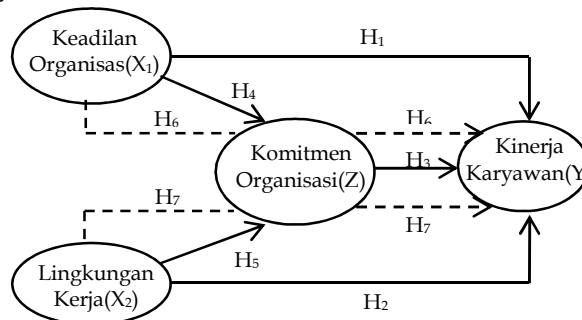
Kinerja Karyawan

Menurut Bryan Johannes Tampi (2018) kinerja karyawan adalah seluruh tindakan maupun kepribadian yang dikontrol individu dan menaruh andil dalam pencapaian tujuan - tujuan perusahaan. Adapun indikator kinerja menurut Resti Lutfitasari (2014) karyawan yaitu:

1. Jumlah pekerjaan
2. Ketepatan waktu
3. Kehadiran
4. Kemandirian

Kerangka Konseptual

Sugiyono (2018) agar penelitian tidak menyimpang keluar dari permasalahan, maka digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Dimana :

- = Variabel Terukur
- = Pengaruh Langsung
- > = Pengaruh Tidak Langsung

Hipotesis

Setelah rumusan masalah dipaparkan maka didapati beberapa hipotesis, yaitu:

- H1= Keadilan organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT.Promiba Mutu Salatiga.
- H2= Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Promiba Mutu Salatiga.
- H3= Komitmen organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT.Promiba Mutu Salatiga.
- H4= Keadilan organisasi berpengaruh terhadap Komitmen organisasi PT.Promiba Mutu Salatiga.
- H5= Lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi PT.Promiba Mutu Salatiga.
- H6= Keadilan organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT.Promiba Mutu Salatiga dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.
- H7= Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT.Promiba Mutu Salatiga dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

METODE

Penelitian ini memakai metode kuantitatif. Populasi serta sampel penelitian ialah karyawan PT. Promiba Mutu Salatiga dengan jumlah 70 Responden. Penelitian ini memakai teknik sampel jenuh menggunakan jenis data penelitian opini. Data dianalisis dengan memakai uji instrumen, uji asumsi klasik dan analisis jalur.

HASIL

Uji Instrumen

a. Uji validitas

Pengujian ini bertujuan buat mengetahui benar atau tidaknya insrumen yang digunakan. Adapun kondisi instrumen dikatan valid yaitu memiliki nilai signifikan $<0,05$. Hasil uji validitas yang dilakukan adalah sebagai berikut:

Tabel1
Uji Validitas

Variabel	Item Variabel	Corelasi	sig.
Keadilan Organisasi	X1.1 ₁	0,762	0,000
	X1.1 ₂	0,729	0,000
	X1.2 ₁	0,755	0,000
	X1.2 ₂	0,665	0,000
	X1.3 ₁	0,653	0,000
	X1.3 ₂	0,678	0,000

	X2.1_1	0,885	0,000
	X2.1_2	0,883	0,000
	X2.2_1	0,755	0,000
	X2.2_2	0,748	0,000
	X2.3_1	0,908	0,000
	X2.3_2	0,797	0,000
Lingkungan Kerja	X2.4_1	0,917	0,000
	X2.4_2	0,926	0,000
	X2.5_1	0,930	0,000
	X2.5_2	0,827	0,000
	X2.6_1	0,937	0,000
	X2.6_2	0,860	0,000
	X2.7_1	0,897	0,000
	X2.7_2	0,748	0,000
	Z.1_1	0,678	0,000
Komitmen Organisasi	Z.1_2	0,687	0,000
	Z.2_1	0,800	0,000
	Z.2_2	0,713	0,000
	Z.3_1	0,715	0,000

	Z.3_2	0,831	0,000
	Y.1_1	0,501	0,000
	Y.1_2	0,608	0,000
	Y.2_1	0,630	0,000
Kinerja Karyawan	Y.2_2	0,635	0,000
	Y.3_1	0,596	0,000
	Y.3_2	0,607	0,000
	Y.4_1	0,506	0,000
	Y.4_2	0,506	0,000

Sumber : Lampiran output SPSS uji validitas.

