

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Teori Dasar**

##### **2.1.1 Kepuasan Kerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja ialah situasi emosional yang tidak menyenangkan serta menyenangkan bagi semua pegawai mengenai pekerjaannya. Seorang pegawai yang merasa senang ketika melakukan pekerjaan, bahwa dia akan melaksanakan yang terbaik untuk menyelesaikan tugasnya (Widayanti & Sariyathi, 2016: 7024).

Iqbal et al. mengungkapkan kepuasan kerja pada awalnya adalah seberapa banyak perasaan tidak baik dan baik yang dilakukan pegawai mengenai tugasnya. Seorang pekerja yang puas akan pekerjaannya kemudian pegawai tersebut akan sangat bertanggung jawab kepada perusahaan serta kehendak akan melepaskan perusahaan seakan-akan kecil (Widayanti & Sariyathi, 2016: 7025).

Kepuasan kerja dari pegawai menggambarkan akan perasaan pegawai akan pekerjaan atau tugasnya, hal ini butuh penyelesaian secara akurat dan jelas karena pada dasarnya dapat menggambarkan kepuasan kerja pegawai pada organisasi (Siagian, 2017: 60). Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (Hasibuan, 2013: 202).

Kepuasan kerja merupakan bentuk emosional yang dihasilkan dari pengukuran aktivitas atau keahlian bekerja seseorang. Dengan maksud, itu mewakili bagaimana perasaan karyawan mengenai pekerjaannya serta apa yang karyawan pikirkan mengenai pekerjaannya. Pegawai dengan kepuasan kerja yang bagus akan memiliki perasaan baik ketika mereka melakukan pekerjaan mereka atau mengambil bagian dalam kegiatan pekerjaan. Pegawai dengan kepuasan yang rendah akan memiliki perasaan tidak baik pada saat mereka melakukan pekerjaan mereka atau menerima bagian pada kegiatan pekerjaan mereka (Colquitt et al., 2017: 92).

#### **2.1.1.2 Aspek-Aspek Kepuasan Kerja**

Teori yang melandasi riset ini ialah *Two Factor Theory* yang ditemukan oleh Frederick Herzberg. Penjelasan ini menjelaskan pada aspek-aspek ekstrinsik berhubungan dengan ketidakpuasan kerja, maupun aspek-aspek intrinsik terkait dengan kepuasan kerja (Robbins & Judge, 2010: 112).

1. Aspek-aspek ekstrinsik yang membuat ketidakpuasan kerja sebagai aspek-aspek higienis yang didalamnya terdapat, kebijakan perusahaan, pengawasan, kehidupan pribadi, hubungan dengan penyelia, kondisi kerja, ikatan bersama kawan kerja, gaji, ikatan bersama pegawai rendah, keamanan dan status.
2. Aspek-aspek intrinsik (motivator) yang berhubungan akan tugas individu, seperti pengakuan, prestasi, tanggung jawab, pekerjaan itu sendiri, pertumbuhan dan kemajuan.

### **2.1.1.3 Indikator-Indikator Kepuasan Kerja**

Cekmecelioglu et al. mengemukakan pada indikator untuk mengukur kepuasan kerja dibagi menjadi lima, yaitu (Saputra & Wibawa, 2018: 3210):

#### **1. Pengakuan**

Perasaan yang muncul pada diri pegawai mengenai akreditasi perusahaan akan penyelesaian pekerjaan yang dilakukannya pada tugasnya. Indikator ini dinilai pada persepsi pegawai akan kepuasannya kepada akreditasi yang diterimanya dalam perusahaan apabila dirinya telah mengerjakan tugasnya dengan benar dan bagus.

#### **2. Prestasi**

Perasaan yang muncul pada seorang pegawai tentang kepuasan individu yang didapatkan melalui prestasinya pada perusahaan sehingga dirinya diakui perusahaan. Indeks ini dinilai dengan persepsi karyawan akan prestasi yang telah diraihinya dan kepuasannya mengenai penghargaan yang dikasih perusahaan.

#### **3. Pertumbuhan**

Perasaan yang muncul pada seorang karyawan mengenai kemajuan karirnya. Indeks ini dinilai dengan persepsi karyawan akan kemajuan karirnya atas tugas yang dilaksanakan.

