

**DAMPAK KEADILAN ORGANISASI, DUKUNGAN ATASAN DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KOMITMEN
KARYAWAN CV. SRIWIJAYA SERANGKAI**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagai Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Manajemen**



Diajukan Oleh :

HELEN PUTRI PRATAMA

NPM. 2101110518

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

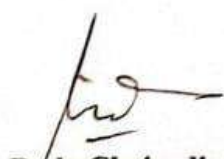
2025

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Helen Putri Pratama
Nomor Pokok/NIM : 2101110518
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : DAMPAK KEADILAN ORGANISASI, DUKUNGAN
ATASAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KOMITMEN KARYAWAN CV. SRIWIJAYA
SERANGKAI

Pembimbing Skripsi:

Tanggal 11-9-2025 Pembimbing I : 
Rudy Chairudin, SE, MP
NIDN : 0202026201

Tanggal 11-9-2025 Pembimbing II : 
Dian Septianti, S.E., M.M
NIDN : 0206098501

Mengetahui

Dekan
Tanggal 11-9-2025



Dr. Ht. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi
Tanggal 11-9-2025


Dr. Yolanda Veybitha, S.E. M.Si
NIDN 0226028303

127/PS/DFEB/25

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Helen Putri Pratama
Nomor Pokok/NIM : 2101110518
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : DAMPAK KEADILAN ORGANISASI, DUKUNGAN
ATASAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KOMITMEN KARYAWAN CV. SRIWIJAYA
SERANGKAI

Penguji Skripsi :

Tanggal 11-9-2025 Ketua Penguji :


Rudy Chairudin, SE, MP
NIDN : 0202026201

Tanggal 11-9-2025 Penguji I :


Dian Septianti, S.E., M.M
NIDN : 0206098501

Tanggal 11-9-2025 Penguji II :


Dr. Yolanda Veybitha, S.E, M.Si
NIDN : 0226028303

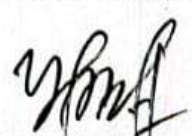
Mengetahui

Dekan
Tanggal 11-9-2025



Dr. Hj. Msy. Mikial, SE, M.Si, AK, CA, CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi
Tanggal 11-9-2025


Dr. Yolanda Veybitha, S.E, M.Si
NIDN : 0226028303

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

"Dalam diam aku berjuang, dalam doa aku berserah. Tapi tetap, yang menarik diriku keluar dari titik terendah adalah aku sendiri, dengan izin-Nya."

"There are no one who doesn't have a hard time. Being thankful or giving thanks is one of the key to be happy"

(Mark Lee)

Skripsi ini saya **persembahkan Untuk:**

- ALLAH SWT
- Kedua orang tuaku Ayah dan Ibu tercinta
- Saudara - Saudariku
- Sahabat dan teman seperjuangan
- Almamater kebanggaanku
- Dan kepada diri saya sendiri

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	: Helen Putri Pratama
Nomor Pokok/NIM	: 2101110518
Jurusan/Prog. Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi	: DAMPAK KEADILAN ORGANISASI, DUKUNGAN ATASAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN CV. SRIWIJAYA SERANGKAI

Menyatakan skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, Juli 2025




Helen Putri Pratama

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur peneliti panjatkan ke hadirat Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi berjudul **“Dampak Keadilan Organisasi, Dukungan Atasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan CV. Sriwijaya Serangkai”** sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Universitas Tridinanti. Peneliti menyadari bahwa dalam proses penyusunan skripsi ini banyak tantangan yang dihadapi. Namun, berkat bimbingan, dukungan, serta kerja sama dari dosen, keluarga, dan teman-teman, khususnya pertolongan Allah SWT, semua hambatan tersebut dapat diatasi.

Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati peneliti menyampaikan terimakasih yang sebanyak-banyaknya kepada:

1. Bapak Dr. Ir. H Edizal AE, MS selaku Rektor Universitas Tridinanti.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak.CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
3. Ibu Dr. M. Ima Andriyani, S.E., M.Si selaku wakil Dekan fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
4. Ibu Dr. Yolanda Veybitha, S.E, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
5. Bapak Rudy Chairudin, SE., MP selaku dosen pembimbing I yang telah meluangkan waktu membimbing dan mengarahkan skripsi ini agar dapat menyelesaikan dengan baik.
6. Ibu Dian Septianti, SE., M.M selaku dosen pembimbing II yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan dan membimbing peneliti dalam menyusun skripsi ini.
7. Bapak dan ibu Dosen beserta staf karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti yang telah banyak memberikan bekal dan ilmu pengetahuan peneliti.
8. Pimpinan dan staf Karyawan CV. Sriwijaya Serangkai yang telah

memberikan izin kepada peneliti untuk melaksanakan penelitian dan membantu peneliti dalam memperoleh data yang diperlukan oleh peneliti.