Pada hasil pengujian diatas dapat diketahui bahwa hasil uji validitas untuk semua item dari setiap pertanyaan memiliki tingkat signifikan $<0,05$, maka keseluruhan item tersebut dapat dinyatakan valid.

b. Uji reliabilitas

Selain valid suatu instrumen penelitian juga harus reliabel, suatu instrumen akan dikatakan reliabel jika memiliki nilai alpha cronbach $>0,06$. Berikut merupakan hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan:

Tabel 2.
Uji Reliabilitas

Variabel	nilai alpha cronbach	Nilai kritis	Keterangan
Keadilan Organisasi	0,799	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,972	0,6	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,832	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,838	0,6	Reliabel

Sumber : Lampiran output SPSS uji reliabilitas.

Berdasarkan hasil diatas dapat diketahui bahwa setiap variabel memiliki nilai alpha cronbach $>0,06$, maka keseluruhan item tersebut dapat dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Berikut hasil uji asumsi klasik yang telah dilakukan:

Tabel 3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik	Hasil	Keterangan
Uji Normalitas	Asym.sig=0,200 (>0,05)	Normal
Uji		
Multikolinieritas		
Keadilan Organisasi	VIF=1,484 (<10)	Bebas Multikolinieritas
Lingkungan Kerja	VIF=1,025 (<10)	Bebas Multikolinieritas
Komitmen Organisasi	VIF=1,455 (<10)	Bebas Multikolinieritas
Uji		
Heteroskedastisitas		
Keadilan Organisasi	Sig=0,336 > 0,05	Tidak Terkena Heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja	Sig=0,050 >0,05	Tidak Terkena Heteroskedastisitas
Komitmen Organisasi	Sig=0,297 > 0,05	Tidak Terkena Heteroskedastisitas
Uji Linieritas		
Keadilan Organisasi	Sig=0,382 >0,05	Linier
Lingkungan Kerja	Sig=0,420 >0,05	Linier
Komitmen Organisasi	Sig=0,300 >0,05	Linier

Sumber : Lampiran output SPSS uji validitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui data dalam sebuah model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Dari hasil pengujian diperoleh nilai asymp.sig sebesar 0,200. Syarat suatu model regresi dapat dikatakan normal apabila memiliki nilai signifikan >0,05. Dari hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan dapat dilakukan penelitian lebih lanjut.

b. Uji Multikolonieritas

Dari output pengujian diperoleh nilai VIF untuk keadilan organisasi sebesar 1,484 (<10), lingkungan kerja sebesar 1,025 (<10), dan komitmen organisasi sebesar 1,455 (<10). Maka pada penelitian ini bisa disimpulkan bahwa regresi linier berganda yang dipakai pada penelitian ini bebas multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Dalam pengujian heteroskedastisitas dapat dilakukan menggunakan dua cara yaitu uji glejser dan scatterplot. Penelitian ini menggunakan uji glejser. Dari pengujian glejser didapati hasil nilai signifikan dari keadilan organisasi sebesar 0,366 (>0,05), lingkungan kerja sebesar 0,050 (>0,05) dan komitmen organisasi sebesar 0,297 (0,05). Dari output tersebut dapat disimpulkan bahwa regresi linier berganda dalam penelitian ini tidak terkena heteroskedastisitas, sehingga dapat langsung dilakukan pengujian selanjutnya.

d. Uji Linieritas

Dalam uji linieritas metode yang digunakan adalah test for linearity dengan nilai signifikan 0,05. Setelah dilakukan pengujian output yang didapat buat keadilan organisasi 0,382 (>0,05), lingkungan kerja sebesar 0,420(>0,05) dan komitmen organisasi sebesar 0,300 (>0,05). Maka dari output tersebut dapat dinyatakan model regresi yang digunakan adalah linier.

