

The Effect Of Organizational Justice And Work Engagement On Organizational Commitment Through Job Satisfaction At KPP Pratama West Semarang

Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Di KPP Pratama Semarang Barat

Kusuma Citra Wati^{1*}, Indarto², Yuli Budiati³

Universitas Semarang^{1,2,3}

Citrakuswoyo@gmail.com¹

*Corresponding Author

ABSTRACT

This research intends to share the solution of the case found in KPP Pratama Semarang Barat is that the lack of employee commitment in KPP Pratama Semarang Barat is in the form of an increase in employee absenteeism in regular activities and there is no research bond of the dependence of organizational justice variables on organizational commitment and work involvement variables on organizational commitment. This research cites illustrations of 90 respondents with the method of collecting illustrations in this research using purposive sampling. Information analysis using smartpls application. The test results prove that organizational justice and work involvement have a positive effect on job satisfaction. Other results found that organizational justice, work involvement and job satisfaction have a positive effect on organizational commitment. In the mediation effect test, it was found that job satisfaction mediates the effect of organizational justice and work engagement on organizational commitment.

Keywords: *organizational justice, work engagement, job satisfaction and organizational commitment.*

ABSTRAK

Riset ini bermaksud buat membagikan pemecahan dari kasus yang ditemui di KPP Pratama Semarang Barat ialah kalau minimnya komitmen karyawan di KPP Pratama Semarang Barat berbentuk kenaikan ketidakhadiran karyawan dalam aktivitas teratur serta sedang belum terdapatnya ikatan riset ketergantungan variabel keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi dan variabel keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi. Riset ini mengutip ilustrasi sebesar 90 responden dengan metode pengumpulan ilustrasi dalam riset ini memakai puspositive sampling. Analisa informasi memakai aplikasi smartpls. Hasil pengetesan membuktikan kalau keadilan organisasi dan keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil lainnya ditemukan keadilan organisasi, keterlibatan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Pada uji efek mediasi, ditemukan kepuasan kerja memediasi pengaruh keadilan organisasi dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi.

Kata Kunci: Keadilan Organisasi, Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi.

1. Pendahuluan

Karyawan ialah asset yang sangat berharga untuk badan serta kekayaan penting sesuatu badan ataupun lembaga, sebab tanpa kesertaan mereka, kegiatan badan atau lembaga tidak hendak terjalin. Sukses ataupun tidaknya sesuatu lembaga dalam menggapai tujuan yang diresmikan lebih dahulu amat terkait pada keahlian karyawan dalam melaksanakan tugas- tugas yang diberikannya. Oleh sebab itu karyawan dituntut buat mempunyai keterampilan ahli, keahlian berasumsi serta analisa yang bagus, dan inovatif di bidangnya tiap- tiap buat menggapai tujuan yang mau digapai badan (Tanjung, 2019).

Menurut (Arianty et al., 2016), pangkal energi orang merupakan pangkal energi yang memiliki ide serta perasaan, kemauan, keahlian, wawasan, desakan dan buatan yang bisa diperoleh buat industri. Pangkal energi orang, dengan tingkatan kebahagiaan kecil, komitmen badan kepada kesamarataan serta kurang mengarah meninggalkan badan (Putra dan Sudibya,

2019). Menurut (Sutrisno, 2020), komitmen organisasi ialah tindakan kepatuhan profesi kepada organisasinya serta pula ialah sesuatu cara mengekspresikan atensi serta partisipasinya kepada badan. Komitmen organisasi melukiskan mengenai seberapa patuh seseorang karyawan kepada organisasinya. Tindakan loyal kepada badan ditunjukkan oleh terdapatnya kemauan buat bertugas maksimum, mempunyai agama kepada perkembangan badan, kemauan buat senantiasa menyambut nilai-nilai bersama, serta pendapatan kepada apa yang jadi tujuan badan. Komitmen organisasi mempunyai andil yang berarti di dalam badan. Komitmen organisasi mempunyai andil berarti untuk seseorang badan badan buat membuat kerjasama di dalam badan (Asriani dan Supartha, 2017).

