

**PENGARUH KEADILAN ORGANISASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN,
PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA
BERENCANA KOTA TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

**CINDY NUR WAHIDAH
NIM : 18612270**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2023**

**PENGARUH KEADILAN ORGANISASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN,
PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA
BERENCANA KOTA TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

OLEH

**CINDY NUR WAHIDAH
NIM : 18612270**

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2023**

HALAMAN PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH KEADILAN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN
KERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN, PENGENDALIAN
PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA KOTA TANJUNGPINANG**

Diajukan kepada :

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh :

NAMA : CINDY NUR WAHIDAH

NIM : 18612270

Menyetujui,

Pembimbing Pertama,



Yurianto, S.E., M.M.

NIDK. 8957200020 / Asisten Ahli

Pembimbing Kedua,



Anggia Sekar Putri, S.E. M.M.

NIDN. 1030089102 / Asisten Ahli

Menyetujui,
Ketua Program Studi,



Dwi Septi Haryani, S.T., M.M.

NIDN. 1002078602 / Lektor

Skripsi Berjudul

**PENGARUH KEADILAN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN
KERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN, PENGENDALIAN
PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA KOTA TANJUNGPINANG**

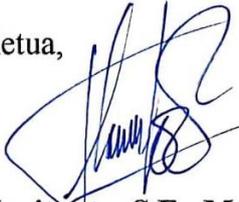
Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

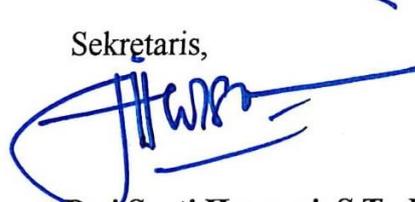
NAMA : CINDY NUR WAHIDAH

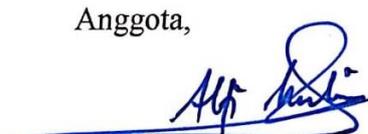
NIM : 18612270

Telah Dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal
Tujuh Belas Januari Dua Ribu Dua Puluh Tiga dan
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,

Yurianto, S.E., M.M.
NIDK. 8957200020 / Asisten Ahli

Sekretaris,

Dwi Septi Haryani, S.T., M.M.
NIDN. 1002078602 / Lektor

Anggota,

Alfi Hendri, S.E., M.M.
NIDK. 8813900016 / Asisten Ahli

Tanjungpinang, 17 Januari 2023
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Ketua,

Charly Marlinda, S.E., M.Ak.Ak.CA.
NIDN. 1029127801 / Lektor

PERNYATAAN

Nama : Cindy Nur Wahidah
NIM : 18612270
Tahun Angkatan : 2018
Indeks Prestasi Kumulatif : 3.48
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan, Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kota Tanjungpinang

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata di kemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 17 Januari 2023

Penyusun,



CINDY NUR WAHIDAH

NIM : 18612270

HALAMAN PERSEMBAHAN

Segala puji dan syukur saya ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala Rahmat dan juga kesempatan dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi saya dengan segala kekurangannya. Segala syukur saya ucapkan kepada-Mu Ya Tuhan, karena sudah menghadirkan orang-orang berarti di sekeliling saya.

Yang selalu memberi semangat dan doa, sehingga skripsi saya ini dapat diselesaikan dengan baik.

Saya persembahkan karya sederhana ini kepada semua orang yang sangat aku kasihi dan sayangi

Ayah Ibu dan Adik Tercinta

Skripsi ini saya persembahkan sepenuhnya kepada tiga orang hebat dalam hidup saya, Ayah Ibu dan Adik. Ketiganya lah yang membuat segalanya menjadi mungkin, sehingga saya bisa sampai pada tahap di mana skripsi ini akhirnya selesai. Terima kasih atas segala pengorbanan, nasehat, dan doa baik yang pernah putus kalian berikan kepadaku.

Semoga ini dapat menjadi langkah awal untuk membuat

Ayah dan Ibu bahagia 😊😊😊

Sahabat-Sahabat

Untuk sahabat-sahabatku yang telah memberikan inspirasi, dorongan, dan dukungan. Terima kasih telah menyediakan pundak untuk menangis dan memberi bantuan saat aku membutukannya. Dan semua pihak yang telah bertanya “Kapan sidang? Kapan wisuda? Kapan nyusul?”

dan lain sejenisnya. Kalian adalah alasan saya segera

menyelesaikan skripsi ini 😊😊😊

HALAMAN MOTTO

“Jangan biarkan kesulitanmu menguasaimu, percayalah ini malam yang gelap dan hari yang cerah akan datang. Karena sesungguhnya dengan kesulitan akan ada kemudahan”

(Q.S. Al – Insyirah : 5)

“For all of you who are striving for your dreams, I just wanna tell you that you should believe in yourself and don't let anyone bring you down. You know? Negativity does not exist, it's all about positivity, alright? So, keep that on mind. But anyways, have a good friends around you, have good peers surround yourself with good people cause you're a good person too.”

(Mark Lee)

“I feel like, the act of wanting pursue something maybe even more precious that actually becoming that thing so I feel like just being in the process itself is a prize. And so you shouldn't think of it as a hard way and even if you to get stressed out you should think of it as happy stress. Just enjoy while pursuing it cause it's that precious.”

(Mark Lee)

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala karunia-Nya sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi dengan judul **“PENGARUH KEADILAN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN, PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA KOTA TANJUNGPINANG”** yang merupakan salah satu syarat untuk mengerjakan skripsi pada Program Studi Strata 1 (S1) Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang.

Dalam hal ini penulis menyadari bahwa masih terdapat kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritikan-kritikan yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Dalam penyusunan skripsi ini, banyak pihak-pihak yang turut serta membantu, mulai dari awal hingga akhir penyusunan skripsi ini. Oleh sebab itu, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Charly Marlinda, S.E., M.Ak., CA. selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, S.E., M.Si.Ak.CA. selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, S.E., M.Si.Ak.CA. selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Ir. Imran Ilyas, M.M. selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

5. Ibu Dwi Septi Handayani, S.T., M.M. selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Tanjungpinang.
6. Bapak Yurianto, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing I yang telah banyak memberi arahan, saran, dan perbaikan terhadap penyusunan skripsi ini sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
7. Ibu Anggia Sekar Putri, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu, tidak pernah lelah dalam memberikan arahan dan bimbingan.
8. Seluruh dosen pengajar dan staf sekretariat Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
9. Bpk/Ibu Kepala Dinas Kesehatan, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Tanjungpinang atas kesempatan dan bantuan yang diberikan kepada penulis dalam melakukan penelitian dan memperoleh informasi yang diperlukan selama penulisan skripsi ini.
10. Bpk/Ibu Kepala Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Tanjungpinang atas kesempatan dan bantuan yang diberikan kepada penulis dalam melakukan penelitian dan memperoleh informasi yang diperlukan selama penulisan skripsi ini.
11. Kepada keluarga khususnya kedua orang tua dan adik penulis yang tiada hentinya memberikan dukungan dan doa sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

12. Kepada sahabat dan teman-teman Sepnanda Ario Saputri, Poibe Junita Sihite, Elis Muzriyati Putri, Nadila Surika Adsha yang terus menemani dan memotivasi penulis dari awal hingga akhir penyusunan skripsi ini.
13. Serta semua pihak yang tidak dapat dituliskan satu-persatu terkait, yang telah memberikan dorongan serta bantuan selama penyusunan skripsi.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca, khususnya mahasiswa-mahasiswi Jurusan Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

Tanjungpinang, 17 Januari 2023

Penulis

CINDY NUR WAHIDAH
NIM 18612270

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
ABSTRAK	xviii
ABSTRACT	xix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Kegunaan Penelitian.....	8
1.4.1 Kegunaan Ilmiah.....	8
1.4.2 Kegunaan Praktis	9
1.5 Sistematika Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Tinjauan Teori	11
2.1.1 Manajemen	11
2.1.1.1 Pengertian Manajemen	11
2.1.1.2 Fungsi Manajemen	13
2.1.1.3 Prinsip Manajemen.....	15

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	16
2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	16
2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	17
2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	20
2.1.3 Keadilan Organisasi.....	21
2.1.3.1 Pengertian Keadilan Organisasi	21
2.1.3.2 Manfaat Keadilan Organisasi	22
2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keadilan Organisasi	22
2.1.3.4 Indikator-Indikator Keadilan Organisasi.....	24
2.1.4 Kepuasan Kerja.....	25
2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja	25
2.1.4.2 Manfaat Kepuasan Kerja	26
2.1.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja ..	27
2.1.4.4 Indikator-Indikator Kepuasan Kerja.....	28
2.2 Kerangka Penelitian	30
2.3 Hipotesis.....	30
2.4 Penelitian Terdahulu	31

BAB III METODOLOGI PENELITIAN34

3.1 Jenis Penelitian.....	34
3.2 Jenis Data	34
3.2.1 Data Primer.....	34
3.2.2 Data Sekunder.....	35
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	35
3.4 Populasi dan Sampel	36
3.4.1 Populasi.....	36
3.4.2 Sampel	37
3.5 Definisi Operasional Variabel.....	37
3.6 Teknik Pengolahan Data	39
3.7 Teknik Analisis Data.....	40