Analisis Jalur

A. Koefisien jalur model I

Dalam koefisie jalur model I ini adalah regresi yang dilakukan antara variabel independent dengan variabel intervening. Berikut merupakan pembahasan koefisien jalur model I:

Tabel 4. Model Regresi I

Model	Standardized Coefficient Beta	t	Sig
(Constant)		3,186	0,002
Keadilan Organisasi	0,060	0,585	0,046
Lingkungan Kerja	0,565	5,521	0,000

Sumber : Lampiran output SPSS model regresi I.

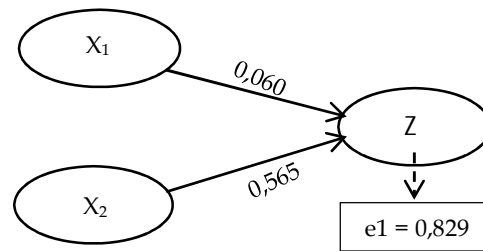
- Berpedoman pada output diatas bisa diketahui bahwa nilai signifikan Komitmen Organisasi = 0,046 (<0,05) dan Lingkungan Kerja = 0,000 (<0,05). Output ini memberikan kesimpulan Keadilan Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Tabel 5. Interpretasi Koefisien Korelasi Jalur I

Model	R	Rsquare
1	0,559 ^a	0,313

Sumber : Lampiran output SPSS model regresi I.

- Sumbangsi Keadilan Oganisasi dan Lingkungan Kerja terhadap komitmen organisasi setara 31,3% sisanya 68,7% merupakan kontribusi variabel yang tidak dimasukkan dalam penelilitan.
- Berdasarkan nilai R Square yang telah diperoleh nilai e1. Nilai e1 dapat dicari dengan rumur $e1 = \sqrt{1 - 0,313} = \sqrt{0,687} = 0,829$. Maka diperoleh diagram jalur model I seperti berikut :



Gambar 2. Diagram Jalur model I

B. Koefisien jalur model II

Dalam koefisien jalur model II ini adalah regresi yang dilakukan antara variabel independent dan variabel intervening terhadap variabel dependent. Berikut merupakan pembahasan koefisien jalur model II:

Tabel 6. Model Regresi II

Model	Standardized Coefficient Beta	t	Sig
(Constant)		1,151	0,254
Keadilan Organisasi	0,854	13,000	0,000
Lingkungan Kerja	0,274	3,467	0,001
Komitmen Organisasi	0,185	2,366	0,021

Sumber : Lampiran output SPSS model regresi II.

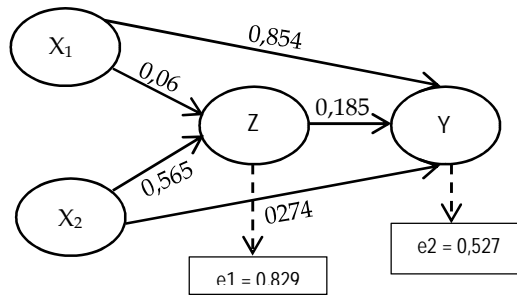
- Berpedoman output regresi diatas, bisa diketahui bahwa nilai signifikan dari Keadilan Organisasi = 0,000, Lingkungan Kerja = 0,01 dan Komitmen Organisasi = 0,021. Output ini memberikan kesimpulan Keadilan Organisasi dan Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 7. Interpretasi Koefisien Korelasi Jalur II

Model	R	Rsquare
I	0,850 ^a	0,722

Sumber : Lampiran output SPSS model regresi II.

