

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka adalah uraian mengenai landasan teori penelitian sebagai dasar pemikiran saat melakukan pembahasan yang diteliti dan untuk mendasari analisis yang akan digunakan dalam bab berikutnya mengenai Dukungan Organisasi, Keadilan Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi.

2.1.1 Dukungan Organisasi

2.1.1.1 Definisi Dukungan Organisasi

Menurut Asih & Dewi (2017) Dukungan Organisasi adalah tingkatan dimana para pekerja mempercayai bahwa organisasi menghargai kontribusi karyawan dan peduli terhadap kesejahteraan mereka sehingga menghasilkan hubungan timbal balik diantara keduanya.

Menurut Lansart *et.al* (2019) Dukungan Organisasi adalah suatu bentuk sikap, kontribusi atau perlakuan yang diberikan oleh suatu organisasi kepada karyawannya sebagai insentif untuk menunjukkan bahwa organisasi tempat mereka bekerja menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka.

Menurut Hayati (2020) Dukungan Organisasi adalah sejauh mana karyawan percaya bahwa organisasi dapat menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka.

Menurut Fata (2020) Dukungan Organisasi adalah kesiapan organisasi dalam menghargai peningkatan kinerja, dan mengembangkan keyakinan karyawan secara global bahwa sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan.

Tabel 2.1
Definisi dan Kesimpulan Dukungan Organisasi

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Dukungan Organisasi
1.	2017	Asih & Dewi	Tingkatan dimana para pekerja mempercayai bahwa organisasi menghargai kontribusi karyawan dan peduli terhadap kesejahteraan mereka sehingga menghasilkan hubungan timbal balik diantara keduanya.
2.	2017	Maula & Afriyanty	Seberapa besar individu percaya pada organisasi akan kesejahteraan.
3.	2019	Lansart <i>et.al</i>	Suatu bentuk sikap, kontribusi atau perlakuan yang diberikan oleh suatu organisasi kepada karyawannya sebagai insentif untuk menunjukkan bahwa organisasi tempat mereka bekerja menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka.
4.	2020	Hayati	Sejauh mana karyawan percaya bahwa organisasi dapat menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka.
5.	2020	Fata	Kesiapan organisasi dalam menghargai peningkatan kinerja, dan mengembangkan keyakinan karyawan secara global bahwa sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan.
Kesimpulan Dukungan Organisasi			
Dukungan organisasi merupakan bagaimana suatu organisasi menghargai kontribusi karyawan terhadap kemajuan organisasi.			

Sumber : Hasil Olah Peneliti, 2022

Berdasarkan definisi dari beberapa para ahli pada tabel 2.1 tersebut, maka definisi yang digunakan dalam penelitian ini merujuk kepada salah satu definisi yang diungkapkan oleh Asih & Dewi (2017) yang mengemukakan bahwa

Dukungan Organisasi merupakan tingkatan dimana para pekerja mempercayai bahwa organisasi menghargai kontribusi karyawan dan peduli terhadap kesejahteraan mereka sehingga menghasilkan hubungan timbal balik diantara keduanya. Penjelasan definisi tersebut sesuai dengan permasalahan yang terjadi pada PT. Universal Indo Persada Bandung.

2.1.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Dukungan Organisasi

Menurut James & Purba (2017) terdapat tiga faktor yang dapat mempengaruhi Dukungan Organisasi, yaitu :

1. Prosedur kerja yang adil, yaitu keadilan atau kesetaraan procedural kerja yang digunakan dalam menentukan pendistribusian beban kerja di antara para karyawan.
2. Dukungan dari supervisor, yaitu suatu tingkat dimana supervisor menilai hasil kontribusi karyawan dan memperdulikan kesejahteraan karyawan.
3. Penghargaan dan kondisi kerja, yaitu adanya kesempatan/peluang bagi karyawan untuk memperoleh penghargaan yang layak diterima atas kontribusi kerja yang dihasilkannya dan kondisi kerja yang mendukung bagi para karyawannya untuk dapat menjalankan pekerjaannya lebih baik lagi.

2.1.1.3 Indikator Dukungan Organisasi

Menurut Asih & Dewi (2017) indikator dukungan organisasi sebagai berikut :

1. Kesejahteraan Karyawan

Sejauh mana karyawan mempersepsikan kepedulian organisasi pada kesejahteraan karyawan.

2. Dukungan Atasan

Tindakan atasan sebagai wakil organisasi yang bertanggung jawab untuk mengatur dan menilai kinerja bawahan, maka para karyawan memandang tindakan-tindakan atasan yang bersifat menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan sebagai perwujudan dari dukungan organisasi

3. Penghargaan

Bentuk penghargaan dan kondisi kerja yang berhubungan dengan persepsi dukungan organisasi dijelaskan sebagai berikut :

a. Gaji, Pengakuan, dan Promosi

Pemberian imbalan dalam bentuk gaji atau promosi kepada karyawan menjadi sebuah pesan penilaian, positif atas kontribusi karyawan yang selanjutnya dapat mempengaruhi persepsi dukungan organisasi.

b. Keamanan kerja

Organisasi yang menjamin untuk mempertahankan keanggotaan masa depan karyawan dapat mengindikasikan persepsi dukungan organisasi yang kuat.

c. Pelatihan

Proses pendidikan melalui suatu kegiatan yang bertujuan untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan.

d. Kondisi Kerja

Mengenai tempat lingkungan tempat bekerja secara fisik maupun nonfisik.

Menurut Rosyiana (2019) indikator dukungan organisasi sebagai berikut :

1. Keadilan

Keadilan prosedural yang digunakan untuk menentukan pembagian yang merata terhadap sumber daya para karyawan

2. Dukungan dari atasan

Bagaimana karyawan memandang atasan yang menghargai setiap kontribusi dan memiliki rasa kepedulian terhadap kesejahteraan karyawannya. Hal tersebut adalah bentuk tindakan seorang atasan sebagai perwakilan organisasi dengan tanggung jawab yang tinggi.

