



# JSI

# Jurnal Saudagar Indonesia

**Volume 3, Nomor 2, November 2024**

- **Determinan Loyalitas Kerja Pada PT Bank Aceh Syariah**  
*M. Arief Setia Budi, M. Jaka Wiratama*
- **Analisis Efektivitas *Balance Scorecard* Sebagai Alat Pengukur Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT Pos Cabang Langsa)**  
*Muhammad Rizal, Andi Tarlis*
- **Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Tinjauan Literatur**  
*Nasrul Hadi, Fakhri Ramadhan, Safirussalim, Sophia Imari, Uly Handayani Mukhra, Khairun Amala, Muhammad Andi*
- **Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Manajemen RSUD Teuku Umar Kabupaten Aceh Jaya**  
*Febyolla Presilawati, Aida Fitri, Hilwa Putri Phonna*
- **Pengaruh Keadilan Organisasional, Kepemimpinan Transformasional, dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan PT. Aira Gibra Internusa Beuraden Aceh Besar**  
*Harbiyah G, Aida Fitri*
- **Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Sosial Kabupaten Bireuen**  
*Feri Yanto, Ira Dama Yanti, Nanda Fazira*
- **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru dan Staff Pendidik (Tendik) di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 (MTsN 2) Banda Aceh**  
*Febyolla Presilawati, Harbiyah G, Muhammad Qabri*
- **Pengaruh Kompetensi Kerja, Pelatihan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Pidie, Aceh**  
*Febyolla Presilawati, Surya Fatma, Riska Ayu Andira*



# JSI

## Jurnal Saudagar Indonesia

Volume 3, Nomor 2, November 2024

### Daftar Isi

Halaman

1. **Determinan Loyalitas Kerja Pada PT Bank Aceh Syariah**  
*M. Arief Setia Budi, Muhammad Jaka Wiratama* 452-462
2. **Analisis Efektivitas *Balanced Scorecard* sebagai Alat Pengukur Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT Pos Cabang Langsa)**  
*Muhammad Rizal, Andi Tarlis* 463-472
3. **Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Tinjauan Literatur**  
*Nasrul Hadi, Fakhri Ramadhan, Safirussalim, Sophia Imari, Uly Handayani Mukhra, Khaitun Amala, Muhammad Andi* 473-491
4. **Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Manajemen RSUD Teuku Umar Kabupaten Aceh Jaya**  
*Febyolla Presilawati, Aida Fitri, Hilwa Putri Phonna* 492-501
5. **Pengaruh Keadilan Organisasional, Kepemimpinan Transformasional, dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada Karyawan PT Aira Gibra Internusa Beuraden Aceh Besar**  
*Harbiyah G, Aida Fitri* 502-512
6. **Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Sosial Kabupaten Bireuen**  
*Ferri Yanto, Ira Dama Yanti, Nanda Fazira* 513-525
7. **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru dan Staff Pendidik (Tendik) di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 (MTsN 2) Banda Aceh**  
*Febyolla Presilawati, Harbiyah G, Muhammad Qabri* 526-537
8. **Pengaruh Kompetensi Kerja, Pelatihan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Pidie, Aceh**  
*Febyolla Presilawati, Surya Fatma, Riska Ayu Andira* 538-549

**PENGARUH KEADILAN ORGANISASIONAL, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA KARYAWAN PT. AIRA GIBRA INTERNUSA BEURADEN ACEH BESAR**

Harbiyah G<sup>1</sup>, Aida Fitri<sup>2</sup>  
Universitas Muhammadiyah Aceh  
[aida.fitri@unmuha.ac.id](mailto:aida.fitri@unmuha.ac.id)

***Abstract***

*This research aims to determine the influence of organizational justice, transformational leadership and job satisfaction on organizational commitment in PT employees. Aira Gibra Internusa Beuraden Aceh Besar. This research is quantitative research using primary data in the form of questionnaires for data collection, and secondary data in the form of literature study. The population in this study is all employees who work at PT. Aira Gibra Internusa Beuraden Aceh Besar has 135 employees. The sample was taken using the Slovin technique as many as 57 employees, using random sampling techniques. The data analysis technique in this research is to use multiple linear regression analysis with validity and reliability tests first carried out. To see whether there is an influence between the independent and dependent variables, the t-test is partially used. The results of data processing from multiple linear regression analysis show that there is a positive influence of organizational justice, transformational leadership, and job satisfaction on organizational commitment.*