#### **4. Pekerjaan itu sendiri**

Pekerjaan itu sendiri adalah suatu perasaan yang muncul pada seorang pegawai mengenai tugas yang dilakukan, apakah tugas itu menyenangkan. Indeks ini

dinilai pada persepsi pegawai akan perasaan yang muncul selagi melaksanakan tugasnya, seperti perasaan puas dengan tugasnya.

## 5. Kemajuan

Kemajuan ialah perasaan yang muncul pada seorang karyawan terhadap tugasnya yang mengutamakan kesuksesan karirnya dibandingkan dorongan finansial dari perusahaan. Indikator ini dinilai dengan persepsi karyawan yang lebih mengutamakan kesuksesan karirnya dibandingkan dorongan finansial.

### **2.1.2 Keadilan Organisasional**

#### **2.1.2.1 Pengertian Keadilan Organisasional**

Girish menyatakan keadilan merupakan suatu pendekatan umum yang dirasakan pada kesimpulan yang mana dianggap betul serta yang mana tidak betul terikat dengan hal-hal yang terjadi dalam organisasi (Mustikawati & Suana, 2018: 2383). Keadilan adalah perasaan yang muncul pada diri sendiri terhadap totalitas yang dirasakannya benar pada badan-badan tempat mereka melakukan tugasnya (Robbins & Judge, 2013: 110).

Keadilan mencerminkan keadilan yang dirasakan dengan otoritas pengambilan keputusan. Ketika karyawan merasakan tingkat keadilan yang tinggi, mereka percaya bahwa hasil keputusan itu adil dan benar, bahwa proses pengambilan keputusan itu dirancang dan dibuat secara benar. Citra keadilan dapat dipakai untuk memberikan penjelasan kenapa pegawai membandingkan beberapa otoritas lebih dapat dipercaya daripada yang lain (Colquitt et al., 2017: 197).

Dalam konsep saat ini, persepsi keadilan pekerja terletak pada manfaat atau atau hasil yang mereka peroleh, proses yang dilakukan, perawatan yang diterima dan sejauh mana dukungan organisasi diberikan, yang pada dasarnya dapat membentuk cara bekerja sejalan dengan respon dukungan serta keadilan organisasi yang diberikan pada rancangan menampilkan komitmen terhadap organisasi serta aktivitas mereka.

#### **2.1.2.2 Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Keadilan Organisasional**

Ciri-ciri yang berdampak kepada keadilan yakni rasa keadilan yang diperoleh oleh individu didalam suatu organisasi, promosi yang diberikan, penghargaan, insentif yang diberikan, serta loyalitas karyawan.

Faktor-faktor yang berdampak kepada keadilan organisasi berdasarkan Farlin dan Sweeney yaitu (Anggraeni, 2015: 26):

##### **1. Karakteristik pekerjaan**

Sikap dari melakukan tugas pegawai beserta seluruh akibat yang ditanggungnya. Penjelasan dari individualitas kerja serta cara penilaian yang dapat menaikkan persepsi pegawai mengenai keadilan organisasi.

##### **2. Tingkat kepercayaan pegawai rendah**

Sejauh mana harapan pegawai mengenai pemimpin semakin tinggi juga harapan pegawai kepada pemimpin maka karyawan juga akan menaikkan persepsi pegawai mengenai keadilan organisasi.

##### **3. Frekuensi masukan**

Semakin sering masukan yang diberikan bisa semakin menaikkan persepsi pegawai mengenai keadilan organisasi.

#### 4. Kemampuan manajerial

Sejauh mana kebijakan ditetapkan dengan adil serta stabil dan menghormati pegawai dengan tidak pilih kasih mengenai karyawan tetap dan karyawan kontrak, dengan begitu akan lebih mudah menaikkan persepsi karyawan mengenai keadilan.

#### 5. Iklim organisasi

Persepsi terhadap mutu kawasan internal organisasi secara relatif dinikmati bagi para badan-badan organisasi yang akhirnya bakal berdampak terhadap kepribadian mereka, selanjutnya juga bakal berdampak kepada naiknya persepsi pegawai mengenai keadilan.