3.8 Uji Kualitas Data	40
3.8.1 Uji Validitas	41
3.8.2 Uji Reliabilitas	42
3.9 Uji Asumsi Klasik	42
3.9.1 Uji Normalitas	42
3.9.2 Uji Heteroskedastisitas	43
3.10 Uji Regresi Linear Sederhana	44
3.11 Pengujian Hipotesis	44
3.11.1 Uji Parsial (Uji T)	44
3.11.2 Uji Koefisien Determinasi (<i>R Square</i>)	45
3.12 Jadwal Penelitian	46
BAB IV PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN.....	48
4.1 Hasil Penelitian	48
4.1.1 Gambaran Umum Dinas Kesehatan, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Tanjungpinang.....	48
4.1.1.1 Sejarah Singkat	48
4.1.1.2 Visi dan Misi	51
4.1.1.3 Tugas Pokok dan Fungsi	52
4.1.1.4 Struktur Organisasi	54
4.1.2 Analisis Data Responden	55
4.1.2.1 Analisis Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
4.1.2.2 Analisis Data Responden Berdasarkan Usia	55
4.1.2.3 Analisis Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	55
4.1.2.4 Analisis Data Responden Berdasarkan Status Jabatan	56
4.1.2.5 Analisis Data Responden Berdasarkan Status Perkawinan.....	56
4.1.2.6 Analisis Data Responden Berdasarkan Masa Kerja	57
4.1.3 Deskripsi Tanggapan Responden	57
4.1.4 Uji Kualitas Data	70

4.1.4.1 Uji Validitas.....	70
4.1.4.2 Uji Reliabilitas.....	71
4.1.5 Uji Asumsi Klasik.....	72
4.1.5.1 Uji Normalitas	72
4.1.5.2 Uji Heterokedestisitas.....	73
4.1.6 Uji Regresi Linier Sederhana.....	74
4.1.7 Uji Hipotesis	75
4.1.7.1 Uji Parsial (Uji T).....	75
4.1.7.2 Uji Koefisien Determinasi (<i>R Square</i>)	77
4.2 Pembahasan.....	78
BAB V PENUTUP.....	81
5.1 Kesimpulan.....	81
5.2 Saran.....	82

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

CURRICULUM VITAE

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Tingkat Absensi Januari-Desember 2022.....	5
Tabel 3.1 Data Pegawai dan Non Pegawai	37
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	38
Tabel 3.3 Skala Likert	40
Tabel 3.4 Jadwal Penelitian.....	46
Tabel 4.1 Data Pegawai Pada Dinas Kesehatan, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana.....	49
Tabel 4.2 Data Non Pegawai Pada Dinas Kesehatan, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana.....	50
Tabel 4.3 Analisis Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
Tabel 4.4 Analisis Data Responden Berdasarkan Usia.....	55
Tabel 4.5 Analisis Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	56
Tabel 4.6 Analisis Data Responden Berdasarkan Status Jabatan	56
Tabel 4.7 Analisis Data Responden Berdasarkan Status Perkawinan.....	57
Tabel 4.8 Analisis Data Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	57
Tabel 4.9 Hasil Perhitungan Nilai Bobot Frekuensi Variabel (X).....	57
Tabel 4.10 Hasil Perhitungan Nilai Bobot Frekuensi Variabel (Y).....	64
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas.....	70
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Terhadap Variabel (X)	71
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas Terhadap Variabel (Y)	72
Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas	72
Tabel 4.15 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana	75
Tabel 4.16 Hasil Uji Parsial (Uji T).....	76
Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi (<i>R Square</i>).....	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.2 Grafik Pra Survei Variabel Kepuasan Kerja	7
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	30
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	54
Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas	74

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 Tabulasi Responden

Lampiran 3 Hasil Pengujian SPSS

Lampiran 4 Persentase Plagiat

Lampiran 5 Surat Penelitian

Lampiran 6 Dokumentasi

ABSTRAK

PENGARUH KEADILAN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN, PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA KOTA TANJUNGPINANG

Cindy Nur Wahidah. 18612270. Manajemen. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi
(STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
cindywahidah@gmail.com

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai pada Dinas Kesehatan, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Tanjungpinang. Populasi pada penelitian ini sebanyak 87 orang responden terdiri dari 70 orang pegawai dan 17 orang non pegawai, dengan menggunakan teknik sampel yaitu sampel jenuh.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji regresi linier sederhana, dan uji hipotesis. Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan dua cara yaitu, kuesioner dan studi pustaka.

Berdasarkan dari hasil analisis data pada penelitian ini diketahui terdapat pengaruh signifikan antara keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai, dimana berdasarkan dari hasil uji hipotesis diketahui nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,170 > 1,98827$ dengan nilai tingkat signifikansinya sebesar $0,0000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Berdasarkan hasil yang diperoleh dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Keadilan Organisasi (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) pada Dinas Kesehatan, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Tanjungpinang. Kemudian secara keseluruhan variabel diluar penelitian ini pengaruhnya lebih besar signifikan yaitu sebesar 83% dibandingkan dengan variabel yang diteliti yaitu antara variabel Keadilan Organisasi (X) yang memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 17%.

Kunci : Keadilan Organisasi, Kepuasan Kerja

Dosen Pembimbing 1 : Yuritanto, S.E., M.M.

Dosen Pembimbing 2 : Anggia Sekar Putri, S.E., M.M.

ABSTRACT

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL JUSTICE ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT THE SERVICE OF HEALTH, POPULATION CONTROL AND FAMILY PLANNING IN TANJUNGPINANG CITY

Cindy Nur Wahidah. 18612270. Management. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang. cindywahidah@gmail.com

The purpose of this study was to determine the effect of organizational justice on job satisfaction felt by employees at the Office of Health, Population Control and Family Planning in Tanjungpinang City. The population in this study was 87 respondents consisting of 70 employees and 17 non-employees, using a sampling technique, namely a saturated sample.

The method used in this study is a quantitative method. Data analysis techniques in this study used data quality tests, classic assumption tests, simple linear regression tests, and hypothesis testing. Data collection in this study was carried out in two ways, namely, questionnaires and literature study.

Based on the results of data analysis in this study it is known that there is a significant influence between organizational justice on employee job satisfaction, where based on the results of the hypothesis testing it is known that the value of $t_{count} > t_{table}$ is $4.170 > 1,98827$ with a significance level value of $0.0000 < 0.05$, so it can be concluded H_0 is rejected and H_1 is accepted.

Based on the results obtained, it can be concluded that the variable Organizational Justice (X) partially has a significant effect on the Job Satisfaction variable (Y) at the Office of Health, Population Control and Family Planning in Tanjungpinang City. Then overall the variables outside this study have a greater significant effect, namely equal to 83% compared to the variables studied, namely the Organizational Justice variable (X) which has a significant influence on the Job Satisfaction variable (Y) of 17%.

Keywords: Organizational Justice, Job Satisfaction

Dosen Pembimbing 1 : Yuritanto, S.E., M.M.

Dosen Pembimbing 2 : Anggia Sekar Putri, S.E., M.M.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada dasarnya organisasi atau perusahaan melakukan berbagai aktivitas serta perencanaan strategi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan penting dalam suatu perusahaan atau instansi, aktualitas seseorang dalam perusahaan sangatlah penting, tanpa partisipasi manusia dalam perusahaan bisa jadi perusahaan tidak akan berjalan. Bahkan di era globalisasi, ketika perkembangan cenderung lebih maju dan teknologi semakin canggih, diperlukan keterlibatan manusia di dalamnya.

Suatu organisasi tentunya membutuhkan sumber daya manusia yang layak untuk memberikan kontribusi yang berarti bagi kemajuan suatu organisasi dan yang sesuai untuk mencapai tujuan suatu organisasi tersebut. Sumber daya manusia adalah sumber daya yang signifikan untuk mencapai keunggulan kompetitif, yang merupakan bagian penting dari strategi dan dapat mempengaruhi kepuasan kerja organisasi.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting yang tidak dapat dipisahkan dari suatu organisasi, baik instansi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga menjadi kunci yang menentukan perkembangan perusahaan (Kurniawati, 2021).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengelola hubungan dan bagian dari organisasi untuk membantu secara efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pekerja, dan masyarakat (Hasibuan, 2012 dalam Kurniawati, 2021).

MSDM adalah proses penyelesaian berbagai masalah yang berkaitan dengan pekerja, pegawai, buruh, direktur, dan tenaga kerja lainnya dalam rangka mendukung organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dengan demikian, manajer harus memastikan bahwa perusahaan atau organisasi membutuhkan orang-orang di tempat yang tepat dan pada waktu yang tepat, yang cocok untuk melakukan tugas-tugas yang akan membantu untuk secara efektif dan efisien mencapai sarana-sarana secara keseluruhan (Abdullah, 2017).

MSDM adalah pengembangan sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan yang efektif dan efisien untuk mencapai pretensi organisasi. Baik itu perusahaan besar dengan pekerja yang memiliki 10.000 pekerja atau organisasi nirlaba kecil dengan 10 pekerja. Pekerja tetap perlu dibayar, yang berarti bahwa sistem kompensasi yang baik dan legal (Faustino, 2003 dalam Abdullah, 2017).

Keadilan organisasi adalah persepsi umum tentang apa yang membentuk keadilan di tempat kerja, yang terdiri dari keadilan distributif, prosedural, instruksional, dan interpersonal. Keadilan organisasi lebih berfokus pada bagaimana pekerja memandang otoritas dan pengambil keputusan di tempat kerja dalam memperlakukan mereka (Hartini, 2021).

Kepuasan kerja adalah konsepsi sentral dari studi organisasi, karena berkaitan erat dengan kepentingan yang terkait dalam pekerjaan dan masalah organisasi yang serupa dengan kinerja, komitmen organisasi, kriteria yang serupa dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dan kepuasan hidup. Tingkat kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karena pada akhirnya mempengaruhi efektivitas organisasi. (Mullins, 2016 dalam Jaenudin, 2021) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah konsep yang benar-benar kompleks yang memiliki arti yang berbeda dari orang ke orang. Tingkat kepuasan kerja seseorang dapat mempengaruhi motivasi seseorang dalam bekerja.

Pekerja memiliki kemungkinan untuk berkembang lebih jauh, menjadi lebih baik dari sebelumnya dan tentu saja menjadi komoditas yang dapat berguna bagi perusahaan. Namun, perusahaan harus memperlakukan dan menggunakan pekerjanya dengan baik, karena memperlakukan dan menggunakan pekerja dengan benar dapat mengarah pada kepuasan pekerja dan mendukung perkembangan pekerja, jika sebuah perusahaan ingin pekerjanya terus berkembang.