3. Penghargaan dari organisasi dan kondisi pekerjaan

Pemberi segala bentuk penghargaan yang diterima karyawan, seperti gaji, promosi, pelatihan karyawan, dll.

Tabel 2.2
Indikator Dukungan Organisasi

No	Tahun	Sumber Referensi	Indikator Dukungan Organisasi
1.	2017	Asih & Dewi	Kesejahteraan karyawan, dukungan atasan, penghargaan, kondisi kerja
2.	2019	Rosyiana	Keadilan, dukungan dari atasan, penghargaan dari organisasi dan kondisi pekerjaannya

Sumber : Hasil Olah Peneliti, 2022

Berdasarkan uraian pada tabel 2.2 di atas, indikator yang digunakan oleh penulis untuk penelitian ini merujuk kepada salah satu indikator yang dikemukakan oleh Asih & Dewi (2017) yaitu kesejahteraan karyawan, dukungan atasan, penghargaan, kondisi kerja. Indikator tersebut sesuai dengan permasalahan yang terjadi pada PT. Universal Indo Persada Bandung.

2.1.2 Keadilan Organisasi

2.1.2.1 Definisi Keadilan Organisasi

Menurut Prameswari & Suwandana (2017) keadilan organisasi adalah gambaran umum persepsi atau sikap individu terhadap keadilan yang terjadi pada suatu organisasi atau tempat kerja.

Menurut Suryani & John (2018:23) keadilan organisasi adalah sebuah ukuran dari tingkat kewajaran yang diterima oleh karyawan sehubungan dengan pengambilan keputusan termasuk pengambilan keputusan manajerial dan penjelasan tentang persepsi keadilan individu dalam organisasi.

Menurut Hidayanti *et.al* (2020) keadilan organisasi adalah bagaimana persepsi seseorang mengenai seberapa adil mereka diperlakukan di dalam pekerjaannya sehingga dapat menciptakan kepuasan kerja bagi dirinya sendiri.

Menurut Ahmad (2020) keadilan organisasi adalah persepsi individu terhadap perlakuan yang karyawan terima di tempat kerja dan karyawan merasa diperlakukan adil oleh organisasi.

Menurut Musringudin & Yulian (2021) keadilan organisasi adalah gagasan tentang keseimbangan antara hak yang diberikan oleh individu dan kewajiban yang dituntut oleh organisasi.

Tabel 2.3
Definisi dan Kesimpulan Keadilan Organisasi

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Keadilan Organisasi
1.	2017	Prameswari & Suwandana	Gambaran umum persepsi atau sikap individu terhadap keadilan yang terjadi pada suatu organisasi atau tempat kerja.

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Keadilan Organisasi
2.	2018	Suryani & John	Sebuah ukuran dari tingkat kewajaran yang diterima oleh karyawan sehubungan dengan pengambilan keputusan termasuk pengambilan keputusan manajerial dan penjelasan tentang persepsi keadilan individu dalam organisasi.
3.	2020	Siska <i>et.al</i>	Bagaimana persepsi seseorang mengenai seberapa adil mereka diperlakukan di dalam pekerjaannya sehingga dapat menciptakan kepuasan kerja bagi dirinya sendiri.
4.	2021	Musringudin & Yulian	Gagasan tentang keseimbangan antara hak yang diberikan oleh individu dan kewajiban yang dituntut oleh organisasi.
Kesimpulan Keadilan Organisasi			
Keadilan organisasi adalah sejauh mana karyawan diperlakukan secara wajar dan adil.			

Sumber : Hasil Olah Peneliti, 2022

Berdasarkan definisi dari beberapa para ahli pada tabel 2.3 tersebut, maka definisi yang digunakan dalam penelitian ini merujuk kepada salah satu definisi yang diungkapkan oleh Ahmad (2020) keadilan organisasi adalah persepsi individu terhadap perlakuan yang karyawan terima di tempat kerja dan karyawan merasa diperlakukan adil oleh organisasi. Penjelasan definisi tersebut sesuai dengan permasalahan yang terjadi pada PT. Universal Indo Persada Bandung.

2.1.2.2 Indikator Keadilan Organisasi

Menurut Ahmad (2020) indikator keadilan organisasi yaitu sebagai berikut :

1. Keadilan distributif

Keadilan yang dirasakan pegawai berdasarkan hasil yang mereka terima dari organisasi, yaitu diukur dari :

- a. Jadwal kerja
- b. Hasil yang mereka terima dari organisasi adil

2. Keadilan prosedural

Keadilan yang dirasakan oleh karyawan dari suatu aturan dan prosedur yang mengatur suatu proses dalam organisasi, yaitu diukur dari :

- a. Pimpinan mendengarkan masalah karyawan sebelum membuat keputusan
- b. Keputusan kerja diterapkan secara konsisten kepada seluruh karyawan

3. Keadilan interaksional

Keadilan interaksional mengacu pada keadilan perlakuan pimpinan kepada karyawan, yaitu diukur dari :

- a. Pimpinan mempertimbangkan hak-hak karyawan.

Menurut Kristanto & Lesmana (2020) indikator keadilan organisasi yaitu sebagai berikut :

1. Keadilan yang berkaitan dengan kewajaran alokasi sumber daya
2. Keadilan dalam proses pengambilan keputusan
3. Keadilan dalam persepsi karyawan atas pemeliharaan hubungan antar pribadi.

Tabel 2.4
Indikator Keadilan Organisasi

No	Tahun	Sumber Referensi	Indikator Keadilan Organisasi
1.	2018	Suryani & John	Keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interaksional.
2.	2020	Kristanto & Lesmana	Keadilan yang berkaitan dengan kewajaran alokasi sumber daya, keadilan dalam proses pengambilan keputusan, keadilan dalam persepsi karyawan atas pemeliharaan hubungan antar pribadi.