Pegawai yang merasakan kebahagiaan dalam kegiatan mereka cenderung memiliki tingkat komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi. Kepuasan kerja dapat dijelaskan sebagai kondisi emosional yang mencakup perasaan senang atau tidak senang ketika pegawai mengevaluasi pekerjaan mereka (Handoko, 2016). Kepuasan kerja melibatkan tanggapan afektif terhadap berbagai aspek atau aspek-aspek pekerjaan, sehingga bukanlah konsep yang tunggal. Seorang individu mungkin merasa puas dengan satu aspek pekerjaan namun tidak puas dengan aspek lainnya.

Aspek awal yang diprediksi sanggup dalam meningkatkan kepuasan kerja serta komitmen organisasi karyawan ialah kesamarataan badan. Kesamarataan badan merupakan anggapan totalitas hal apa itu kesamarataan di tempat kegiatan (Robbins& Judge, 2015). Bagi Robbins and Judge (2015) dalam filosofi kesamarataan, para karyawan menyamakan apa yang didapat dari profesinya misalnya pendapatan, advertensi, ataupun pengakuan pada apa yang karyawan masukkan ke dalamnya misalnya upaya, pengalaman, serta pembelajaran.

Aspek lain yang pengaruhi kepuasan kerja serta komitmen badan merupakan keikutsertaan kegiatan. Keikutsertaan Kegiatan ialah aspek lain tidak hanya kebahagiaan kegiatan yang pengaruhi komitmen badan. Karyawan yang aktif ikut serta dalam industri serta profesi (spesialnya dalam pengumpulan ketetapan) pula mempunyai rasa komitmen serta lebih terikat pada badan. Banyak orang yang ikut serta wajib membuat jalinan yang lebih besar dengan badan dimana profesi mereka berawal (Maryani, 2018).

KPP Pratama Semarang Barat mengadakan kegiatan rutin *Morning Activity* yang dilaksanakan pada pagi hari paling sedikit satu kali dalam sebulan dengan durasi 30 menit baik secara langsung dan melalui aplikasi zoom meeting. Kegiatan tersebut rutin program ICV yang diadakan satu tahun sekali merupakan perwujudan penerapan Ketetapan Menteri Finansial No 312 atau KMK. 01 atau 2011 mengenai Nilai-Nilai Departemen Finansial, yang memutuskan Integritas, Profesionalisme, Sinergi, Jasa serta Keutuhan selaku Nilai-Nilai Departemen Finansial.

Fenomena yang terjadi pada KPP Pratama Semarang Barat yaitu adanya peningkatan rekapitulasi jumlah pegawai yang tidak hadir pada acara kegiatan rutin *morning activity* dan *Internalisasi Corporate Value (ICV)* selama tiga tahun terakhir ini, dapat kita lihat pada tabel 1.

Tabel 1. Data Ketidakhadiran Pegawai pada Kegiatan Rutin KPP Pratama Semarang Barat Tahun 2021 – 2023

Kegiatan	Persentase tidak hadir (2021)	Pegawai Persentase hadir (2022)	Pegawai tidak Persentase tidak hadir (2023)
<i>Morning Activity</i>	8%	8,6%	19%
ICV	0	4%	22%

Sumber : Subbagian Umum dan Kepatuhan Internal KPP Pratama Semarang Barat

Dapat dilihat pada tabel terdapat peningkatan ketidakhadiran pegawai KPP Pratama Semarang Barat pada acara rutin *morning activity* dan *Internalisasi Corporate Value (ICV)*. Kegiatan *Internalisasi Corporate Value (ICV)* adalah kegiatan atau program tahunan dari Direktorat Jenderal Pajak dalam rangka menanamkan nilai-nilai Kementrian Keuangan antara lain Integritas, Profesionalisme, Sinergi, Pelayanan dan Kesempurnaan serta Penguatan Budaya Organisasi. Tujuan lain kegiatan tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja serta

mempererat Ikatan Kekeluargaan antar Pegawai yang ada dalam lingkungan kantor. Program Internalisasi Kementerian Keuangan *Morning Activity* berupa IHT(*in house training*) yaitu pelatihan internal bagi pegawai dan juga penyampaian motivasi yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan semangat dalam memberikan pelayanan kepada Wajib Pajak.

2. Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Tipe riset ini merupakan riset kuantitatif. Riset diawali dengan terdapatnya permasalahan serta membuat kerangka pandangan alhasil bisa dipakai buat menanggapi kasus. Balasan sedangkan kepada kesimpulan permasalahan riset diucap anggapan. Buat meyakinkan bukti anggapan, dibutuhkan pengumpulan informasi pada obyek khusus (Sugiyono, 2017).

Tipe riset yang dipakai dalam riset ini merupakan tipe explanatory ialah menarangkan akibat dampingi elastis khusus lewat pengetesan anggapan. Riset ini dipakai buat mencoba anggapan serta menerangkan akibat dampingi elastis ialah elastis leluasa(kesamarataan organisasi serta keikutsertaan kegiatan) kepada komitmen organisasi dengan kepuasan kerja selaku elastis intervening. Informasi pokok bisa didapat langsung dari obyek riset informasi ini didapat dengan cara langsung dari pangkal penting serta didapat lewat penyebaran kuisioner.

Populasi dan Sampel

Populasi yakni zona penyamataan yang memiliki aspek obyek atau subyek yang mempunyai jumlah serta karakter spesial yang telah ditentukan oleh para pengamat yang berarti untuk dipelajari setelah itu diterima kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Dalam riset ini populasi merupakan seluruh karyawan KPP Pratama Semarang Barat sebesar 116 karyawan.

Sampel menurut (Sugiyono, 2017) ialah faktor dari totalitas watak yang ada pada populasi itu. Ilustrasi dalam riset ini merupakan 90 responden yang dikira telah menggantikan dari semua populasinya. Metode pengumpulan ilustrasi dalam riset ini memakai puspositive sampling ialah pengumpulan ilustrasi didasarkan patokan ataupun estimasi antara lain: karyawan KPP Pratama Semarang Barat yang telah bertugas minimun 1 tahun, statusnya karyawan ASN serta mau dijadikan responden.

Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut (Sugiyono, 2017) data utama ialah akar data yang langsung memberikan data pada pengumpul data. Jenis data ini diterima langsung dari penyebaran angket pada responden yang yakni pegawai KPP Pratama Semarang Barat.

Metode Pengumpulan Data

Aturan metode pengumpulan dalam studi ini mengenakan angket. Angket ini digunakan untuk mengidentifikasi aksi responden perihal kesamarataan tubuh dan kesertaan aktivitas pada komitmen badan dengan kebahagiaan kegiatan berlaku seperti fleksibel intervening di KPP Semarang Barat.

Analisis SEM dengan SmartPLS

Tujuan dari pemakaian PLS merupakan melaksanakan perkiraan. Perkiraan yang diartikan merupakan perkiraan ikatan dampingi konstruk. Tujuan PLS merupakan menolong periset buat mendapatkan angka elastis potensial buat tujuan perkiraan. Analisa pada PLS dicoba dengan 3 langkah:

3. Hasil Dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Deskripsi Responden

Bukti diri responden membawa alamat cerminan biasa mengenai responden yang dipakai selaku ilustrasi riset yang menggantikan karyawan KPP Semarang Barat. Bukti diri responden dalam riset ini bersumber pada tipe gender, umur, era kegiatan serta pembelajaran terakhir.

Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden berjenis kelamin wanita sebesar 29 orang (32, 2%). Hasil pengerjaan informasi mengenai bukti diri responden bersumber pada atas tipe jenis kelamin membawa alamat kalau responden pria lebih banyak jadi karyawan KPP Semarang Barat. Perihal ini searah dengan tingkatan kesertaan kegiatan pria senantiasa lebih besar dari tingkatan kesertaan kegiatan wanita sebab pria dikira pelacak nafkah yang penting untuk keluarga, alhasil pekerja pria umumnya lebih berhati-hati dalam memilah profesi yang cocok dengan aspirasinya bagus dari bidang pemasukan ataupun peran dibandingkan pekerja wanita.

Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Kategorisasi usia dapat menunjukkan kisaran usia pegawai KPP Semarang Barat. Banyaknya kelas dapat menggunakan rumus : $k = 1 + 3,3 \log n = 1 + 3,3 \log 90 = 7,4$ dibulatkan menjadi 7. Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yang merupakan pegawai KPP Semarang Barat berusia 23 – 26.4 tahun sebanyak 21 responden (23.3%). Pegawai untuk usia tersebut merupakan pegawai yang baru awal bergabung dengan Instansi. Untuk usia 40,1-43,4 tahun jumlah responden yang paling sedikit. Hal ini mengindikasikan bahwa usia muda dan produktif yang dibutuhkan di instansi pada tingkat usia produktif tenaga kerja memiliki kreatifitas yang tinggi terhadap pekerjaan untuk menyelesaikan pekerjaan yang kritis dan mampu menunjang visi dan misi instansi.

Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Dapat diketahui bahwa sebagian besar pegawai KPP Semarang Barat sudah menjadi pegawai dikisaran 1-2.6 sebanyak 33 orang (36,7%). Pegawai tersebut merupakan pegawai yang baru saja bergabung dengan Instansi sehingga masa kerja masih relatif sedikit. Hal ini disebabkan karena banyaknya usia pegawai yang sudah pensiun sehingga diganti dengan pegawai baru yang berusia muda.

Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Dapat diketahui bahwa sebagian besar pegawai KPP Semarang Barat adalah berpendidikan terakhir tamat Sarjana (S1) sebanyak 54 responden (60%), responden berpendidikan terakhir Pascasarjana (S2) ada 7 orang (7,8%). Formasi awal kebutuhan instansi adalah berpendidikan diploma (D3) dan sarjana (S1), namun pegawai yang akan meningkatkan jabatan dan karirnya dapat melanjutkan pendidikan ke pascasarjana (S2). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka memiliki wawasan dan pengetahuan yang lebih luas.

Deskripsi Variabel Penelitian

Pada riset ini memakai angket selaku alat buat mengenali akibat antara Kesamarataan Organisasi, Keikutsertaan Kegiatan kepada Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja selaku elastis perantara. Rasio pengukuran yang dipakai dalam pemberian angka dengan memakai Rasio Likert Poin 5.

Deskripsi Variabel Keadilan Organisasi

Variabel Kesamarataan Organisasi meyakinkan nilai pada biasanya(mean)= 3, 63 terkategori baik. Dengan sedemikian itu dapat disimpulkan jika responden menjawab perkara pada kisaran jawaban akur dan seimbang. Hasil ini bawa tujuan jika dengan metode keseluruhan dalam Mengenai anggapan pegawai hal Kesamarataan Tubuh KPP Semarang Barat terkategori baik. Indikator sangat besar sebesar 3, 68 terkategori baik jika pegawai merasa kalau hasil ketetapan arahan KPP Semarang Barat telah relevan dengan situasi kegiatan. Sebaliknya penanda terendah sebesar 3, 36 kalau karyawan merasa metode yang dipakai badan buat mengkomunikasikan korban balik mengenai kemampuan. sepanjang ini berjalan dengan seimbang.

Deskripsi Variabel Keterlibatan Kerja

Variabel Kesertaan Aktivitas meyakinkan nilai pada biasanya(mean)= 3, 56 terkategori baik. Dengan sedemikian itu dapat disimpulkan jika responden menjawab perkara pada kisaran jawaban akur dan seimbang. Hasil ini bawa tujuan jika dengan metode keseluruhan dalam Mengenai anggapan pegawai hal Kesertaan Aktivitas KPP Semarang Barat terkategori baik. Indikator sangat besar sebesar 3, 59 terkategori baik jika pegawai sering aktif turut dan dalam kegiatan sah dan informal di KPP Semarang Barat. Sebaliknya penanda terendah sebesar 3, 52 terkategori bagus kalau karyawan lebih mengutamakan profesi dibanding hal aku yang lain.

Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

Variabel Kepuasan Kerja meyakinkan nilai pada biasanya(mean)= 3, 61. Dengan sedemikian itu dapat disimpulkan jika responden menjawab perkara pada kisaran jawaban akur dan seimbang. Hasil ini bawa tujuan jika dengan metode keseluruhan dalam Mengenai anggapan pegawai hal kepuasan kerja untuk pegawai KPP Semarang Barat terkategori baik. Penanda paling tinggi sebesar 3, 69 terkategori bagus kalau kawan kegiatan senantiasa menolong kala karyawan kesusahan dalam profesinya. Sebaliknya penanda terendah sebesar 3, 53 terkategori bagus kalau bila profesi bagus, karyawan hendak diserahkan peluang advertensi kedudukan.

Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi

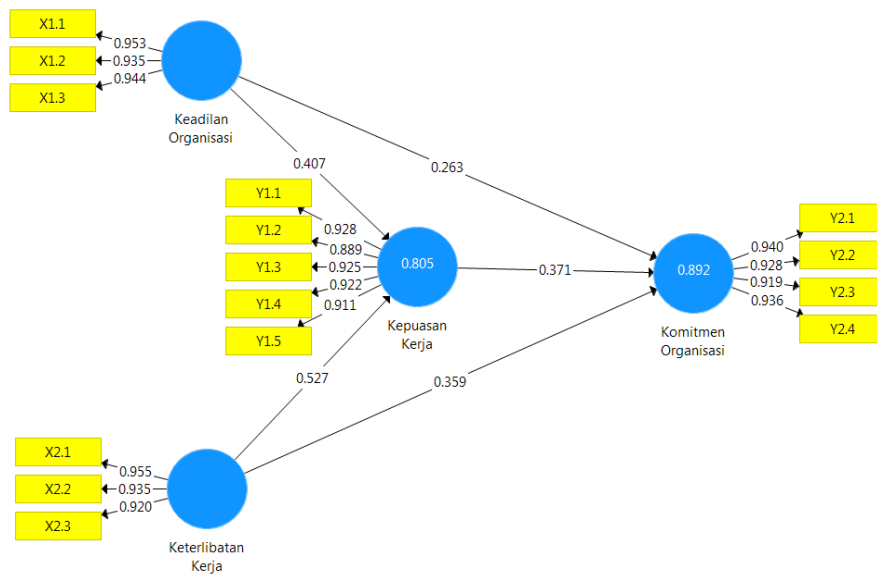
Variabel Komitmen Organisasi meyakinkan nilai pada biasanya(mean)= 3, 53. Dengan sedemikian itu dapat disimpulkan jika kecenderungan responden menjawab perkara pada kisaran jawaban akur dan seimbang. Hasil ini bawa tujuan jika dengan metode keseluruhan dalam Mengenai anggapan pegawai hal Kepuasan kerja untuk pegawai KPP Semarang Barat terkategori baik. Penanda paling tinggi sebesar 3, 57 terkategori bagus kalau karyawan sanggup membiasakan diri dengan atmosfer kegiatan di KPP Semarang Barat. Sebaliknya penanda terendah sebesar 3, 46 terkategori amat bagus kalau karyawan pas durasi dalam menuntaskan profesi yang jadi tanggung jawab di KPP Semarang Barat.

Hasil Analisis Data

Metode pengerjaan informasi dengan Partial Least Square(PLS) menginginkan 2 tahap untuk menilai Fit Model dari sebuah model riset. Nilai outer model atau korelasi antara konstruk dengan elastis sudah penuh convergen validity sebab memiliki nilai loading factor > 0, 70, akhirnya konstruk buat seluruh elastis dapat dipakai buat dicoba anggapan. Angka loading factor buat penanda dari elastis potensial mempunyai angka loading factor lebih besar 0, 7. Maksudnya, elastis potensial mempunyai discriminant validity yang bagus. Ada pula buat seluruh konstruk memenuhikriteria reliabel, perihal ini ditunjukkan dengan angka composite reliability > 0. 70 serta AVE > 0. 50 begitu juga patokan yang dianjurkan.

Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Bentuk sistemis ataupun inner bentuk dievaluasi dengan memandang persentase versi yang dipaparkan, ialah dengan memandang R² buat konstruk potensial terbatas serta memandang koefisien rute strukturalnya, dengan lukisan selaku berikut :



Gambar 1. Model Struktural

Pembahasan

Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil riset membuktikan kalau Keadilan organisasi mempengaruhi kepada Kepuasan Kerja. Perihal ini Keadilan organisasi merasa kalau hasil ketetapan arahan KPP Semarang Barat terkategori seimbang dalam menilai hasil kegiatan, karyawan merasa kalau hasil ketetapan arahan KPP Semarang Barat telah relevan dengan situasi kegiatan serta karyawan merasa metode yang dipakai badan buat mengkomunikasikan korban balik mengenai kemampuan sepanjang ini berjalan dengan seimbang.

Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil riset membuktikan Keikutsertaan Kegiatan mempengaruhi kepada Kepuasan Kerja. Perihal ini Keikutsertaan Kegiatan ialah karyawan kerap aktif ikut serta dalam aktivitas resmi serta informal di KPP Semarang Barat, karyawan lebih mengutamakan profesi dibanding hal yang lain serta karyawan lebih memprioritaskan profesi di KPP Semarang Barat dibanding dengan kasus individu.

Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi

Hasil riset membuktikan Keadilan Organisasi mempengaruhi kepada Komitmen Organisasi. Perihal ini Keadilan Organisasi ialah karyawan mau mempunyai hasil bagus dalam profesi, karyawan berkomitmen bagus serta berupaya buat menuntaskan profesi dengan bagus meski tidak diawasi oleh arahan, Kemampuan diri karyawan salah satunya merupakan mempunyai energi kuat kegiatan yang bagus dalam menuntaskan profesi di lembaga, bertugas di lembaga membuat keahlian kegiatan serta daya cipta kegiatan karyawan bertumbuh dengan bagus serta karyawan mempraktikkan patuh kegiatan yang bagus sepanjang bertugas di lembaga.

Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Hasil studi menunjukkan bahwa Keterlibatan Kerja memiliki dampak pada Komitmen Organisasi. Hal ini menegaskan perlunya usaha dari pimpinan untuk meningkatkan Keterlibatan Kerja dengan memperhatikan beberapa indikator, seperti tingkat semangat pegawai setelah pulang kerja untuk melakukan aktivitas lain yang diinginkan, tingkat kelelahan yang dirasakan dalam kehidupan pribadi pegawai yang tidak mengganggu produktivitas kerja, dan tingkat semangat pegawai untuk tetap bekerja secara efektif meskipun dihadapkan pada berbagai tantangan dalam kehidupan pribadi

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Temuan dari penelitian menunjukkan bahwa tingkat Kepuasan Kerja memiliki pengaruh terhadap tingkat Komitmen Organisasi. Hal ini menunjukkan perlunya upaya dan arahan pimpinan untuk meningkatkan tingkat Kepuasan Kerja dengan memperhatikan beberapa penanda, seperti kesenangan dan kepuasan karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan menarik serta menantang, karyawan menyambut pendapatan senantiasa pas pada waktunya, bila profesi bagus karyawan hendak diserahkan peluang advertensi kedudukan, karyawan suka kala terdapat pengawasan kepada profesi serta kawan kegiatan senantiasa menolong kala karyawan kesusahan dalam profesinya.

Uji Mediasi Pertama : Keadilan Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja

Temuan dari penelitian menunjukkan bahwa bantuan dini dapat memiliki dampak yang signifikan, di mana Kepuasan Kerja berperan sebagai mediator dalam hubungan antara Keadilan Organisasi dan Komitmen Organisasi. Hal ini didukung oleh nilai signifikansi sebesar 0,014 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 5% atau 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja secara efektif memediasi hubungan antara Keadilan Organisasi dan Komitmen Organisasi. Perihal ini membawa alamat kalau terus menjadi besar karyawan hingga hendak menghasilkan komitmen pada diri karyawan yang bertambah serta berakibat pula pada kenaikan Komitmen Organisasi.

Uji Mediasi Kedua : Keterlibatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kebahagiaan dalam kegiatan dapat memediasi pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi. Dukungan untuk temuan ini dapat dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0,014, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 5% atau 0,05. Ini menunjukkan bahwa Kebahagiaan dalam kegiatan secara efektif memediasi dampak Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi.

Perihal ini membawa alamat kalau terus menjadi bagus Keikutsertaan Kegiatan di lembaga hingga hendak menghasilkan komitmen untuk karyawan yang bertambah serta berakibat pula pada kenaikan Komitmen Organisasi.

Penutup

Kesimpulan

Bersumber pada hasil riset ini didapat sebagian hasil riset antara lain, kesamarataan badan mempengaruhi positif kepada kepuasan kerja. Keikutsertaan kegiatan mempengaruhi positif kepada kepuasan kerja. Kesamarataan badan mempengaruhi positif kepada komitmen organisasi. Keikutsertaan kegiatan mempengaruhi positif kepada komitmen organisasi. Kepuasan kerja mempengaruhi penting kepada komitmen organisasi. Kepuasan kerja memediasi akibat kesamarataan badan kepada komitmen organisasi. Kepuasan kerja memediasi akibat ketertarikan kegiatan kepada komitmen organisasi.