9. Kepada keluarga tercinta, Terima kasih untuk Ayah Hendri Aryadi dan Ibu Leni Marlina kedua orang tua yang luar biasa banyak berkorban dan berdo'a untuk keberhasilan peneliti dalam proses menyelesaikan skripsi. Serta terima kasih kepada saudara-saudariku Febriyani Putri Pratiwiska dan M. Rihdo Dirgantara telah memberikan kasih sayang, doa dan dukungan tiada henti.
10. Untuk semua pihak yang terkait yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.
11. Terakhir untuk Penulis, terima kasih karena telah berhasil menyelesaikan satu persatu masalah hidup mu.

Peneliti berharap semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan karunia-Nya atas kebaikan yang telah diberikan oleh mereka yang telah membantu. Akhir kata, peneliti mengharapkan adanya saran dan kritik yang membangun untuk penyempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi peneliti secara khusus, pembaca secara umum, serta bagi semua pihak yang memerlukan. Aamiin.

Palembang, Juli 2025

Helen Putri Pratama

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
ABSTARK.....	xiv
RIWAYAT HIDUP	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Kajian Teori.....	9
2.1.1 Keadilan Organisasi.....	9
2.1.1.1 Dimensi dan Indikator Keadilan Organisasi	11
2.1.2 Dukungan Atasan	13
2.1.2.1 Dimensi dan Indikator Dukungan Atasan	14
2.1.3 Lingkungan Kerja	16
2.1.3.1 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja	18
2.1.4 Komitmen Karyawan.....	21
2.1.4.1 Dimensi dan Indikator Komitmen Karyawan	23
2.2 Penelitian Lain yang Relevan	24
2.3 Kerangka Berfikir.....	27
2.4 Hipotesis	30
BAB III METODE PENELITIAN	31

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	31
3.1.1 Tempat Penelitian.....	31
3.1.2 Waktu Penelitian	31
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	32
3.2.1 Sumber Data.....	32
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	32
3.3 Populasi, Sampel dan Sampling.....	33
3.3.1 Populasi.....	33
3.3.2 Sampel dan Sampling	33
3.4 Rancangan Penelitian	34
3.5 Variabel dan Definisi Operasional	35
3.5.1 Variabel Penelitian.....	35
3.5.2 Definisi Operasional Variabel	35
3.6 Instrumen Penelitian	37
3.7 Uji Instrumen Penelitian.....	38
3.7.1 Uji Validitas	38
3.7.2 Reliabilitas	39
3.8 Teknik Analisis Data.....	39
3.8.1 Analisis Kualitatif.....	40
3.8.2 Analisis Kuantitatif.....	41
3.8.3 Uji Asumsi Klasik.	42
3.8.3.1 Uji Normalitas.....	40
3.8.3.2 Uji Multikolinieritas	41
3.8.3.3 Uji Heterokedastisitas.....	42
3.9 Metode Analisis Data	42
3.9.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	42
3.9.2 Analisis Koefisien Korelasi (r).....	43
3.9.3 Analisis Koefisien Dertiminasi (R^2)	44
3.10 Uji Hipotesis	45
3.10.1 Uji Signifikan Simultan (Uji F)	45
3.10.2 Uji Parsial (Uji t)	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	48
4.1 Hasil Penelitian	48
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	48
BAB III METODE PENELITIAN	31