Sumber : Hasil Olah Peneliti, 2022

Berdasarkan pada tabel 2.4 di atas, indikator yang digunakan oleh penulis untuk penelitian ini merujuk kepada salah satu indikator yang dikemukakan oleh Ahmad (2020) yaitu keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interaksional. Indikator tersebut sesuai dengan permasalahan yang terjadi pada PT. Universal Indo Persada Bandung.

2.1.3 Kepuasan Kerja

2.1.3.1 Definisi Kepuasan Kerja

Menurut Budiarti *et.al* (2018:141) kepuasan kerja merupakan perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya.

Menurut Iwan Kurnia Wijaya (2018) kepuasan kerja merupakan sikap emosional atau perasaan yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Menurut Afandi (2018:74) kepuasan kerja merupakan sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Menurut Indrasari & Kakio (2019) kepuasan kerja adalah sebagai sikap yang dimiliki para pekerja tentang pekerjaan mereka seperti respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang.

Menurut Tanjung (2020) kepuasan kerja adalah perasaan yang dirasakan setiap karyawan dalam menjalankan semua pekerjaannya, dimana perasaan senang akan pekerjaannya atau tidak senang dengan pekerjaannya.

Tabel 2.5
Definisi dan Kesimpulan Kepuasan Kerja

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Kepuasan
1.	2018	Budiarti <i>et.al</i>	Perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya.
2.	2018	Iwan Kurnia Wijaya	Sikap emosional atau perasaan yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.
3.	2018:74	Afandi	Sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan
4.	2019	Indrasari & Kakio	Sebagai sikap yang dimiliki para pekerja tentang pekerjaan mereka seperti respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang.
5.	2020	Tanjung	Perasaan yang dirasakan setiap karyawan dalam menjalankan semua pekerjaannya, dimana perasaan senang akan pekerjaannya atau tidak senang dengan pekerjaannya.
Kesimpulan Kepuasan Kerja			
Kepuasan kerja adalah perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya dalam organisasi			

Sumber : Hasil Olah Peneliti, 2022

Berdasarkan definisi dari beberapa para ahli pada tabel 2.5 tersebut, maka definisi yang digunakan dalam penelitian ini merujuk kepada salah satu definisi yang diungkapkan oleh Afandi (2018:74) yang mengungkapkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Penjelasan

definisi tersebut sesuai dengan permasalahan yang terjadi pada PT. Universal Indo Persada Bandung.

2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno dan Mutia Arda (2017) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

1. Faktor psikologis

Faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.

2. Faktor sosial

Faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan dan lingkungan kerja karyawan.

3. Faktor fisik

Faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.

4. Faktor finansial

Faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, tunjangan.

2.1.3.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018:82) yang merupakan indikator kepuasan kerja yaitu :

1. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang sedang dilakukan seseorang memiliki elemen yang memuaskan dan sesuai.

2. Upah

Jumlah bayaran yang diterima seorang karyawan dari pelaksanaan kerja dan sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

3. Promosi

Suatu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

4. Pengawas

Seseorang yang juga memberikan perintah atau petunjuk pelaksanaan kerja.

5. Rekan kerja

Teman interaksi dalam pelaksanaan kerja.

Menurut Hidayanti *et.al* (2020) indikator kepuasan kerja yaitu :

1. Kemangkiran

Karyawan yang tinggi tingkat kepuasan kerjanya akan rendah tingkat kemangkirannya. Sebaliknya pegawai yang rendah tingkat kepuasan kerjanya akan cenderung tinggi kemangkirannya.

2. Keinginan Pindah

Faktor penyebab timbulnya keinginan pindah kerja adalah ketidakpuasan di tempat bekerja sekarang, sebab ketidakpuasan itu beraneka ragam. Seperti penghasilan yang rendah, kondisi kerja yang kurang memuaskan, hubungan yang tidak serasi.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya.

4. Rekan Kerja

Rekan kerja yang bersahabat, kerjasama rekan sekerja atau kelompok kerja adalah sumber kepuasan kerja bagi pekerja secara individual. Sementara itu kelompok kerja dapat memberikan dukungan, nasihat atau saran kepada sesama rekan kerja.

5. Kenyamanan Kerja Karyawan

Pada umumnya karyawan cenderung lebih senang dengan adanya kondisi lingkungan kantor tempat kerja yang baik dan nyaman, sehingga efisiensi kerja suatu organisasi dapat tercapai dengan baik. Lingkungan kerja atau prasarana fisik yang baik dapat membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan yang dirasakan karyawan dalam bekerja.

Tabel 2.6
Indikator Kepuasan Kerja

No	Tahun	Sumber Referensi	Indikator Kepuasan Kerja
1.	2018	Afandi	Pekerjaan, upah, promosi, pengawas, rekan kerja.
2.	2020	Hidayanti <i>et.al</i>	Kemangkiran, keinginan pindah, kinerja pegawai, rekan kerja, kenyamanan kerja pegawai.

Sumber : Hasil Olah Peneliti, 2022

Berdasarkan uraian pada tabel 2.6 di atas, indikator yang digunakan oleh penulis untuk penelitian ini merujuk kepada salah satu indikator yang dikemukakan oleh Afandi (2018) yaitu Pekerjaan, upah, promosi, pengawas, rekan kerja. Indikator tersebut sesuai dengan permasalahan yang terjadi pada PT. Universal Indo Persada Bandung.

2.1.4 Komitmen Organisasi

2.1.4.1 Definisi Komitmen Organisasi

Menurut Samsuddin (2018:61) komitmen organisasi adalah janji (perjanjian/kontrak) untuk melakukan sesuatu. Janji kepada diri sendiri atau orang lain yang tercermin dalam tindakan kita. Komitmen adalah penerimaan yang utuh, sebagai sikap sejati yang bersumber dari karakter dalam diri seseorang.