Berdasarkan definisi konsep yang telah diuraikan dapat disintesis kepuasan kerja adalah respon perasaan senang atau tidak senang seseorang terhadap pekerjaan dan pengalaman kerjanya dalam sebuah organisasi dengan indikator, perasaan terhadap keberhasilan dalam bekerja, perasaan terhadap kerja sama dengan rekan kerja, perasaan terhadap penghargaan, perasaan terhadap tanggung jawab, dan perasaan terhadap kesempatan mengembangkan diri (Jaenudin, 2021).

Dalam dunia yang kompetitif, tantangan terbesar yang dihadapi oleh organisasi adalah bagaimana mempertahankan pegawai yang kompeten, yang berkualitas, dan mampu memberikan kontribusi besar bagi suatu organisasi tersebut. Oleh karena itu kepuasan kerja diperlukan untuk menghasilkan perilaku karyawan yang fungsional di suatu perusahaan maupun instansi dengan memahami faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu meliputi aspek-aspek kepuasan yang berkaitan dengan gaji, kondisi kerja, mutu pengawasan, teman kerja, jenis pekerjaan, keamanan kerja dan kesempatan untuk maju. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan tersebut akan membuat manajemen perusahaan dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawannya agar sesuai dengan harapan organisasi, sehingga pegawai yang lebih puas akan memiliki lebih banyak kegiatan inovatif dalam peningkatan mutu berkelanjutan dan partisipasi yang lebih dalam pengambilan keputusan organisasi. Penyebab yang mempengaruhi kepuasan kerja pada setiap pegawai berbeda, salah satu faktor tersebut adalah keadilan organisasi, keadilan organisasi menggambarkan persepsi individu dari keadilan perlakuan yang diterima dari suatu organisasi dan reaksi perilaku mereka terhadap persepsi tersebut.

Hal ini berlaku pada Dinas Kesehatan, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Tanjungpinang yang beralamat di Jl. Kuantan, Melayu Kota Piring, Kecamatan Tanjungpinang Timur, Kota Tanjungpinang, Kepulauan Riau 29123. Yang memiliki tugas dan fungsi sebagai perumusan kebijakan di bidang kesehatan Masyarakat, pencegahan dan pengendalian penyakit, pelayanan

kesehatan, kefarmasian, alat kesehatan dan PKRT (Perbekalan Kesehatan Rumah Tangga) serta sumber daya kesehatan. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang kesehatan masyarakat, pencegahan dan pengendalian penyakit, pelayanan kesehatan, kefarmasian, alat kesehatan, pelaksanaan administrasi dinas sesuai dengan lingkup tugasnya, pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Walikota. Berdasarkan observasi yang telah dilakukan, permasalahan yang masih rentan terjadi mengenai disiplin yang sudah menjadi hal yang biasa. Penulis menemukan adanya pegawai yang terlambat datang, penulis juga menemukan terdapat pegawai pada saat jam kerja berlangsung tidak ada diruangannya. Tingkat kedisiplinan ini juga dapat dibuktikan dengan rata-rata absensi bulanan selama 1 (satu) tahun terakhir yaitu tahun 2022.

Tabel 1.1
Data Tingkat Absensi Januari - Desember 2022 Pegawai dan Non Pegawai Pada Dinas Kesehatan, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Tanjungpinang

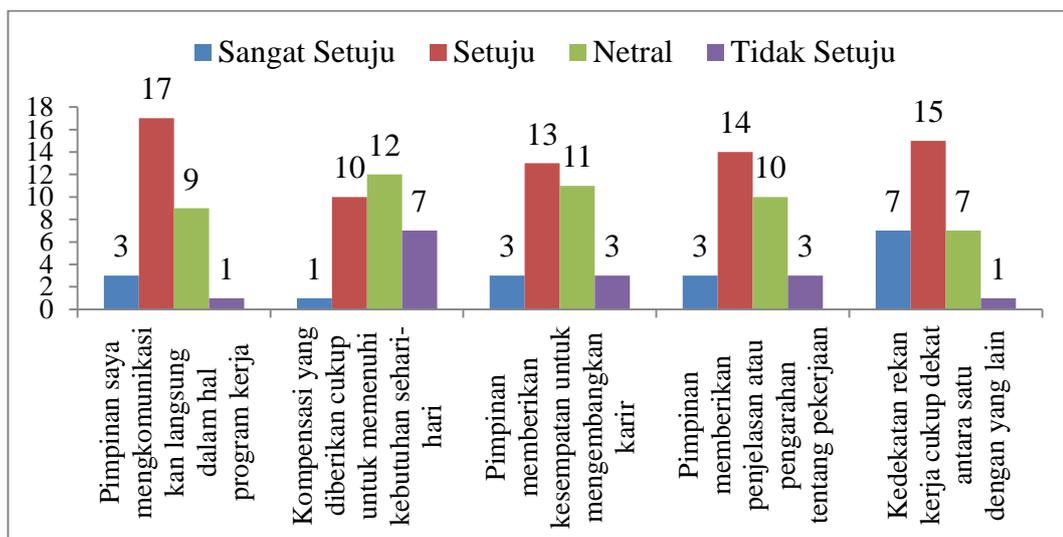
No.	Bulan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Tenaga Kerja	Jumlah Absensi (hari)	Total Hari Kerja	Tingkat Absensi (%)
1	Januari	25	87	80	2175	3,68%
2	Februari	23	87	64	2001	3,20%
3	Maret	22	87	57	1914	2,98%
4	April	19	87	34	1653	2,06%
5	Mei	17	87	78	1479	5,27%
6	Juni	25	87	116	2175	5,33%
7	Juli	21	87	133	1827	7,28%
8	Agustus	22	87	89	1914	4,65%
9	September	22	87	72	1914	3,76%
10	Oktober	21	87	70	1827	3,83%
11	November	22	87	63	1914	3,29%
12	Desember	22	87	239	1914	12,49%
Rata-Rata Tingkat Absensi						57,82%

Sumber: Magang-Umum (2022)

Berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan kurang optimalnya kepuasan kerja dilihat dari beberapa pegawai yang kurang disiplin dimana pegawai yang datang terlambat dan pulang tidak sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan, maupun pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan. Belum maksimalnya tingkat kehadiran pegawai, rekapitulasi absensi kehadiran setiap bulannya dalam kurun waktu 1 (satu) tahun rata-rata banyak yang terlambat datang dan pulang cepat, dan kurangnya kerjasama antar pegawai. Hal tersebut disebabkan oleh permasalahan dalam keadilan organisasi, yaitu adanya pegawai dengan golongan yang lebih rendah cenderung memiliki beban pekerjaan yang lebih banyak. Sehingga, pegawai menganggap kurangnya keadilan organisasi.

Peneliti melakukan pra survei terhadap 30 orang pegawai secara acak. Dapat dilihat dari diagram hasil pra survei mengenai tingkat kepuasan yang dirasakan oleh pegawai yang bekerja di Dinas Kesehatan, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Tanjungpinang.

Gambar 1.2
Grafik Pra Survei Variabel Kepuasan Kerja



Sumber: Data Sekunder yang diolah (2022)

Secara umum berdasarkan hasil survei pra penelitian yang digambarkan pada grafik di atas, didapatkan informasi bahwa kondisi kepuasan kerja sudah baik. Yang mana sebagian besar responden menjawab bahwa Pimpinan mengkomunikasikan langsung kepada pegawainya dalam hal program kerja, kompensasi yang diberikan cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, Pimpinan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan karir, Pimpinan memberikan penjelasan atau pengarahan tentang pekerjaan yang diberikan, dan kedekatan rekan-rekan kerja cukup dekat antara satu dengan yang lainnya.

Penelitian ini bertolak dari suatu fenomena masih rendahnya kepuasan kerja pegawai Dinas Kesehatan, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Tanjungpinang. Dengan beberapa permasalahan, seperti kesenjangan gaji yang diterima pegawai relatif terhadap beban kerja, kurangnya penghargaan atas prestasi pegawai, serta dalam hubungan pertukaran sosial pegawai merasa diperlakukan tidak adil oleh organisasi. Menyebabkan sulitnya mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Rendahnya tingkat kepuasan kerja pegawai diduga dipengaruhi oleh keadilan organisasi.

Dari latar belakang penelitian yang telah diuraikan diatas mengenai teori dan fenomena yang ada dalam objek penelitian, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai **“Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Tanjungpinang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah bagaimanakah pengaruh keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kesehatan, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Tanjungpinang?

1.3 Tujuan Penelitian

Proposal penelitian ini dilakukan dengan tujuan yaitu untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai pada Dinas Kesehatan, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Tanjungpinang.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Ilmiah

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan meningkatkan keadilan organisasi serta meningkatkan kepuasan kerja.
- b. Untuk memperkuat penelitian-penelitian sebelumnya yang menguji pengaruh keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja.
- c. Untuk memberi bukti empiris pengaruh keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja.

1.4.2 Kegunaan Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan, dan pemahaman. Baik dari segi teoritis maupun konseptual mengenai keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja.

b. Bagi Dinas Kesehatan, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Tanjungpinang

Penelitian ini diharapkan sebagai bahan evaluasi dan bahan pertimbangan, tentang pentingnya keadilan organisasi untuk meningkatkan kepuasan kerja.

c. Bagi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang

Untuk menambah referensi bacaan mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia yang dapat berguna bagi ilmu pengetahuan tentang keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan penelitian ini terdiri dari 5 (lima) bab, dimana akan dijelaskan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada uraian bab ini terdiri dari Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Masalah, Kegunaan Penelitian, dan Sistematika Penelitian.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini diuraikan Tinjauan Pustaka yang berisikan Landasan Teori, Kerangka Pemikiran, dan Penelitian Terdahulu.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Pada uraian bab ini terdiri dari Jenis Penelitian, Lokasi, Populasi, Sampel, Sumber Data, Metode Pengumpulan Data, Teknik Analisis Data, dan Definisi Operasional Variabel.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan hasil penelitian yang kemudian dibahas untuk menyampaikan jawaban atau masalah-masalah dalam penelitian.

