

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Persepsi Keadilan Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap Keterikatan Kerja karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi pada PT. XYZ di Semarang. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya keterikatan kerja dalam mendukung keberlanjutan kinerja organisasi sektor energi yang menghadapi dinamika operasional dan tuntutan efisiensi yang tinggi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada 100 karyawan tetap yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Analisis data dilakukan menggunakan Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Persepsi Keadilan Organisasi dan Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterikatan Kerja. Selain itu, Kepuasan Kerja terbukti berpengaruh positif terhadap Keterikatan Kerja serta berperan sebagai mediator parsial dalam hubungan antara Persepsi Keadilan Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap Keterikatan Kerja. Temuan ini menegaskan bahwa penciptaan lingkungan kerja yang adil dan kondusif merupakan strategi penting dalam meningkatkan kepuasan dan keterikatan kerja karyawan secara berkelanjutan, khususnya dalam konteks industri energi.

Kata kunci: persepsi keadilan organisasi, iklim organisasi, kepuasan kerja, keterikatan kerja, PLS-SEM