Menurut Ketut & Riana (2018) komitmen organisasi adalah keinginan yang kuat untuk menjadi anggota suatu organisasi tertentu, kemauan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan dan penerimaan tertentu terhadap nilai dan tujuan organisasi.

Menurut Beshlideh, K *et.al* (2018) komitmen organisasi adalah sikap untuk bekerja dan secara khusus dikaitkan dengan partisipasi dan kesediaan karyawan untuk tetap berada di organisasi.

Menurut Antari (2019) komitmen organisasi adalah sebuah keadaan psikologi yang kuat antara karyawan dengan tujuan dan nilai organisasi yang dapat mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak.

Menurut Permatasari & Rahyuda (2020) komitmen organisasi adalah tingkat dimana seorang karyawan mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya untuk tetap menjadi anggota dalam organisasi tersebut.

Tabel 2.7
Definisi dan Kesimpulan Komitmen Organisasi

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Komitmen Organisasi
1.	2018	Samsuddin	Janji (perjanjian/kontrak) untuk melakukan sesuatu. Janji kepada diri sendiri atau orang lain yang tercermin dalam tindakan kita. Komitmen adalah penerimaan yang utuh, sebagai sikap sejati yang bersumber dari karakter dalam diri seseorang.
2.	2018	Ketut & Riana	Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, kemauan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan dan penerimaan tertentu terhadap nilai dan tujuan organisasi.
3.	2018	Beshlideh, K <i>et.al</i>	Sikap untuk bekerja dan secara khusus dikaitkan dengan partisipasi dan kesediaan karyawan untuk tetap berada diorganisasi.
4.	2019	Antari	Sebuah keadaan psikologi yang kuat antara karyawan dengan tujuan dan nilai organisasi yang dapat mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak.
5.	2020	Permatasari & Rahyuda	Tingkat dimana seorang karyawan mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya untuk tetap menjadi anggota dalam organisasi tersebut.
Kesimpulan Komitmen Organisasi			
Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu.			

Sumber : Hasil Olah Peneliti, 2022

Berdasarkan definisi dari beberapa para ahli pada tabel 2.7 tersebut, maka definisi yang digunakan dalam penelitian ini merujuk kepada salah satu definisi yang diungkapkan oleh Antari (2019) komitmen organisasi adalah sebuah keadaan psikologi yang kuat antara karyawan dengan tujuan dan nilai organisasi yang dapat mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak. Penjelasan definisi tersebut sesuai dengan permasalahan yang terjadi pada PT. Universal Indo Persada Bandung.

2.1.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Muis *et.al* (2018) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi yaitu :

1. Kepercayaan

Karyawan yang memiliki komitmen organisasi tentunya akan merasa bangga dapat bergabung dengan perusahaannya. Dalam kerangka komitmen, kepercayaan karyawan pada organisasi menyebabkan antara lain karyawan merasa organisasi mampu memenuhi kebutuhan dan menyediakan sarana yang diperlukan

2. Kemauan

Kemauan karyawan untuk bekerja lebih giat dan dengan sekuat tenaga demi mencapai tujuan organisasi mencerminkan tingginya tingkat komitmen karyawan. Dengan adanya kemauan dari para pegawai paling tidak dapat digunakan untuk memprediksi tingkah laku karyawan, dalam hal tanggung jawab pada perusahaan.

3. Kesetiaan

Kesetiaan menunjuk kepada tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang disertai dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Karyawan yang mempunyai kesetiaan yang tinggi pada perusahaan tercermin dari sikap dan tingkah lakunya dalam melaksanakan tugas serta tekad dan kesanggupan mereka terhadap apa yang sedang disepakati bersama

2.1.4.3 Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Antari (2019) indikator yang digunakan dalam mengukur komitmen organisasi yaitu :

1. *Affective Commitment* (Komitmen Afektif)

Komponen mengenai rasa emosional dan rasa tanggung jawab atas keterlibatan dalam organisasi, sehingga karyawan akan memiliki keinginan untuk tetap bekerja pada organisasi tersebut, yaitu diukur dari :

- a. Senang untuk menghabiskan karir di organisasi
- b. Masalah yang dihadapi merupakan bagian karyawan

2. *Continuance Commitment* (Komitmen Berkelanjutan)

Muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan lain, atau karena tidak menemukan pekerjaan lain, yaitu diukur dari :

- a. Perasaan sulit untuk meninggalkan organisasi

3. *Normative Commitment* (Komitmen Normatif)

Adanya rasa yakin pada organisasi sehingga karyawan akan bertanggung jawab dan memberikan loyalitas yang tinggi terhadap organisasinya, diukur dari :

- a. Kesetiaan terhadap organisasi.

Menurut Fatmawati & Tumilar (2019) indikator komitmen organisasi yaitu, sebagai berikut :

1. Penerimaan terhadap tujuan organisasi.
2. Keinginan untuk bekerja keras.
3. Hasrat untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi.

Tabel 2.8
Indikator Komitmen Organisasi

No	Tahun	Sumber Referensi	Indikator Komitmen Organisasi
1.	2019	Antari	<i>Affective Commitment</i> (Komitmen Afektif), <i>Continuance Commitment</i> (Komitmen Berkelanjutan), <i>Normative Commitment</i> (Komitmen Normatif)
2.	2019	Fatmawati & Tumilar	Penerimaan terhadap tujuan organisasi, keinginan untuk bekerja keras, hasrat untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi.

Sumber : Hasil Olah Peneliti, 2022

Berdasarkan uraian pada tabel 2.8 di atas, indikator yang digunakan oleh penulis untuk penelitian ini merujuk kepada salah satu indikator yang dikemukakan oleh Antari (2019) yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, komitmen normatif. Indikator tersebut sesuai dengan permasalahan yang terjadi pada PT. Universal Indo Persada Bandung.