BAB V : PENUTUP

Pada uraian bab ini terdiri dari kesimpulan dan saran hasil penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Manajemen

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Menurut (Salehah, 2018) manajemen berasal dari bahasa latin, yaitu dari asal kata *manus* yang berarti tangan dan *agree* yang berarti melakukan. Kata-kata itu digabung menjadi *managere* yang artinya menangani. *Managere* diterjemahkan ke bahasa inggris *to manage* (kata kerja), *management* (kata benda), dan *manager* untuk orang yang melakukannya. *Management* diterjemahkan ke bahasa Indonesia menjadi manajemen (pengelolaan). Jadi, manajemen merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan.

Pengertian manajemen secara etimologis dapat membawa kita pada kesimpulan bahwa manajemen adalah suatu kegiatan pengaturan atau pengelolaan. Di bawah ini juga dipaparkan definisi para ahli tentang manajemen, antara lain sebagai berikut. (Aditama, 2020) :

1. George R. Terry

Manajemen adalah proses khas yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian tindakan untuk menentukan dan mencapai tujuan yang telah ditentukan melalui penggunaan sumber daya manusia dan lainnya.

2. John F. Mee

Manajemen adalah seni mencapai hasil yang maksimal dengan usaha yang minimal untuk mencapai kesejahteraan dan kebahagiaan yang sebesar-besarnya bagi pimpinan dan pekerja, serta memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat.

3. Marry Parker Follet

Manajemen adalah seni. Setiap pekerjaan dapat dilakukan oleh orang lain.

4. James A. F. Stoner

Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan.

Kesimpulan umum dari definisi manajemen antara lain (Aditama, 2020) :

1. Yang disebut manajemen itu ada atau terjadi dalam suatu organisasi.
2. Dalam pengertian manajemen, selalu ada satu atau lebih tujuan yang ingin dicapai.
3. Pencapaian tujuan ini melibatkan manusia dan sumber daya lainnya.
4. Dalam mencapai tujuan, dilakukan dengan melalui berbagai tahapan kegiatan atau proses.
5. Pencapaian tujuan yang melibatkan manusia dan sumber daya lainnya dengan cara yang paling efisien.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Untuk mencapai tujuan manajemen harus dilaksanakan secara efektif, bekerja yang baik (*input-output oriented*), efisien, bekerja dengan baik (*goal-achieving oriented*), dan memaksimalkan fungsi manajemen (Pratama, 2020).

Fungsi-fungsi manajemen :

- a. Perencanaan: (1) pemilihan atau penetapan tujuan organisasi, dan (2) penentuan strategi, kebijakan, proyek, program, prosedur, metode, sistem, anggaran, dan standar yang dibutuhkan untuk mencapai standar.
- b. Pengorganisasian: (1) penentuan sumber daya dan kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan, (2) perancangan dan pengembangan organisasi atau kelompok kerja untuk mencapai tujuan, (3) penugasan tanggung jawab, dan (4) pendelegasian wewenang kepada individu.
- c. Penyusunan personalia: penarikan, pelatihan, pengembangan, penempatan, dan pemberian orientasi para karyawan dalam lingkungan kerja yang menguntungkan dan produktif.
- d. Pengarahan: mendapatkan atau membuat para karyawan melakukan apa yang diinginkan dan harus mereka lakukan. Fungsi ini meminta para karyawan untuk bergerak menuju tercapainya tujuan organisasi.
- e. Pengawasan: penemuan dan penerapan cara dan peralatan untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Pengawasan positif berupaya mengetahui apakah tujuan

organisasi dicapai dengan efektif dan efisien atau tidak. Pengawasan negatif berupaya menjamin kegiatan yang tidak diinginkan tidak terjadi.

Sedangkan menurut Fayol (Husaini, 2011 dalam Pratama, 2020) pada fungsi manajemen yaitu merancang, mengorganisir, memerintah, mengkoordinasi, dan mengendalikan. Namun kini, kelima fungsi tersebut telah diringkas menjadi 3 (tiga) yaitu :

- a. Perencanaan (*planning*) adalah memikirkan apa yang akan dikerjakan dengan sumber yang dimiliki. Perencanaan dilakukan untuk menentukan tujuan perusahaan secara keseluruhan dan cara terbaik untuk memenuhi tujuan perusahaan secara keseluruhan dan cara terbaik untuk memenuhi tujuan itu. Manajer mengevaluasi berbagai rencana alternatif sebelum mengambil tindakan dan kemudian melihat apakah rencana yang dipilih cocok dan dapat digunakan untuk memenuhi tujuan perusahaan. Perencanaan merupakan proses terpenting dari semua fungsi manajemen karena tanpa perencanaan, fungsi-fungsi lainnya tak dapat berjalan.
- b. Pengorganisasian (*organizing*) dilakukan dengan tujuan membagi suatu kegiatan besar menjadi kegiatan-kegiatan yang lebih kecil. Pengorganisasian mempermudah manajer dalam melakukan pengawasan dan menentukan orang yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas yang telah dibagi-bagi tersebut. Pengorganisasian dapat dilakukan dengan cara menentukan tugas apa yang harus

dikerjakan, siapa yang harus mengerjakannya, bagaimana tugas-tugas tersebut dikelompokkan, siapa yang bertanggung jawab atas tugas tersebut, dan pada tingkatan mana keputusan harus diambil.

- c. Pengarahan (*directing*) adalah suatu tindakan untuk mengusahakan agar semua anggota kelompok berusaha untuk mencapai sasaran sesuai dengan perencanaan manajerial dan usaha.

2.1.1.3 Prinsip Manajemen

Pada akhir abad ke-19, banyak organisasi harus berurusan dengan praktik manajemen dalam operasional mereka sehari-hari. Juga di awal 1990-an, banyak organisasi besar, seperti pabrik produksi memerlukan tata kelola yang lebih baik, tetapi hanya ada sedikit alat, model, dan metode yang tersedia untuk mengatur hal tersebut. Ini adalah titik awal menembangkan prinsip-prinsip manajemen. Adalah Henri Fayol (1841-1925) adalah ilmuwan pertama yang menerapkan landasan ini pada manajemen ilmiah modern. Prinsip ini merupakan faktor fundamental dalam keberhasilan pengelolaan suatu organisasi. Henri Fayol mengeksplorasi hal ini secara komprehensif, meringkas 14 prinsip manajemen dasar (Pratama, 2020).

Prinsip-prinsip manajemen bersifat fleksibel dan perlu dipertimbangkan sesuai dengan keadaan khusus dan keadaan yang berubah. Menurut ahli teori manajemen Prancis yaitu Henry Fayol (Robbins, *et al.*, 2010 dalam Pratama, 2020), prinsip umum manajemen meliputi :

- a. Pembagian kerja (*division of work*).
- b. Wewenang dan tanggung jawab (*authority and responsibility*).
- c. Disiplin (*discipline*).

- d. Kesatuan perintah (*unity of command*).
- e. Kesatuan pengarahan (*unity of direction*).
- f. Mengutamakan kepentingan organisasi di atas kepentingan sendiri (*subordination of individual interests to the general interests*).
- g. Pembayaran upah yang adil (*remuneration*).
- h. Pemusatan (*centralisation*).
- i. Hierarki (*hierarchy*).
- j. Tata tertib (*order*).
- k. Keadilan (*equity*).
- l. Stabilitas kondisi karyawan (*stability of tenure of personnel*).
- m. Inisiatif (*initiative*).
- n. Semangat kesatuan (*esprits de corps*).

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

(Mondy & Martocchio, 2016) menyebutkan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah pemanfaatan individu untuk mencapai tujuan organisasi. Individu atau karyawan yang tepat dengan keterampilan yang tepat dalam pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia juga didefinisikan sebagai pendekatan strategis untuk mengelola aset organisasi yang paling berharga, orang-orang yang bekerja di sana, yang secara individu dan kolektif berkontribusi pada pencapaian tujuannya (Chandra et al., 2021).

Manajemen sumber daya manusia diartikan pula sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat. Atau dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang terdiri serangkaian kegiatan. Dari kegiatan tersebut, mulai dari perencanaan, pengelolaan, hingga pengawasan terhadap sumber daya manusia yang dimiliki. Untuk itu manajemen sumber daya manusia harus dilihat tidak hanya sebagai proses pengelolaan manusia secara tradisional, tetapi juga sebagai proses pengelolaan secara strategis dan sebagai aset berharga yang perlu dikembangkan (Handoko, 1996 dalam Suryani & FoEh, 2019).

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Berikut ini adalah beberapa fungsi utama dari MSDM, yaitu (Kurniawati, 2021) :

a. Perencanaan untuk Kebutuhan SDM

Fungsi perencanaan kebutuhan SDM paling sedikit terdiri dari 2 (dua) kegiatan utama, yaitu :

1. Perencanaan dan peramalan permintaan tenaga kerja organisasi baik dalam jangka pendek maupun panjang.
2. Analisis jabatan dalam organisasi untuk menentukan tugas, tujuan, keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan.

Kedua fungsi ini sangat penting untuk pelaksanaan kegiatan MSDM yang efektif.

b. *Staffing* sesuai dengan Kebutuhan Organisasi

Setelah kebutuhan SDM ditentukan, langkah selanjutnya adalah mengisi formasi yang tersedia. Dalam tahapan pengisian staf ini terdapat 2 (dua) kegiatan yang diperlukan, yaitu :

1. Penarikan (rekrutmen) atau pelamar pekerjaan.
2. Pemilihan (seleksi) para calon atau pelamar yang dinilai paling memenuhi syarat.