### **2.1.2.3 Indikator-Indikator Keadilan Organisasional**

Al-Zu'bi memberikan pernyataan bahwa indikator untuk menilai keadilan organisasi dibagi menjadi tiga, yaitu (Saputra & Wibawa, 2018: 3211):

#### 1. Keadilan interaksional

Merupakan suatu perilaku pemimpin terhadap pegawai yakni saat pimpinan menganggap pegawai dengan sopan serta terhormat. Indeks ini dinilai pada persepsi responden pada perihal perilaku pemimpin pada waktu melangsungkan keputusan tugas, pemimpin memikirkan kebebasan pegawai dan keterkaitan serta pembenaran terhadap keputusan kerja.

#### 2. Keadilan distributif

Merupakan suatu nilai yang kita peroleh terhadap organisasi tersebut. Indeks ini dinilai pada persepsi responden akan rencana kerja serta kompensasi yang mereka peroleh di lingkungan pekerjaan.

### 3. Keadilan prosedural

Merupakan suatu peraturan serta metode yang mengurus suatu sistem pada organisasi. Indeks ini dinilai dengan persepsi responden akan ketentuan yang diberikan oleh ketua, ketua memperhatikan masalah pegawai sebelum mengambil keputusan, ketua memilih informasi yang lengkap serta teliti sebelum mengambil langkah selanjutnya, ketua akan memberikan penjelasan lanjutan kepada pegawai juga membutuhkan, ketentuan kerja diberikan secara stabil terhadap seluruh pegawai.

## **2.1.3 Pemberdayaan Karyawan**

### **2.1.3.1 Pengertian Pemberdayaan Karyawan**

Merupakan wewenang untuk mengumpulkan komponen pada pengambilan keputusan yang tercantum pada kebijakan kegiatan kita. Manajemen memberikan wewenang terbatas terhadap karyawan namun juga meminta karyawan untuk menunjukkan tanggung jawab yang tinggi serta mengambil risiko (Fajar & Rohendi, 2016: 54).

Pemberdayaan karyawan bisa dilihat dengan upaya mendorong komitmen individu pada organisasi agar menaikkan kesesuaian antara kepercayaan diri serta peran kerja untuk kemampuan individu dengan melakukan aktivitas dengan baik

serta mendorong karyawan agar menjalankan upaya lebih atas nama organisasi dan ikut serta saat pengambilan keputusan (Setiawan & Piartrini, 2018: 166).

Pemberdayaan karyawan akan mengetahui bahwa kehadiran mereka dihargai pada organisasi kita serta menaikkan komitmen organisasi. Komitmen adalah kelakuan yang menggambarkan sejauh mana semua individu memahami serta terkait pada organisasinya. Berlandaskan penjelasan bahwa pemberdayaan karyawan merupakan suatu usaha untuk menciptakan kepercayaan karyawan dengan cara memberikan kewajiban, kekuasaan dan wewenang untuk karyawan dengan mendukung proses membuat suatu kawasan agar semua individu bisa memanfaatkan kemahiran agar bisa mencapai suatu target organisasi.

### **2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Pemberdayaan Karyawan**

Pemberdayaan itu sendiri merupakan cara untuk membentuk individu serta masyarakat yang semakin bebas. Kemandirian yang diartikan adalah kemandirian dalam menjalankan apa yang mereka berikan untuk kita. Hal tersebut untuk mengapai penyelesaian kesulitan yang akan diselesaikan (Widodo, 2015: 202).

Mengenai pemberdayaan karyawan yang dijalankan oleh perusahaan khususnya yang diberikan oleh para manajer, sebenarnya dapat berguna juga bukan hanya dari sisi pegawainya, akan tetapi perusahaan serta manajernya juga ikut tertolong, manfaat serta tujuan tersebut diantaranya ialah:

1. Pegawai lebih mandiri dalam menyelesaikan tugasnya.
2. Memkuatkan kemampuan karyawan serta komitmen karyawan.

3. Dapat memperlihatkan dan mengoptimalkan potensi kinerja karyawan serta morallitas yang ada pada karyawan.
4. Dapat mendukung para manajer dalam melakukan pekerjaan yang dinilai semakin berjalannya waktu semakin susah karena persaingan yang semakin ketat.
5. Pegawai akan lebih mengatur pada kinerjanya sendiri dan juga akan mengatasi pikiran yang lelah (stress) dikarenakan memiliki dampak dalam tugas tersebut.