Hasil riset ini cocok dengan filosofi perspektif intelektual sikap badan. Tiap karyawan membutuhkan terdapatnya kesamarataan dalam area kegiatan. Keikutsertaan kegiatan merupakan seseorang pegawai yang mengukur dirinya dengan mengidentifikasi profesinya dan ikut serta aktif dalam perusahaannya dan menyangka kalau profesinya itu berarti untuk harga diri serta hidupnya. Keikutsertaan Kegiatan ialah aspek lain tidak hanya kepuasan kerja yangengaruhi komitmen organisasi. Kepuasan kerja ialah kondisi penuh emosi yang tidak mengasyikkan ataupun mengasyikkan apabila mana para pegawai memandang profesi mereka

Keterkaitan administratif dari hasil riset antara lain, kalau butuh usaha arahan buat memaksimalkan kesamarataan badan dengan mencermati penanda. Penanda paling tinggi yang butuh dipertahankan ialah karyawan berupaya komitmen buat menuntaskan profesi dengan bagus meski tidak diawasi oleh arahan. Sebaliknya penanda terendah yang butuh dimaksimalkan ialah bertugas di lembaga membuat keahlian kegiatan serta daya cipta kegiatan karyawan bertumbuh dengan bagus. Lembaga bisa melangsungkan penataran pembibitan cocok dengan profesi karyawan buat mensupport daya cipta karyawan. Hasil penelitian juga menunjukkan perlunya upaya dan arahan untuk memaksimalkan partisipasi dalam kegiatan dengan memperhatikan beberapa indikator. Diantaranya adalah karyawan yang aktif dalam berbagai aktivitas, baik resmi maupun informal di KPP Semarang Barat, serta karyawan yang lebih memprioritaskan profesi dibandingkan kepentingan individu. Indikator yang paling penting untuk dipertahankan adalah kepercayaan karyawan bahwa keputusan dan arahan yang diberikan oleh KPP Semarang Barat sesuai dengan kondisi kegiatan. Sementara itu, indikator yang perlu ditingkatkan adalah perasaan karyawan bahwa metode komunikasi yang digunakan oleh organisasi untuk memberikan umpan balik tentang kinerja mereka belum berjalan secara seimbang.

Temuan selanjutnya dari riset menunjukkan bahwa diperlukan upaya dan arahan untuk memaksimalkan kepuasan kerja dengan memperhatikan beberapa indikator. Di antaranya adalah karyawan yang menyukai profesi yang menarik dan menantang, karyawan yang merasa puas dengan pendapatan yang selalu diterima secara tepat waktu, karyawan yang mengharapkan peluang promosi ketika mereka bekerja dengan baik, karyawan yang merasa nyaman dengan tingkat pengawasan terhadap pekerjaan mereka, dan karyawan yang merasa didukung oleh rekan kerja ketika menghadapi kesulitan dalam profesinya.

Penanda paling tinggi yang butuh dipertahankan ialah karyawan kerap aktif ikut serta dalam aktivitas resmi serta informal di KPP Semarang Barat. Sebaliknya penanda terendah yang butuh dimaksimalkan ialah karyawan lebih mengutamakan profesi dibanding hal karyawan yang lain. Lembaga bisa membuat inovasi terpaut penanganan profesi di KPP Pratama Semarang Barat alhasil profesi bisa lekas teratasi.

Daftar Pustaka

- Armiani, N. W., & Putra, M. S. (2019). Pengaruh Keadilan Organisasional terhadap Komitmen Organisasional dimediasi Kepuasan Kerja di PT. Jaya Kusuma Sarana Bali. *E-Jurnal Manajemen*, 8(11), 6388–6407.
- Darmawan, A., & Putri, M. A. (2017). Auditing Process on Electronic Commerce Systems. *Akuntabilitas : Jurnal Ilmu Akuntansi*, 10(1), 1–18. <https://doi.org/10.15408/akt.v9i1.3581>
- Davis, K., & Newstrom. (2018). *Perilaku Dalam Organisasi*. Erlangga.
- Dessler, G. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Kese). PT Indeks.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. (2017). *Organizations (Behavior, Structure, Processes). Twelfth Edition*. McGraw Hill.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Bumi Aksara.

