

# Pengaruh Keadilan Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Buleleng

NI LUH SRI KASIH<sup>1</sup>; PUTU NOMIYANTI<sup>2</sup>

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma  
Jln. Yudistira Selatan Nomor 11 Singaraja, Bali  
E-mail : srikasih71@gmail.com

Submit : 2022-07-08

Review : 2023-01-11

Publish : 2023-02-26

**Abstract:** The purpose of this study was to determine whether organizational justice and job satisfaction were able to increase organizational commitment at the Department of Public Works and Spatial Planning, Buleleng Regency. This study uses a quantitative approach. The data collection technique in this study was using a questionnaire/questionnaire with a measuring instrument in the form of the Agree-Disagree Scale, where the selected respondents were all field contract employees who worked at the Public Works and Spatial Planning Office of Buleleng Regency as many as 64 employees, but after the distribution was carried out questionnaire there are 3 (three) questionnaires have incomplete answers so that only 61 questionnaires are considered feasible in this study. The analysis technique used in this study is a variance-based structural equation model (SEM) or Component-based SEM which is known as Partial Least Square (PLS) Visual version 2.0. All relationships examined in this study showed significant results related to job satisfaction on organizational commitment and organizational justice on organizational commitment either directly or mediated by job satisfaction variables. So it is hoped that government agencies should improve fairness in the organization in order to make cooperation between employees stronger. Having good organizational justice can increase organizational commitment in the organization to achieve organizational goals.

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

Persaingan dalam dunia bisnis di era globalisasi sekarang ini semakin ketat, sehingga perusahaan harus dapat memiliki suatu keunggulan dan kemampuan daya saing yang tinggi, agar dapat bertahan dan bersaing dengan perusahaan lainnya. Untuk dapat memiliki keunggulan dan daya saing yang tinggi diperlukan sumber daya yang baik. Pengelolaan sumber daya manusia harus dapat berjalan dengan baik agar perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya (Wirawan, 2015). Sumber daya (resource) atau modal (asset) sangat diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa sumber daya yang cukup akan sangat sukar bagi organisasi untuk mencapai tujuan. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran sangat ditentukan oleh komitmen karyawan terhadap organisasinya (Akanbi et al., 2013).

Komitmen terhadap organisasi sangat penting karena dapat mempengaruhi tingkah laku seseorang dalam organisasi seperti produktivitas dan intensi untuk bertahan. Komitmen organisasional merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. Tanpa adanya komitmen organisasi dari seorang karyawan, maka karyawan akan bekerja tidak dengan sepenuh hati dan cenderung hanya ingin ingin melaksanakan tugas tanpa adanya niat ingin memajukan organisasi. Untuk membentuk komitmen organisasi yang baik dari seorang karyawan, maka salah satu faktor yang dapat dilakukan perusahaan adalah melakukan kebijakan dengan seadil-adilnya ataupun kita kenal dengan keadilan organisasional dan akan

berpengaruh juga pada kepuasan kerja karyawan (Siregar, 2020).

Kepuasan kerja dirasakan setelah karyawan melakukan perbandingan antara apa yang diharapkan dari hasil kerjanya dengan apa yang sebenarnya dia peroleh dari hasil kerjanya (Antari, 2019). Seseorang yang sudah memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya maka dikatakan bahwa secara emosional mampu bekerja di lingkungan tersebut.

Komitmen organisasi merupakan salah satu tujuan utama dalam upaya organisasi untuk mempertahankan keberadaan karyawan. Individu dengan tingkat komitmen organisasi yang tinggi, lebih kompatibel, puas dan produktif, serta bekerja dengan rasa loyalitas dan tanggung jawab yang lebih besar, maka biaya yang dikeluarkan organisasi untuk karyawan juga lebih sedikit (Sancoko & S., 2017). Oleh karena itu, perusahaan yang memiliki karyawan lebih berkomitmen dan setia adalah karyawan yang lebih produktif, sehingga lebih menguntungkan daripada perusahaan dengan karyawan yang dikenal kurang komitmen dan loyalitas (Ferdinand, 2011).

Sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Buleleng No. 13 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah, Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang merupakan Dinas Tipe B, menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang, yang pelaksanaannya berdasarkan perencanaan strategis yang ditetapkan sebagai perwujudan dan penjabaran dari visi dan misi Pemerintah Kabupaten Buleleng, tentu saja hal ini berdasarkan pencapaian kinerja yang terukur dan dituangkan dalam Rencana Strategis untuk dijabarkan ke dalam Rencana Kerja serta dilaksanakan dan dipertanggungjawabkan setiap tahun sebagai bahan evaluasi kinerja. Berikut akan ditampilkan data jumlah karyawan beserta lama bekerja pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Buleleng. Dalam melaksanakan tugasnya, Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Buleleng

sangat terbantu dengan adanya tenaga kontrak lapangan. Dimana tenaga kontrak lapangan ini sangat diharapkan komitmennya dalam bekerja. Namun tenaga kontrak lapangan ini tidak pernah bertahan lama berkerja pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Buleleng. Tenaga kontrak pada instansi pemerintahan memiliki surat perjanjian kerja yang selalu diperbaharui setiap tahun tergantung hasil evaluasi kerja ditahun sebelumnya. Sebagai bentuk komitmen organisasi dalam rangka mempertahankan komitmen karyawan dalam bekerja, dibuatlah Peraturan Bupati No. 37 Tahun 2021 tentang Standar Biaya Honorarium, uang jasa, hadiah dan lembur. Dimana isinya memberikan kompensasi (nominal gaji) yang berbeda pada pegawai kontrak yang bekerja secara berturut-turut pada nol tahun, tiga tahun, dan lima tahun sesuai spesifikasi pekerjaanya.

Berikut akan ditampilkan data karyawan kontrak lapangan, jumlah keseluruhan karyawan tenaga kontrak lapangan Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Buleleng sebanyak 64 orang. Dimana tenaga kontrak lapangan terdiri dari 7 orang tenaga kontrak dengan masa kerja 0 tahun. Kemudian 8 orang karyawan dengan masa kerja 1 s/d 2 tahun. Lalu 6 orang karyawan memiliki masa kerja 3 s/d 4 tahun. Selanjutnya 27 orang karyawan memiliki masa kerja 5 s/d 10 tahun. Dan terakhir 17 orang karyawan memiliki masa kerja diatas 10 tahun. Dari tabel diatas terlihat sebagian besar tenaga kontrak lapangan pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Buleleng bekerja dibawah 10 tahun. Hal ini berarti komitmen karyawan kontrak lapangan sangat rendah. Hal ini dikarenakan banyak tenaga kontrak lapangan yang melakukan resign karena tidak betah bekerja dan diganti dengan tenaga kontrak lapangan yang baru disetiap tahunnya. Komitmen kerja para karyawan sangat diperlukan dalam memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat. Dimana karyawan dapat dikatakan memiliki komitmen yang tinggi

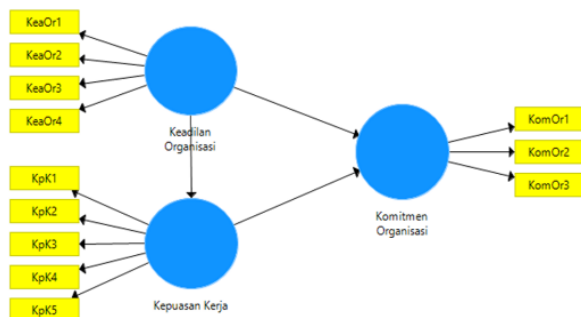
apabila memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun. Namun hal ini sangat berbeda dengan data yang diperoleh, karena sebagian besar tenaga kontrak lapangan bekerja kurang dari 10 tahun.

**METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan angket/kuesioner dengan alat ukur berupa *Agree-Disagree Scale*, dimana yang dipilih sebagai responden adalah seluruh pegawai kontrak lapangan yang bekerja pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Buleleng sebanyak 64 orang pegawai (Sugiyono, 2013), namun setelah dilakukan penyebaran kuesioner terdapat 3 (tiga) kuesioner memiliki jawaban yang tidak lengkap sehingga hanya 61 kuesioner yang dianggap layak pada penelitian ini. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model persamaan struktural (*Structural Equation Modeling-SEM*) berbasis *variance* atau *Component based SEM* yang terkenal disebut *Partial Least Square (PLS) Visual version 2.0* (Ghozali, 2011).