Umumnya rekrutmen dan seleksi diadakan dengan memusatkan perhatian pada ketersediaan calon tenaga kerja baik yang ada di luar organisasi (eksternal) maupun dari dalam organisasi (internal).

c. Penilaian Kinerja

Kegiatan ini dilakukan setelah calon atau pelamar dipekerjakan dalam kegiatan organisasi. Organisasi menentukan bagaimana seharusnya bekerja dan juga memberi penghargaan atas kinerja mereka. Sebaliknya organisasi juga harus menganalisis apakah ada kinerja negatif dimana pekerja tidak dapat memenuhi standar kinerja yang ditetapkan. Dalam evaluasi kinerja ini, terdapat 2 (dua) kegiatan utama yang dilakukan, yaitu:

1. Penilaian dan pengevaluasian perilaku pekerja.
2. Analisis dan pemberian motivasi perilaku pekerja.

Kegiatan penilaian kinerja ini dinilai sangat sulit, baik bagi penilai maupun yang dinilai dan kegiatan ini rawan dengan munculnya konflik.

d. Perbaikan Kualitas Pekerja dan Lingkungan Kerja

Saat ini pusat perhatian MSDM mengarah pada 3 (tiga) kegiatan strategis, yaitu :

1. Menentukan, merancang dan mengimplementasikan program pelatihan dan pengembangan SDM guna meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan.
2. Memperbaiki kualitas lingkungan kerja dan program-program perbaikan produktivitas.
3. Memperbaiki kondisi fisik guna memaksimalkan kesehatan dan keselamatan pekerja.

Salah satu *outcome* yang dapat diperoleh dari ketiga kegiatan di atas adalah peningkatan atau perbaikan kualitas fisik dan non-fisik lingkungan kerja.

e. Pencapaian Efektivitas Hubungan Kerja

Setelah tenaga kerja yang dibutuhkan dapat terisi, organisasi kemudian mempekerjakannya, memberi gaji dan memberi kondisi yang akan membuatnya merasa tertarik dan nyaman di tempat kerja. Untuk itu organisasi juga harus membuat standar bagaimana hubungan kerja yang efektif dapat diwujudkan. Dalam hal ini terdapat 3 (tiga) kegiatan utama, yaitu :

1. Pengakuan dan penghormatan (*respect*) terhadap hak-hak pekerja.
2. Negosiasikan (*bargaining*) dan tetapkan prosedur untuk mengajukan keluhan pekerja.
3. Melakukan penelitian tentang kegiatan-kegiatan MSDM.

Isu-isu yang akan dibahas dalam tiga kegiatan utama ini sifatnya sangat kritis. Jika organisasi tidak menangani secara tepat semua masalah hak-hak pekerja, maka yang muncul kemudian adalah aksi-aksi protes seperti banyak terjadi di banyak perusahaan di Indonesia.

2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan MSDM secara tepat sangatlah rumit untuk dirumuskan karena sifatnya beragam dan tergantung pada tahap perkembangan yang ada di setiap organisasi. Menurut (Cushway, 2002 dalam Kurniawati, 2021), tujuan MSDM antara lain :

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, pekerja yang selalu siap menghadapi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Menerapkan dan memelihara semua program dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah strategi organisasi secara keseluruhan, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.

4. Memberikan dukungan dan kondisi yang membantu manajer lini mencapai tujuan mereka.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi rumit dalam hubungan antar pekerja untuk memastikan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuan.
6. Memberikan sarana komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

Sedangkan menurut (Schuler *et al.*, 2011 dalam Kurniawati, 2021) MSDM setidaknya memiliki 3 (tiga) tujuan utama yaitu :

1. Menyempurnakan tingkat produktivitas.
2. Menyempurnakan kualitas kehidupan kerja.
3. Memastikan organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal.

2.1.3 Keadilan Organisasi

2.1.3.1 Pengertian Keadilan Organisasi

Keadilan adalah semacam pendekatan yang dirasakan secara sosial untuk menarik kesimpulan tentang apa yang benar dan apa yang salah terkait dengan hal-hal yang ada dalam organisasi (Girish, 2015).

Keadilan organisasi berasal dari teori keadilan organisasi berawal dari teori keadilan. Teori ini menyatakan bahwa orang membandingkan rasio antara hasil dari pekerjaan yang mereka lakukan, misalnya imbalan dan promosi, dengan *input* yang mereka berikan dibandingkan rasio yang sama dari orang lain.

Meskipun proposisi teori keadilan tidak seluruhnya dipertahankan, hipotesis berperan sebagai pelopor penting pada studi keadilan organisasi, atau lebih sederhana lagi keadilan di tempat kerja (Adams, 1963 dalam Hartini, 2021).

2.1.3.2 Manfaat Keadilan Organisasi

Keadilan (*justice*) merupakan harapan atau keinginan yang didamba oleh siapapun juga, dimanapun mereka berada, tidak terkecuali orang-orang yang berada di organisasi, mereka selalu berharap untuk mendapatkan keadilan tersebut di tempat kerjanya. Keadilan organisasional merupakan respon terhadap kebutuhan dasar manusia. Persepsi keadilan distributif, prosedural dan interaksional dipandang sebagai komponen utama serta keadilan organisasional dihubungkan dengan beraneka ragam hasil dari suatu pekerjaan, seperti pelaksanaan suatu kegiatan, perilaku suatu kelompok dan sikap kerja Cropanzano *et al* (2001) dalam Fajarwati (2013). Keadilan organisasional dapat pula menggambarkan persepsi individu atau kelompok tentang kewajaran perilaku yang mereka terima dari sebuah organisasi dan reaksi perilaku mereka terhadap persepsi tersebut (Darham *et al.*, 2015).

2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keadilan Organisasi

Faktor yang mempengaruhi keadilan organisasional diantaranya adalah rasa keadilan yang diterima seseorang dalam sebuah organisasi, keadilan promosi yang diterima, gaji yang didapat, penghargaan dan pengorbanan karyawan (Niehoff dan Moorman, 1993 dalam Rejeki & Wulansari, 2015).

Faktor-faktor yang berdampak kepada keadilan organisasi berdasarkan Farlin dan Sweeney yaitu (Rejeki & Wulansari, 2015) :

a. Karakteristik Pekerjaan

Sikap dari melakukan tugas pegawai beserta seluruh akibat yang ditanggungnya. Penjelasan dari individualitas kerja serta cara penilaian yang dapat menaikkan persepsi pegawai mengenai keadilan organisasi.

b. Tingkat Kepercayaan Pegawai Rendah

Sejauh mana harapan pegawai mengenai pemimpin semakin tinggi juga harapan pegawai kepada pemimpin maka karyawan juga akan menaikkan persepsi pegawai mengenai keadilan organisasi.

c. Frekuensi Masukan

Semakin sering masukan yang diberikan bisa semakin menaikkan persepsi pegawai mengenai keadilan organisasi.

d. Kemampuan Manajerial

Sejauh mana kebijakan ditetapkan dengan adil serta stabil dan menghormati pegawai dengan tidak pilih kasih mengenai karyawan tetap dan karyawan kontrak, dengan begitu akan lebih mudah menaikkan persepsi karyawan mengenai keadilan.

e. Iklim organisasi

Persepsi terhadap mutu kawasan internal organisasi secara relatif dinikmati bagi para badan-badan organisasi yang akhirnya bakal berdampak terhadap kepribadian mereka, selanjutnya juga bakal berdampak kepada naiknya persepsi pegawai mengenai keadilan.

2.1.3.5 Indikator-Indikator Keadilan Organisasi

(Al-Zu'bi, 2010 dalam Saputra & Wibawa, 2018) memberikan pernyataan bahwa indikator untuk menilai keadilan organisasi dibagi menjadi tiga, yaitu :

a. Keadilan Interaksional

Merupakan suatu perilaku pemimpin terhadap pegawai yakni saat pimpinan menganggap pegawai dengan sopan serta terhormat. Indeks ini dinilai pada persepsi responden pada perihal perilaku pemimpin pada waktu melangsungkan keputusan tugas, pemimpin memikirkan kebebasan pegawai dan keterkaitan serta pembenaran terhadap keputusan kerja.

b. Keadilan Distributif

Merupakan suatu nilai yang kita peroleh terhadap organisasi tersebut. Indeks ini dinilai pada persepsi responden akan rencana kerja serta kompensasi yang mereka peroleh di lingkungan pekerjaan.

c. Keadilan Prosedural

Merupakan suatu peraturan serta metode yang mengurus suatu sistem pada organisasi. Indeks ini dinilai dengan persepsi responden akan ketentuan yang diberikan oleh ketua, ketua memperhatikan masalah pegawai sebelum mengambil keputusan, ketua memilih informasi yang lengkap serta teliti sebelum mengambil langkah selanjutnya, ketua akan memberikan penjelasan lanjutan kepada pegawai juga membutuhkan, ketentuan kerja diberikan secara stabil terhadap seluruh pegawai.

(Lambert dan Hogan, 2012 dalam Yanti, 2019) memberikan pernyataan bahwa indikator untuk menilai keadilan organisasi dibagi menjadi empat yaitu :

a. Kesempatan Promosi yang Adil

Ketika karyawan merasa diberi kesempatan yang adil untuk dipromosikan pada pekerjaannya mencerminkan keadilan organisasi.

b. Pengakuan Kerja Keras

Keadilan organisasi juga dapat tercermin dari keadilan yang didasarkan pada pengakuan untuk kerja keras karyawannya.

c. Prosedur Penilaian Kinerja yang Adil

Hal tersebut dapat tercermin dari standard yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja pada perusahaan adil dan obyektif.

d. Sikap Atasan yang Adil

Ketika atasan familiar dengan pekerjaan karyawannya dan adil kepadanya, maka karyawan akan merasakan keadilan organisasi.

2.1.4 Kepuasan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut (Suwatno dan Priansa, 2011 dalam Puspitawati & Riana, 2014) kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah cara individu merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung di dalam pekerjaan.