2.2 Penelitian Terdahulu

Dalam sebuah penelitian pastinya akan mengacu pada beberapa penelitian terdahulu yang dapat digunakan sebagai data pendukung untuk menentukan hasil penelitian yang dilakukan saat ini. Berikut ini tabel yang menunjukkan beberapa hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti :

Tabel 2.9
Hasil Penelitian Terdahulu Tentang Dukungan Organisasi, Keadilan Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja

No	Penelitian/ Tahun	Judul, Metode dan Sampel Penelitian	Hasil dan Kesimpulan Penelitian	Persamaan dan Perbedaan Jurnal dengan Penulis
1.	Kakio <i>et.al</i> (2019)	Judul : Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Pegadaian	Hasil dari penelitian ini yaitu : 1. Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi 2. Kepuasan kerja berpengaruh secara	Persamaan : Menggunakan variabel yang sama yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasi

No	Penelitian/ Tahun	Judul, Metode dan Sampel Penelitian	Hasil dan Kesimpulan Penelitian	Persamaan dan Perbedaan Jurnal dengan Penulis
		<p>(PERSERO) Kanwil Manado</p> <p>Metode : Analisis regresi linear berganda</p> <p>Sampel : 45 orang</p>	<p>signifikan terhadap komitmen organisasi</p> <p>3.Pemberdayaan karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi</p> <p>4.Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja dan Pemberdayaan Karyawan secara bersama-sama atau simultan berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi</p>	<p>Perbedaan : Penulis tidak menggunakan variabel kecerdasan emosional dan pemberdayaan karyawan</p>
2.	Imamoglu <i>et.al</i> (2019)	<p>Judul : The Effect of Organizational Justice and Organizational Commitment on Knowledge Sharing and Firm Performance.</p> <p>Metode : Data Survei</p> <p>Sampel : 211 orang</p>	<p>Hasil dari penelitian ini yaitu :</p> <p>1.Organisasi keadilan mempengaruhi komitmen organisasi, berbagi pengetahuan, dan kinerja perusahaan.</p> <p>2.Komitmen organisasi mempengaruhi berbagai pengetahuan dan kinerja perusahaan.</p> <p>3.Berbagi pengetahuan mempengaruhi kinerja perusahaan.</p>	<p>Persamaan : Menggunakan variabel yang sama yaitu keadilan organisasi dan komitmen organisasi.</p> <p>Perbedaan : Lokasi dan sampel penelitian berbeda.</p>
3.	Isnanto & Dewi (2020)	<p>Judul : Pengaruh Keadilan Organisasi, Budaya Organisasi dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan</p> <p>Metode : Regresi linear berganda</p> <p>Sampel : 70 orang</p>	<p>Hasil dari penelitian ini yaitu :</p> <p>Keadilan organisasi, budaya organisasi, dan pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.</p>	<p>Persamaan : Menggunakan variabel yang sama yaitu keadilan organisasi, dan komitmen organisasi</p> <p>Perbedaan : Penulis tidak menggunakan variabel budaya organisasi dan pemberdayaan karyawan</p>
4.	Desniari & Dewi (2020)	<p>Judul : Pengaruh Pemberdayaan Pegawai, Dukungan Organisasi dan Kompensasi</p>	<p>Hasil dari penelitian ini yaitu :</p> <p>1.Pemberdayaan pegawai secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi</p>	<p>Persamaan : Menggunakan variabel yang sama yaitu dukungan organisasi dan komitmen organisasi</p>

No	Penelitian/ Tahun	Judul, Metode dan Sampel Penelitian	Hasil dan Kesimpulan Penelitian	Persamaan dan Perbedaan Jurnal dengan Penulis
		Terhadap Komitmen Organisasional Metode : Regresi linear berganda Sampel : 65 orang	2.Dukungan Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap komitmen organisasi 3.Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi 4.Pemberdayaan pegawai, dukungan organisasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.	Perbedaan : Penulis dengan peneliti terdahulu beda lokasi penelitian
5.	Purnama (2020)	Judul : Pengaruh Persepsi Pengembangan Karir dan Dukungan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi Metode : Uji nregresi model berganda Sampel : 100 orang	Hasil dari penelitian ini yaitu : 1.Terdapat pengaruh antara persepsi pengembangan karir dan dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi. 2.Terdapat pengaruh antara persepsi pengembangan karir terhadap komitmen organisasi. 3.Terdapat pengaruh antara dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi.	Persamaan : Menggunakan variabel yang sama yaitu dukungan organisasi dan komitmen organisasi Perbedaan : Penulis tidak menggunakan variabel persepsi pengembangan karir
6.	Desniari & Dewi (2020)	Judul : Pengaruh Pemberdayaan Pegawai, Dukungan Organisasi dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional Metode : Regresi Linier Berganda Sampel : 65 orang	Hasil dari penelitian ini yaitu : 1.Pemberdayaan Pegawai, Dukungan Organisasi dan Kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. 2.Pemberdayaan Pegawai secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. 3.Dukungan Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. 4.Kompensasi secara parsial berpengaruh positif	Persamaan : Menggunakan variabel yang sama yaitu dukungan organisasi dan komitmen organisasi. Perbedaan : Penulis tidak menggunakan variabel pemberdayaan pegawai dan kompensasi.

No	Penelitian/ Tahun	Judul, Metode dan Sampel Penelitian	Hasil dan Kesimpulan Penelitian	Persamaan dan Perbedaan Jurnal dengan Penulis
			dan signifikan terhadap komitmen organisasional.	
7.	Nurhidayah <i>et.al</i> (2021)	<p>Judul : Pengaruh Dukungan Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Bagian Produksi Industri Keramik di Kabupaten Bogor</p> <p>Metode : Analisis regresi linear berganda</p> <p>Sampel : 108 orang</p>	<p>Hasil dari penelitian ini yaitu :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.Dukungan Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi 2.Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi 	<p>Persamaan : Menggunakan variabel yang sama yaitu dukungan organisasioanal dan kepuasan kerja dan komitmen organisasi</p> <p>Perbedaan : Lokasi tempat penelitian dengan penulis berbeda</p>
8.	Darupaksi (2021)	<p>Judul : Pengaruh Dukungan Organisasi, Kesesuaian Nilai dan Employee Resilience Terhadap Komitmen Organisasi PD BPR BKK Purwokerto</p> <p>Metode : Area Proportional Random Sampling (APRS)</p> <p>Sampel : 190 orang</p>	<p>Hasil dari penelitian ini yaitu :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.Dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. 2.Kesesuaian nilai berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. 3.Employee Resilience berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. 	<p>Persamaan : Menggunakan variabel yang sama yaitu dukungan organisasi dan komitmen organisasi</p> <p>Perbedaan : Penulis tidak menggunakan variabel kesesuaian nilai dan employee resilience</p>
9.	Safarila <i>et.al</i> (2021)	<p>Judul : Pengaruh Keadilan Organisasi Dan <i>Leader Member Exchange</i> Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Eka Karya Graha Flora Sukabumi</p> <p>Metode : Analisis regresi linier berganda.</p> <p>Sampel : 88 orang</p>	<p>Hasil dari penelitian ini yaitu :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.Keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan. <i>Leader Member Exchange</i> mempunyai pengaruh yang signifikan. Keadilan organisasi dan <i>Leader Member Exchange</i> mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. 	<p>Persamaan : Menggunakan variabel yang sama yaitu keadilan organisasi dan komitmen organisasi.</p> <p>Perbedaan : Penulis tidak menggunakan variabel <i>Leader Member Exchange</i></p>

No	Penelitian/ Tahun	Judul, Metode dan Sampel Penelitian	Hasil dan Kesimpulan Penelitian	Persamaan dan Perbedaan Jurnal dengan Penulis
10.	Simatupan & Chandra (2021)	<p>Judul : Pengaruh Kedekatan Atasan dan Keadilan Organisasi terhadap Komitmen Karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa, TBK.</p> <p>Metode : Penelitian Kausalitas yang bertujuan untuk mengetahui kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat antar variabel.</p> <p>Sampel : 60 orang</p>	<p>Hasil dari penelitian ini yaitu :</p> <p>1.Kedekatan atasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan. 2.Keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan.</p>	<p>Persamaan : Menggunakan variabel yang sama yaitu keadilan organisasi dan komitmen.</p> <p>Perbedaan : Lokasi dan sampel penelitian berbeda.</p>
11.	Sari <i>et.al</i> (2021)	<p>Judul : Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Studi kasus : Karyawan Perusahaan Konstruksi di Baki-Sukoharjo)</p> <p>Metode : Regresi linier</p> <p>Sampel : 30 orang</p>	<p>Hasil dari penelitian ini yaitu :</p> <p>Terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.</p>	<p>Persamaan : Menggunakan variabel yang sama yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasi.</p> <p>Perbedaan : Sampel dan tempat penelitian berbeda.</p>
12.	Sari & Saragih (2022)	<p>Judul : Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pegawai Dinsosp2kbp3a Kota Cimahi</p> <p>Metode : Deskriptif dan regresi linear sederhana.</p> <p>Sampel : 40 orang</p>	<p>Hasil dari penelitian ini yaitu :</p> <p>Kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasi pegawai.</p>	<p>Persamaan : Menggunakan variabel yang sama yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasi.</p> <p>Perbedaan : Sampel dan tempat penelitian berbeda.</p>

Sumber : Hasil Olah Peneliti, 2022

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah sebagai alur logika berpikir yang dijadikan sebagai dasar-dasar pemikiran untuk memperkuat indikator yang melatarbelakangi penelitian ini yang menghubungkan antara teori atau konsep dengan berbagai variabel penelitian yang diidentifikasi sebagai masalah yang penting dan sebagai penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan, mengenai variabel Dukungan Organisasi (X1), Keadilan Organisasi (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) yang dipengaruhi oleh Komitmen Organisasi (Y).

Berdasarkan kajian pustaka yang telah diuraikan bahwa salah satu hal penting yang harus diperhatikan oleh PT. Universal Indo Persada Bandung kepada karyawannya yaitu dukungan organisasi. Dukungan organisasi adalah pandangan karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi karyawan dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengenai Dukungan Organisasi sebagai variabel X1 adalah kesejahteraan karyawan, dukungan atasan, penghargaan dan kondisi kerja. Keterkaitan variabel Dukungan Organisasi pada PT. Universal Indo Persada Bandung adalah dimana setiap karyawan yang merasa bahwa pimpinan memberikan dukungan dan menunjukkan kepedulian terhadap karyawannya maka akan meningkatkan Komitmen Organisasi. Kemudian keterkaitan indikator yang digunakan adalah kesejahteraan karyawan meliputi usaha yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kenyamanan karyawan sangat penting bagi karyawan karena dapat meningkatkan Komitmen Organisasi dengan dukungan atasan akan menciptakan kesejahteraan karyawan. Indikator dukungan atasan

meliputi tindakan atasan yang bersifat menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan sebagai perwujudan dari Dukungan Organisasi. Indikator penghargaan meliputi promosi, keamanan kerja, dan pelatihan, lalu indikator kondisi kerja mengenai tempat lingkungan tempat bekerja pada perusahaan.