***Keywords:*** *Organizational Justice, Transformational Leadership, Job Satisfaction, Organizational Commitment.*

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh keadilan organisasional, kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada karyawan PT. Aira Gibra Internusa Beuraden Aceh Besar. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer dalam bentuk kuisisioner untuk pengumpulan data, dan data sekunder dalam bentuk studi

**Title: Keadilan Organisasional, Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional**

Harbiyah G, Aida Fitri

kepuasan. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Aira Gibra Internusa Beuraden Aceh Besar berjumlah 135 karyawan. Sampel diambil dengan teknik Slovin sebanyak 57 karyawan, dengan menggunakan teknik pengambilan sampel acak. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Untuk melihat ada tidaknya pengaruh antar variabel bebas dan terikat secara parsial digunakan uji-t. Hasil dari olah data analisis regresi linier berganda menunjukkan adanya pengaruh positif keadilan organisasional, kepemimpinan transformasional, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional.

**Keywords: Keadilan Organisasional, Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional**

## **Pendahuluan**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor produksi yang memegang peranan penting dalam upaya sebuah organisasi mencapai tujuannya. Hal ini disebabkan karena SDM merupakan faktor produksi yang mampu mengolah faktor produksi lain yang dimiliki oleh organisasi. Oleh karena itu, setiap organisasi tentunya senantiasa berupaya untuk mendapatkan SDM yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang baik agar faktor produksi lain yang dimiliki oleh organisasi dapat dikelola dengan baik sehingga pada akhirnya organisasi tersebut mampu mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Pada umumnya individu menunjukkan ciri-ciri kepribadian yang tidak sesuai dengan tuntutan dari perusahaan. Hal ini terutama disebabkan oleh benturan-benturan, ketegangan, tekanan atau penyesuaian dirinya yang kurang harmonis dengan lingkungan yang kemudian menimbulkan stress dan mempengaruhi tingkah laku individu. Stress tersebut akan muncul apabila ada tuntutan-tuntutan pada seseorang yang dirasakan menantang, menekan, membebani atau melebihi daya penyesuaian yang dimiliki individu.

Komitmen organisasional merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Pengertian komitmen saat ini, memang tak lagi sekedar berbentuk kesediaan karyawan menetap pada organisasi itu dalam jangka waktu lama. Namun lebih penting dari itu, karyawan mau memberikan yang terbaik kepada organisasi, bahkan bersedia mengerjakan sesuatu melampaui batas yang diwajibkan organisasi. Ini tentu saja, hanya bisa terjadi jika karyawan merasa senang dan terpuaskan pada organisasi yang bersangkutan.

## **Title: Keadilan Organisasional, Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional**

Harbiyah G, Aida Fitri

Keadilan merupakan nilai universal dan menjadi hak asasi yang telah diterima luas secara internasional, karena pada dasarnya setiap orang senantiasa menghendaki perlakuan yang adil oleh organisasi. Lebih lanjut, perlakuan adil menurut persepsi anggota organisasi merupakan salah satu syarat untuk mendukung efektifitas operasi organisasi, karena terciptanya rasa keadilan dapat menumbuhkan sikap dan perilaku positif pegawai untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Perwujudan sikap dan perilaku positif anggota organisasi dapat dilihat dari pemihakan (komitmen) pegawai pada tujuan organisasi, terpeliharanya motivasi, kepuasan kerja, keterlibatan kerja, kerelaan mengorbankan sebagian kepentingan pribadi untuk organisasi, yang semuanya akan berujung pada perbaikan kinerja organisasi (Budi & Miska, 2021).

Keadilan merupakan norma universal dan menjadi hak asasi manusia, karena keberadaan setiap orang dalam situasi dan konteks apapun menghendaki diperlakukan secara adil oleh pihak lain, termasuk dalam organisasi. Keadilan organisasi adalah hasil persepsi subyektif individu atas perlakuan yang diterimanya dibanding dengan orang lain di sekitarnya. Dalam literatur perilaku organisasi, konsep keadilan dibagi menjadi tiga, yaitu keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional

Persoalan kepemimpinan selalu memberikan kesan yang menarik, oleh sebab itu permasalahan kepemimpinan merupakan topik yang menarik dan dapat dimulai dari sudut mana saja bahkan dari waktu ke waktu menjadi perhatian pegawai. Ada yang berpendapat masalah kepemimpinan itu sama halnya dengan sejarah pegawai, kepemimpinan yang adil sangat dibutuhkan oleh pegawai, karena adanya suatu keterbatasan dan kelebihan-kelebihan, maupun kemampuannya untuk memimpin. Kalau ditelusuri lebih lanjut, betapa pentingnya pemimpin dan kepemimpinan dalam suatu kelompok organisasi jika terjadi suatu konflik atau perselisihan antara dalam kelompok tersebut, maka organisasi mencari alternatif pemecahannya supaya terjamin keteraturan dan dapat ditaati bersama, dengan demikian terbentuklah aturan-aturan, norma-norma atau kebijakan untuk ditaati agar konflik tidak terulang lagi. Ketika itulah orang-orang mulai mengidentifikasi dirinya pada kelompok, dalam hal ini peranan pimpinan sangat dibutuhkan.

Pentingnya kepuasan kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dilihat dari karyawan yang merasa puas dalam pekerjaannya cenderung memberikan respon positif terhadap organisasi, begitu pada sebaliknya karyawan yang tidak puas dalam pekerjaannya akan cenderung memberikan respon yang tidak baik terhadap pekerjaannya, maka dari itu kepuasan kerja karyawan harus menjadi perhatian utama manajemen dalam suatu organisasi. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, dimana kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja timbul akibat cara yang ditunjukkan para manajer dalam memeperhatikan dan meminta pendapat serta keikutsertaan bawahannya, sehingga para pekerja merasa bahwa karyawan merupakan bagian dari internal organisasi

## **Title: Keadilan Organisasional, Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional**

Harbiyah G, Aida Fitri

dari organisasinya dan merasa bahwa atas memperhatikan merekamenekankan kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, didekasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Kepuasan kerja karyawan sangat penting dan merupakan kunci pendorong moral dan kedisiplinan karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

Komitmen organisasi juga dapat diartikan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Karyawan dengan komitmen afektif yang kuat, cenderung bertahan pada pekerjaannya karena keinginannya sendiri, sementara karyawan dengan komitmen berkelanjutan yang tinggi, akan bertahan pada pekerjaannya atas dasar kebutuhan. Adapun karyawan dengan komitmen normatif yang kuat bertahan pada pekerjaannya karena merasakan adanya keharusan atau kewajiban. Ketiga komponen komitmen ini hadir dalam diri setiap karyawan, namun dengan kadar yang berbeda-beda sehingga akan menghasilkan perilaku yang berbeda pula sebagai latar belakang dalam mempertahankan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil survei dan wawancara yang dilakukan terhadap 20 responden mengenai keadilan organisasional karyawan mengatakan bahwa merasa tidak dilibatkan dalam pengambilan keputusan, salah satunya keputusan untuk biaya asuransi kesehatan yang diambil dari uang gaji. Hal lain yang dikatakan oleh karyawan adalah gaji yang diterima berbeda-beda tidak sesuai dengan dengan tugas yang dibebankan perusahaan kepada responden

### **Kajian Kepustakaan**

Menurut Allen dan Meyer (2016:11), komitmen organisasional adalah kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatan dalam organisasi khusus, meliputi kepercayaan, dukungan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, dan keinginan yang kuat untuk menggunakan upaya yang sungguh-sungguh untuk kepentingan organisasi, dan kemauan yang kuat untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi. Indikator Komitmen Organisasional adalah

- a. *Komitmen Afektif (Affective commitment)*, yang berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi. Individu menetap dalam organisasi karena keinginan sendiri. Kunci dari komitmen ini adalah *want to*.
- b. *Komitmen Berkelanjutan (Continuance commitment)*, adalah suatu komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional. Dengan kata lain, komitmen ini terbentuk atas dasar untung rugi, dipertimbangkan atas apa yang harus dikorbankan bila akan menetap pada suatu organisasi. Kunci dari komitmen ini adalah kebutuhan untuk bertahan (*need to*)
- c. *Komitmen Normatif (Normative Commitment)*, adalah komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri karyawan, berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi. Ia merasa harus bertahan karena loyalitas. Kunci dari komitmen ini adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi (*ought to*).