4.1.1.1 Profil Perusahaan CV Sriwijaya Serangkai.....	48
4.1.1.2 Struktur Organisasi CV Sriwijaya Serangkai.....	49
4.1.1.3 Pembagian Tugas CV Sriwijaya Serangkai	51
4.1.1.4 Jenis - Jenis Persediaan Barang.....	59
4.1.1.5 Proses Kegiatan Operasional Perusahaan	60
4.1.2 Deskripsi Karakteristik Responden	61
4.1.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	64
4.1.3.1 Uji Validasi Variabel Keadilan Organisasi (X_1)	64
4.1.3.2 Uji Validasi Variabel Dukungan Atasan (X_2).....	65
4.1.3.3 Uji Validasi Variabel Lingkungan Kerja (X_3).....	66
4.1.3.4 Uji Validasi Variabel Komitmen Karyawan (Y).....	67
4.1.3.5 Uji Reliabilitas	68
4.1.4 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	69
4.1.4.1 Uji Normalitas.....	69
4.1.4.2 Uji Multikolinieritas	71
4.1.4.3 Uji Heterokedastisitas.....	72
4.1.5 Hasil Analisis Data	73
4.1.5.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	73
4.1.5.2 Analisis Koefisien Korelasi (r).....	75
4.1.5.3 Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	76
4.1.6 Uji Hipotesis.....	77
4.1.6.1 Uji Signifikan Simultan (Uji F).....	78
4.1.6.2 Uji Parsial (Uji t).....	79
4.2 Pembahasan Dan Interpretasi.....	81
4.2.1 Pengaruh Keadilan Organisasi, Dukungan Atasan Dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Karyawan	81
4.2.2 Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Komitmen Karyawan	82
4.2.3 Pengaruh Dukungan Atasan terhadap Komitmen Karyawan	83
4.2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Karyawan.....	84
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	85
BAB III METODE PENELITIANviii.....	31

5.1 Kesimpulan.....	85
5.2 Saran	86

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Lain Yang Relevan	25
Tabel 3.1	Waktu Penelitian.....	31
Tabel 3.2	Penelitian dan Definisi Operasional.....	36
Tabel 3.3	Skala Likert Pengukuran	38
Tabel 3.4	Pedomamn Interpretasi Koefisien Korelasi.....	44
Tabel 4.1	Deskriptif Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	62
Tabel 4.2	Deskriptif Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	63
Tabel 4.3	Uji Validasi Variabel Keadilan Organisasi (X_1)	64
Tabel 4.4	Uji Validasi Variabel Dukungan Atasan (X_2).....	65
Tabel 4.5	Uji Validasi Variabel Lingkungan Kerja (X_3)	66
Tabel 4.6	Uji Validasi Variabel Komitmen Karyawan.....	67
Tabel 4.7	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian.....	69
Tabel 4.8	Hasil Uji Normalitas	70
Tabel 4.9	Hasil Uji Multikolinieritas	72
Tabel 4.10	Hasil Uji Heterokedastisitas.....	73
Tabel 4.11	Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda	74
Tabel 4.12	Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi (r).....	75
Tabel 4.13	Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	77
Tabel 4.14	Hasil Uji F (Secara Simultan).....	78
Tabel 4.15	Hasil Uji t (Secara Parsial)	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Berfikir.....	29
Gambar 4.1	Struktur Organisasi CV Sriwijaya Serangkai.....	50
Gambar 4.2	Hasil Uji Normalitas.....	71

ABSTRAK

Helen Putri Pratama, Dampak Keadilan Organisasi, Dukungan Atasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan CV.Sriwijaya Serangkai (Dibawah bimbingan Bapak Rudy Chairudin, SE,MP dan Ibu Dian Septianti, SE,MM)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasi, dukungan atasan, dan lingkungan kerja terhadap komitmen karyawan pada CV Sriwijaya Serangkai. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya komitmen karyawan dalam meningkatkan efektivitas distribusi produk di lingkungan kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif asosiatif dengan menyebarkan kuesioner kepada 58 responden. Data dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, dan regresi linier berganda melalui bantuan SPSS versi 22.

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan persamaan $Y = 2,325 + 0,066X_1 + 0,388X_2 + 0,250X_3 + e$, di mana X_1 adalah keadilan organisasi, X_2 adalah dukungan atasan, dan X_3 adalah lingkungan kerja. Nilai adjusted R^2 sebesar 0,816 menunjukkan bahwa 81,6% variasi komitmen karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel bebas tersebut. Secara simultan, ketiganya berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan. Namun secara parsial, hanya dukungan atasan dan lingkungan kerja yang berpengaruh signifikan, sedangkan keadilan organisasi tidak berpengaruh signifikan.

Kata kunci: Keadilan Organisasi, Dukungan Atasan, Lingkungan Kerja, Komitmen Karyawan

ABSTRACT

Helen Putri Pratama, The Influence of Organizational Justice, Supervisor Support, and Work Environment on Employee Commitment at CV. Sriwijaya Serangkai (Under the guidance of Mr. Rudy Chairudin, SE, MP and Mrs. Dian Septianti, SE, MM)

This study aims to examine the influence of organizational justice, supervisor support, and work environment on employee commitment at CV Sriwijaya Serangkai. The research was motivated by the importance of employee commitment in supporting effective product distribution in the workplace. A quantitative associative approach was used, with data collected through questionnaires from 58 respondents. The data were analyzed using validity and reliability tests, classical assumption testing, and multiple linear regression assisted by SPSS version 22.

The multiple linear regression analysis produced the following equation $Y = 2.325 + 0.066X_1 + 0.388X_2 + 0.250X_3 + e$, where X_1 is organizational justice, X_2 is supervisor support, and X_3 is the work environment. The adjusted R^2 value of 0.816 indicates that 81.6% of the variation in employee commitment is explained by the three independent variables. Simultaneously, all three variables have a significant effect on employee commitment. Partially, only supervisor support and work environment have a significant effect, while organizational justice does not.

Keywords: Organizational Justice, Supervisor Support, Work Environment, Employee Commitment

RIWAYAT HIDUP

Helen Putri Pratama, dilahirkan di Palembang pada tanggal 18 Mei 2001 dari Ayah Hendri Aryadi dan Ibu Leni Marlina. Ia anak pertama dari tiga bersaudara.

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2013 di SD Negeri 118 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2016 di SMP Negeri 53 Palembang dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Kejuruan pada tahun 2019 di SMK Xaverius Palembang. Pada tahun 2021, ia memasuki Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti.

Pada tahun 2020, ia mulai bekerja di CV.Sriwijaya Serangkai sebagai admin.

Palembang, Juli 2025

Helen Putri Pratama

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, organisasi dituntut untuk tidak hanya fokus pada pencapaian target bisnis, tetapi juga pada pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah membangun komitmen karyawan terhadap organisasi. Komitmen karyawan merupakan bentuk keterikatan emosional, kesediaan untuk berkontribusi, dan keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi.

Menurut Halimsetiono, E (2018) bagi organisasi yang memiliki karyawan dengan komitmen yang rendah, maka organisasi tersebut akan mengalami kesulitan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan oleh para pemilik organisasi. Selain itu, rendahnya komitmen karyawan, akan berdampak pada rendahnya tingkat ikatan dalam kelompok tersebut. Karyawan yang memiliki komitmen yang rendah juga akan lebih cenderung untuk melihat dirinya sebagai orang luar, dan mereka tidak ingin melihat dirinya sebagai bagian dari organisasi.

Hal itu bisa dilihat dari beberapa indikasi antara lain tingkat absensi yang naik dan tingkat perpindahan karyawan yang tinggi. Hal tersebut akan mengurangi efektivitas organisasi. Sebaliknya, jika suatu organisasi memiliki komitmen karyawan yang tinggi, maka akan mengakibatkan organisasi tersebut dapat bertahan serta dapat terus meningkatkan jasa dan produk yang dihasilkan. Semakin tinggi komitmen para karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah juga

bagi organisasi untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh pemilik organisasi.

Menurut Kasus *et al* (2024) karyawan yang memiliki komitmen akan bertahan lama di instansi pemerintahan maupun perusahaan swasta serta selalu menemukan cara yang lebih cemerlang dan efektif untuk memberi nilai tambah pada organisasi, sehingga hasil akhirnya adalah perusahaan menjadi berkinerja tinggi, pegawai berkembang dan produktivitas meningkat. Menurut Maryati (2021) dalam penelitiannya pegawai yang memiliki komitmen, mereka bekerja dengan penuh semangat dan merasakan hubungan instansi pemerintahan maupun perusahaan dan mendorong munculnya inovasi dalam bekerja.

Beberapa faktor yang memengaruhi tingkat komitmen karyawan adalah keadilan organisasi, dukungan atasan, dan lingkungan kerja. Menurut Cahyani *et al* (2021) Keadilan organisasi mencerminkan sejauh mana karyawan merasa diperlakukan secara adil dalam hal distribusi sumber daya, prosedur pengambilan keputusan, serta perlakuan interpersonal. Ketika keadilan dirasakan, karyawan akan lebih termotivasi dan cenderung memberikan loyalitas lebih terhadap perusahaan.

Selain itu, dukungan atasan berperan besar dalam membentuk persepsi dan sikap karyawan. Menurut Wati *et al* (2022) dukungan atasan adalah persepsi karyawan mengenai sejauh mana atasan mereka peduli, membantu, dan menghargai kontribusi serta kesejahteraan mereka. Dukungan ini dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen karyawan terhadap organisasi. atasan yang mampu memberikan dukungan emosional maupun instrumental akan menciptakan

hubungan kerja yang sehat dan meningkatkan rasa memiliki karyawan terhadap organisasi.

Menurut Bernarto dan Herjany (2018) lingkungan kerja mencakup kondisi fisik, sosial, dan psikologis tempat karyawan bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kepuasan dan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Penelitian oleh Elamin *et al* (2023) menunjukkan bahwa keadilan organisasi dan dukungan atasan memiliki hubungan signifikan terhadap intensi keluar karyawan, yang mencerminkan tingkat komitmen mereka terhadap organisasi. Selain itu, menemukan bahwa keadilan organisasi dan dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, dengan keterlibatan karyawan sebagai mediator.

CV. Sriwijaya Serangkai merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang distribusi atau penyaluran perdagangan produk-produk Unilever dalam rangka memenuhi kebutuhan konsumen yang berada di Palembang dan Prabumulih. CV. Sriwijaya Serangkai Palembang terletak di Jalan Sapta Marga No. 04, Bukit Sangkal, Palembang dan memiliki karyawan berjumlah 34 karyawan. Dan CV. Sriwijaya Serangkai Prabu terletak di Jalan Bangau, Tugu Kecil, Prabumulih Timur dan memiliki karyawan berjumlah 24 karyawan.

Dalam era persaingan bisnis yang semakin kompetitif, keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh strategi bisnis atau teknologi yang digunakan, tetapi juga oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Salah satu tantangan utama yang dihadapi oleh banyak perusahaan, termasuk CV.

Sriwijaya Serangkai adalah menjaga dan meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Berdasarkan observasi awal dan beberapa informasi internal, CV. Sriwijaya Serangkai diduga menghadapi dinamika yang cukup signifikan terkait loyalitas dan keterikatan emosional karyawan terhadap perusahaan. Hal ini terlihat dari munculnya kecenderungan sejumlah karyawan yang mulai kehilangan rasa memiliki terhadap pekerjaan dan organisasi. Beberapa karyawan terlihat kurang antusias dalam menjalankan tugas sehari-hari seperti masih terdapat beberapa karyawan yang datang terlambat, menunjukkan sikap apatis terhadap kebijakan perusahaan, dan tidak lagi terlibat aktif dalam kegiatan atau inisiatif internal yang sebelumnya mereka dukung.

Beberapa faktor yang diduga turut memengaruhi komitmen karyawan di antaranya adalah persepsi terhadap keadilan organisasi, tingkat dukungan yang diberikan oleh atasan, serta kondisi lingkungan kerja. Keadilan organisasi berkaitan dengan bagaimana perusahaan memperlakukan karyawan dalam hal distribusi tugas, pemberian penghargaan atau bonus, dan penanganan keluhan. Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara, beberapa karyawan menyatakan bahwa mereka merasa kurang dihargai karena bonus bulanan dan pembayaran lembur setiap karyawan berbeda-beda sesuai dengan posisi dan beban kerja, meskipun beban kerja serupa dirasakan oleh semua bagian. Ketidakmerataan ini menimbulkan rasa ketidakadilan dan berdampak pada menurunnya semangat kerja serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Sementara itu, fenomena lain yang diduga turut menjadi perhatian adalah rendahnya persepsi karyawan terhadap dukungan dari atasan langsung. Beberapa karyawan mengungkapkan bahwa mereka merasa kurang mendapatkan perhatian atau arahan yang jelas dari atasan dalam menjalankan tugas. Dalam beberapa kasus, ketika menghadapi kendala di lapangan, karyawan merasa tidak mendapatkan bantuan atau solusi yang memadai dari atasannya, baik secara teknis maupun emosional. Dalam praktiknya, karyawan sering kali menghadapi kendala tanpa mendapatkan dukungan langsung dari atasan. Misalnya, ketika terjadi perbedaan pendapat antara konsumen dan sales terkait masalah barang bocor atau promo, penyelesaiannya lebih sering diserahkan sepenuhnya kepada sales tanpa arahan atau bantuan dari atasan. Begitu pula dalam situasi teknis di kantor, seperti gangguan internet atau kerusakan perangkat elektronik, admin biasanya harus mencari solusi sendiri tanpa pendampingan atau dukungan teknis dari atasan.

Dari hasil observasi lapangan, lingkungan kerja di CV. Sriwijaya Serangkai juga menunjukkan beberapa tantangan yang dapat memengaruhi kenyamanan dan kepuasan kerja karyawan. Salah satu hal yang dikeluhkan adalah kondisi fisik tempat kerja yang dinilai kurang mendukung, seperti pendingin ruangan yang kurang terasa, sirkulasi udara yang kurang optimal, serta kurangnya tempat untuk beribadah karyawan.

Berdasarkan pra-survey yang dilakukan terhadap 10 karyawan di CV Sriwijaya Serangkai, diperoleh informasi bahwa tingkat komitmen karyawan berada pada kategori sedang dengan skor rata-rata 2,86 dari skala 1–5. Hasil pra-survey menunjukkan bahwa beberapa indikator memiliki nilai tinggi, seperti rasa

bangga menjadi bagian dari perusahaan (3,3) dan kebutuhan akan pekerjaan demi kestabilan keuangan (3,4). Namun, terdapat pula indikator dengan nilai rendah, yaitu keinginan untuk terus bekerja dalam jangka panjang (2,2) dan keyakinan bahwa tetap bekerja di perusahaan merupakan keputusan yang tepat (2,3). Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun karyawan merasa bangga bekerja di CV Sriwijaya Serangkai, masih terdapat keraguan terkait masa depan mereka di perusahaan. Oleh karena itu, penting untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang memengaruhi komitmen karyawan, seperti keadilan organisasi, dukungan atasan, dan lingkungan kerja, agar perusahaan dapat meningkatkan loyalitas dan komitmen karyawannya.

Dengan memahami keterkaitan antara faktor-faktor tersebut, organisasi dapat merancang strategi yang tepat untuk menciptakan suasana kerja yang positif dan meningkatkan komitmen karyawan secara menyeluruh. Oleh karena itu, peneliti mengambil judul **“Dampak Keadilan Organisasi, Dukungan Atasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan CV. Sriwijaya Serangkai”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, perumusan masalah di antaranya adalah sebagai berikut :

1. Apakah keadilan organisasi, dukungan atasan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap komitmen karyawan CV. Sriwijaya Serangkai?

2. Apakah keadilan organisasi berpengaruh secara parsial terhadap komitmen karyawan CV. Sriwijaya Serangkai?
3. Apakah dukungan atasan berpengaruh secara parsial terhadap komitmen karyawan CV. Sriwijaya Serangkai?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap komitmen karyawan CV. Sriwijaya Serangkai?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang akan diteliti, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasi, dukungan atasan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap komitmen karyawan CV. Sriwijaya Serangkai.
2. Untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasi secara parsial terhadap komitmen karyawan CV. Sriwijaya Serangkai.
3. Untuk mengetahui pengaruh dukungan atasan secara parsial terhadap komitmen karyawan CV. Sriwijaya Serangkai.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap komitmen karyawan CV. Sriwijaya Serangkai.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang dapat diambil dari hasil penelitian ini antara lain :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini menjadi pengalaman berharga bagi peneliti untuk menerapkan ilmu yang telah dipelajari selama kuliah ke dalam situasi nyata di dunia kerja dan menambah pengetahuan serta wawasan mengenai dampak keadilan organisasi, dukungan atasan dan lingkungan kerja terhadap komitmen karyawan.

2. Bagi Perusahaan atau Organisasi

Hasil dari penelitian ini dapat membantu perusahaan untuk lebih memahami hal-hal yang membuat karyawan tetap loyal dan semangat bekerja. Memberi gambaran bahwa keadilan dalam organisasi, dukungan dari atasan, dan lingkungan kerja yang nyaman sangat penting untuk menjaga komitmen karyawan.