Pada Keadilan Organisasi (X2) adalah suatu tingkat dimana seorang individu diperlakukan sama di organisasi tempat dia bekerja. Keadilan Organisasi yang menekankan bagaimana reward, insentif, pekerjaan dalam suatu organisasi dialokasikan secara adil. Karyawan yang merasa mendapat dukungan organisasi dan perlakuan yang adil maka akan meningkatkan juga Komitmen Organisasi. Hal ini dapat diartikan bahwa pada dasarnya keadilan organisasi memiliki keterkaitan dengan Komitmen Organisasi. Indikator yang digunakan adalah keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional. Keterkaitan variabel Keadilan Organisasi pada PT. Universal Indo Persada Bandung adalah pimpinan masih kurang mempertimbangkan hak-hak karyawan yang juga sangat penting dalam meningkatkan Komitmen Organisasi. Kemudian keterkaitan indikator yang digunakan adalah keadilan distributif meliputi yang dirasakan karyawan berdasarkan hasil yang diterima dari organisasi seperti jadwal kerja dan hasil yang karyawan terima dari perusahaan. Indikator keadilan prosedural meliputi keputusan yang dilakukan oleh pemimpin dan pimpinan mendengarkan masalah karyawan, lalu indikator keadilan interaksional meliputi pimpinan mempertimbangkan hak-hak karyawan.

Pada Kepuasan Kerja (X3) adalah bagaimana perasaan positif karyawan pada suatu pekerjaan dan timbul karena rasa nyaman terhadap pekerjaan itu sendiri. Indikator yang digunakan adalah pekerjaan, upah, promosi, pengawasan dan rekan kerja. Keterkaitan antar variabel pada PT. Universal Indo Persada Bandung adalah karyawan yang merasa puas dengan upah yang telah sesuai dengan pekerjaan yang diberikan maka Kepuasan Kerja karyawan akan meningkat sehingga rasa kepuasan kerja tersebut dapat menumbuhkan loyalitas karyawan dan berkomitmen kepada organisasi. Keterkaitan indikator yang digunakan adalah pekerjaan meliputi isi pekerjaan yang memuaskan dan sesuai, indikator upah meliputi bayaran yang diterima karyawan sesuai dengan pekerjaan, indikator promosi meliputi karyawan dapat berkembang melalui kenaikan jabatan, indikator pengawasan meliputi perintah atau petunjuk pelaksanaan kerja oleh pemimpin dan indikator rekan kerja meliputi sesama rekan kerja karyawan saling mendukung dalam pekerjaannya.

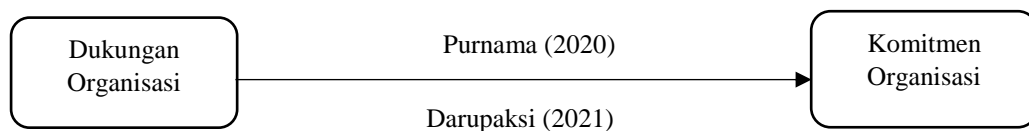
Pada Komitmen Organisasi (Y) adalah sikap atau perilaku karyawan dalam memihak organisasi dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi, karena dengan adanya komitmen yang terjalin antara individu dengan organisasi dapat menciptakan rasa memiliki terhadap organisasi tersebut. Indikator yang digunakan dalam komitmen organisasi adalah komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif. Keterkaitan antar variabel pada PT. Universal Indo Persada Bandung adalah organisasi dapat meningkatkan komitmen karyawannya dengan cara memastikan bahwa semua karyawan mendapatkan dukungan dari organisasi dan diberlakukan secara adil. Dari indikator komitmen organisasi pada karyawan sangat penting karena ketika karyawan

memiliki kepercayaan bahwa karyawan harus setia kepada organisasi akan meningkatkan loyalitas dan komitmen organisasi. Keterkaitan indikator yang digunakan adalah komitmen afektif meliputi rasa emosional atas keterlibatan karyawan dalam organisasi, indikator komitmen berkelanjutan meliputi karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi dan indikator komitmen normatif meliputi rasa yakin pada organisasi dan memberikan loyalitas terhadap organisasinya.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka penelitian dukungan organisasi, keadilan organisasi, dan kepuasan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi Komitmen Organisasi pada PT. Universal Indo Persada Bandung, karena ada keterkaitan antara variabel dan indikatornya dengan permasalahan yang ada di perusahaan.

2.3.1 Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi

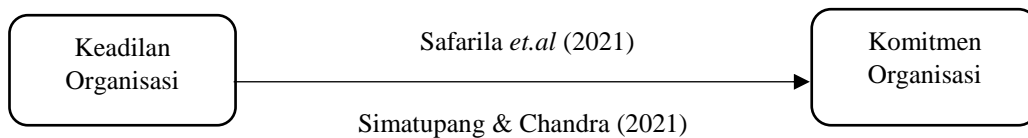
Penelitian yang dilakukan oleh penelitian Purnama (2020) terdapat pengaruh antara dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi pada UKM Pusdima Universitas Mulawarman. Selain itu hasil dari penelitian Darupaksi (2021) yang mengungkapkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi PD BPR BKK Purwokerto.



Gambar 2.1
Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi

2.3.2 Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi

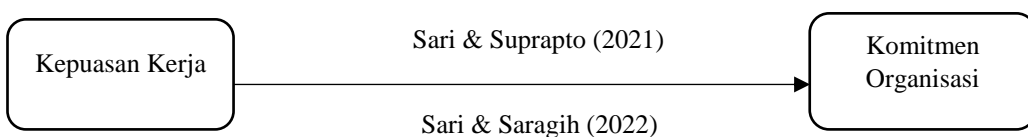
Penelitian yang dilakukan oleh Simatupang & Chandra (2021) yang mengungkapkan bahwa Keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Ramayana Lestari Sentosa, TBK Pematangsiantar. Selain itu hasil dari penelitian Safarila *et.al* (2021) bahwa keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan pada PT. Eka Karya Graha Flora Sukabumi.