### **2.1.3.3 Indikator-Indikator Pemberdayaan Karyawan**

Spreitzer menyatakan bahwa indikator untuk mengukur pemberdayaan karyawan dibagi menjadi empat, yaitu (Saputra & Wibawa, 2018: 3212):

1. *Sense of competence* (memiliki rasa berkompeten)

Merupakan dimana semua pegawai percaya diri serta yakin terhadap keterampilannya maupun kemahiran yang mereka punyai, sehingga bisa diwujudkan ketika melakukan pekerjaan.

2. *Sense of meaning* (memiliki rasa berarti)

Merupakan hasil target operasi yang dinilai berdasarkan ikatannya terhadap standar individu atau idealisme.

3. *Sense of impact* (memiliki rasa berdampak)

Merupakan akibat yang dirasakan dari usaha bekerja pegawai, yang bisa berpengaruh terhadap lingkungan bekerja maupun hasil kerjanya.

4. *Sense of self-determination* (memiliki rasa menentukan nasib diri sendiri)

Merupakan perilaku yang diperlihatkan oleh pegawai dalam memastikan alternatif yang cocok atau yang dikira bisa menggantikan dirinya dalam bertugas di organisasi.

## **2.1.4 Komitmen Organisasional**

### **2.1.4.1 Pengertian Komitmen Organisasional**

Komitmen organisasi ialah kemauan bekerja yang baik demi organisasi serta suatu ketentuan tertentu dalam perolehan terhadap kaidah-kaidah organisasi. Komitmen pada organisasi terbilang juga berdiskusi tentang pendekatan pegawai dan memikirkan kekuatan keterlibatan serta kesetiaan pegawai terhadap organisasi (Sutrisno, 2010: 292). Mathis dan Jackson menjelaskan komitmen merupakan tingkat di mana para pegawai percaya serta menyetujui maksud dari organisasi, dan berkehendak buat selalu tinggal diorganisasi (Udayani & Sintaasih, 2016: 81).

Komitmen organisasi merupakan keinginan karyawan untuk tetap menjabat sebagai bagian-bagian organisasi. Komitmen mempengaruhi apakah seorang pegawai tetap dapat memerankan bagian-bagian organisasi (dipertahankan) ataupun lari demi menjalankan tugas berbeda (pergantian pekerjaan). Karyawan yang tidak berkomitmen pada organisasinya terlibat dalam perilaku penarikan, didefinisikan sebagai serangkaian tindakan yang dilakukan karyawan untuk menghindari situasi kerja atau perilaku yang pada akhirnya dapat berujung pada pengunduran diri dari organisasi (Colquitt et al., 2017: 62).

Jadi, komitmen merupakan perilaku pegawai untuk tetap berada pada bagian-bagian organisasi serta berperan dalam cara-cara mengapai tujuan,

khaidah-khaidah serta tujuan perusahaan. Komitmen merupakan sikap loyal yang makin konkrit agar bisa dirasakan pada sejauh mana pegawai menyalurkan kepedulian sikap serta tanggung jawabnya serta cara perusahaan untuk mengapai misi organisasi.

#### **2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional**

David menyajikan empat aspek yang mempengaruhi komitmen pegawai, yakni (Anggraeni, 2015: 15):

- a. Faktor individu, contohnya: tingkat pendidikan, usia, kepribadian, jenis kelamin, pengalaman kerja.
- b. Karakteristik bertugas, contohnya: rintangan dalam melakukan tugasnya, ruang lingkup kedudukan, perselisihan peran pada pekerjaan, tingkat kesulitan dalam bertugas.
- c. Karakteristik bentuk, contohnya: kecil dan besarnya suatu organisasi, susunan organisasi seperti desentralisasi atau sentralisasi, kehadiran sekelompok pegawai serta tingkat pengawasan yang dilakukan organisasi terhadap pegawai.
- d. Pengetahuan bekerja, pengetahuan bekerja pegawai sangat berdampak pada tahap komitmen pegawai kepada organisasi. Pegawai yang baru-baru bertugas serta pegawai yang sudah cukup lama bekerja kepada organisasi tentu mempunyai tingkat komitmen yang berselisihan.