(Begley & Czajka; Tharenou, 1993 dalam Saimir & Jonida, 2013) kepuasan kerja telah dikorelasikan dengan peningkatan kinerja, nilai kerja positif, tingkat motivasi karyawan yang tinggi, dan tingkat ketidakhadiran, pergantian, dan kelelahan yang lebih rendah. Selanjutnya, terlepas dari pentingnya kepuasan kerja, telah ditunjukkan bahwa karyawan yang puas memiliki kesehatan yang

lebih baik dan hidup lebih lama, dan kepuasan dalam pekerjaan terbawa ke kehidupan karyawan di luar pekerjaan. Bagi manajemen, tenaga kerja yang puas berarti produktivitas yang lebih tinggi karena lebih sedikit gangguan yang disebabkan oleh ketidakhadiran atau karyawan yang baik berhenti, serta biaya medis yang lebih rendah.

2.1.4.2 Manfaat Kepuasan Kerja

Tingkat kepuasan kerja karyawan dapat mendatangkan sejumlah manfaat untuk perusahaan. Menurut (Ningrum et al., 2022) ada beberapa manfaatnya yaitu sebagai berikut :

a. Meningkatkan Produktivitas

Seorang pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya, bisa dipastikan memiliki produktivitas kerja maksimal. Bila perusahaan Anda mampu menjaga kadar kepuasan kinerja untuk para pegawai, maka bukan tidak mungkin produktivitas seluruh divisi dapat terus meningkat dari hari ke hari.

b. Menumbuhkan Sikap Loyalitas

Rasa puas karyawan tumbuh karena kebutuhan emosional mereka terpenuhi. Lingkungan yang nyaman dan membantu perkembangan seorang pekerja akan menimbulkan kesenangan untuk bekerja dalam diri. Berangkat dari rasa senang tersebut, kesetiaan karyawan pun kian tumbuh. Alhasil, perusahaan akan memiliki para pekerja terbaiknya untuk jangka waktu yang lama.

c. Menurunnya Tingkat Ketidakhadiran

Jika karyawan tidak merasa nyaman dan tertekan dalam kantor, tentu keinginan untuk absen akan timbul. Akibatnya, karyawan akan berusaha untuk

tidak hadir dengan berbagai alasan. Namun, bila perusahaan dapat memberikan lingkungan kerja yang positif, tentu karyawan akan betah berada di kantor. Alhasil, tingkat ketidakhadiran akan menurun.

d. Meningkatkan Pelayanan Perusahaan pada Pelanggan atau Klien

Ketika perusahaan mampu memberikan lingkungan kerja yang kondusif, karyawan tentu dapat bekerja dengan lebih kolaboratif. Selain itu, kadar kepuasan kerja para pegawai pun kian tumbuh. Pada akhirnya karyawan yang bekerja dalam bidang pelayanan juga akan semakin baik. Pada akhirnya, pelanggan pun puas dengan layanan perusahaan.

2.1.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepada kepuasan kerja menurut (Melani & Suhaji, 2012) yaitu :

- a. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, perasaan kerja.
- b. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, perlengkapan kerja, sirkulasi udara, kesehatan pegawai.
- c. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, yang meliputi sistem penggajian, jaminan sosial, besarnya tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan lain-lain.

- d. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.

2.1.4.4 Indikator-Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Luthans, 2006 dalam Putu et al., 2016), indikator kepuasan kerja terdiri dari :

- a. Pekerjaan Itu Sendiri, dimana pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.
- b. Gaji, merupakan sejumlah pemberian imbalan terhadap hasil kerja karyawan. Ini diukur dari persepsi responden mengenai gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaannya.
- c. Promosi, merupakan kesempatan bagi karyawan untuk terus maju dan berkembang sebagai bentuk pengembangan diri. Ini diukur dari persepsi responden mengenai rasa puas atas prestasi yang diberikan oleh organisasi.
- d. Pengawasan, merupakan kemampuan pimpinan untuk menunjukkan perhatian dan memberikan bantuan kepada karyawan saat mereka mengalami kesulitan kerja. Ini diukur dari persepsi responden mengenai atasan memperlakukan semua karyawan secara adil.
- e. Rekan Kerja, merupakan sejauh mana karyawan bisa menjalin persahabatan dan saling mendukung di dalam lingkungan kerja. Ini diukur dari persepsi responden mengenai hubungan mereka dengan rekan kerja sudah terjalin dengan baik.

Menurut (Hasibuan, 2012 dalam Lesmana et al., 2020), indikator kepuasan kerja terdiri dari :

a. Menyenangi Pekerjaannya

Menyenangi pekerjaannya yaitu seorang pekerja secara sadar sudah memilih jenis pekerjaan yang ia ambil, mengetahui cara bagaimana ia bekerja dan beragam hal lainnya. Jika ia mampu mengerjakannya dengan baik, maka ia sudah termasuk menyenangkan pekerjaannya tersebut.

b. Mencintai Pekerjaannya

Mencintai pekerjaannya yaitu seorang karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya maka ia akan senantiasa bekerja dengan penuh cinta dan semangat.

c. Moral Kerja

Moral kerja yaitu jika seorang karyawan menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang ia miliki, maka moral kerja yang ia miliki pasti akan baik dan target yang dicapai senantiasa maksimal.

d. Kedisiplinan

Kedisiplinan yaitu seorang karyawan tampak menunjukkan nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan atau ketertiban, maka ia sudah mendapatkan kepuasan dalam pekerjaan yang dimiliki.

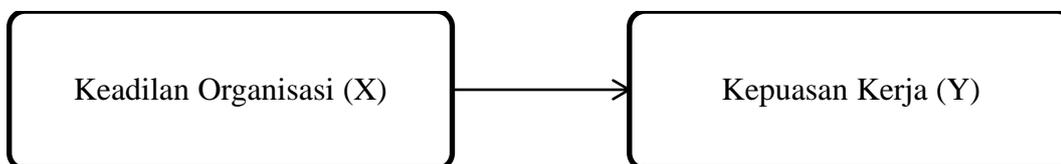
e. Prestasi Kerja

Prestasi kerja yaitu seorang karyawan yang merasakan *job satisfaction* akan cenderung lebih berprestasi daripada mereka yang tidak mendapatkan kepuasan dalam pekerjaan yang mereka miliki.

2.2 Kerangka Pemikiran

Menurut (Widayat & Amirullah, 2002 dalam Nurdin & Hartati, 2019) kerangka berpikir atau juga disebut sebagai kerangka konseptual merupakan model konsep-konsep tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berpikir juga menjelaskan sementara terhadap gejala yang menjadi masalah (objek) penelitian. Alur berpikir yang didasarkan pada teori-teori terdahulu dan juga pengalaman-pengalaman empiris, merupakan dasar untuk menyusun kerangka berpikir yang berguna untuk membangun suatu hipotesis. Dengan demikian, kerangka berpikir merupakan dasar penyusunan hipotesis.

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Hasil Olahan Peneliti (2022)

Keterangan : \longrightarrow pengaruh secara parsial

2.3 Hipotesis

Menurut (Wibowo, 2021) hipotesis merupakan suatu dugaan atau jawaban sementara yang mungkin benar tetapi mungkin juga salah. Hipotesis sebenarnya suatu dugaan, tidaklah hanya asal membuat dugaan tetapi dugaan yang didasarkan atas teori-teori atau hasil-hasil penelitian yang pernah dilakukan. Karena sifatnya masih dugaan, maka hipotesis ini mungkin diterima atau mungkin juga ditolak. Perijinan dan penolakan hipotesis sangat tergantung dan data-data empiris.

Hipotesis ditolak bila tidak cocok dengan data empiris dan diterima bila cocok dengan data empiris. Jadi secara singkat, hipotesis dalam (penelitian) adalah dugaan atau jawaban yang sifatnya sementara terhadap permasalahan suatu penelitian yang kebenarannya perlu diuji dengan menggunakan data-data empiris.

Berlandaskan penjelasan kerangka pemikiran sebelumnya, bahwa peneliti berupaya merumuskan hipotesis yakni:

H₁ : Keadilan organisasional berpengaruh signifikan secara positif terhadap kepuasan kerja.

2.4 Penelitian Terdahulu

Riset yang dilakukan (Krisnayanti & Riana, 2015) yang berjudul “Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja” yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional terhadap kepuasan. Variabel yang digunakan adalah variabel independen: keadilan organisasional. Variabel dependen : kepuasan kerja. Hasil dan kesimpulannya bahwa: 1) keadilan distributif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, 2) keadilan prosedural berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan keadilan interaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Riset yang dilakukan (Annisa & Mayliza, 2019) yang berjudul “Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Nagari Cabang Utama Padang” yang bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan secara empiris pengaruh keadilan distributif terhadap kepuasan kerja karyawan

Bank Nagari Cabang Utama Padang, untuk menganalisis dan membuktikan secara empiris pengaruh keadilan prosedural terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Nagari Cabang Utama Padang. Variabel yang digunakan adalah variabel independen: Keadilan Organisasional. Variabel dependen : Kepuasan Kerja. Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa keadilan distributif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Nagari Cabang Utama Padang, keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Nagari Cabang Utama Padang.

Riset yang dilakukan oleh (Shah & Attiq, 2018) yang berjudul "*The Effect of Organizational Justice on Job Satisfaction: A Comparative Study of Public and Private Universities of Khyber Pakhtunkhwa*" yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara keadilan organisasi (keadilan distributif dan keadilan prosedural) dengan kepuasan kerja di antara staf pengajar dan non pengajar di Universitas negeri dan swasta KPK. Variabel yang digunakan adalah variabel independen: Keadilan Organisasi dan variabel dependen : Kepuasan Kerja. Populasi pada penelitian ini berjumlah 550 orang. Berdasarkan hasil penelitian bahwa persepsi karyawan tentang keadilan organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, yang konsisten dengan penelitian sebelumnya.