## **Title: Keadilan Organisasional, Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional**

Harbiyah G, Aida Fitri

Kristianto (2015:2) mendefinisikan Keadilan organisasional adalah situasi sosial ketika segala norma tentang hak dan kelayakan di penuhi. Ada tiga indikator yang dikemukakan saat melakukan penelitian, yaitu:

1. Keadilan yang berkaitan dengan kewajaran alokasi sumber daya. Organisasi dapat dikatakan adil oleh karyawan, jika memberikan gaji sesuai dengan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan. Apabila perbandingan antara gaji yang diterima dengan hasil kerja yang dilakukan karyawan dirasa tidak sebanding, maka karyawan akan merasa bahwa tidak terjadi keadilan.
2. Keadilan dalam proses pengambilan keputusan. Organisasi dapat dikatakan adil oleh karyawan apa-bila dalam pengambilan keputusan, karyawan diberikan kesempatan untuk menyuarakan pendapat dan pandangannya. Selain itu, setelah pengambilan keputusan dilakukan, apabila pelaksanaan keputusan tersebut dinilai sama pada tiap karyawan, maka karyawan akan merasa bahwa terjadi keadilan
3. Keadilan dalam persepsi kewajaran atas pemeliharaan hubungan antar pribadi. Organisasi dapat dikatakan adil oleh karyawan apabila hubungan antar atasan dengan bawahan baik, seperti mendapatkan perlakuan yang baik dan sewajarnya. Selain itu, kejujuran dan kebenaran informasi yang didapatkan dari atasan juga mempengaruhi persepsi keadilan organisasional dari karyawan.

Robbins dan Judge, (2014:90) Kepemimpinan Transformasional adalah Pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan memengaruhi yang luar biasa. Indikator Kepemimpinan Transformasional adalah:

- a. *Idealized influence* (kharisma), yaitu memberi wawasan serta kesadaran akan visi misi, membangkitkan kebanggaan, serta menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan bawahan.
- b. *inspirational motivation* (motivasi inspirasi) yaitu menumbuhkan ekspektasi yang tinggi melalui pemanfaatan simbol-simbol untuk memfokuskan usaha dan komunikasi tujuan-tujuan penting dengan cara yang sederhana
- c. *individualized consideration* (konsiderasi individu) yaitu memberikan perhatian, membina, membimbing dan melatih setiap orang secara khusus dan pribadi
- d. *intellectual stimulation* (stimulasi intelektual) yaitu meningkatkan rasionalitas dan pemecahan masalah serta seksama, bawahan merasa percaya, kagum, loyal dan hormat terhadap atasannya sehingga bawahan termotivasi untuk berbuat lebih banyak dari pada apa yang biasa dilakukan dan diharapkan

Menurut Hasibuan (2016), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Ada empat indikator kepuasan kerja yaitu:

1. Rekan kerja, sejauh mana rekan kerja bersahabat, kompeten dan memberikan dukungan.

**Title: Keadilan Organisasional, Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional**

Harbiyah G, Aida Fitri

2. Gaji, yaitu jumlah pembayaran yang diterima dan tingkat kesesuaian antara pembayaran tersebut dengan pekerjaan yang dilakukan.
3. Promosi, yaitu ketersediaan peluang untuk maju.
4. Pekerjaan itu sendiri, adalah sejauh mana pekerjaan dianggap menarik, menyediakan kesempatan untuk belajar dan memberikan tanggung jawab.
5. Kondisi pekerjaan, adalah sejauh mana lingkungan kerja fisik memberikan kenyamanan dan mendukung produktivitas

**Metodologi Penelitian**

Populasi adalah keseluruhan semua responden yang diteliti (Sugiyono, 2014:109). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Aira Gibra Internusa Beuraden Aceh Besar berjumlah 135 karyawan. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan metode Slovin (Sevila, et.al., 2007) sebagai berikut, dan dilakukan secara acak (*random sampling*).

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

N = Besar populasi

n = Besar sampel

e = Tingkat kepercayaan / ketepatan yang diinginkan ( 90% = 0,10 )

$$\begin{aligned} n &= \frac{135}{1+135 (0,10^2)} \\ &= \frac{135}{1+135 (0,01)} \\ &= \frac{852}{2,35} = 57 \text{ orang} \end{aligned}$$

Pernyataan dalam kuesioner untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala interval, di mana jawaban masing-masing responden akan diberi skor dengan menggunakan Skala Likertm yaitu lima poin dimulai dari skor 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan skor 5 (sangat setuju) (Sekaran, 2006).