Gambar 2.2
Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi

2.3.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

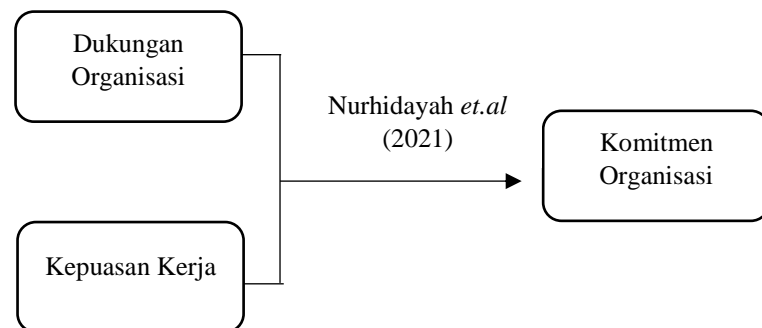
Penelitian yang dilakukan oleh Sari & Suprpto (2021) terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan Perusahaan Konstruksi di Baki-Sukoharjo. Selain itu hasil penelitian dari Sari & Saragi (2022) yang mengungkapkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Pegawai Dinsosp2kbp3a Kota Cimahi.



Gambar 2.3
Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

2.3.4 Pengaruh Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

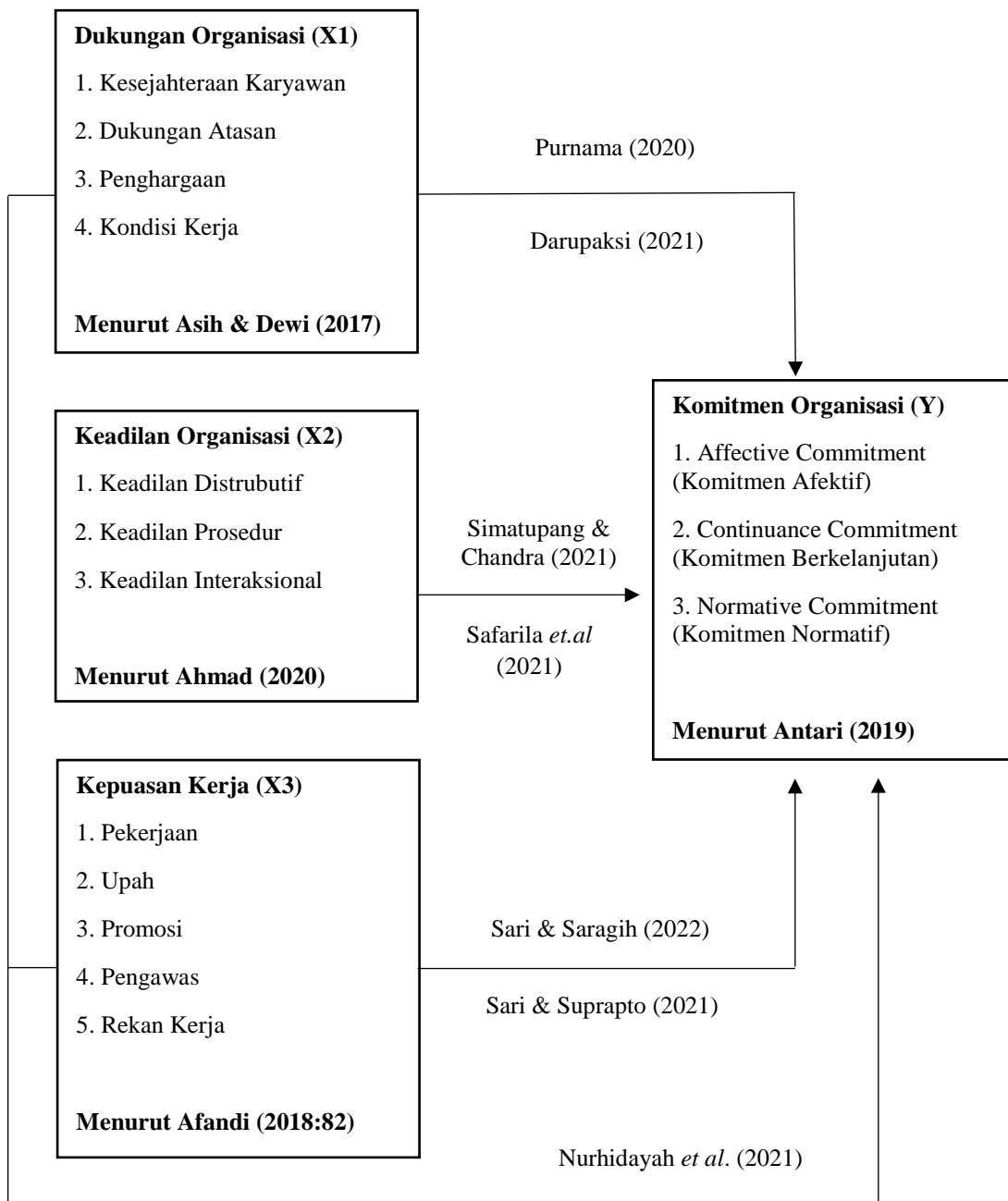
Penelitian yang dilakukan oleh Nurhidayah *et.al* (2021) yang mengungkapkan bahwa Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Karyawan bagian produksi industri keramik di Kabupaten Bogor.



Gambar 2.4
Pengaruh Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

2.4 Paradigma Penelitian

Berdasarkan penjelasan kajian pustaka dan kerangka pemikiran diatas, maka terungkap paradigma penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.5
Paradigma Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian pustaka dan kerangka pemikiran yang dapat disimpulkan dalam paradigma penelitian. Maka akan dibentuk hipotesis sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian. Hipotesis yang dapat dikemukakan yaitu sebagai berikut :

- H₁ : Dukungan Organisasi mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Komitmen Organisasi PT. Universal Indo Persada Bandung.
- H₂ : Keadilan Organisasi mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Komitmen Organisasi PT. Universal Indo Persada Bandung.
- H₃ : Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Komitmen Organisasi PT. Universal Indo Persada Bandung.
- H₄ : Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Universal Indo Persada Bandung.