Riset yang dilakukan (Jawad, 2012) yang berjudul "*The Effect of Organizational Justice on Job Satisfaction Among Secondary School Teachers*" yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja di kalangan guru Sekolah Menengah dan memperkaya pengetahuan di Irak dan negara-negara Timur Tengah. Variabel yang digunakan adalah variabel

independen: Keadilan Organisasional Variabel Dependen : Kepuasan Kerja. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa komponen keadilan distributif, keadilan organisasional, dan keadilan interaksional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Namun, keadilan distributif ditemukan berpengaruh tinggi terhadap kepuasan kerja. Sementara, keadilan prosedural menemukan pengaruh yang tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Mungkin karena lingkungan sekolah umum di Irak yang berhubungan langsung dengan kebijakan pemerintah dalam hal promosi, gaji, pekerjaan, dan lain-lain.

Riset yang dilakukan (Sutrisna & Rahyuda, 2014) yang berjudul “Pengaruh keadilan distributif, prosedural dan interaksional terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi di Rumah Sakit Tk II Udayana Denpasar” yang bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara persepsi keadilan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi di Rumah Sakit TK II Udayana Denpasar. Variabel yang digunakan adalah variabel independen: Keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional dan variabel dependen: Kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Dan dengan menggunakan *proportionate stratified random sampling*. Berdasarkan hasil penelitian yaitu Keadilan distributif, Prosedural, dan Interaksional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan komitmen. Apabila memiliki komitmen yang tinggi maka akan meningkat nya kepuasan kerja pegawai.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Menurut (Sugiyono, 2017), metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan tujuan untuk mendeskripsikan objek penelitian ataupun hasil penelitian. Adapun pengertian pendekatan deskriptif menurut (Sugiyono, 2017), adalah penelitian yang digunakan dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

3.2 Jenis Data

3.2.1 Data Primer

Data primer adalah data yang berasal dari sumber asli atau utama. Jadi data primer harus dicari melalui narasumber atau responden/informan. Data primer dalam penelitian ini berupa kata-kata dan tindakan yang diperoleh dari

hasil observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti secara langsung kepada informan (subjek penelitian). Sumber data utama dicatat melalui catatan tertulis atau melalui perekam video/audio tapes, pengambilan foto atau film (Moleong, 2014 dalam Fajrie, 2016).

3.2.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2008 dalam Fajrie, 2016). Data sekunder sifatnya mendukung keperluan primer. Sedangkan data sekunder dalam penelitian ini berupa data tertulis yang berasal dari jurnal ilmiah dan buku-buku referensi.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

a. Kuesioner (Angket)

Menurut (Sugiyono, 2017), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu, kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden dengan sukarela akan memberikan data obyektif dan cepat.

b. Studi Pustaka

Dalam studi pustaka dilakukan untuk mencari dan mempelajari materi yang berhubungan dengan penelitian yang akan penulis lakukan dengan memahami, mengutip teori-teori dari sejumlah literatur, baik buku, jurnal, maupun karya ilmiah lainnya yang dapat mendukung dalam penelitian yang dilakukan.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi merupakan kumpulan dari individu dengan kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan. Kualitas atau ciri tersebut dinamakan variabel. Sebuah populasi dengan jumlah individu tertentu dinamakan populasi finit. Sedangkan apabila jumlah individu dalam kelompok tidak mempunyai jumlah yang tetap, maupun jumlahnya tidak terhingga disebut populasi infinit. Misalnya, jumlah petani dalam sebuah desa adalah finit. Sebaliknya, jumlah pelemparan mata dadu yang terus-menerus merupakan populasi infinit (Nazir, 2005 dalam Adiputra et al., 2021).

Berikut daftar jumlah karyawan, baik pegawai maupun non pegawai pada Dinas Kesehatan, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Tanjungpinang, yaitu sebagai berikut :

Tabel 3.1
Data Pegawai dan Non Pada Dinas Kesehatan, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Tanjungpinang

No.	Jabatan	Jumlah (orang)
1	Kepala Dinas	1
2	Sekretaris	1
3	Kepala Bidang	4
4	Kepala Sub Bagian	2
5	Sub Koordinator	12
6	Staff	50
7	Non Pegawai	17
Total Pegawai		87

Sumber: Analisis Kepegawaian-Ahli Pertama (2022)

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2017) sampel merupakan sebagian dari banyaknya jumlah dari populasi. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *non probability sample* dengan menggunakan sampel jenuh.

Menurut (Sugiyono, 2017) sampel jenuh merupakan teknik penentuan sampel apabila semua populasi dijadikan sebagai sampel dalam penelitian. Dalam hal ini, karena jumlah populasinya adalah sebanyak 87 orang responden pada Dinas Kesehatan, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Tanjungpinang. Maka peneliti mengambil secara keseluruhan yaitu 100% jumlah populasi yang ada pada Dinas Kesehatan, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Tanjungpinang.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah pengertian variabel (yang diungkap dalam konsep) tersebut, secara operasional, secara praktik, secara nyata dalam

lingkup objek penelitian/objek yang diteliti. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat.

Definisi operasional variabel penelitian merupakan penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Dimana Keadilan Organisasi (X) sebagai variabel bebas dan Kepuasan Kerja (Y) sebagai variabel terikat. Definisi operasional penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Butir Pernyataan	Skala Pengukuran
Keadilan Organisasi (X)	Keadilan organisasi sebagai suatu tingkat seorang karyawan merasa diperlakukan sama di organisasi tempat dia bekerja (Saputra & Wibawa, 2018).	1. Keadilan Interaksional 2. Keadilan Distributif 3. Keadilan Prosedural (Saputra & Wibawa, 2018)	1,2,3,4,5 6,7,8,9 10,11,12,13	<i>Likert</i>
Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja didefinisikan sebagai hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting, respons emosional terhadap situasi kerja (Putu et al., 2016).	1. Pekerjaan Itu Sendiri 2. Gaji 3. Promosi 4. Pengawasan 5. Rekan kerja (Putu et al., 2016)	1,2,3 4,5 6,7,8 9,10,11 12,13	<i>Likert</i>

Sumber: Penulis (2022)

3.6 Teknik Pengolahan Data

Menurut (Bahri, 2018), analisis data merupakan tahapan pengolahan data. Data yang telah dikumpulkan akan dianalisis sesuai teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian tersebut. Sebelum proses analisis data dilakukan, terdapat tahapan awal yang harus dilakukan.

Teknik pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan penghitungan komputasi program SPSS versi 26, karena program ini memiliki kemampuan analisis statistik cukup tinggi serta sistem manajemen data pada lingkungan grafis menggunakan menu0menu deskriptif dan kotak-kotak dialog sederhana, sehingga mudah dipahami cara pengoperasiannya (Sugiyono, 2013).

Pengukuran data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *skala likert*. Menurut (Sugiyono, 2014), *skala likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam *skala likert* variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.

Adapun beberapa kegiatan dalam pengolahan data (Narbuko & Achmadi, 2016) :

a. Pemeriksaan Data (*Editing*)

Mengedit adalah memeriksa daftar pertanyaan yang telah diserahkan oleh para pengumpulan data. Tujuan daripada editing adalah untuk mengurangi kesalahan atau kekurangan yang ada di dalam daftar pertanyaan yang sudah diselesaikan sampai sejauh mungkin.

b. Pemberian Kode (*Coding*)

Yang dimaksud dengan *coding* adalah mengklasifikasikan jawaban-jawaban dari para responden ke dalam kategori-kategori. Biasanya klasifikasi dilakukan dengan cara memberi tanda/kode berbentuk angka pada masing-masing jawaban.

c. Pemberian Skor (*Scoring*)

Proses pemberian skor dilakukan dengan membuat klasifikasi dan kategori atas jawaban kuesioner sesuai tanggapan responden. Bobot jawaban responden diberi nilai rinci sebagai berikut :

Tabel 3.3
Skala Likert

Tanggapan	Skor
SS (Sangat Setuju)	5
S (Setuju)	4
N (Netral)	3
TS (Tidak Setuju)	2
STS (Sangat Tidak Setuju)	1

Sumber: Narbuko & Achmadi (2016)

d. Tabulasi (*Tabulating*)

Pekerjaan tabulasi adalah pekerjaan membuat tabel. Jawaban-jawaban yang sudah diberi kode kategori jawaban kemudian dimasukkan dalam tabel.

3.7 Teknik Analisis Data

Menurut (Sugiyono, 2013) dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari keseluruhan responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data

berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Untuk penelitian yang tidak merumuskan hipotesis, langkah terakhir tidak dilakukan.

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Terdapat beberapa dua macam statistik yang digunakan untuk analisis data dalam penelitian, yaitu statistik deskriptif dan statistik inferensial. Statistik inferensial meliputi statistik parametris dan statistik nonparametris (Sugiyono, 2013).

3.8 Uji Kualitas Data

3.8.1 Uji Validitas

Menurut (Priyatno, 2017) uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya kuesioner yang diukur. Kuesioner dapat dikatakan valid apabila nilai skor akhir korelasinya signifikan.

Pengujian signifikan dilakukan dengan uji 2 (dua) sisi menggunakan kriteria r tabel dengan taraf signifikannya adalah 0,05, yaitu sebagai berikut :

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (dengan taraf signifikannya 0,05) maka nilai skor akhirnya dapat dinyatakan valid.
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (dengan taraf signifikannya 0,05) maka nilai skor akhirnya dapat dinyatakan tidak valid.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Menurut (Priyatno, 2017) uji reliabilitas digunakan untuk pengukuran kuesioner sekaligus untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur pada kuesioner jika dilakukan pengukuran kembali.

Reliabilitas pada kuesioner dapat dikatakan reliabel apabila *Cronbach Alpha* $> 0,60$ dan dikatakan tidak reliabel apabila *Cronbach Alpha* $< 0,60$ (Priyatno, 2017).