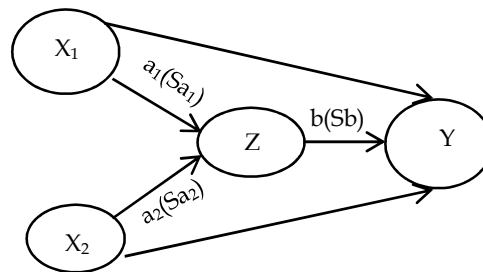
2. Sumbangsi Keadilan Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 72,2% sementara sisanya 27,8% merupakan kontribusi dari variabel variabel lain yang tidak diteliti.
3. Berdasarkan nilai R Square yang telah diperoleh nilai $e2 = \sqrt{1 - 0,722} = \sqrt{0,278} = 0,527$. Maka dapat digambarkan diagram jalur model II yaitu:



Gambar 3. Diagram Jalur model II

C. Sobel test

Sobel tes dilakukan untuk mengetahui ada atau tidak pengaruh variabel mediasi didalamnya. Rumus sobel tes yang akan digunakan yaitu sebagai berikut:



Gambar 4. Rumus sobel tes

Dimana:

a_1 = Unstandardized $X_1 \rightarrow Z$

a_2 = Unstandardized $X_2 \rightarrow Z$

b = Unstandardized $Z \rightarrow Y$

Sa_1 = Coefficient Std. Error $X_1 \rightarrow Y$

Sa_2 = Coefficient Std. Error $X_2 \rightarrow Y$

Sb = Coefficient Std. $Z \rightarrow Y$

Nilai dari setiap Unstandardized dan Std. Error telah dirangkum dalam bentuk tabel dibawah:

Tabel 8. Rangkuman output model regresi I dan II

N	Variable	Direct Effect	Unstandardized B	Std. Error
1	X ₁ → Z	0,060	0,530	0,091
2	X ₂ → Z	0,565	0,210	0,038
3	Z → Y	0,185	-0,274	0,116
4	X ₁ → Y	0,854	1,123	0,086
5	X ₂ → Y	0,274	0,150	0,043

Sumber : Lampiran output SPSS model regresi I dan II.

Sobel test dapat dilakukan dengan bantuan sobel calculation dengan cara memasukkan nilai dari setiap Unstandardized dan Std. Error kedalamnya. Berikut merupakan hasil sobel test yang telah dilakukan:

A. Pengaruh keadilan organisasi terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh komitmen organisasi

Untuk mengetahui apakah komitmen organisasi dapat menjadi variabel mediasi untuk keadilan organisasi terhadap kinerja karyawan, maka diperlukan nilai signifikan sobel test <0,05. Berikut merupakan perhitungan sobel test untuk variabel keadilan organisasi dengan menggunakan sobel calculation:

Tabel 9 Hasil sobel calculation keadilan organisasi

Input	Test statistic:	Std. Error:	p-value
a 0,53	Sobel test: -2,1889021	0,06634376	0,02860396
b -0,271	Aroian tst: 2,16170998	0,0671783	0,3061051
S _a 0,091	Goodman test: 2,21714686	0,06549859	0,02661306
S _b 0,116	Reset all	Calculate	

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa p-value dari sobel tes sebesar 0,028. Dan nilai 0,028 ini ($<0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa nilai tersebut signifikan dan baik melalui mediasi maupun tanpa melalui mediasi.

B. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh komitmen organisasi

Untuk mengetahui apakah komitmen organisasi dapat menjadi variabel mediasi untuk Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan, maka diperlukan nilai signifikan sobel test $<0,05$. Berikut merupakan perhitungan sobel test untuk variabel lingkungan kerja dengan menggunakan sobel calculation:

Tabel 10 Hasil sobel calculation keadilan organisasi

Input	Test statistic:	Std. Error:	p-value
A 0,21 0	Sobel test: 2,1719868 4	0,0264 9187	0,0298 5666
B 0,27 4	Aroian tst: 2,1425304 5	0,0268 5609	0,0321 5082
S 0,03 a 8	Goodman test: 2,2026925 7	0,0261 2257	0,0276 1642
S 0,11 b 6	Reset all	Calculate	

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa p-value dari sobel tes sebesar 0,029. Dan nilai 0,029 ini ($<0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa nilai tersebut signifikan dan baik melalui mediasi maupun tanpa melalui mediasi.