Untuk menganalisa data, metode yang digunakan adalah metode regresi linier berganda. Bentuk persamaan regresinya yaitu (Sugiyono, 2013):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Komitmen Organisasional
- X1 = Keadilan Organisasional
- X2 = Kepemimpinan Transformasional



**Title: Keadilan Organisasional, Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional**

Harbiyah G, Aida Fitri

X3 = Kepuasan Kerja

a = Konstanta

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub> = Koefisien Regresi

e = Standar Error

Sebelum data diolah, kuisioner diuji dengan melakukan uji validitas dengan menggunakan Uji *Pearson Product Movement Coeficient of Corelation* dengan bantuan SPSS (*Statistical Package for Sosial Science*). Uji reliabilitas dilakukan pula dengan menggunakan metode *cronbach alpha*. Untuk melihat adanya pengaruh terhadap masing-masing variabel penelitian digunakan uji-t.

**Pembahasan**

Karakteristik responden dalam penelitian ini adalah mahasiswa dengan rentang usia 18-20 tahun sebanyak 32 orang, 21-23 tahun sebanyak 30 orang, dan >24 tahun sebanyak 28 orang. Hasil pengujian validitas data, seluruh pernyataan dinyatakan valid karena semua pernyataan memiliki nilai korelasi di atas 5%, yaitu di atas 0,254 (tabel nilai kritis korelasi r untuk N=57).

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pengaruh Keadilan Organisasional, Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional		Nilai $r_{tabel}$ (n=57)	Ket
	Item	( $T_{hitung}$ )		
Komitmen Organisasional	Y.1	0.665	0,254	Valid
	Y.2	0.768		
	Y.3	0.691		
Keadilan Organisasional	X1.1	0.618		
	X1.2	0.359		
	X1.3	0.582		
Kepemimpinan Transformasional	X2.1	0,474		
	X2.2	0,710		
	X2.3	0,659		
	X2.4	0,410		
Kepuasan Kerja	X3.1	0.765		
	X3.2	0.693		
	X3.3	0.734		
	X3.4	0.602		
	X3.5	0,810		

Sumber Data: Data primer, 2024 (diolah)

Uji reliabilitas menunjukkan bahwa keseluruhan tingkat kehandalan telah memenuhi persyaratan karena menunjukkan nilai *cronbach alpha* di atas 0.60. Besaran nilai *alpha* dapat dilihat pada tabel 2 berikut:

**Title: Keadilan Organisasional, Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional**

Harbiyah G, Aida Fitri

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai <i>Alpha</i>	Keterangan
1	Komitmen Organisasional	0.840	Handal
2	Keadilan Organisasional	0.691	
3	Kepemimpinan Transformasional	0,759	
4	Kepuasan Kerja	0,879	

Sumber Data: Data primer, 2024 (diolah)

Hasil analisis linier berganda dan uji-t dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3 berikut:

Tabel 3: Hasil Pengujian Regresi

Nama Variabel	Beta	Standar Error	t-hitung	t-tabel (n-k-1 = 54) = 2,005	Sig
Constanta	0.577	0.180	3.209	2,005	0.002
Komitmen Organisasional	0.382	0.073	5.203	2,005	0.000
Keadilan Organisasional	0.304	0.114	2.667	2,005	0.010
Kepemimpinan Transformasional	1.177	0.091	12.967	2,005	0.000

Sumber Data: Data primer, 2024 (diolah)

Berdasarkan data tersebut, diperoleh hasil persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0.577 + 0.382X_1 + 0.304X_2 + 1.177X_3 + e$$

Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa arah model regresi keseluruhan variabel ini adalah positif. Artinya, jika masing-masing variabel keadilan organisasional, kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja mengalami kenaikan sebesar skor, maka akan menaikkan keputusan pembelian sebesar skor di atas pula. Variabel yang mendominasi adalah kepuasan kerja dan keadilan organisasional yaitu sebesar 39,5%. Artinya, semakin puas karyawan bekerja, maka semakin tinggi komitmen dalam bekerja.