3.9 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan, yakni :

3.9.1 Uji Normalitas

Salah satu asumsi model regresi adalah residual mempunyai distribusi normal. Apa konsekuensinya jika model tidak mempunyai residual yang berdistribusi normal? Uji T yang digunakan untuk melihat signifikansi variabel independen terhadap variabel dependen menjadi tidak bisa diaplikasikan jika model tidak mempunyai distribusi residual yang normal. Deteksi normalitas suatu model dapat dilakukan dengan beberapa cara antara lain: (1) Cara grafis menggunakan grafik Normal *P-P Plot*; (2) Uji *Kolmogorov-Smirnov* (K-S); dan (3) Uji *Jarque-Berra* (J-B).

Model regresi yang baik adalah data berdistribusi secara normal. Apabila asumsi normalitas data tidak terpenuhi dalam pendekatan *assymptotic*, solusi lain yang dapat digunakan beberapa pendekatan. Dalam perhitungan *p-value* pada uji normalitas terdapat 3 pendekatan yang digunakan, yaitu sebagai berikut :

- a. *Assymptotic*
- b. *Monte Carlo*
- c. *Exact*

Dalam penelitian ini akan digunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) dengan pendekatan *Monte Carlo*. Kriteria uji *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) adalah sebagai berikut :

- a. Jika $p\text{-value} > 0,05$, maka model atau variabel yang digunakan dalam penelitian memiliki distribusi normal.
- b. Jika $p\text{-value} < 0,05$, maka model atau variabel yang digunakan dalam penelitian memiliki distribusi tidak normal.

3.9.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homoskedastisitas. Sementara itu, untuk varians yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.10 Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis dapat dilanjutkan dengan menghitung persamaan regresinya. Persamaan regresi dapat digunakan untuk melakukan prediksi seberapa tinggi nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dimanipulasi atau dirubah-rubah. Analisis regresi sederhana digunakan sebagai alat untuk mengukur pengaruh antar variabel *independent* X (Keadilan Organisasi) dengan variabel *dependent* Y (Kepuasan Kerja).

Dengan rumus :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja

a = Konstanta (nilai Y apabila X = 0)

b = Koefisien Regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

X = Keadilan Organisasi

3.11 Pengujian Hipotesis

3.11.1 Uji Parsial (Uji T)

Yaitu suatu uji digunakan untuk mengetahui secara parsial pengaruh variabel independen dengan variabel dependen. Uji ini dilakukan dengan membandingkan t-hitung dengan t-tabel.

a. Penentuan Nilai Kritis (t-tabel)

Untuk menguji hipotesis menggunakan uji t dengan tingkat signifikan (α) 5% dengan sampel (n).

b. Kriteria Hipotesis

Ho : Tidak ada pengaruh secara signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Ha : Ada pengaruh secara signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

1. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ Ho ditolak dan Ha diterima, hal ini berarti bahwa ada hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ Ho diterima dan Ha ditolak, hal ini berarti bahwa tidak ada hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

3.11.2 Uji Koefisien Determinasi (*R Square*)

Uji *R Square* atau uji determinasi merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi, karena dapat menginformasikan baik atau tidaknya model regresi yang terestimasi, atau dengan kata lain angka tersebut dapat mengukur seberapa dekatkah garis regresi yang terestimasi dengan data sesungguhnya. Nilai koefisien determinasi (*R Square*) ini mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel terikat Y dapat diterangkan oleh variabel bebas X.

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen yaitu secara serentak terhadap variabel dependen. *R Square* sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya *R Square* sama dengan 1, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna, atau

4	Seminar Proposal											
5	Perbaikan Seminar UP											
6	Pengumpulan Data											
7	Pengolahan Data											
8	Sidang Skripsi											

Sumber: Peneliti (2022)

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, H. (2017). PERANAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM ORGANISASI. *Jurnal Warta Edisi : 51, 110265, 110493.*
- Adiputra, I. M. S., Siregar, D., Anggraini, D. D., Irfandi, A., Trisnadewi, N. W., Nurmalita, M. H., Oktaviani, S. N. P. W., Laksmi, P., Supinganto, A., Pakpahan, M., Listyawardhani, Y., Islam, F., & Ani, M. (2021). *Statistik Kesehatan: Teori dan Aplikasi.* Yayasan Kita Menulis.
- Aditama, R. A. (2020). *Pengantar Manajemen.* AE Publishing.
- Annisa, T., & Mayliza, R. (2019). Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Nagari Cabang Utama Padang. *Management Analysis Journal Vol 9, 1–16.*
- Bahri, S. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis.* Penerbit ANDI.
- Chandra, E., Rosmika, E., Efendi, Kafidzin, R., Fitrianna, N., Lie, D., Yulfiswandi, Faza, I., Jasmine, T. L., Siagian, E. M., Purba, S., & Purba, B. (2021). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yayasan Kita Menulis.
- Darham, M., Djumlani, A., & Amin, M. J. (2015). Pengaruh Pendekatan Keadilan Organisasi (Organizational Justice) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Samarinda. *Jurnal Administrative Reform, 3(2), 302–312.*
- Fajrie, M. (2016). *Budaya Masyarakat Pesisir Wedung Jawa Tengah: Melihat Gaya Komunikasi dan Tradisi Pesisiran.* Mangku Bumi.
- Girish, V. G. (2015). Diversity and Organizational Justice: The Mediating Role of Diversity Management. *American International Journal of Social Science.*
- Hartini. (2021). *Person Organization Fit (P-O Fit), Quality of Work Life, dan Keadilan Organisasi.* Penerbit NEM.
- Jaenudin. (2021). *LEADER MEMBER EXCHANGE Meningkatkan KEPUASAN KERJA.* Cv. Azka Pustaka.
- Jawad, M. (2012). Role of Organizational justice in organizational commitment with moderating effect of employee work attitudes. *IOSR Journal of Business and Management, 5(4), 39–45.*
- Krisnayanti, G. A., & Riana, I. G. (2015). Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada BPR Lestari). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 4(9), 253710.*
- Kurniawati, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Penerbit NEM.
- Lesmana, D. S., Darna, N., & Suhendi, R. M. (2020). Pengaruh gaji dan keadilan organisasional terhadap kepuasan kerja pegawai (suatu studi pada badan pengelolaan keuangan daerah kabupaten ciamis). *Busines Management And Entrepreneurship Journal, 2(4), 168–182.*
- Melani, T., & Suhaji. (2012). Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Farmasi “ YAYASAN PHARMASI ” Semarang) The Factors that Influence Job Satisfaction (Study On Employee of Pharmacy School “ pharmaceutical FOUNDATION ” Semarang). *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis, 1–22.*
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Human Resource Management.* Global

Edition.

- Narbuko, C., & Achmadi, A. (2016). *Metodologi Penelitian*. PT Bumi Aksara.
- Ningrum, H. Fajar, Wanta, Saluy, A. B., Kemalasari, N. W., Nugroho, H., Nurung, J., Yuliana, D., Rinda, R. T., Purnomo, S., Keke, Y., Moridu, I., Wulandari, I., Filatrovi, E. W., Tamsah, H., Darmastuti, I., Sudirman, A., Kusuma, C. S. D., & Wardhana, A. (2022). *Dasar-Dasar Manajemen (Suatu Pendekatan Konseptual)*. Media Sains Indonesia.
- Nurdin, I., & Hartati, S. (2019). *METODOLOGI PENELITIAN SOSIAL*. Media Sahabat Cendekia.
- Pratama, R. (2020). *Pengantar Manajemen*. Deepublish.
- Priyatno, D. (2017). *Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS*. Penerbit Andi.
- Puspitawati, N. M. D., & Riana, I. G. (2014). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dan kualitas layanan. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 8(No 1), 68–80.
- Putu, L., Indrayani, C., & Suwandana, I. G. M. (2016). Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Pada Karyawan. *5(6)*, 3589–3619.
- Rejeki, A. T., & Wulansari, N. A. (2015). Pengaruh Keadilan Organisasi pada Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, 4(4), 319–326.
- Saimir, S., & Jonida, L. (2013). Job Satisfaction and Organizational Commitment: the Case of Shkodra Municipality. *European Scientific Journal*, 9(17), 41–51.
- Salehah, A. (2018). *Manajemen Kearsipan Dalam Ketatausahaan Di Min 3 Pringsewu*. 1–114.
- Saputra, I. M. A., & Wibawa, I. M. A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja, Keadilan Organisasional dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(6), 3201–3229.
- Shah, H. J., & Attiq, S. (2018). Abasyn Journal of Social Sciences – Volume:9 – Issue: 1. *Abasyn Journal of Social Sciences*, 9(11), 201–210.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi dengan Metode R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suryani, N. K., & FoEh, J. E. H. J. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Tinjauan Praktis Aplikatif*. Nilacakra.
- Sutrisna, I., & Rahyuda, A. (2014). Pengaruh Keadilan Distributif, Prosedural, Dan Interaksional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Pada Paramedis Di Rumah Sakit Tk Ii Udayana Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(9), 255099.
- Wibowo, A. E. (2021). *Metodologi Penelitian Pegangan untuk Menulis Karya Ilmiah*. Penerbit Insania.
- Yanti, N. A. (2019). *Pengaruh Konflik dan Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sarana Sumut Ventura Kota Medan*.

CURRICULUM VITAE



1. IDENTITAS DIRI

Nama : Cindy Nur Wahidah
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/Tanggal Lahir : Bukit Nenas, 09 Juli 2000
Kewarganegaraan : Indonesia
Umur : 22 tahun
Alamat : Jl. Cinta Damai, Perumahan Graha
Bintan Permai
Agama : Islam
Email : cindywahidah@gmail.com

2. RIWAYAT PENDIDIKAN

Pendidikan	Nama Sekolah	Tahun
SD	SD Negeri 013 Tanjungpinang Barat	2012
SMP	SMP Negeri 6 Tanjungpinang	2015
SMA	SMA Negeri 4 Tanjungpinang	2018
Kuliah	STIE Pembangunan Tanjungpinang	2023