SIMPULAN

Berdasarkan permasalahan yang ada dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Keadilan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan yang dimiliki sebesar 0,000 ($\leq 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa keadilan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan yang dimiliki sebesar 0,001 ($\leq 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa keadilan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan yang dimiliki sebesar 0,021 ($\leq 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa keadilan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Keadilan organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan yang dimiliki sebesar 0,046 ($\leq 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa keadilan organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi.
5. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan yang dimiliki sebesar 0,000 ($\leq 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi.
6. Komitmen Organisasi bisa menjadi mediasi dari Keadilan Organisasi terhadap Kinerja karyawan maupun tidak. Hal ini dikarenakan nilai signifikan yang dimiliki setara 0,028 ($< 0,05$).
7. Komitmen Organisasi bisa menjadi mediasi dari Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan maupun tidak. Hal ini dikarenakan nilai signifikan yang dimiliki setara 0,029 ($< 0,05$).

IMPLIKASI

Berlandaskan penelitian yang telah dilakukan, keadilan organisasi harus selalu diperhatikan oleh pemilik perusahaan maupun pemilik jabatan di perusahaan, mengingat keadilan organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi dan kinerja karyawan, maka dalam mengambil keputusan maupun membuat aturan hendaknya tidak ada yang diistimewakan, sehingga karyawan dapat berkomitmen terhadap organisasi dan memberikan kinerja terbaiknya untuk organisasi tersebut. Bukan hanya keadilan organisasi, lingkungan kerjanya juga harus diperhatikan, karena lingkungan kerja yang baik dapat memberikan kenyamanan dalam menyelesaikan tugasnya. Oleh karena itu keadilan organisasi dan lingkungan kerja harus selalu diperhatikan oleh pemilik perusahaan untuk dapat meningkatkan komitmen organisasi yang dimiliki setiap karyawannya, dan juga upaya meningkatkan kinerja karyawan untuk terus dapat bersaing.

KETERBATASAN PENELITIAN

Penelitian ini memiliki keterbatasan, antara lain yaitu:

1. Penyebaran kuesioner yang tidak disebar secara langsung karena bersamaan dengan adanya pandemi COVID-19. sehingga tidak dapat mengontrol secara langsung pengisian yang dilakukan oleh responden.
2. Jumlah responden yang hanya 70 orang, sehingga diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat dilakukan dengan sampel yang lebih banyak lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni Tri Rejeki. 2015. Pengaruh Keadilan Organisasional Pada Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi (Studi Kasus Pada Karyawan Pt Purinusa Eka Persada Bawen). Skripsi. Semarang: Universitas Negeri Semarang. Umam, Khaerul. 2018. Perilaku Organisasi. Bandung: Pustaka Setia.
- Bryan Johannes Tampi. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK (Regional Sales Manado). Jurnal: Acta Diurna 3(4).
- Faida, Eka Wilda. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Ergonomi Unit Kerja Rekam Medis. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Nela Pima Rahmawanti. Bambang Swasto. Dan Arik Prasetya. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). Jurnal Administrasi Bisnis. 8(2).
- Ranty Sapitri. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru. JOM Fisip. 3(2).

- Resti Lufitasari. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset D.I. Yogyakarta. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. Perilaku Organisasi; Organizational Behavior. Jakarta: Salemba Empat.
- Rohmad Nur Kholis. 2018. Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Aksara Solopos. Skripsi. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian; Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta.