

# Proposal Artikel Ody 182010200020\_(Fix revisi)\_B1.docx

*by 11 Perpustakaan UMSIDA*

---

**Submission date:** 28-May-2024 08:35AM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2389584223

**File name:** Proposal Artikel Ody 182010200020\_(Fix revisi)\_B1.docx (4.69M)

**Word count:** 8911

**Character count:** 56763



7

**Pengaruh Knowledge Sharing Dan Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Di Pt. Pangung Electric Citrabuana**

*The Effect Of Knowledge Sharing And Organizational Justice On Employee Performance Through Organizational Commitment At Pt. Pangung Electric Citrabuana.*

Ody Mahardika  
182010200020

14

**PROPOSAL TUGAS AKHIR (ARTIKEL / KARYA TULIS ILMIAH)**

**Program Studi Manajemen  
Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial  
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo  
Mei, 2024**

**LEMBAR PENGESAHAN PROPOSAL TUGAS AKHIR  
(ARTIKEL / KARYA TULIS ILMIAH)**

Judul : Pengaruh Knowledge Sharing Dan Keadilan Organisasi Terhadap  
Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi di PT. Panggung  
Electric Citrabuana.  
Nama Mahasiswa : Ody Mahardika  
NIM : 182010200020

Disetujui oleh

Dosen Pembimbing  
Dr. Rifdah Abadiyah, SE., M.S.M., CHCM  
NIDN. 0705027502



Dosen Penguji 1  
Dewi Andriani, SE., MM.  
NIDN. 0710097101



Dosen Penguji 2  
NIDN.

Diketahui oleh

Ketua Program Studi  
Dr. Vera Firdaus, S.Psi., M.M.  
NIDN. 0715067304



Dekan  
Poppy Febriana, S.SOS., M.MED.KOM  
NIDN. 0711028001



Tanggal Ujian

(                    )

Tanggal Lulus

(                    )

## DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN PROPOSAL TUGAS AKHIR.....	Error! Bookmark not defined.
(ARTIKEL / KARYA TULIS ILMIAH).....	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR ISI .....	ii
I. Pendahuluan.....	1
II. Literatur Review .....	3
III. Metode .....	6
A. Kerangka konsep.....	6
B. Hipotesis.....	6
C. Jenis Penelitian .....	6
D. Lokasi Penelitian .....	6
E. Populasi dan Sampel.....	7
F. Teknik pengumpulan data .....	7
G. Teknik analisis data.....	7
1. Metode Analisis Data dengan Structural Equation Model (PLS) .....	7
2. Pengujian Instrumen Penelitian .....	8
3. Pengujian Hipotesis .....	9
4. Analisis SEM Dengan Efek Mediasi .....	9
H. Jadwal Penelitian.....	9
BAB IV .....	13
HASIL DAN PEMBAHASAN .....	13
BAB V .....	18
KESIMPULAN DAN SARAN .....	18
Referensi.....	19



**LEMBAR PEGESAHAN PROPOSAL TUGAS AKHIR**  
**(ARTIKEL / KARYA TULIS ILMIAH)**

Judul : Pengaruh Knowledge Sharing Dan Keadilan Organisasi Terhadap  
Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi di PT. Panggung  
Electric Citrabuana.  
Nama Mahasiswa : Ody Mahardika  
NIM : 182010200020

Dosen Pembimbing  
Rifdah Abadiyah, SE. M.SM., CHCM  
NIDN. 0705027502

Disetujui oleh



Ketua Program Studi  
Dr. Vera Firdaus, S.Ps., M.M.  
NIDN. 0715067304

Diketahui oleh



Tanggal Pengesahan  
7 September 2023

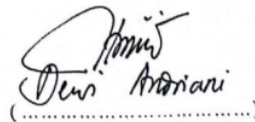
**BLANKO REVISI UJIAN PROPOSAL PRODI MANAJEMEN  
FAKULTAS BISNIS, HUKUM DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO**

Nama Mahasiswa : Ody Mahardika  
NIM : 182010200020  
Program Studi : Manajemen  
Hari, Tanggal & Waktu : Selasa, 28 November 2023, pukul 09.00 WIB - Selesai

No.	Saran - Saran	Hal. / Ket.
1.	pendahuluan nama dan ts di hilangkan & ganti dg 162	
2.	tabel data klu ada	
3.	Literatur Review	
4.	Question	
5.	Indicator hrs di / lsh	
6.	Definisi Operational / metode Question	

Sidoarjo, 28 November 2023

Dosen Pembimbing / Penguji

  
( ..... )



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO  
FAKULTAS BISNIS, HUKUM, DAN ILMU SOSIAL  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN BISNIS • MANAJEMEN IT • AKUTANSI  
• ADMINISTRASI PUBLIK • ILMU KOMUNIKASI • HUKUM

BERITA ACARA BIMBINGAN NON SKRIPSI

Nama Mahasiswa : ODY MALLARDWA  
NIM : 182 010 2000 20  
Alamat : Jl. AUREK UD. SP RT 02 RW 04 KUMBAN  
No. Telp / HP : 081 335 574 780  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH KNOWLEDGE SHARING  
DARI KEPILIHAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
MELALUI KOMITMEN ORGANISASI DI  
PT. PANESUNG ELETRAL CITRABUANA  
  
Dosen Pembimbing : RIPDATT ABADIYAH SE.M.Si. CHCM  
Tanggal Ujian Proposal :  
Tanggal Ujian Skripsi :



Mengetahui,

Ketua Program Studi

Dr. Vera Firdaus, S.Pd., M.M.  
NIDN. 0715067804

Dosen Pembimbing

Dr. Ripdatt Abadiyah, SE.M.Si. CHCM  
NIDN. 0705027502

\*) Pilih salah satu

## BERITA ACARA BIMBINGAN NON SKRIPSI

[illegible]



# ***The Effect Of Knowledge Sharing And Organizational Justice On Employee Performance Through Organizational Commitment At Pt. Panggung Electric Citrabuana.***

## **Pengaruh Knowledge Sharing dan Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi di PT. Panggung Electric Citrabuana**

Ody Mahardika<sup>1)</sup>

<sup>1)</sup> Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

<sup>2)</sup> Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

\*Email Penulis Korespondensi: <sup>1)</sup> [odymahardika@gmail.com](mailto:odymahardika@gmail.com) <sup>2)</sup> [rifdahabadiyah@umsida.ac.id](mailto:rifdahabadiyah@umsida.ac.id)

### **I. PENDAHULUAN**

Manajemen sumber daya manusia diakui sebagai suatu isu global dari daya saing di arena globalisasi. Sehingga fenomena globalisasi dalam menggantikan perekonomian dan bisnis nasional, memberikan tantangan dan peluang baru bagi organisasi publik dan perusahaan untuk dapat memahami dan membentuk konsep manajemen organisasi yang efektif melalui manajemen sumber daya manusia (SDM). Manajemen sumber daya manusia diakui sebagai isu global dan merupakan bagian integral dari daya saing di dunia yang mengglobal. Oleh karenanya, muncullah konsep penting yang diakui sebagai kunci keunggulan dalam bidang SDM, yaitu melalui *the right people in the right place at the right time*. [1]

Dalam setiap organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan mereka akan selalu berusaha mencari cara bagaimana untuk meningkatkannya. Kinerja karyawan merupakan salah satu hal penting dalam mencerminkan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dan terlaksana. Menurut [2], kinerja merupakan refleksi sikap pribadi atau sikap kelompok terhadap kerja sama. Kinerja berarti sikap individu dan kelompok terhadap seluruh lingkungan kerja yang menyeluruh dan terhadap kerja sama dengan orang lain untuk mencapai hasil yang maksimal sesuai dengan kepentingan perusahaan. Apalagi dalam era globalisasi 4.0 saat ini sumber daya manusia juga memberikan peran utama serta akan menjadi keunggulan apabila sdm itu sendiri mampu mengikuti perkembangan jaman dan terus berinovasi mengikuti arus pertumbuhan teknologi yang semakin berkembang saat ini.

Kondisi kinerja karyawan di beberapa perusahaan terkadang masih dipengaruhi oleh beberapa hal, salah satunya dari keadilan organisasi dan komitmen organisasi. Ketidak adilannya suatu organisasi dan perbedaan kondisi yang dirasakan beberapa karyawan membuat kinerja mereka semakin menurun dan tidak memberikan hasil maksimal yang seharusnya. Tetapi ada juga beberapa perusahaan yang memiliki keadilan dan komitmen organisasi yang berkomitmen untuk kesejahteraan karyawan, sehingga mereka mendapatkan dukungan lebih dari organisasi dan atasan yang membuat karyawan terus meningkatkan kinerja mereka. Salah satu perusahaan yang terus mempertahankan karyawannya yang terampil dan berkualitas dengan menggunakan prinsip keadilan dan komitmen organisasi adalah PT. Panggung Electric Citrabuana.

Kinerja yang terdapat pada PT. Panggung Electric Citrabuana merupakan sebuah kunci efektivitas dalam dunia kerja, karena juga bagian dari sebuah tanggung jawab. Terlihat dari kinerja yang sudah ada pada PT. Panggung Electric Citrabuana masih dipengaruhi oleh knowledge sharing yang merujuk pada keadilan organisasi yang pada akhirnya muncul sikap reaktif terhadap kinerja mereka. Alasan utama penerapan knowledge management adalah rendahnya kinerja karyawan akibat kurangnya tingkat apresiasi serta kurangnya keadilan organisasi pada kinerja mereka. Hal ini berkebalikan dengan kinerja para karyawan yang berkelompok dan sudah sama – sama merasa senior. Sebelum pelaksanaan knowledge management setiap karyawan menemukan bahwa kinerja mereka tidak tergantung pada komitmen organisasi yang objektif kepada karyawan lainnya yang menjadi semacam penurunan kinerja dan komitmen kepuasan kerja. Oleh karena itu, penyebab yang paling umum kurangnya kepuasan kinerja karyawan adalah tanggung jawab karyawan itu sendiri pada pekerjaan yang sudah diberikan oleh perusahaan dan diantaranya kurangnya menyelesaikan suatu pekerjaan pada waktunya, kurang efektif dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab serta kelalaian dalam mengerjakan tugas yang dilakukan sehingga menyebabkan penilaian buruk dari leader atau atasan pada perusahaan tersebut [3]. [4]

**Tabel 1**  
**Target dan Realisasi Produksi Unit 2D di PT. Panggung Electric Citrabuana Tahun 2019-2022**

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Target Produksi(box)	Realisasi Produksi(box)	Percentase (%)
1	2019	200	400.000	339.950	99.87 %
2	2020	150	450.000	444.750	99.44 %
3	2021	100	500.000	499.700	99.4 %
4	2022	80	600.000	599.600	99.33%

Sumber : diolah oleh penulis 2022

Terlihat dari data yang didapatkan memperlihatkan bahwasanya kinerja produksi dari 2019 s.d 2022 menurun sedikit demi sedikit dalam ketercapaian target produksi yang belum bisa memenuhi standart target produksi karena berkurangnya beberapa karyawan dalam kurun waktu 4 tahun sehingga hasil yang ditetapkan pun tidak maksimal. Karena tidak terlepas bahwa sebuah proses produksi akan selalu sejalan apabila setiap karyawan bisa saling berbagi pengetahuan dan sebisa mungkin saling memposisikan diri untuk bisa mengikuti kemampuan karyawan lainnya[5].

Sehingga dari masalah yang terjadi, saya berkeinginan untuk melakukan penelitian lebih dalam mengenai masalah yang terjadi yang dimana terdapat pengaruh knowledge sharing terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan.

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh beberapa hal yang bersangkutan seperti halnya keadilan organisasi. Peningkatan kinerja karyawan bisa ditimbulkan apabila mereka diperlakukan adil dan diapresiasi atas setiap apa yang mereka kerjakan[6]. Dengan demikian mereka akan dengan semangat dan senang hati dengan tanggung jawab pekerjaan dan tercapailah target produksi yang diinginkan perusahaan. Jika sebaliknya, apabila keadilan organisasi tidak diterapkan dengan baik maka akan menimbulkan penurunan kinerja dan kesenjangan kinerja (*performance gap*) [7].

Mengacu pada data *key performance indeks* dapat dilihat juga bahwa dalam 31 hari *cycle time* suatu karyawan berubah – ubah dengan nilai target CT yang ditentukan sebesar 55.3 dan *cycle time* yang dimiliki karyawan berada diantara 55.20 – 55.37. Terlihat juga dalam grafik CT nya yang naik turun. Dalam hal ini *cycle time* sama dengan kinerja karyawan, dimana dari target *cycle time* yang ditentukan perusahaan ditentukan pula kinerja yang diinginkan oleh organisasi perusahaan[8]. Dalam gambar tersebut ada beberapa kali kinerja karyawan yang tidak sesuai dengan target CT perusahaan. Target *Cycle time* tersebut awalnya diujikan terhadap karyawan dari awal poses sampai finishing untuk mengukur kemampuan kinerja karyawan.[9]. [10]

Pada penelitian terdahulu yang membahas mengenai pengaruh knowledge sharing dan keadilan organisasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi di PT. Panggung Electric Citrabuana juga ditemukan variabel-variabel lain yang digunakan untuk menilai pengaruh kinerja karyawan, dari berbagai penelitian yang dilakukan para ahli sebelumnya juga mendapat hasil yang signifikan, seperti penelitian yang dilakukan oleh [11] yang mendapat hasil penelitian bahwa knowledge sharing yang dilakukan PT.BRI berjalan baik dan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada kinerja karyawan dan kinerja karyawan juga memiliki pengaruh yang signifikan sehingga menciptakan ruang lingkup kerja yang nyaman, penelitian yang dilakukan [12] juga memperoleh hasil bahwasanya knowledge sharing memang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Karena knowledge sharing merupakan faktor kuat dan penentu sebagai pendorong kinerja karyawan. Disebabkan karyawan selalu dibekali dengan pengetahuan terbaru tentang pekerjaan yang dilakukan, penelitian yang dilakukan [13] memperoleh hasil bahwasannya proses knowledge sharing yang dilakukan oleh peneliti tergolong baik karena memiliki persentase diatas rata - rata.

Rumusan masalah : 1) Apakah knowledge sharing berpengaruh terhadap kinerja karyawan.2) Apakah knowledge sharing berpengaruh terhadap komitmen organisasi.3) Apakah keadilan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.4) Apakah keadilan organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi.5) Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pertanyaan peneliti : Apakah knowledge sharing, keadilan organisasi, serta komitmen organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Panggung Electric Citrabuana.

Kategori SDGs: Penelitian ini dikategorikan dalam *Build resilient infrastructure, promote inclusive and sustainable industrialization and foster innovation* dan termasuk dalam jenis SDGs *Industry* no.9

(<https://sdgs.un.org/goals/goal9>)

## II. LITERATUR REVIEW

### *Knowledge Sharing*

Menurut [14] mendefinisikan knowledge sharing sebagai proses yang sistematis dalam mengirimkan, mendiseminasikan, dan mendistribusikan pengetahuan multidimensi dan kontekstual dari satu orang atau organisasi kepada orang atau organisasi lain, yang membutuhkannya melalui berbagai metode dan media yang bervariasi. Menurut [14] knowledge sharing adalah perilaku seseorang untuk menyebarkan pengetahuan dengan anggota lainnya pada suatu organisasi sehingga dapat menciptakan nilai tambah bagi perusahaan. Sementara itu, [15] berpendapat bahwa melalui berbagi pengetahuan akan memaksimalkan suatu pengetahuan. Selain memaksimalkan pengetahuan, berbagi pengetahuan juga dapat membuka pintu eksplorasi pengetahuan untuk memperoleh atau menciptakan pengetahuan baru. Dari beberapa para ahli mengenai knowledge sharing dapat disimpulkan bahwasanya knowledge sharing merupakan suatu pemahaman sistematis yang telah dilakukan oleh beberapa orang atau lebih untuk merealisasikan maupun berbagi pengetahuan baik melalui komunikasi ataupun dengan media virtual lainnya, yang bertujuan untuk saling memberikan akses kepada karyawan dalam sebuah perusahaan untuk mendapatkan informasi yang relevan dan berguna untuk terciptanya sebuah kerja sama.

Berdasarkan [16] terdapat 2 macam aktivitas knowledge sharing, yaitu:

a. **Knowledge donating**, suatu tindakan yang dilakukan seseorang untuk mengkomunikasikan model intelektualnya guna mentransfer modal intelektual kepada individu lain. Dengan instrument pengukurnya sebagai berikut : [16] 1) Saya berbagi pengetahuan dengan rekan kerja di dalam satu divisi. 2) Saya berbagi pengetahuan dengan rekan kerja dari divisi lain. 3) Saya berbagi keterampilan dengan rekan kerja di dalam satu divisi kerja.

b. **Knowledge collecting** ialah aktivitas seseorang pada individu lain untuk memperoleh model intelektual yang dimiliki oleh seseorang. Dengan beberapa instrument pengukurnya sebagai berikut : [16] 1) Rekan kerja dalam satu divisi menceritakan apa yang mereka ketahui, saat saya bertanya pada mereka. 2) Rekan kerja dari divisi lain menceritakan apa yang mereka ketahui, disaat saya bertanya pada mereka. 3) Rekan kerja dalam satu divisi membagi pengetahuan yang mereka punya, saat saya bertanya pada mereka.

Indikator knowledge sharing [17] membentuk proses pengetahuan dalam perusahaan menjadi dua diantaranya adalah:

A. Transfer pengetahuan yang disengaja dalam organisasi, informasi dapat dikomunikasikan secara sengaja dengan cara yang berbeda, yaitu:

1. Metode komunikasi tertulis antar individu menggunakan memo dan ulasan.
2. Metode lisan meliputi briefing dan rapat internal
3. Pelatihan dan pendampingan meliputi konsultasi internal yang ditawarkan untuk berbagi pengetahuan, skill, maupun kompetensi yang bermanfaat
4. Rotasi pekerjaan bisa direncanakan dalam menyebarkan pengetahuan ke dalam divisi lain suatu organisasi perusahaan

B. Transfer pengetahuan secara tidak disengaja dalam organisasi juga dapat secara tidak sengaja mentransfer pengetahuan dalam berbagai cara seperti mitos, cerita, kelompok kerja, serta jaringan informal.

### *Keadilan Organisasi / Organizational Justice*

Dalam penelitian [18], keadilan organisasi adalah keseluruhan persepsi tentang sesuatu yang adil dan pantas di tempat kerja perusahaan. Keadilan adalah pandangan seseorang terhadap sikap yang diterimanya dari orang lain. Pemahaman individu terhadap rasa keadilan di tempat kerja dapat diasumsikan sebagai faktor yang bisa memicu meningkatnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Dalam [19] mengartikan keadilan organisasi sebagai sejauh mana seorang individu merasa dibutuhkan dan dihargai dalam organisasi tempat dia dipekerjakan. Dari definisi teori yang dijelaskan dapat diambil kesimpulan bahwasanya keadilan organisasi merupakan suatu konsep pemahaman individu atas seberapa adil dan diharganya sebagai karyawan dalam sebuah ruang lingkup organisasi.

Beberapa faktor yang mempengaruhi keadilan organisasi Menurut [20], yaitu sebagai berikut:

- a. Karakteristik tugas  
Sebuah pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan dideskripsikan ke dalam beberapa dimensi inti yaitu keanekaragaman keterampilan, identitas tugas & arti tugas.
- b. Frekuensi feedback  
Ini mengkomunikasikan umpan balik positif dan negatif tentang kinerja, pelatihan, dan pengembangan karyawan.
- c. Tingkat kepercayaan bawahan  
Ini menandakan bagaimana sebagai seorang pimpinan mampu memberikan apresiasi yang layak kepada bawahan.
- d. Budaya organisasi  
Suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja



- e. Kinerja manajerial  
hasil dari proses aktivitas manajerial yang efektif mulai dari proses perencanaan, pelaksanaan, laporan pertanggung jawaban dan pengawasan.

Sedangkan indikator keadilan organisasi [21] adalah sebagai berikut:

- a. Pengakuan kerja keras  
Merupakan sesuatu yang dianggap sebagai hasil jerih payah dan usaha dalam tanggung jawab pekerjaan yang diemban
- b. Prosedur penilaian suatu kinerja yang adil  
Penilaian yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja karyawannya agar sesuai dengan standar kerja secara terbuka, jujur dan objektif.
- c. Penilaian kinerja sesuai dengan yang seharusnya  
Penilaian yang sesuai dengan ketentuan perusahaan tanpa mengubah atau menambahkan faktor lain
- d. Sikap atasan yang adil  
Perlakuan yang dilakukan atasan kepada setiap karyawan tanpa membedakan dan adil
- e. Penghargaan yang didasarkan keterampilan dan pendidikan  
Sebuah reward yang diberikan sesuai kemampuan yang diberikan oleh karyawan terhadap perusahaan
- f. Kesempatan promosi yang adil  
Kesempatan yang diberikan kepada setiap karyawan tanpa membedakan faktor lain

#### ***Kinerja Karyawan / Employee Performance***

Baron dalam [22], menjelaskan bahwa kinerja sebagai hasil kerja memiliki hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan kontribusi ekonomi. Colquitt, LePine dan Wesson dalam [23] berpendapat bahwa kinerja adalah serangkaian nilai perilaku karyawan yang berkontribusi baik positif maupun negatif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Jadi disini dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil pencapaian dari tercapainya suatu tugas yang telah diberikan kepada karyawan. Sedangkan, menurut [24] kinerja seorang karyawan adalah hal individu, dikarenakan setiap karyawan memiliki tingkat keahlian dan kinerja yang berbeda tergantung pada kombinasi usaha, kemampuan serta kesempatan. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Cambell dalam [24], faktor yang mendorong kinerja terbagi menjadi dua, faktor langsung dan faktor tidak langsung, diantaranya: a) Faktor langsung meliputi pengetahuan deklaratif (declarative knowledge), dan keterampilan procedural (knowledge and skill), serta motivasi dan faktor yang mempengaruhi tidak langsung adalah faktor yang berasal dari persepsi eksternal.

Terdapat beberapa faktor untuk mengukur kinerja namun harus sesuai, signifikan dan komprehensif.

[25] menjelaskan dalam mengukur kinerja bisa dilakukan dengan indikator sebagai berikut:

- 1. Kualitas Pekerjaan
- 2. Efektifitas Pekerjaan
- 3. Kehadiran
- 4. Ketepatan Waktu
- 5. Kemandirian Kerja

#### ***Komitmen Organisasi / Organizational Commitment***

Komitmen organisasi merupakan bentuk sikap dan perilaku seseorang terhadap suatu organisasi dalam arti kesetiaan dan pencapaian visi, misi, nilai dan tujuan organisasi. Seseorang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi, yang dapat diidentifikasi dengan karakteristik seperti keyakinan yang kuat dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan bekerja untuk organisasi, dan keinginan untuk bekerja dalam organisasi untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. [26], komitmen organisasi merupakan keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, keinginan berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi dan keyakinan tertentu juga penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

[27] Mengemukakan terdapat tiga bentuk dimensi komitmen organisasi seseorang, diantaranya : a) Komitmen Afektif (Affective commitment), b) Komitmen Berkelanjutan (Continuance commitment), c) Komitmen Normatif (Normative commitment). [28] menegaskan bahwa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi diantaranya sebagai berikut :

- a. Keyakinan karyawan untuk tetap bertahan  
Artinya, para karyawan meyakini bahwasanya pekerjaan tempat mereka bekerja memberikan dampak positif.
- b. Tidak berfikir untuk pindah ditempat kerja lain  
Memungkinkan karyawan untuk tetap bertahan dalam pekerjaan yang mereka yakini saat ini.
- c. Selalu memberikan reward atas kinerja yang baik  
Memberikan sebuah apresiasi agar karyawan merasa dihargai atas kinerja baik yang mereka lakukan.



- d. Leadership yang royal terhadap karyawan  
Seorang pimpinan yang bisa berbaur dan menyatu dengan bawahan akan menjadi dampak positif terhadap pandangan karyawan
- e. Ruang lingkup kerja mendukung  
Budaya kerja akan sangat mempengaruhi semangat kerja para karyawan yang bekerja disuatu perusahaan.

#### **Hubungan Antar Variabel**

##### **Hubungan antara Knowledge Sharing terhadap Kinerja Karyawan**

Knowledge sharing memberikan fungsi guna untuk meningkatkan kinerja karyawan.[24] menegaskan knowledge sharing memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang memperlihatkan bahwa knowledge sharing adalah faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan sebab karyawan terus menerima pengetahuan terbaru akan pekerjaan yang akan memberikan kontribusi lebih terhadap perusahaan. Menurut [24] , memecah faktor kinerja dalam 2 faktor, yaitu langsung dan tidak langsung. Mengenai faktor langsung, pengetahuan adalah faktor utama dalam peningkatan kinerja karyawan. Pengetahuan atau knowledge adalah hal yang berguna untuk karyawan, karena pengetahuan yang memadai terkait dengan pekerjaan yang dilakukan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

##### **Hubungan antara Keadilan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Perlakuan yang adil adalah apa yang diharapkan karyawan sesudah mereka memberikan energy & waktu dalam organisasi. [29] beranggapan bahwa organisasi yang tidak menjamin perlakuan yang adil akan menerima respon negatif dari karyawannya. [30] menjelaskan bahwa keadilan organisasi dapat meningkatkan kinerja individu, meningkatkan perilaku kewarganegaraan, meningkatkan kesehatan mental, mengurangi tingkat stres dan meningkatkan sikap pribadi.

##### **Hubungan antara Knowledge Sharing terhadap Komitmen Organisasi**

Perlakuan orang-orang yang berkomitmen untuk hal ini memiliki elemen emosional yang membuat mereka bersedia untuk berbagi pengetahuan dengan anggota lain dari organisasi, yang membuat mereka merasa bahwa mereka memiliki tanggung jawab dan kewajiban moral untuk dapat berbagi pengetahuan mereka. [30] menjelaskan bahwa keadilan organisasi dapat meningkatkan kinerja individu, meningkatkan perilaku kewarganegaraan, meningkatkan kesehatan mental, mengurangi tingkat stres dan meningkatkan sikap pribadi.

##### **Hubungan antara Keadilan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi**

Menurut [31] dalam penelitiannya yang berjudul Role of Organizational justice in organizational commitment with moderating effect of employee work attitudes terdapat hubungan antara keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Sikap kerja mempunyai hubungan positif yang menguat dengan komitmen organisasi. Hal ini memperkuat hubungan yang menunjukkan dampak keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi.. Sikap ditempat kerja yang memengaruhi hubungan ini adalah sikap positif yang membawa kita ke dalam pengawasan terkait komitmen karyawan. Jika manajer mulai memperlakukan bawahan secara adil dan andal, mereka dapat mengoptimalkan komitmen karyawan yang mengarah pada peningkatan kinerja dan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Menurut [31] dalam penelitiannya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional terhadap komitmen organisasi.

##### **Hubungan antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

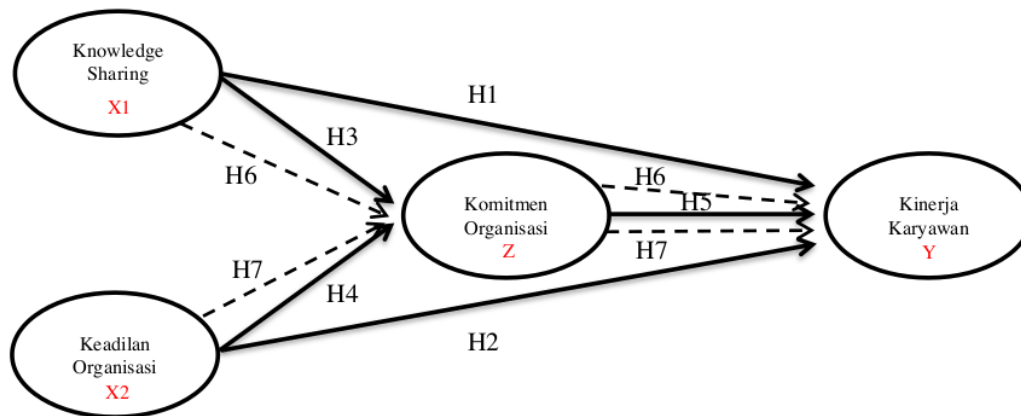
Ada hubungan antara komitmen organisasi dan pendapat yang mengkonfirmasi keberhasilan perusahaan. [31] mengungkapkan hal ini dalam bukunya ada hubungan yang kuat antara kinerja dan komitmen kinerja karyawan. Staf yang sangat berdedikasi melakukannya mempunyai kinerja dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Dilain sisi, karyawan biasanya berdedikasi rendah, kinerja buruk dan tidak ada loyalitas kepada perusahaan. Hal ini juga didukung penelitian Andry dalam Jurnal Microskil Economic Wira (JWEM) dan penelitian Sukwati dan Gan dalam bidang Manajemen dan Akuntansi bahwa komitmen mempengaruhi karyawan Hubungan komitmen organisasi menentukan hubungan yang kuat antara komitmen organisasi dan kinerja kepada orang-orang yang kebutuhan keuangannya kurang dari kebutuhan manusia dengan kebutuhan yang besar. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kedudukan pegawai di tempat kerja dan organisasinya dimana mereka bekerja, semakin rendah keterlibatannya sesuai dengan kinerja.

### III. METODE

#### A. Kerangka konsep

Kerangka konseptual merupakan model konsep yang digunakan peneliti untuk menyusun teori atau mencari hubungan yang logis dari beberapa faktor yang dianggap penting untuk diteliti. Dibuat kerangka yang membahas hubungan antar citra selebriti dan citra merek terhadap sikap pada selebriti dan sikap pada merek dengan intensi membeli dan digambarkan ke dalam suatu kerangka penelitian agar penelitian lebih terarah dan sesuai dengan rumusan masalah dari tujuan penelitian yang ingin dicapai, maka penulis membuat gambaran kerangka konseptual seperti pada Gambar 1 berikut:

Gambar 1: Kerangka konseptual



Keterangan :

Variabel Independen : (X1) = Knowledge Sharing

(X2) = Keadilan Organisasi

Variabel Dependen : (Y) = Kinerja Karyawan

Variabel Intervening : (Z) = Komitmen Organisasi

-----> : Berpengaruh secara parsial  
—————> : Berpengaruh secara simultan

#### B. Hipotesis

Hipotesis merupakan hasil sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian ini dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Maka, peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Knowledge sharing berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H2 : Keadilan organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H3 : Knowledge sharing berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi

H4 : Keadilan organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi

H5 : Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H6 : Knowledge sharing berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.

H7 : Keadilan organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi

#### C. Jenis Penelitian

Kerangka konseptual merupakan model konsep yang digunakan peneliti untuk menyusun teori atau mencari Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis adalah penelitian asosiatif dengan teknik kuantitatif. Penelitian asosiatif merupakan rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Dan Teknik kuantitatif merupakan cara memecahkan masalah yang dilakukan secara sistematis dan menggunakan data yang berupa angka dan teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan menyebarkan angket, kuisioner, maupun tes untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas dari jawaban kuisioner. Penelitian ini diambil dengan menggunakan kuesioner yang diberikan kepada karyawan yang bekerja di PT. Panggung Electric Citrabuana.

#### D. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang dipilih oleh peneliti dalam menentukan populasi terfokus pada karyawan yang berada pada PT. Panggung Electric Citrabuana yang beralamatkan di Jl. Raya Waru No. 1, Waru, Sidoarjo.

## E. Populasi dan Sampel

### Populasi

[32] Populasi adalah suatu bidang generalisasi yang terdiri dari obyek-obyek dan subyek-subyek yang mempunyai sifat-sifat dan ciri-ciri tertentu yang ditentukan oleh peneliti, yang dipelajari dan diambil kesimpulannya. Populasi merupakan sebutan untuk kumpulan objek yang akan menjadi sasaran penelitian. Dalam melakukan suatu penelitian, menentukan populasi adalah langkah pertama yang harus diperhatikan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 80 karyawan dibagian produksi unit 2B&2D di PT.Panggung Electric Citrabuana.

### Sampel

Sampel merupakan rangkuman atau sebagian dari populasi yang sedang diteliti. [33] sampel merupakan bagian dari jumlah populasi yang sesuai dengan karakteristik yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan pengambilan sampel *total sampling/sampling jenuh*, dengan metode *purposive sampling* dimana pada teknik ini tidak memberikan peluang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel namun dengan harus memiliki karakteristik atau syarat tertentu. Sedangkan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, dimana karyawan divisi unit 2B & 2D sebagai sampel sebanyak 80 responden.

## F. Teknik pengumpulan data

[34] menjelaskan dalam mengumpulkan data kuantitatif, sebuah data yang didapatkan dari lapangan dengan mengandalkan instrumen yang disiapkan oleh peneliti. [35] mendefinisikan pengumpulan data merupakan suatu prosedur yang sistematis dan standar dalam memperoleh data yang diinginkan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan observasi dan kuesioner

Skala pengukuran penelitian menggunakan metode skala likert. Skala likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Pada sebuah penelitian, skala likert digunakan untuk menilai seberapa besar responden setuju atau tidak setuju dengan pertanyaan yang diajukan. Poin skala likert yang digunakan adalah seperti pada table 1 berikut:

Tabel 1: Skala likert

1	2	3	4	5
Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Cukup Setuju	Setuju	Sangat Setuju

Metode kuisioner dilakukan dengan memberikan daftar pernyataan kepada responden melalui alternatif jawaban yang disediakan. Peneliti akan memperlakukan jawaban yang diberikan oleh responden sesuai dengan standar profesionalitas dan etika penelitian, oleh karena itu penulis akan menjaga kerahasiaan identitas responden.

Cara mendapatkan data tersebut bisa menggunakan pengamatan secara langsung yaitu dengan cara mengamati keadaan terhadap kegiatan di perusahaan secara langsung, wawancara dengan cara tanya jawab dengan pihak yang bertanggung jawab di suatu objek yang diteliti tersebut, dan penyebaran angket dengan cara menyebarkan kuisioner secara tertulis satu persatu kepada responden atau digital menggunakan google form yang telah disertai jawaban yang telah disediakan, sehingga peneliti dapat mengambil hasil informasi mengenai tanggapan yang berhubungan dengan penelitian.

1. Di bagian ini merupakan kuisioner yang berisikan pertanyaan-pertanyaan seputar penelitian yang dibagi dalam bagian-bagian tersendiri dan mewakili indikator tiap variabel yaitu:
  - a. 5 butir pernyataan untuk kuisioner mengenai Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Kinerja Karyawan
  - b. 5 butir pernyataan untuk kuisioner mengenai Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Kinerja karyawan
  - c. 5 butir pernyataan untuk kuisioner mengenai Kinerja Karyawan
  - d. 5 butir pernyataan untuk kuisioner mengenai Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan

## G. Teknik analisis data

### 1. Metode Analisis Data dengan Structural Equation Model (PLS)

Partial Least Square merupakan metode analisis yang efektif karena tidak menerima data dengan dimensi tertentu dan ukuran sampelnya kecil. SEM-PLS dapat bekerja secara efektif dengan sampel kecil dan model kompleks. SEM-PLS yang relatif lebih likuid, dimungkinkan untuk menganalisis pola pengukuran refleksi dan formasi serta variabel laten menggunakan satu indikator tanpa menyebabkan masalah pengenalan. PLS merupakan analisis yang kuat karena dapat digunakan untuk membangun model penelitian yang menggunakan banyak variabel atau indeks, bersifat free distribution, dan dapat menggambarkan model secara grafis. Analisis statistik PLS menggunakan 2 model evaluasi, yaitu: model outer (eksternal) dan inner model (internal).

## 2. Pengujian Instrumen Penelitian

Dalam analisis statistik data menggunakan metode SEM PLS. Berikut teknik analisa metode PLS :

### 1. Analisis *outer model*

[36] Analisis model eksternal dilakukan agar pengukuran yang digunakan dapat diukur (valid dan reliabel).

Ada beberapa perhitungan dalam analisis ini :

- Validitas konvergen merupakan nilai faktor loading dari variabel laten beserta indikator-indikatornya. Nilai yang diharapkan  $> 0,5$ .
- Validitas diskriminan adalah nilai cross-loading dari faktor-faktor yang berguna dalam menentukan apakah suatu konstruk mempunyai diskriminator yang memadai. Hal ini dapat dilakukan dengan membandingkan nilai konstruk sasaran yang harus lebih besar dibandingkan dengan nilai konstruk lainnya.
- Composite reliability merupakan suatu pengukuran, jika reliabilitas  $> 0,7$  maka nilai konstruknya memiliki reliabilitas tinggi.
- Average Variance Extracted (AVE) adalah rata-rata varian yang setidaknya sebesar  $0,5$ .
- Cronbach's alpha merupakan perhitungan yang menunjukkan hasil reliabilitas komposit dengan nilai minimumnya  $0,6$

### 2. Analisis *inner model*

Tujuan analisis model ini adalah untuk menguji hubungan antar konstruk laten. Ada beberapa perhitungan dalam analisis ini :

- R Square merupakan koefisien determinasi pada konstruk endogen. [37] menjelaskan "kriteria batasan nilai R square ini dalam tiga klasifikasi, yaitu  $0,67$  sebagai substantial;  $0,33$  sebagai moderat dan  $0,19$  sebagai lemah".
- Effect size (F square) untuk mengetahui kebaikan model. [37] Interpretasi nilai F-square sebesar  $0,02$  mempunyai konsekuensi yang kecil;  $0,15$  mempunyai pengaruh moderat dan  $0,35$  mempunyai pengaruh besar pada tingkat struktural.
- Prediction relevance (Q square) atau dikenal dengan Stone-Geisserin. Pengujian ini dilakukan untuk melihat seberapa baik nilai yang diperoleh dapat diprediksi. Jika nilai yang dihasilkan adalah  $0,02$  (kecil),  $0,15$  (sedang) dan  $0,35$  (besar). Hal ini hanya dapat dilakukan untuk struktur endogen dengan indikator reflektif.

### Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu pengujian yang digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner, yang digunakan sebagai bahan pengukuran suatu penelitian. Uji validitas menggunakan korelasi product moment Pearson. Suatu objek dianggap valid jika  $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ . Rumus korelasi Pearson product moment yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2]} \sqrt{[N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara nilai total item dengan nilai item

$x$  = Nilai setiap item

$y$  = Nilai total item

$n$  = Jumlah responden

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan aplikasi SmartPLS.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan pengujian untuk mengetahui seberapa konsisten hasil suatu pengukuran apabila dilakukan terhadap gejala yang sama sebanyak dua kali atau lebih dengan alat ukur. Uji reliabilitas menggunakan Cronbach Alpha. Sebuah instrumen dinyatakan reliabel atau handal jika memiliki nilai koefisien Cronbach Alpha  $> 0,6$ . Rumus Cronbach Alpha yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$r_{ii} = \left[ \frac{M}{M-1} \right] \left[ 1 - \frac{V_x}{V_y} \right]$$



Keterangan:

$r_{tt}$  = koefisien reliabilitas

M = jumlah butir

$V_x$  = variansi butir

$V_y$  = variansi total

Taraf kesalahan ( $\alpha$ ) = 0,05

Uji reliabilitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan komputer program SmartPLS.

### 3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk menguji hipotesis (15) dengan menggunakan nilai statistik maka nilai t-statistik yang digunakan untuk alpha 5% adalah sebesar 1,96. Dengan demikian, kriteria diterima atau ditolaknya suatu hipotesis adalah  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak jika t-statistik > 1,96. Penolakan atau penerimaan hipotesis dengan probabilitas  $H_a$  diterima jika p-value < 0,05. Prosedur bootstrapping diperlukan untuk menilai signifikansi pengaruh antar variabel. Prosedur bootstrap menggunakan seluruh sampel asli untuk pengambilan sampel ulang. [39] merekomendasikan 5000 sampel bootstrap, dengan memperhatikan bahwa jumlah ini harus lebih besar dari sampel asli. Namun, beberapa literatur menunjukkan (11) bahwa antara 200 dan 1000 sampel bootstrap sudah cukup untuk meningkatkan estimasi kesalahan standar PLS. Dalam metode *resampling bootstrap*, nilai signifikansi yang digunakan (two-tailed) t-value 1,65 (significance level = 10%), 1,96 (significance level = 5%) dan 2,58 (significance level = 1%).

### 4. Analisis SEM Dengan Efek Mediasi

Pengujian efek mediasi menggunakan PLS, yaitu menggunakan prosedur yang dikembangkan oleh [39] Dengan alur sebagai berikut :

1. Model pertama menguji pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen dan harus mempunyai t-statistik signifikan > 1,96
2. Model kedua menguji pengaruh variabel eksogen terhadap variabel mediasi dan harus signifikan jika t-statistik > 1,96
3. Model ketiga menguji pengaruh variabel eksogen secara simultan, variabel eksogen dan variabel mediasi untuk variabel endogen.

Apabila pada pengujian tahap terakhir pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen tidak signifikan, sedangkan pengaruh variabel mediasi terhadap variabel endogen signifikan dengan t-statistik > 1,96, maka variabel mediasi terbukti memediasi pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen..

## H. Jadwal Penelitian

Tabel 2: Jadwal Penelitian

14 No.	Tahapan dan Kegiatan Penelitian	Waktu (Bulan)					
		November 2022	Desember 2022	February 2023	Maret 2022	April 2023	Juni 2023
1.	Persiapan Menyusun Propoasal						
2.	Pengumpulan Data Mengumpulkan Data Primer dan Sekunder						
3.	Pengolahan dan Analisis Data						
4.	Penyusunan Laporan						
5.	Dan Lain-lain						

## KUESIONER PENELITIAN

### “PENGARUH KNOWLEDGE SHARING DAN KEADILAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMITMEN ORGANISASI DI PT.PANGGUNG ELECTRIC CITRABUANA”

Dengan Hormat,

Perkenalkan saya Ody Mahardika dari Fakultas Bisnis Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. Untuk menyelesaikan artikel penelitian sebagai tugas akhir, saya melakukan penelitian yang berjudul “PENGARUH KNOWLEDGE SHARING DAN KEADILAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMITMEN ORGANISASI DI PT.PANGGUNG ELECTRIC CITRABUANA”

Untuk mendukung penelitian saya, saya mohon kesediaan anda agar bisa meluangkan waktu sejenak untuk mengisi kuesioner dibawah ini tanpa adanya paksaan apapun. Kriteria responden dalam penelitian ini adalah karyawan produksi yang bekerja di PT.PANGGUNG ELECTRIC CITRABUANA. Jika anda memenuhi kriteria, mohon untuk mengisi kuesioner berikut dan kerahasiaan data anda akan terjamin. Setiap jawaban anda berikan akan menjadi kontribusi yang sangat berharga untuk penelitian ini. Atas kesediaan anda untuk berpartisipasi mengisi kuesioner ini saya ucapkan trimakasih.

Salam hormat,

( Ody Mahardika )

A. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :  
Usia :  
Jenis kelamin :

B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Dibawah ini terdapat beberapa pertanyaan dan anda diminta menjawab pertanyaan tersebut dengan kejujuran.
2. Kuesioner terdiri dari atas 20 pertanyaan
3. Kuesioner ini terdiri atas 3 buah kolom yang berisi No, Pertanyaan dan Jawaban.
4. Isilah jawaban anda dengan memberikan centang (✓) di kolom kosong yang tersedia. Jawaban lengkap menunjukkan bagaimana penilaian diri Anda yang tepat sesuai dengan pertanyaan yang dibaca pada kolom pertanyaan. Di bawah ini adalah kriteria pemilihan jawaban dari anda :
  - STS = Jika Anda merasa pertanyaan tersebut kurang sesuai dengan pendapat Anda, maka beri tanda centang pada kolom STS
  - TS = Jika anda merasa pertanyaan tersebut Tidak Sesuai dengan diri anda, maka beri tanda centang pada kolom TS
  - CS = Jika anda merasa pertanyaan tersebut Cukup Setuju dengan diri anda, maka beri tanda centang pada kolom CS
  - S = Jika anda merasa pertanyaan tersebut Setuju dengan diri anda, maka beri tanda centang pada kolom S
  - SS = Jika anda merasa pertanyaan tersebut Sangat Setuju diri anda, maka beri tanda centang pada kolom SS

No	Pernyataan Variabel Knowledge Sharing ( $X^1$ )	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	CK	S	SS
1	Saya sering memanfaatkan memo, laporan, atau akses informasi dari Perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan kerja.					
2	Saya sering mengikuti briefing ataupun diskusi yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan kerja.					
3	Saya sering mengalami rotasi kerja					
4	Saya rutin mengalami rotasi kerja dalam kurun waktu tertentu.					
5	Saya sering berbagi pikiran, informasi, dan pengetahuan dengan cara bercerita ke rekan kerja					

No	Pernyataan Variabel Keadilan Organisasi ( $X^2$ )	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	CK	S	SS
6	Saya mendapatkan apresiasi sesuai dengan yang telah dikerjakan di tempat kerja					
7	Saya sering mendapatkan apresiasi atau penghargaan apabila telah mencapai target produksi					
8	Saya sering diapresiasi apabila bisa melakukan tugas lebih dari satu pekerjaan					
9	Saya selalu diberi penjelasan kerja oleh pimpinan apabila kurang memahami sebuah pekerjaan seperti yang lainnya					
10	Saya diberi beban kerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki					

No	Pernyataan Variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ )	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	CK	S	SS
11	saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target karena kemampuan diri sendiri.					
12	Saya selalu hadir lebih awal sebelum jam masuk kerja					
13	saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.					
14	Saya selalu bisa menyelesaikan pekerjaan dengan efektif karena kemampuan diri.					
15	saya dapat disiplin untuk datang dan pulang tepat waktu sesuai dengan SOP perusahaan.					

No	Pernyataan Variabel Komitmen Organisasi ( $Z$ )	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	CK	S	SS
16	Saya merasa nyaman didalam organisasi tempat bekerja saat ini.					
17	Saya berkeinginan untuk tetap tinggal karena keuntungan yang didapat dalam organisasi perusahaan saat ini.					
18	Saya merasa yakin terhadap organisasi perusahaan saat ini dapat meningkatkan kualitas kerja.					
19	Saya selalu mendapatkan reward atas kinerja saya didalam organisasi perusahaan saat ini.					
20	Saya merasa ruang lingkup kerja mendukung didalam organisasi perusahaan saat ini.					



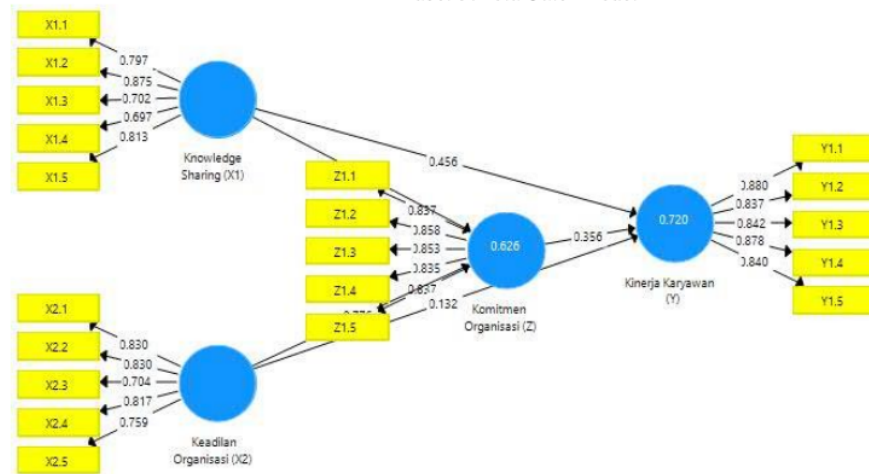
## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 1. Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Pengujian model pengukuran dilakukan untuk menunjukkan hasil uji validitas dan reliabilitas. Dalam penelitian ini dilakukan uji validitas untuk mengetahui apakah konstruk tersebut memenuhi syarat untuk dilanjutkan sebagai penelitian atau tidak. Dalam uji validitas tersebut dilakukan dua jenis evaluasi yaitu.:

Tabel 3. Pola Outer Model



#### 1.1 Outer Model (Convergent Validity)

##### 1.1.1 Outer Loading dan Loading Factor

Tabel 3. Outer Loading Factor

Variabel	Items	Construck	Loading Factor
X <sub>1</sub>	X <sub>1.1</sub>	0,5 – 0,7	0,797
	X <sub>1.2</sub>	0,5 – 0,7	0,875
	X <sub>1.3</sub>	0,5 – 0,7	0,702
	X <sub>1.4</sub>	0,5 – 0,7	0,697
	X <sub>1.5</sub>	0,5 – 0,7	0,813
X <sub>2</sub>	X <sub>2.1</sub>	0,5 – 0,7	0,830
	X <sub>2.2</sub>	0,5 – 0,7	0,830
	X <sub>2.3</sub>	0,5 – 0,7	0,704
	X <sub>2.4</sub>	0,5 – 0,7	0,817
	X <sub>2.5</sub>	0,5 – 0,7	0,759
Z	Z <sub>1.1</sub>	0,5 – 0,7	0,837
	Z <sub>1.2</sub>	0,5 – 0,7	0,858
	Z <sub>1.3</sub>	0,5 – 0,7	0,853
	Z <sub>1.4</sub>	0,5 – 0,7	0,835
	Z <sub>1.5</sub>	0,5 – 0,7	0,837
	Y <sub>1.1</sub>	0,5 – 0,7	0,880

(Y)	Y <sub>1.2</sub>	0,5 – 0,7	0,837
	Y <sub>1.3</sub>	0,5 – 0,7	0,842
	Y <sub>1.4</sub>	0,5 – 0,7	0,878
	Y <sub>1.5</sub>	0,5 – 0,7	0,840

Dari tabel uji validitas berdasarkan nilai koefisien loading factor terlihat bahwa nilai item kuesioner bervariasi antara 0,697 dan 0,880, sehingga nilai factor loading > 0,5 dan 0,7. namun, loading > 0,5 dapat diterima jika validitas dan reliabilitas memenuhi persyaratan [39]. Hasil dari nilai-nilai ini dinyatakan valid.

## 1.2 Outer Model (Discriminant Validity)

### 1.2.1 Uji Validitas Berdasarkan Cross Loading

Tabel 4. Data Cross Loadings

	Keadilan Organisasi (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Knowledge Sharing (X1)	Komitmen Organisasi (Z)
X1.1	0,586	0,586	<b>0,797</b>	0,498
X1.2	0,764	0,724	<b>0,875</b>	0,641
X1.3	0,486	0,503	<b>0,702</b>	0,255
X1.4	0,487	0,430	<b>0,697</b>	0,271
X1.5	0,617	0,702	<b>0,813</b>	0,586
X2.1	<b>0,830</b>	0,674	0,650	0,574
X2.2	<b>0,830</b>	0,618	0,680	0,627
X2.3	<b>0,704</b>	0,378	0,489	0,493
X2.4	<b>0,817</b>	0,642	0,651	0,672
X2.5	<b>0,759</b>	0,646	0,553	0,718
Y1.1	0,699	<b>0,880</b>	0,711	0,670
Y1.2	0,634	<b>0,837</b>	0,628	0,648
Y1.3	0,642	<b>0,842</b>	0,569	0,657
Y1.4	0,628	<b>0,878</b>	0,703	0,612
Y1.5	0,667	<b>0,840</b>	0,707	0,591
Z1.1	0,665	0,719	0,556	<b>0,837</b>
Z1.2	0,639	0,608	0,516	<b>0,858</b>
Z1.3	0,622	0,608	0,506	<b>0,853</b>
Z1.4	0,762	0,653	0,592	<b>0,835</b>
Z1.5	0,632	0,521	0,414	<b>0,837</b>

Nilai cross loading faktor untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai dengan cara membandingkan nilai loading pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai yang lain. Pada variabel X1 yang dimulai dari indikator X1.1 dimana nilai cross loadingnya (font tebal pada X1.1) adalah 0,797 lebih besar dari pada cross loading-nya ke konstruk atau variabel lainnya, yaitu 0,586 ke X2, 0,498 ke Z dan 0,586 ke Y. Begitu juga dengan semua indikator lainnya dimana nilai cross loading > cross loading ke konstruk lainnya.

### 1.3 Composite Reliability

Untuk mengukur reliabilitas aplikasi SmartPLS dilakukan dengan dua cara yaitu reliabilitas Cronbach's alpha dan reliabilitas Composit. Evaluasi dengan Cronbach alpha memberikan nilai yang lebih rendah dan disarankan menggunakan reliabilitas Composite dan nilainya harus lebih besar dari 0,7..

Tabel 5. Validitas dan Reliabilitas Construck

7	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Keadilan Organisasi (X2)	0.849	0.858	0.892	0.623
Kinerja Karyawan (Y)	0.908	0.910	0.932	0.732
Knowledge Sharing (X1)	0.843	0.876	0.885	0.608
Komitmen Organisasi (Z)	0.899	0.902	0.925	0.712

Terlihat seluruh nilai variabel pada pengujian reliabilitas dengan Cronbach's alpha 1 dan Composite Reliability mempunyai nilai diatas 0,7, dan pengujian validitas menggunakan nilai AVE diatas 0,5. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel yang diuji valid dan reliabel.

#### 1.4 Outer Model ( AVE/Average Variance 3extracted)

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Berdasarkan Nilai AVE

Variabel	Construck	AVE
Knowledge Sharing(X1)	0,5	0,608
Keadilan Organisasi(X2)	0,5	0,623
Komitmen Organisasi(Z)	0,5	0,712
Kinerja Karyawan(Y)	0,5	0,732

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai AVE pada variabel X1 memperoleh nilai 0,608, AVE pada variabel X2 memperoleh nilai 0,623, AVE pada variabel Z memperoleh nilai 0,712 dan AVE pada variabel Y memperoleh nilai 0,732. Dengan Syarat: Variabel dianggap reliable jika memiliki nilai AVE diatas 0,5.

## 2. Evaluasi Model Pengukuran (Inner Model)

### 2.1 Proses Bootstraping (R Square)

R-Square digunakan untuk mengukur kekuatan prediksi dari model sktruktural. R-Squares menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah memiliki pengaruh yang substantif.

Tabel 7. R Square

Variabel	R Square
Komitmen Organisasi(Z)	0,626
Kinerja Karyawan(Y)	0,720

Berdasarkan tabel diatas dapat diperkirakan R-squared variabel 3 sebesar 0,626 yang berarti hubungan sebab akibat (kausalitas) antara variabel independen X1 dan X2 terhadap Z sebagai variabel terikat dalam kategori lemah dan R square pada Y 0,720 yang artinya hubungan sebab akibat (kausalitas) antara variabel bebas X1 dan X2 terhadap Y sebagai variabel terikat dalam kategori moderat atau sedang. Aturan penilaian ini adalah nilai R-squared sebesar 0,75 (kuat), 0,50 (sedang) dan 0,25 (lemah)

## 2.2 Proses Blindfolding

Tabel 8. Data Q Square

Variabel	Q Square
Komitmen Organisasi(Z)	0,483
Kinerja Karyawan(Y)	0,300

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai Q-square Z = 0,483 yang berarti model kepuasan kerja dikategorikan sedang sehingga layak dijadikan dasar penelitian, dan Q-square sebesar Y = 0,300 yang berarti model kinerja pegawai berada pada kategori tinggi sehingga layak dijadikan nilai dasar yang cocok untuk diteliti. Dengan nilai Syarat apabila nilai Q square yang didapatkan 0,02 (kecil), 0,15 (sedang) dan 0,35 (besar).

## 3. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui diterima atau ditolaknya suatu hipotesis dapat dilakukan dengan memperhatikan nilai signifikansi konstruk, t-statistik dan p-value. Dengan demikian, perkiraan pengukuran dan kesalahan standar tidak lagi dihitung dengan asumsi statistik, tetapi berdasarkan observasi empiris.

Tabel 9. Pengujian hipotesis langsung (*direct effect*)

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (  O/STDEV  )	P Values
Keadilan Organisasi (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,132	0,133	0,143	0,924	0,356
Keadilan Organisasi (X2) -> Komitmen Organisasi (Z)	0,776	0,778	0,088	8,804	0,000
Knowledge Sharing (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,456	0,461	0,115	3,955	0,000
Knowledge Sharing (X1) -> Komitmen Organisasi (Z)	0,020	0,021	0,104	0,191	0,849
Komitmen Organisasi (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,356	0,358	0,112	3,183	0,002

Dari tabel diatas penentuan hipotesis dapat diterima atau ditolak dapat dijelaskan sebagai berikut :

### 3.1 Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

#### Variabel X1 terhadap Y

X1 diperoleh nilai t statistic sebesar 3,955 . Nilai P Value= 0,00. Jadi, nilai P Value ini lebih kecil dari pada nilai  $\alpha$  yaitu 0,05. Karena (t statistic > t hitung = 3,955 > 1,96) dan (sig< $\alpha$ =0,00<0,05) artinya variabel X1 secara langsung berpengaruh terhadap variabel Y.

### 3.2 Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

#### Variabel X2 terhadap Y

X2 diperoleh nilai t statistic sebesar 0,924 . Nilai P Value= 0,00. Jadi, nilai P Value ini lebih kecil daripada nilai  $\alpha$  yaitu 0,05. Karena (t statistic > thitung = 0,924 < 1,96) dan (sig< $\alpha$ =0,356>0,05) artinya variabel X2 secara langsung tidak berpengaruh terhadap variabel Y.

### 3.3 Pengujian Hipotesis Ketiga (H3)

#### Variabel X1 terhadap Z

X1 diperoleh nilai t statistic sebesar 0,191. Nilai P Value= 0,00. Jadi, nilai P Value ini lebih kecil daripada nilai  $\alpha$  yaitu 0,05. Karena (t statistic > thitung = 0,191 < 1,96) dan (sig< $\alpha$ =0,849>0,05) artinya variabel X1 secara langsung tidak berpengaruh terhadap variabel Z.

### 3.4 Pengujian Hipotesis Keempat (H4)

#### Variabel X2 terhadap Z

X<sub>2</sub> diperoleh nilai  $t_{\text{statistic}}$  sebesar 8,804. Nilai P Value = 0,00. Jadi, nilai P Value ini lebih kecil daripada nilai  $\alpha$  yaitu 0,05. Karena ( $t_{\text{statistic}} > t_{\text{hitung}} = 8,804 > 1,96$ ) dan ( $\text{sig} < \alpha = 0,00 < 0,05$ ) artinya variabel X<sub>2</sub> secara langsung berpengaruh terhadap variabel Z.

### 3.5 Pengujian Hipotesis Kelima (H5)

#### Variabel Z terhadap Y

Z diperoleh nilai  $t_{\text{statistic}}$  sebesar 3,183. Nilai P Value = 0,00. Jadi, nilai P Value ini lebih kecil daripada nilai  $\alpha$  yaitu 0,05. Karena ( $t_{\text{statistic}} > t_{\text{hitung}} = 3,183 > 1,96$ ) dan ( $\text{sig} < \alpha = 0,002 < 0,05$ ) artinya variabel X<sub>1</sub> secara langsung Z berpengaruh terhadap variabel Y.

Tabel 10. Pengujian Hipotesis tidak langsung (*Indirect effect*)

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (  O/STDEV  )	P Values
Keadilan Organisasi (X2) -> Komitmen Organisasi (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,276	0,280	0,098	2,822	0,005
Knowledge Sharing (X1) -> Komitmen Organisasi (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,007	0,007	0,038	0,189	0,850

### 3.6 Pengujian Hipotesis Keenam (H6)

#### X<sub>1</sub> terhadap Y melalui Z

X<sub>1</sub> diperoleh nilai  $t_{\text{statistic}}$  sebesar 0,189. Nilai P Value = 0,850. Jadi, nilai P Value ini lebih kecil daripada nilai  $\alpha$  yaitu 0,05. Karena ( $t_{\text{statistic}} > t_{\text{hitung}} = 0,189 > 1,96$ ) dan ( $\text{sig} < \alpha = 0,850 < 0,05$ ) artinya tidak terdapat pengaruh secara tidak langsung antara X<sub>1</sub> terhadap Y melalui Z sehingga Z tidak mampu memediasi antara X<sub>1</sub> terhadap Y.

### 3.7 Pengujian Hipotesis Ketujuh (H7)

#### X<sub>2</sub> terhadap Y melalui Z

X<sub>2</sub> diperoleh nilai  $t_{\text{statistic}}$  sebesar 2,822. Nilai P Value = 0,005. Jadi, nilai P Value ini lebih kecil daripada nilai  $\alpha$  yaitu 0,05. Karena ( $t_{\text{statistic}} > t_{\text{hitung}} = 2,822 > 1,96$ ) dan ( $\text{sig} < \alpha = 0,005 < 0,05$ ) artinya terdapat pengaruh secara tidak langsung antara X<sub>2</sub> terhadap Y melalui Z sehingga Z mampu memediasi antara X<sub>2</sub> terhadap Y.

## 4. Pembahasan

### 1. Knowledge Sharing berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Konstruk eksogen knowledge sharing memiliki pengaruh positif yang signifikan ( $O = 0,456$ ) dengan variabel kinerja karyawan. Nilai t-statistik pada hubungan konstruk ini adalah 3,955 lebih besar dari 1,96, dan nilai p-values 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka dari data yang sudah dijabarkan H1 diterima dan terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian – penelitian terdahulu yang dimana knowledge sharing berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Seperti penelitian yang dilakukan [24] menyimpulkan bahwa knowledge sharing berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena dengan pengetahuan yang cukup terkait pekerjaan yang dilakukan, akan membuat kinerja karyawan tersebut menjadi semakin baik.

### 2. Keadilan Organisasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Konstruk eksogen keadilan organisasi memiliki pengaruh negatif yang signifikan ( $O = -0,132$ ) dengan variabel kinerja karyawan. Nilai t-statistik pada hubungan konstruk ini adalah 0,924 lebih kecil dari 1,96, dan nilai p-values 0,356 lebih besar dari 0,05. Maka dari data yang dijabarkan H2 ditolak. Hasil penelitian ini didukung dan dijelaskan oleh penelitian yang pernah dilakukan oleh [40] dan [41] bahwasanya fenomena yang terjadi dilapangan ternyata tidak mendukung teori yang berhubungan dengan keadilan organisasional terhadap kinerja karyawan. Fenomena tersebut terjadi karena dapat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor (hal), salah satunya adalah tidak adanya keterkaitan (pengaruh) secara langsung antara keadilan organisasional terhadap kinerja karyawan.

### 3. Knowledge Sharing tidak berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi

Konstruk eksogen knowledge sharing memiliki pengaruh positif yang signifikan ( $O = -0.020$ ) dengan variabel komitmen organisasi. Nilai t-statistik pada hubungan konstruk ini adalah 0.191 lebih kecil dari 1.96, dan nilai p-values 0.849 lebih besar dari 0.05. Maka dari data yang dijabarkan bisa disimpulkan bahwasanya H3 ditolak.

#### 4. Keadilan Organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi

Konstruk eksogen keadilan organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan ( $O = 0.776$ ) dengan variabel komitmen organisasi. Nilai t-statistik pada hubungan konstruk ini adalah 8.804 lebih besar dari 1.96, dan nilai p-values 0.000 lebih kecil dari 0.05. Maka dari data yang dijabarkan bisa disimpulkan bahwasanya H4 diterima.

#### 5. Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Konstruk eksogen komitmen organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan ( $O = 0.356$ ) dengan variabel komitmen organisasi. Nilai t-statistik pada hubungan konstruk ini adalah 3.183 lebih besar dari 1.96, dan nilai p-values 0.000 lebih kecil dari 0.05. Maka dari data yang dijabarkan bisa disimpulkan bahwasanya H5 bisa diterima.

#### 6. Pengaruh mediasi komitmen organisasi dalam hubungan antara knowledge sharing terhadap kinerja karyawan

Dari hasil analisis smartPLS, ditemukan bahwa konstruk knowledge sharing memiliki pengaruh positif yang signifikan ( $O = 0.456$ ) terhadap variabel kinerja karyawan. Sebab, Nilai t-statistiknya sebesar 3.955 lebih besar dari 1.96, dan nilai p-values sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05. Konstruk eksogen knowledge sharing memiliki pengaruh negatif yang signifikan ( $O = -0.020$ ) dengan konstruk komitmen organisasi. Nilai t-statistik pada hubungan konstruk ini adalah 0.191 lebih kecil dari 1.96, dan nilai p-values 0.849 lebih besar dari 0.05. Konstruk komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif yang signifikan ( $O = -0.356$ ) terhadap konstruk kinerja karyawan. Hal ini didasarkan pada nilai t-statistiknya 3.183 lebih besar dari 1.96, dan nilai p-values sebesar 0.002 lebih kecil dari 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa knowledge sharing memang berpengaruh pada kinerja karyawan akan tetapi komitmen organisasi belum bisa menjadi mediasi diantara variabel knowledge dan kinerja.

#### 7. Pengaruh mediasi komitmen organisasi dalam hubungan antara keadilan organisasi terhadap kinerja karyawan

Dari hasil analisis smartPLS, ditemukan bahwa konstruk keadilan organisasi memiliki pengaruh negatif yang signifikan ( $O = 0.132$ ) terhadap variabel kinerja karyawan. Sebab, Nilai t-statistiknya sebesar 0.924 lebih kecil dari 1.96, dan nilai p-values sebesar 0.356 lebih besar dari 0.05. Konstruk eksogen keadilan organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan ( $O = 0.776$ ) dengan konstruk komitmen organisasi. Nilai t-statistik pada hubungan konstruk ini adalah 8.804 lebih besar dari 1.96, dan nilai p-values 0.000 lebih kecil dari 0.05. Konstruk komitmen organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan ( $O = -0.356$ ) terhadap konstruk kinerja karyawan. Hal ini didasarkan pada nilai t-statistiknya 3.183 lebih besar dari 1.96, dan nilai p-values sebesar 0.002 lebih kecil dari 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi sebagai mediasi secara tidak langsung mampu memberikan pengaruh terhadap keadilan organisasi dan kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa variabel keadilan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi, dan menunjukkan peran variabel komitmen organisasi terhadap pengaruh variabel keadilan organisasi terhadap kinerja pegawai. Jika suatu perusahaan menginginkan kinerja yang tinggi dari karyawannya maka perusahaan harus meningkatkan keadilan organisasi, meningkatkan keadilan organisasi serta meningkatkan komitmen organisasi.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan



Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan menggunakan software *smartPLS* dan hasil pembahasan yang sudah dijelaskan mengenai variabel Knowledge Sharing dan Keadilan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi. Diperoleh Kesimpulan sebagai berikut :

1. Knowledge Sharing mempunyai hubungan positif terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti karyawan yang memiliki knowledge sharing didalam perusahaan maka motivasi kerja karyawan tersebut meningkat.
2. Keadilan Organisasi mempunyai hubungan negatif terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti apabila keadilan organisasi diterapkan dengan baik di dalam perusahaan maka kerja karyawan tersebut akan meningkat.
3. Knowledge sharing mempunyai hubungan negatif terhadap komitmen organisasi, hal ini berarti knowledge sharing yang dilakukan karyawan tidak bisa menjadi penentu di dalam perusahaan untuk tetap berkomitmen terhadap perusahaan.
4. Keadilan Organisasi mempunyai hubungan positif terhadap komitmen organisasi, hal ini menunjukkan semakin baik keadilan yang dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawan maka juga akan meningkatkan komitmen organisasi itu sendiri.
5. Komitmen Organisasi mempunyai hubungan positif terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti apabila karyawan memiliki komitmen terhadap suatu perusahaan maka kinerja karyawan tersebut meningkat.
6. Penelitian ini juga mengungkapkan bahwa komitmen organisasi tidak dapat memediasi hubungan antara knowledge sharing terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan komitmen organisasi bukan menjadi penentu seorang karyawan untuk tetap bertahan dalam suatu perusahaan. Karena semakin banyak pengetahuan atau pengalaman karyawan dalam suatu perusahaan bisa menjadi acuan setiap karyawan untuk focus pada apa yang dikerjakan. Hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan dan tidak mewakili beberapa karyawan perusahaan.
7. Penelitian ini juga mengungkapkan bahwa komitmen organisasi dapat memediasi hubungan antara keadilan organisasi terhadap kinerja karyawan. Artinya jika karyawan merasa terlibat dalam organisasi, maka mereka akan mempertahankan pekerjaannya dan berkomitmen terhadap organisasi. Ketika karyawan terlibat, mereka juga meningkatkan kinerja mereka. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal, salah satunya adalah motivasi dan keadilan. Keadilan organisasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja. Menurut teori keadilan yang menjelaskan bahwa peningkatan keadilan meningkatkan komitmen organisasi, sehingga meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi.

## B. Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, ada beberapa saran yang dapat disampaikan, yang diharapkan peneliti dapat bermanfaat bagi pihak perusahaan dan pihak lainnya. Adapun saran yang diberikan, antara lain :

1. Untuk meningkatkan keadilan terhadap karyawan, maka perusahaan harus dapat mempertimbangkan keputusan yang diambil atas nama karyawan secara lebih komprehensif dan menawarkan tindakan atau sikap yang adil.
2. Untuk meningkatkan keterlibatan karyawan, mereka dengan bangga memberi tahu orang lain tentang perusahaan di luar organisasi. Hal ini dapat dilakukan oleh perusahaan antara lain dengan menjadikan perusahaan penting bagi karyawannya agar mereka dapat loyal terhadap perusahaan.
3. Untuk meningkatkan knowledge sharing, perusahaan harus selalu memberikan informasi atau kemudahan bagi karyawan untuk mudah mengakses pekerjaan yang harus mereka lakukan agar karyawan merasa pengetahuan yang mereka beri kemudahan membuat mereka merasa dihargai dalam pekerjaannya dan membuat mereka berkomitmen terhadap perusahaan.

## REFERENSI

- [1] L. Gitleman and J. Kleberger, "Pengaruh Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia," *Pap. Knowl. Towar. a Media Hist. Doc.*, pp. 1–7, 2014.
- [2] yohanes D. Resi, "Strategi Meningkatkan Kinerja Pegawai melalui Peran Gaya Kepemimpinan, Pelatihan Sumber Daya Manusia, Dan Tambahan Penghasilan Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Manokwari," *YUME J. Manag.*, vol. 6, no. 1, pp. 118–127, 2023, doi: 10.37531/yume.vxi.457.
- [3] M. Oetarjo, "Digital Marketing: Sebagai Solusi Generasi Muda Untuk Menghadapi Pandemi Covid-19 Guna

- Meningkatkan Daya Saing UMKM Kota Sidoarjo,” *UMSIDA Ris. dan Pengabd. Kpd. Masy.*, 2021.
- [4] A. R. Gudiño León., R. J. Acuña López., and V. G. Terán Torres., “PENGARUH KOMITMEN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DALAM PERSPEKTIF EKONOMI SYARIAH (Studi di BPRS Bandar Lampung),” p. 6, 2021.
  - [5] A. Bairizki, *MANAJEMEN SDM (Tinjauan Kompetensi Berbasis Teknologi)*. .
  - [6] S. Sutono, R. Handayani, and L. M. Siregar, “Keadilan Organisasi Untuk Menunjang Kinerja Karyawan: Suatu Tinjauan,” *Biopsikosial J. Ilm. Psikol. Fak. Psikol. Univ. Mercubuana Jakarta*, vol. 5, no. 2, p. 520, 2022, doi: 10.22441/biopsikosial.v5i2.14354.
  - [7] S. M. Nisa, N. G. Prawira, and R. Fetrianggi, “Analisis Elemen Visual Kemasan Produk Biskuit OREO Terhadap Konsumen,” *Finder*, vol. 1, no. 1, pp. 1–5, 2021.
  - [8] A. R. Gudiño León., R. J. Acuña López., and V. G. Terán Torres., “IMPLEMENTASI LEAN MANUFACTURING UNTUK MENGURANGI CYCLE TIME PADA PROSES PRODUKSI SARUNG TANGAN GOLF,” p. 6, 2021.
  - [9] K. Perusahaan and P. Rumah, “PENGARUH KEY PERFORMANCE INDICATORS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN PERALATAN RUMAH TANGGA,” vol. 2, no. 8, pp. 2763–2768, 2022.
  - [10] P. Sistem, I. Akuntansi, P. Internal, and D. Key, “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengawasan Internal Dan Key Performance Indicators (KPI) Terhadap Kinerja Pegawai,” vol. 21, no. 2, pp. 270–280, 2021.
  - [11] M. K. Santosa, “Pengaruh Kesesuaian Selebriti-Merek dan Publisitas Terhadap Sikap dan Intensi Membeli (Studi Iklan Mie Sedap Korean Spicy Chicken Dengan Choi Siwon Sebagai Celebrity Endorser),” UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA, 2020.
  - [12] D. C. Emmanuella, “Pengaruh Celebrity Worship Terhadap Attitude Toward Brand Dan Purchase Intention: Studi Kasus Endorsement Boy Group BTS Tokopedia Dikalangan Mahasiswa Universitas Kristen Petra Surabaya,” *J. Strateg. Pemasar.*, vol. 7, no. No 2, 2020.
  - [13] A. Wulandari and S. Riptiono, “Pengaruh Celebrity Image Congruence dan Brand Experience Terhadap Purchase Intention Melalui Brand Attitude Sebagai Variabel Intervening,” *J. Ilm. Mhs. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 2, pp. 778–787, Oct. 2020, doi: 10.32639/jimmba.v2i5.611.
  - [14] B. Mangiwa, U. Andi, D. Palopo, U. Andi, and D. Palopo, “Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN ( Persero ),” vol. 7, no. 2, pp. 163–171, 2021.
  - [15] L. Memah, “PENGARUH KNOWLEDGE SHARING TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR PERWAKILAN BANK INDONESIA PROVINSI SULAWESI UTARA,” pp. 1–9, 2006.
  - [16] R. N. Laili and M. Y. Arwiyah, “PENGARUH KNOWLEDGE SHARING TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT . TELEKOMUNIKASI INDONESIA WITEL BANDUNG Prodi S1 Administrasi Bisnis , Fakultas Komunikasi dan Bisnis ,” vol. XXI, pp. 98–107, 2019.
  - [17] T. Simanjuntan and V. S. S. Sitio, “Pengaruh Knowledge Sharing dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Narma Toserba, Narogong Bogor,” *J. Inov. Mhs. Manaj.*, vol. 2, no. 1, pp. 42–54, 2021.
  - [18] I. K. E. Pradnyantara, “PSIKOLOGIS KARYAWAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN OPERASIONAL PT . DESTINATION,” vol. 7, no. 9, pp. 4803–4830, 2018.
  - [19] H. Kristanto, “Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, Dan Kinerja Karyawan,” *J. Manaj. dan Kewirausahaan (Journal Manag. Entrep.*, vol. 17, no. 1, pp. 86–98, 2015, doi: 10.9744/jmk.17.1.86-98.
  - [20] B. Tewal, O. S. Nelwan, and G. M. Sendow, *BUKU KEADILAN DLM ORGANISASI edit Ronsu 07-10-21*. 2021.
  - [21] U. Memperoleh, G. Sarjana, P. Universitas, N. Semarang, and A. T. Rejeki, “Pengaruh keadilan organisasional pada komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai mediasi,” 2015.
  - [22] M. Isa and K. Kunci, “Pengaruh Pengembangan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal,” vol. 2, no. 1, pp. 54–64, 2019.
  - [23] P. Kompetensi, P. Dan, D. Kerja, L. Agusria, and I. D. Herani, “PENGARUH KOMPETENSI, PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA (Studi Pada Karyawan PT Golden Blossom Sumatera Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir).”
  - [24] R. S. Andra *et al.*, “PENGARUH KNOWLEDGE SHARING TERHADAP,” 2018.
  - [25] N. Illanisa, W. Zulkarnaen, and A. Suwarna, “Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sekolah dasar islam binar indonesia bandung 1,” no. 143, 2019.
  - [26] O. Dan and K. Organisasional, “PENGARUH KETIDAKAMAMAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KEPERCAYAAN ORGANISASIONAL PADA KEINGINAN BERPINDAH,” vol. 5, no. 1, pp. 44–54, 2016.
  - [27] K. Kontinyu, “TINGKAT KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA,” vol. 2, no. 4, pp. 722–732, 2017.
  - [28] G. S. R, “PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA



- KARYAWAN ( Studi pada Karyawan Tidak Tetap dan Kontrak CV . Inspira ),” vol. 16, no. 2, pp. 18–31, 2019.
- [29] P. Pendekatan, K. Organisasi, and M. Darham, “Pengaruh Pendekatan Keadilan Organisasi (Organizational Justice) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Samarinda,” pp. 302–312, 2006.
- [30] I nyoman Agus, Suwardika, and i ketut Mustanda, “PENGARUH ORGANIZATIONAL JUSTICE DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) I Wayan Agus Santika I I Made Artha Wibawa,” *E-Jurnal Manaj. Unud*, vol. 6, no. 3, pp. 1139–1167, 2017.
- [31] L. Putu, C. Indrayani, and I. G. M. Suwandana, “PENGARUH KEADILAN ORGANISASIONAL TERHADAP KEPUASAN,” vol. 5, no. 6, pp. 3589–3619, 2016.
- [32] A. S. Eka Putra, “Pengaruh Kompetensi Dan Integritas Terhadap Kinerja Perangkat Desa,” *JESS (Journal Educ. Soc. Sci.)*, vol. 5, no. 1, p. 24, 2021, doi: 10.24036/jess.v5i1.314.
- [33] G. A. Prayogo and B. H. S. Dwidjosumarno, “Pengaruh Kredibilitas, Daya Tarik, dan Kesesuaian Selebriti Sebagai Endorser pada Honda,” vol. 6, 2017.
- [34] M. P. Prof. Dr. Lijan Poltak Sinambela, M.M., “PENELITIAN KUANTITATIF,” *Benezit Dict. Artist.*, vol. 17, no. 1, pp. 21–36, 2018, doi: 10.1093/benz/9780199773787.article.b00138250.
- [35] L. Undhar, “Universitas Dharmawangsa,” -, no. 224, pp. 1–16, 2020.
- [36] A. Ramadanti, “Analisis pengaruh kualitas produk, harga, promosi dan lokasi terhadap keputusan pembelian rendang kemasan yenda foodies petukangan selatan,” 2023.
- [37] R. Panji Yudha and N. A. Noza, “Analisis Faktor Fasilitas Pendidikan Anak Usia Dini dengan Metode Structural Partial Least Square,” *J. Pelita PAUD*, vol. 7, no. 2, pp. 350–358, 2023, doi: 10.33222/pelitapaud.v7i2.3005.
- [38] Ibnu Rokhman, “Analisa Kualitas Produk Makanan dan Pelayanan Jasa PT.CAS Food.”
- [39] A. S. Saputra, “Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Motivasi Kerja: Studi Kasus Di Hotel Merah Group Magetan, Jawa Timur, Indonesia,” *Univ. Islam Indones.*, pp. 1–183, 2018.
- [40] A. Widya, H. K. Tjahjono, Z. Mustafa, and W. Prajogo, “Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi LMX (Leader-Member Exchange) Dilihat dari Aspek Gender,” *J. Bisnis Strateg.*, vol. 30, no. 2, pp. 154–172, 2021, doi: 10.14710/jbs.30.2.154-172.
- [41] U. Widya and D. Pontianak, “Bisma, Vol 5. No 5, September 2020 PENGARUH KEADILAN ORGANISASIONAL DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL HARMONY IN DI KUBU RAYA,” vol. 5, no. 5, pp. 998–1006, 2020.
- [42] M. S. Rini Sarianti, Hendri Andi Mesta, “PENGARUH KEADILAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH KOMITMEN ORGANISASI,” *Block Caving – A Viable Altern.*, vol. 21, no. 1, pp. 1–9, 2017.

# Proposal Artikel Ody 182010200020\_(Fix revisi)\_B1.docx

## ORIGINALITY REPORT

20%

SIMILARITY INDEX

19%

INTERNET SOURCES

13%

PUBLICATIONS

12%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1

[help.uui.ac.id](http://help.uui.ac.id)

Internet Source

4%

2

[repository.ub.ac.id](http://repository.ub.ac.id)

Internet Source

2%

3

[acopen.umsida.ac.id](http://acopen.umsida.ac.id)

Internet Source

2%

4

[dspace.uui.ac.id](http://dspace.uui.ac.id)

Internet Source

2%

5

Indira Puspasari, Baihaqi Baihaqi. "Pengaruh Kebermanfaatan, Kemudahan, Keamanan, Serta Kepuasan Pengguna Dan Kesiapan Teknologi Informasi Terhadap Penggunaan E-Filing Pada Wajib Pajak Polri", Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING), 2024

Publication

1%

6

[ejurnal.stie-trianandra.ac.id](http://ejurnal.stie-trianandra.ac.id)

Internet Source

1%

7

[repository.unej.ac.id](http://repository.unej.ac.id)

Internet Source

1%

8	<a href="https://nanopdf.com">nanopdf.com</a> Internet Source	1 %
9	Submitted to KYUNG HEE UNIVERSITY Student Paper	1 %
10	Submitted to Syiah Kuala University Student Paper	1 %
11	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	1 %
12	Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya Student Paper	1 %
13	<a href="http://journal.unimma.ac.id">journal.unimma.ac.id</a> Internet Source	1 %
14	Submitted to Universitas Muhammadiyah Sidoarjo Student Paper	1 %
15	Sunaryo Sunaryo, Sopi Pentana, Bagus Handoko, Welly Damayanti. "Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Lingkungan Kerja pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan", Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal, 2023 Publication	1 %

---

Exclude quotes      On

Exclude matches      < 1%

Exclude bibliography      On