### 2.1.4.3 Indikator-Indikator Komitmen Organisasional

Meyer dan Allen menjelaskan bahwa indikator untuk mengukur komitmen dibagi menjadi tiga, yaitu (Saputra & Wibawa, 2018: 3212):

#### 1. Komitmen berkelanjutan (*affective commitment*)

Berhubungan dengan kesadaran para pegawai pada rasa kehilangan apabila melepaskan organisasi tersebut. Indeks ini dinilai dengan persepsi responden akan perasaan yang susah untuk melepaskan organisasi, mempunyai sedikit preferensi demi melepaskan organisasi tersebut, serta aktivitasnya bakal sangat terhambat jika melepaskan organisasi tersebut.

#### 2. Komitmen normatif (*continuance commitment*)

Menjelaskan perasaan atas ketertarikan demi mendapatkan tempat pada organisasi tersebut. Indeks ini dinilai dengan menggunakan persepsi responden akan kadar perlu menurut kepada organisasi, serta tidak bermoral apabila berganti keorganisasi berbeda.

#### 3. Komitmen afektif (*normative commitment*)

Berkenaan pada ikatan emosional pegawai kepada organisasi. Indeks ini dinilai dan dapat dilihat pada persepsi responden akan perasaan senang sebagai bagian-bagian dari organisasi, bangga selama menyelesaikan usaha karir didalam organisasi serta merasa perkara yang akan diselesaikan organisasi pun menjadi bagian masalah pegawai.

## **2.2 Penelitian Terdahulu**

Sebagian hasil analisa data penelitian terdahulu, yang berhubungan pada judul penelitian ini serta bisa memperkuat hasil tes penyelidikan data dari pengecekan hasil penelitian di bab empat, yaitu:

Riset yang dilakukan I Wayan Agus Darsana dan Made Surya Putra (2017) yang berjudul “Pengaruh Keadilan Organisasional, Kepemimpinan Transformasional, dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan Ayodya Resort” dalam Jurnal Manajemen Unud (6), No ISSN: 2302-8912, dengan memakai metode analisis linier berganda serta sampel yang dipakai berkisar 183 responden. Hasil riset yang dilakukan didapat bahwa keadilan organisasi, kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Riset yang dilakukan Komang Arik Tris Udayani dan Desak Ketut Sintaasih (2016) yang berjudul “Pengaruh Keadilan Organisasi, Budaya Organisasi, dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan LPD Desa Adat Jimbaran” dalam Jurnal Kependudukan dan Pengembangan Sumber Daya (12), No ISSN: 1907-3275, dengan memakai metode analisis linier berganda serta sampel yang dipakai berkisar 78 responden. Hasil riset yang dilakukan didapat bahwa keadilan organisasi, budaya organisasi, dan pemberdayaan karyawan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.

Riset yang dilakukan I Dewa Nyoman Sidan Ari Suputra dan A.A. Ayi Sriathi (2018) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja

Terhadap Komitmen Organisasional” dalam Jurnal Manajemen Unud (7), No ISSN: 2302-8912, dengan memakai metode analisis linier berganda serta populasi yang dipakai berkisar 45 responden. Hasil riset yang dilakukan didapat bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.

Riset yang dilakukan I Made Angga Saputra dan I Made Artha Wibawa (2018) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Keadilan Organisasional dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan” dalam Jurnal Manajemen Unud (7), No ISSN: 2302-8912, dengan memakai metode analisis linier berganda serta sampel yang dipakai berkisar 60 responden. Hasil riset yang dilakukan didapat bahwa kepuasan kerja, keadilan organisasional dan pemberdayaan karyawan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.

Riset yang dilakukan Kadek Chintya Permatasari dan Wayan Gede Supartha (2017) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Pada CV. Megah Food Trading” dalam Jurnal Manajemen Unud (6), No ISSN: 2302-8912, dengan memakai metode analisis linier berganda serta sampel yang dipakai berkisar 35 responden. Hasil riset yang dilakukan didapat bahwa kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Riset yang dilakukan Catur Martian Fajar dan A. Rohendi (2016) yang berjudul “Keadilan Organisasi, Kepuasan Kerja dan Pemberdayaan Pegawai yang

