

## ABSTRAKSI

Penelitian ini dilakukan sebagai salah satu upaya untuk menjawab permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini yaitu untuk meneliti apakah persepsi keadilan kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan komitmen afektif sebagai variabel intervening. Adapun objek penelitian yang dipilih dalam studi ini adalah karyawan PT. Kharisma Klasik Indonesia.

Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Kharisma Klasik Indonesia. Data dikumpulkan melalui metode kuesioner yang diisi secara mandiri oleh 269 responden yang dipilih dengan metode sensus. Data yang terkumpulkan selanjutnya dianalisis dengan menggunakan alat analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) yang dijalankan dengan perangkat lunak AMOS.

Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dengan Structural Equation Modeling (SEM) menunjukkan bahwa: (1) persepsi keadilan kompensasi tidak berpengaruh terhadap komitmen afektif, (2) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif, (3) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (4) persepsi keadilan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (5) komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (6) kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen afektif, (7) persepsi keadilan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen afektif.

***Kata Kunci : Persepsi Keadilan Kompensasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, dan Komitmen Afektif.***