**HASIL**

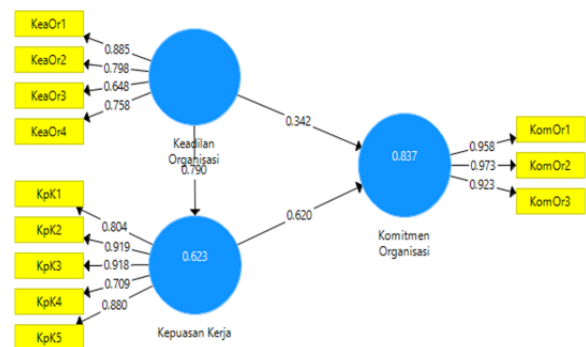
Penelitian dianalisis dengan menggunakan metode *Structural Equation Modeling Partial Least Square (SEM PLS)*. Sebelum menuju tahap-tahap dari metode SEM berbasis *Partial Least Square (PLS)*, berikut akan dijelaskan model struktural dalam penelitian ini:



Gambar 1. Model Struktural

Sumber : Hasil Olahan PLS 3.0

Terdapat dua kriteria di dalam menggunakan teknik analisis data dengan Smart PLS untuk menilai outer model yaitu menilai *convergent validity and discriminant validity* dan *reliabilitas construct*. Penelitian *output* Smart PLS untuk *loading factor* menunjukkan bahwa *loading factor* memberikan nilai diatas nilai yang disarankan yaitu sebesar 0,50. Dalam penelitian ini ukuran reflektif paling kecil adalah terdapat pada indikator KeaOr3 yaitu 0,648 atau dibulatkan menjadi 0,65. Jadi ukuran reflektif dikatakan cukup tinggi karena berkorelasi lebih dari 0,60 dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid atau telah memenuhi *convergent validity* seperti terlihat pada gambar 2.



Gambar 2. Nilai Loading Factor

Sumber : Hasil Olahan PLS 3.0

Kriteria Reliabilitas dapat juga dilihat dari nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha* dari masing-masing konstruk yang menunjukkan bahwa semua konstruk dalam penelitian ini menghasilkan nilai *Composite Reliability* diatas 0,80 dan nilai *Cronbach Alpha* diatas 0,60. Nilai terendah *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha* berada pada konstruk Keadilan Organisasi (KeaOr) dengan nilai (0,857) dan (0,792). Bisa disimpulkan pada konstruk penelitian ini adalah reliabel.

Menilai *inner model* adalah melihat hubungan antar konstruk laten dengan melihat hasil estimasi koefisien parameter path dan tingkat signifikansinya dengan menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-Square* untuk setiap variabel

laten dependen.

**Tabel 2. Nilai R-Square**

Variabel	R Square	Pesentase
Komitmen Organisasi (KomOr)	0,837	83,7%
Kepuasan Kerja (KpK)	0,623	62,3%

Sumber : Hasil Olahan PLS 3.0

$$Q^2 = 1 - [(1 - R^2_1) (1 - R^2_2)]$$

$$Q^2 = 1 - [(1 - 0,837) (1 - 0,623)]$$

$$Q^2 = 1 - (0,163 \times 0,377)$$

$$Q^2 = 1 - 0,061$$

$$Q^2 = 0,939$$

Karena  $Q^2$  berada pada 0,  $Q^2$  kurang dari 1 dan  $Q^2$  mendekati nilai 1, maka model struktural dalam penelitian ini adalah prediktif.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dipaparkan, maka berikut ini akan dibahas analisis terkait hasil penelitiannya.

### Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi

Dengan pengujian program *SEM PLS* menunjukkan bahwa nilai direct sebesar 0,342. Dengan nilai *probability* (p value) = 0,000 lebih kecil dari taraf kesalahan 0,05 (5%) dan nilai T-tabel = 3,660 > 2,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yaitu yang menyatakan: “Semakin baik keadilan organisasi yang diterapkan, maka akan mampu meningkatkan komitmen organisasi pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Buleleng” adalah teruji kebenarannya.

