

**PENGARUH KEADILAN ORGANISASIONAL,
KEPEMIMPINAN, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. LG ELECTRONICS
INDONESIA**

Abdurohim

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Esa Unggul

Jakarta

E-mail : abdurrohim5@gmail.com

ABSTRAK

Kondisi perekonomian serta banyaknya perusahaan dalam industri, telah memunculkan persaingan ketat antar perusahaan manufaktur, kelangsungan dan keberhasilan perusahaan itu tak lepas dari bagaimana karyawan bekerja lebih dari jam kerja yang melelahkan dengan menyelesaikan waktu shift mereka. Dengan alasan tersebut banyak dari karyawan yang tidak merasakan adanya kepuasan kerja. Penelitian dilakukan untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasional, kepemimpinan, dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja. Variabel penelitian ini menggunakan sampel 150 responden dimana teknik *purposive sampling* yang digunakan untuk pengambilan sampel dan metode analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini. Melalui analisis regresi linier berganda diketahui bahwa keadilan organisasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja sebesar 0,002 yang $< 0,05$ maka variabel bebas keadilan organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kepuasan kerja pada alpha 5%. Sama halnya dengan variabel bebas kepemimpinan terhadap variabel terikat kepuasan kerja, karena nilai prob. t hitung 0,004 yang lebih kecil dari 0,05 sehingga untuk variabel bebas kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kepuasan kerja pada alpha 5%. Begitu juga dengan variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan karena nilai prob. t hitung $0,000 < 0,05$. Tulisan ini berkontribusi pada pengetahuan tentang bagaimana kepuasan karyawan dapat ditingkatkan, yang dapat berimplikasi pada peningkatan kinerja. Ini sangat penting di dunia global saat ini, karena karyawan yang puas adalah aset organisasi yang berharga yang dapat meningkatkan kesuksesan bisnis dan mempertahankan keberlanjutan organisasi. Untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel diluar penelitian seperti *quality of work life*, budaya organisasi, tingkat absensi, serta *turnover intention* serta menggunakan perusahaan sektor lainnya dengan jangkauan data yang lebih luas.

Kata Kunci : keadilan organisasional, kepemimpinan, komitmen organisasi, kepuasan kerja

**THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL FAIRNESS, LEADERSHIP,
AND COMMITMENT TO EMPLOYEE JOB SATISFACTION OF PT. LG
ELECTRONICS INDONESIA**

Abdurohim

*Management Study Program
Faculty of Economics and Business
Esa Unggul University
Jakarta
E-mail: abdurrohim5@gmail.com*

ABSTRACT

Economic conditions as well as the number of companies in the industry, have led to intense competition between manufacturing companies, the continuity and success of the company cannot be separated from how employees work more than tiring working hours by completing their shifts. For this reason, many employees do not feel any job satisfaction. The study was conducted to determine the effect of organizational justice, leadership, and organizational commitment on job satisfaction. The variables of this study used a sample of 150 respondents where the purposive sampling technique was used for sampling and the multiple linear regression analysis method was used in this study. Through multiple linear regression analysis, it is known that organizational justice has a positive effect on job satisfaction of 0.002 which is < 0.05 , the independent variable of organizational justice has a significant effect on the dependent variable of job satisfaction at alpha 5%. Similarly, the independent variable of leadership on the dependent variable of job satisfaction, because the value of prob. t count 0.004 which is smaller than 0.05 so that for the independent variable leadership has a significant effect on the dependent variable of job satisfaction at alpha 5%. Likewise, the organizational commitment variable has a significant effect because the prob value. t count $0.000 < 0.05$. This paper contributes to the knowledge of how employee satisfaction can be improved, which can have implications for improving performance. This is very important in today's globalized world, as satisfied employees are a valuable organizational asset that can enhance business success and maintain organizational sustainability. For further research, it is possible to use variables outside the study such as quality of work life, organizational culture, absenteeism, and turnover intention as well as using other sector companies with a wider range of data.

Keywords : *organizational justice, leadership, organizational commitment, job satisfaction*