Untuk melihat adanya pengaruh antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, digunakan uji parsial atau uji-t. Diperoleh nilai t-hitung sebagaimana tabel 3 di atas, maka dinyatakan nilai t-hitung > t-tabel. Artinya, masing-masing variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasional

**Title: Keadilan Organisasional, Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional**

Harbiyah G, Aida Fitri

**Kesimpulan**

Dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa:

1. Keadilan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada karyawan PT. Aira Gibra Internusa Beuraden Aceh Besar. Untuk itu, karyawan perlu merancang latihan dan kursus serta menetapkan waktu untuk menyiapkan kerja dan memberi semangat kepada supaya dapat memberikan komitmen yang lebih tinggi lagi dalam pekerjaan
2. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada karyawan PT. Aira Gibra Internusa Beuraden Aceh Besar. Untuk itu, seorang pemimpin harus memiliki yang dapat mempengaruhi karyawan yang dipimpin agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan.
3. kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada karyawan PT. Aira Gibra Internusa Beuraden Aceh Besar. Karyawan yang merasakan puas terhadap totalitas kerjanya, maka pekerjaan itu akan cepat diselesaikan dari jangka waktu yang ditentukan.

**Referensi**

- Adam, M. (2017). Pengaruh Motivasi, Kecerdasan Emosional Dan Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada Kanwil PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Banda Aceh). *Jurnal Magister Unsyiah, Volume 1, No.*
- Allen, NJ., Meyer PJ. And Smith CA., (2016), “*Commitment to Organizations and Occupations: Extention and Test of a Three – Component Conceptualization*”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 78, No. 4
- Arikunto, Suharsimi, (2014) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Astianto, A. (2014). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol. 3 No. 7*
- Auda, R. M. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Bank DKI Kantor Cabang Surabaya. *Jurnal BISMA-Bisnis dan Manajemen –Volume 8 No. 2*
- Bayanti, A. B. (2016). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Wilayah III Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar*. Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Uin Alauddin Makassar

**Title: Keadilan Organisasional, Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional**

Harbiyah G, Aida Fitri

Budi, M. A. S., & Miska, L. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, komunikasi internal, dan kerja sama tim terhadap produktivitas kerja karyawan Sekolah Swasta Bunga Matahari Kota Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh*, 11, 171–182.

Darsana, W.A. (2017) Pengaruh Keadilan Organisasional, Kepemimpinan Transformasional, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan Ayodya Resort. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 1.

Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gibson, J. L., Donnelly, J. H., Ivancevich, J. M., & Konopaske, R. (2013). *Organizations: Behavior, structure, processes*. Singapore: McGraw–Hill.

Hair dan Joseph. (2014). *Multivariate Data Analysis, Seventh Edition*. Pearson Prentice Hall.

Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta

Luthans, Fred. (2015). *Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: Andi.

Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. (2016). *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 2. Salemba Empat. Jakarta.

Kristanto, Harris. (2015) Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, Dan Kinerja Karyawan CV Tanaya Fiberglass. *Jurnal JMK, VOL. 17, NO. 1*

Lizawati, Ita. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Efektivitas Organisasi Melalui Pengambilan Keputusan. *Jurnal Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya, Kampus Ketintang Surabaya*

Meilihta, Amanda. (2013) Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja, Perencanaan Karir, Dan Partisipasi Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt. Logitech Saptanugraha. *Jurnal Universitas Bina Nusantara*.

Mowday, R. T., R. M. Steers and I. W. Porter, (2015), “*The Measurement of Organizational Commitment*”, *Journal of Applied Psychology*, 84, p. 408-414

Nurmahmudiyah, Siti (2015). Pengaruh Faktor Personal, Organisasi dan Teknologi Terhadap Penggunaan Blog Untuk Knowledge Sharing (Studi Eksplanatif Tentang Pengaruh Faktor Personal, Organisasi dan Teknologi terhadap Penggunaan Blog Civitas Academica Universitas

**Title: Keadilan Organisasional, Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional**

Harbiyah G, Aida Fitri

Airlangga Sebagai Media Knowledge Sharing di Kalangan Mahasiswa). *Jurnal Manajemen Vol.1, No.1*

# JSI

**JURNAL SAUDAGAR INDONESIA**

Alamat: Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Aceh  
Jl. Muhammadiyah No. 91. Batoh, Lueng Bata,  
Banda Aceh 23245 Telp./ Fax.: 0651-21024  
email: [jsi.kwu@unmuha.ac.id](mailto:jsi.kwu@unmuha.ac.id)

ISSN 2829-8969