Berdampak Pada Komitmen Organisasi” dalam Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam (1), No ISSN: 2527-3434, dengan memakai metode analisis linier berganda serta sampel yang dipakai berkisar 86 responden. Hasil riset yang dilakukan didapat bahwa keadilan organisasi, kepuasan kerja, dan pemberdayaan karyawan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Riset yang dilakukan Hanaysha (2016) yang berjudul “Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Kerja Sama Tim dan Pelatihan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional” dalam Jurnal Prosedia: Ilmu Sosial dan Perilaku (229), No ISSN: 1887-0428, dengan memakai metode analisis linier berganda serta populasi yang dipakai berkisar 242 responden. Hasil riset yang dilakukan didapat bahwa pemberdayaan karyawan, kerja sama tim dan pelatihan karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

### **2.3 Kerangka Pemikiran**

Kerangka pemikiran menunjukkan pengaruh kepuasan kerja, keadilan organisasional dan pemberdayaan karyawan terhadap komitmen organisasional pada PT Avava Duta Indonesia.

#### **2.3.1 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional**

Darsana & Putra (2017) menghasilkan penelitian bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dan Suputra & Sriathi (2018) juga menghasilkan riset bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

### **2.3.2 Pengaruh Keadilan Organisasional terhadap Komitmen Organisasional**

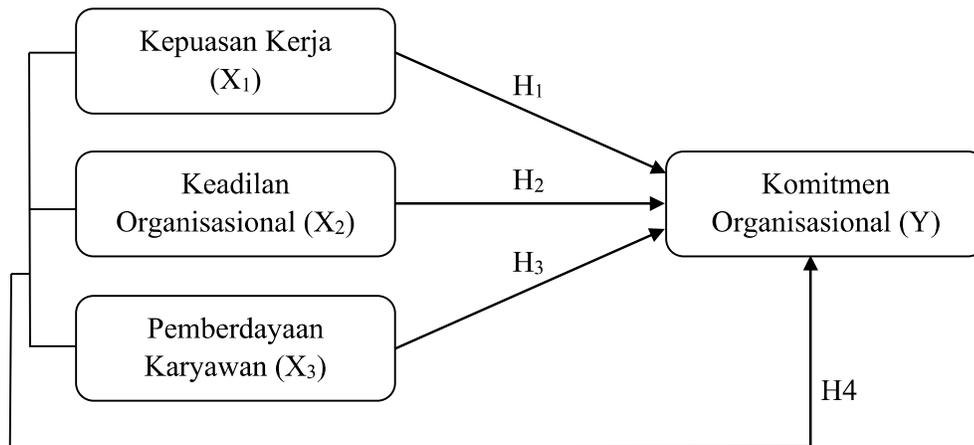
Udayani & Sintaasih (2016) menghasilkan penelitian bahwa keadilan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dan Mustikawati & Suana (2018) juga menghasilkan riset bahwa keadilan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

### **2.3.3 Pengaruh Pemberdayaan Karyawan terhadap Komitmen Organisasional**

Setiawan & Piartrini (2018) menghasilkan penelitian bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dan Diputri & Rahyuda (2016) juga menghasilkan riset bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

### **2.3.4 Pengaruh Kepuasan Kerja, Keadilan Organisasi dan Pemberdayaan Karyawan terhadap Komitmen Organisasional**

Fajar & Rohendi (2016) menghasilkan penelitian bahwa kepuasan kerja, keadilan organisasi dan pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dan Saputra & Wibawa (2018) juga menghasilkan riset bahwa kepuasan kerja, keadilan organisasi dan pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.



**Gambar 2.1.** Kerangka Pemikiran

#### 2.4 Hipotesis Penelitian

Berlandaskan penjelasan kerangka pemikiran sebelumnya, bahwa peneliti berupaya merumuskan hipotesis yakni :

- H<sub>1</sub>: Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Komitmen Organisasional pada PT Avava Duta Indonesia.
- H<sub>2</sub>: Keadilan Organisasional berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Komitmen Organisasional pada PT Avava Duta Indonesia.
- H<sub>3</sub>: Pemberdayaan Karyawan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Komitmen Organisasional pada PT Avava Duta Indonesia.
- H<sub>4</sub>: Kepuasan Kerja, Keadilan Organisasional dan Pemberdayaan Karyawan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Komitmen Organisasional pada PT Avava Duta Indonesia.