3. Bagi Karyawan

Karyawan bisa lebih sadar bahwa lingkungan kerja yang positif, dukungan atasan, dan rasa keadilan di tempat kerja berperan penting dalam membentuk semangat dan komitmen mereka.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini bisa dijadikan referensi tambahan untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang mengangkat tema sejenis.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusti dan Ratnawati, 2020, Pengaruh lingkungan kerja dan komitmen keorganisasian pegawai terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Mestong Kabupaten Muaro Jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 8(2), 71–78.
- Angelina, Lia, 2021, Pengaruh Dukungan Organisasi Yang Dipersepsikan Dan Dukungan Atasan Yang Dipersepsikan Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan Di Indoferyto Manajemen.
- Anuari, A., Firdaus, M. A., & Subakti, J. 2020, Pengaruh keterikatan karyawan dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manager*, 3(4), 529–539.
- Ariefahnoor, D., Junaidi, J., Mahfuz, E., & Kadir, A. M. S. 2024, Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi Studi kasus pada PT Laris Mandiri Pratama.
- Cahyani, N., Hayati, S., & Aditya, A. M. 2023, Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Karyawan di Universitas X. *Jurnal Psikologi Karakter*, 3(2), 603–611.
- Ekowati, S., & Fintariasari, M. 2021, Pengaruh affective commitment dan dukungan atasan terhadap kinerja karyawan. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 9(2).
- Farla, W., Siregar, L. D., & Bakri, S. A. 2021, Dukungan Atasan dan Pencapaian Karir Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 18(4), 225–232.
- Halimsetiono, E. 2018, Peningkatan Komitmen Organisasi untuk Menurunkan Angka Turnover Karyawan. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Nasional (Kesmas)*, 8(8), 1-6.
- Harras, H. 2024, Dampak Dukungan Pimpinan, Dukungan Rekan Kerja, dan Dukungan Keluarga terhadap Motivasi Kerja Pegawai Bank Panin.
- Hartono, L., & Islamuddin. 2024, The Influence of Work Environment, Compensation and Job Satisfaction on Organizational Commitment of

Village Apparatus in Ilir Talo District, Seluma Regency. *Jurnal Fokus Manajemen*, 4(1), 41–54.

Hidayatullah, A. J., & Kurniawan, I. S. (2023). Rekan Kerja Yang Dirasakan Terhadap Kinerja Pegawai Kapanewon Girimulyo Kulon Progo. *Jurnal EK&BI*, 6, 2620–7443.

Kasus et al 2024, Elamin, A. M., Elabdin Ahmed, A. Z., Osman, D., & Dania, A. 2023, The Relationship between Perceived Organizational Justice, Supervisor Support, and Turnover Intention. *Journal of Business Administration Research*, 12(1), 25.

Kasus, S., Mandiri, L., Junaidi, J., Mahfuz, E., & Ms, A. K. 2024, Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi maupun perusahaan swasta serta selalu menemukan cara yang lebih cemerlang dan efektif.

Rahardjo, K. A. I. 2023, Startegi Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Karyawan Yang Dipengaruhi Oleh Work Life Balance Dan Flexible Working. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(1), 1791–1809.

Rahmawati, S. (2024). Pengaruh Dukungan Pimpinan dan Komitmen Karyawan Terhadap Perusahaan Start-up Grab. *Jurnal Multidisiplin West Science*, 3(07), 911–915.

Rato, K. W. (2020). Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*, 17(2), 171–186.

Rika, & Suyasa, P. T. Y. S. 2023, Hubungan Antara Keadilan Organisasi dan Kepuasan Kerja Meta-Analisis dan Tinjauan Literatur Secara Sistematis. *Phronesis: Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 12(1), 24–39.

Salsabiila, A. K., & Hidayati, R. A. 2023, Pengaruh Lingkungan Kerja, Kedisiplinan, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PERUMDA

Aneka Usaha Lamongan. Master: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Terapan, 2(2), 137.

Sanhaji, A., Soetjipto, B. E., & Suharto. (2016). Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Anggota Organisasi (Ocb) Melalui Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja. Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, Dan Pengembangan, 1(5), 917–926.

Simatupang, P., & Novita Dwi Chandra. (2021). Pengaruh Kedekatan Atasan Dan Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Karyawan Pada PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Pematangsiantar. Manajemen: Jurnal Ekonomi, 3(1), 25–41.

Sugiyono, 2020, Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D,

Utami, N. W. D., & Dharmayasa, I. P. A. 2023, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada LPD Se-Kecamatan Tejakula. Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha, 15(1), 192–202.

Zahira, R. A., Handaru, A. W., & Wolor, C. W. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan PT Inspeksi X. Jurnal Ekonomi, Koperasi & Kewirausahaan, 14(2), 30–48.