Hal ini dapat dibuktikan dari riset yang dilakukan oleh (Hutagalung & I Made Artha Wibawa, 2018) antara keadilan organisasional terhadap komitmen organisasi, menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara keadilan organisasional terhadap komitmen

organisasi. Hutagalung & I Made Artha Wibawa (2018) juga menyatakan uji hipotesis kedua dari penelitian yang ia lakukan yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara keadilan organisasional terhadap komitmen organisasi. Selanjutnya penelitian ini didukung juga oleh hasil uji analisis regresi yang dilakukan oleh (Melanti, 2020) menunjukkan bahwa penilaian keadilan organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan milenial di PT ABK.

Sehingga dari hasil analisis dinyatakan bahwa Keadilan Organisasi memiliki pengaruh akan meningkatnya Komitmen Organisasi Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Buleleng.

### Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Dengan pengujian program *SEM PLS* menunjukkan bahwa nilai direct sebesar 0,620. Dengan nilai *probability* (p value) = 0,000 (0%) lebih kecil dari taraf kesalahan 0,05 (5%) dan nilai T-tabel = 6,864 > 2,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yaitu yang menyatakan: “Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka akan mampu meningkatkan komitmen organisasi pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Buleleng” adalah teruji kebenarannya (hipotesis diterima).

Hal ini dapat dibuktikan dari riset yang dilakukan oleh (Ihsan et al., 2019) dengan menggunakan uji statistik berarti koefisien regresi signifikan, atau kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Kemudian didukung pula dengan penelitian yang dilakukan oleh (Melanti, 2020) yang menyatakan uji hipotesis ketiga adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa diperoleh koefisien regresi yang positif. Dan didukung juga oleh hasil pengujian

hipotesis yang dilakukan oleh (NingkiSwari & Wulandari, 2018) terlihat bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini menemukan bahwa dengan kepuasan kerja karyawan yang semakin tinggi akan mampu meningkatkan komitmen organisasi karyawan di Losari Sunset Hotel Bali. K.

Sehingga dari hasil analisis dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh akan meningkatnya komitmen organisasi pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Buleleng.

### **Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Dengan pengujian program *SEM PLS* menunjukkan bahwa nilai direct sebesar 0,790. Dengan nilai *probability* (p value) = 0,000 (0%) lebih kecil dari taraf kesalahan 0,05 (5%) dan nilai T-tabel = 21,417 > 2,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yaitu yang menyatakan : “Semakin baik keadilan organisasi yang diterapkan, maka akan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Buleleng” adalah teruji kebenarannya (hipotesis diterima).

Hal ini dapat dibuktikan dari riset yang dilakukan oleh (Nurchayani & Fuad, 2017) menyatakan uji hipotesis pertama adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara keadilan organisasional terhadap kepuasan kerja. Kemudian didukung pula oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rato & Leda, 2020) menyatakan pengaruh hipotesis kedua menunjukkan adanya pengaruh positif antara keadilan organisasi dengan kepuasan kerja.

Sehingga dari hasil analisis dapat dinyatakan bahwa keadilan organisasi memiliki pengaruh akan meningkatnya kepuasan kerja pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Buleleng.

### **Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil dari analisis yang telah dipaparkan sebelumnya dan sudah

dijelaskan dapat diketahui bahwa Keadilan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja sebagai mediasi Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Buleleng. Dengan pengujian program *SEM PLS* menunjukkan bahwa nilai indirect sebesar 0,490. Dengan nilai *probability* (p value) = 0,000 (0%) lebih kecil dari taraf kesalahan 0,05 (5%) dan nilai T-tabel = 6,566 > 2,000.

Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Saldanha et al., 2019) pengujian dilakukan dengan Sobel Test. Hasil uji mediasi kepuasan kerja antara keadilan organisasional terhadap komitmen organisasi dengan menggunakan Sobel Test menunjukkan bahwa diperoleh nilai t-hitung sebesar 4.384 dan p-value sebesar 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi secara positif dan signifikan pada pengaruh keadilan organisasional terhadap komitmen organisasi. Dan didukung juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nurmaladita & Warsindah, 2015) hasil pengujian pengaruh keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja diperoleh hasil  $\beta$  0.814 > 0.5 dan p-value 0.000 < 0.05 yang menghasilkan keputusan  $H_0$  ditolak. Hasil estimate pengaruh keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja memiliki hasil yang lebih besar dibandingkan hasil estimate pengaruh keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi (0.8142 > 0.518) maka dengan melalui variabel kepuasan kerja akan meningkatkan pengaruh keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi secara lebih signifikan dibandingkan dengan pengaruh langsung variabel keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi. Sehingga dari hasil analisis dapat dinyatakan bahwa keadilan organisasi memiliki pengaruh akan meningkatnya komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Buleleng.

## SIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan Keadilan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Buleleng, Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Buleleng, Keadilan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Buleleng, dan Keadilan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Buleleng dengan variabel Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi.

Dilihat dari hasil analisis, bahwa nilai korelasi keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja memiliki nilai korelasi paling besar. Jadi diharapkan pihak instansi harus memberikan kesempatan dan peluang yang sama kepada seluruh tenaga kontrak baik itu kontrak dilapangan maupun tenaga kontrak administrasi. Sehingga tidak terjadi kesenjangan sehingga kontrak lapangan merasakan puas dalam bekerja, yang mana akan mampu pula meningkatkan komitmennya dalam bekerja. Untuk peneliti lain yang ingin melakukan penelitian dengan konsep yang serupa dengan penelitian ini, hendaknya mampu untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan teknik analisis yang berbeda dan mengkaji ulang penelitian ini di tempat penelitian lain dan diharapkan mampu untuk menggali lebih terkait variabel yang dikaitkan untuk mengukur komitmen organisasi pada perusahaan tertentu.

## DAFTAR RUJUKAN

Akanbi, A., Ofoegbu, P., & Eugene, P. O. (2013). Impact of Perceived Organizational Justice on Organizational Commitment of a Food and Beverage Firm in Nigeria.

*International Journal of Humanities and Social Science*, 3(14).

Antari, N. L. S. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Turnover Intention (Studi Pada Losari Hotel Sunset Bali). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(1).

Ferdinand, A. (2011). *Metode Penelitian Manajemen : Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis, Disertasi Ilmu Manajemen*. Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis multivariate dengan program SPSS*. Universitas Diponegoro.

Hutagalung, I. D. N., & I Made Artha Wibawa. (2018). Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional Dan Turnover Intention Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(1).

Ihsan, D., Fitria, Y., & Syahrizal. (2019). Pengaruh keadilan organisasional terhadap intensi keluar pada karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Kajian Manajemen Dan Wirausaha*, 1(1).

Melanti, S. N. (2020). Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan Generasi Milenial. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2).

Ningkiswari, I. A., & Wulandari, R. D. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan rumah sakit mata undaan surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 5(2).

Nurchayani, D., & Fuad, M. (2017). Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Jarak Kekuasaan Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Pt. Pln (Persero) Apj Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 5(3).

Nurmaladita, & Warsindah, L. (2015). Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Bni Kantor Cabang Utama Margonda, Depok, Jawa Barat. *Seminar Nasional Cendekiawan*.

Rato, K. W., & Leda, R. (2020). Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Kajian Ilmu Administrasi*, 17(2).

Saldanha, L. D. S., Supartha, W. G., & Riana, G. (2019). Pengaruh keadilan organisasional terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional polícia nacional de timor-leste (Pntl). -*Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 2(2).

Sancoko, C. A., & S., P. M. (2017). Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Sekolah Santa Ursula Bsd. *Jurnal MIX*, 5(1).

Siregar, Z. M. (2020). Pengaruh Keadilan Organisasional terhadap Komitmen Organisasi : Peran Mediasi Kepuasan Kerja. *JSHP*, 4(2).

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis* (17th ed.). CV. Alfabeta.

Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Rajawali Press.