- Kaswan. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Kreitner, & Kinicki. (2017). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Salemba Empat.
- Kuncoro, M. (2013). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Erlangga.
- Lestariningsy, E. B. (2016). Peran Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening antara Kepuasan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(3), 1–10.
- Luthans. (2018). *Organization Behavior*. McGraw Hill International.
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Marroska, R., Habbiburahman, & Oktavianur, M. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Mesuji. *Visionist*, 8(1), 48–55. <https://doi.org/10.36448/jmv.v8i1.1689>
- Maryani, T. (2018). Kontribusi Kepuasan Kerja Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan. *Jurnal Psikologi*, 11(1), 72–80. <https://doi.org/10.35760/psi.2018.v11i1.2075>
- Putra, T. R., & Sudibya, I. G. A. (2019). Pengaruh Keadilan Organisasi, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 7429–7457.
- Rato, K. W., & Leda, R. (2020). Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*, 17(2), 171–186. <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v17i2.31233>
- Rato, K. W., & Rahmat, A. (2020). Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 6(3), 295. <https://doi.org/10.37905/aksara.6.3.295-306.2020>
- Rikmaratri, R. D. D., & Prohimi, A. H. A. (2018). Dampak Keterlibatan Kerja Dan Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi. *EKOBIS - Ekonomi Bisnis*, 23(1), 1–10. <https://doi.org/10.17977/um042v23i1p1-10>
- Rini, Herawati, Y., & Maretha, F. (2022). Pengaruh Etika Kerja dan Keterlibatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi (Studi pada Tenaga Kependidikan Politeknik Negeri Sriwijaya). *JIIPTS*, 1(1), 22–31.
- Robbin, S., & Judge, T. (2015). *Perilaku Organisasi* (Edisi 16). Salemba Empat.
- Robbins, S. (2016). *Perilaku Organisasi* (Edisi Kese). Indeks.
- Sancoko, C. A., & Panggabean, M. S. (2015). Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Sekolah Santa Ursula BSD. *Jurnal MIX*, V(1), 34–53.
- Santoso, M. H. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Mitra Cimalati di Cilacap. *Agora*, 2(1), 1–4. <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/1532>
- Sarianti, R., Mesta, H. A., & Sari, M. (2017). Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi. *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, 6(2), 105–117. <https://ejournal.poltektegal.ac.id/index.php/siklus/article/view/298%0Ahttp://repositorio.unan.edu.ni/2986/1/5624.pdf%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.jana.2015.10.005%0Ahttp://www.biomedcentral.com/1471-2458/12/58%0Ahttp://ovidsp.ovid.com/ovidweb.cgi?T=JS&P>
- Sekaran, U. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Salemba Empat.
- Seprianto, E., & Kurniawan, I. S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT. Taspen (Persero) Cabang Yogyakarta. *EFEKTIF Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 10(2), 69–80.

- Siagian, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sopiah. (2018). *Perilaku Organisasi*. CV. Andi Offset.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetak ke s). Prananda Media Group.
- Tanjung, H. (2020). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(2), 36–49. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i2.1278>
- Wibawa, E. S., & Wardani, N. A. (2021). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Pemberdayaan Pegawai Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi:(Studi Empiris Pada Pegawai *Jurnal Ilmiah Akuntansi '45*, 2(2), 98–107. <https://jurnaluniv45sby.ac.id/index.php/akuntansi/article/view/730%0Ahttps://jurnaluniv45sby.ac.id/index.php/akuntansi/article/download/730/648>
- I Ketut, A. P. G., & I Komang A. (2020). Pengaruh Job Insecurity, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisaional di Artha Agung Resort and Restaurant. *E-Jurnal Manajemen*, 9(5), 1858–1878.
- Dede K. I., Mochamad D. M., & Arik P. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasioonal...*Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 44 No.1 administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id*
- Sudarmin Manik (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Pendalian IV Koto Kabupaten Rokan Hulu. *International Journal of Social Science and Business*. Vol. 1 (4) pp. 257-264