

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMITMEN ORGANISASI DAN KEADILAN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. RADITYA DEWATA PERKASA CANGGU

Ni Kadek Indah Pebrianti¹⁾, I Nengah Sudja²⁾, Yenny Verawati³⁾

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

e-mail : indahpebri8@gmail.com

ABSTRACT

Employee job satisfaction is a person's attitude towards the results of his work which is determined by the difference between all that is expected and all that is felt from the work he receives. The purpose of this study is to analyze leadership, organizational commitment and organizational justice affect employee job satisfaction. The object of this research is the influence of leadership, organizational commitment and organizational justice on employee job satisfaction at PT. Raditya Dewata Perkasa Cangggu. In this study, the population was 68 employees. In this study, the researcher used the study population, so the number of samples was the same as the total population, namely 68 people. Collecting data using a questionnaire.

Data analysis used multiple linear regression analysis. The result of the research is that leadership has a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT. Raditya Dewata Perkasa. Organizational commitment has a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT. Raditya Dewata Perkasa Cangggu. Organizational justice has a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT. Raditya Dewata Perkasa.

Keywords: *leadership, organizational commitment, organizational justice, job satisfaction.*

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pentingnya Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi adalah segala potensi sumber daya yang dimiliki manusia yang dapat dimanfaatkan sebagai usaha untuk meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan baik secara pribadi individu maupun di dalam organisasi. Dalam peranan sumber daya manusia dalam berorganisasi sangatlah penting karena sumber daya manusia ini sebagai pengelola system, agar system ini tetap berjalan tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan aspek-aspek penting seperti kepemimpinan, komitmen dan keadilan

Menurut Hasibuan (2016: 10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sumber Daya Manusia sebagai faktor utama dalam proses pencapaian tujuan organisasi. di dalam organisasi sudah memiliki modal besar, teknologi canggih, sumber daya alam melimpah namun tidak ada sumber daya manusia yang dapat mengelola dan memanfaatkannya maka tidak akan mungkin dapat meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itulah pentingnya peran sumber daya

manusia dalam organisasi itu sangat diperlukan sebagai unsur utama dan unsur pengendali keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan organisasinya.

Keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat baik dan buruknya kinerja dari pegawai atau sumber daya manusia yang dapat mengendalikan dan memanfaatkan sumber daya yang ada di instansi. suatu organisasi tergantung kepada kinerja pegawainya di mana setiap pegawai merupakan penggerak bagi berjalannya sebuah instansi. Menurut Sutrisno (2016:151) kinerja adalah sebagai hasil yang telah dicapai seseorang dari tingkah kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya

Perusahaan sebagai satu unit organisasi yang didalamnya terdapat berbagai aktivitas yang melibatkan banyak orang dan berbagai sumber daya memerlukan penanganan manajemen yang efektif dan efisien dari seorang pemimpin perusahaan. Di era globalisasi ini industri dan perusahaan lainnya seperti perusahaan dagang dan perusahaan jasa semakin banyak berkembang, Hal ini mengakibatkan banyaknya persaingan antar perusahaan, sehingga suatu perusahaan harus dengan teliti memajemen usahanya agar terlihat nyaman, menarik, dan terpercaya sehingga akan banyak mendatangkan konsumen.

Dalam hal ini perusahaan juga perlu mempekerjakan karyawan yang

bisa diandalkan sehingga perusahaan mencapai tujuan dari organisasinya. Karyawan yang baik haruslah mengerjakan setiap kewajibannya sehingga perusahaan dapat berjalan dengan baik pula. Perusahaan juga harus memperhatikan kinerja dari setiap karyawannya. Kinerja ini sangat bergantung pada kepemimpinan atasan atau menajer.

Kepemimpinan adalah kemampuan atau kecerdasan mendorong sejumlah orang (dua orang atau lebih) agar bekerjasama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama (Nawawi : 2004). Selain itu arti pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan atau kelebihan di satu bidang sehingga dia mampu memengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan”(Kartini Kartono,2003 :181)

Komitmen Organisasi juga mempengaruhi tingkat perputaran pada karyawannya karena komitmen organisasional memberi titik berat secara khusus terhadap kelanjutan faktor komitmen yang menyarankan keputusan untuk tetap atau meninggalkan pekerjaan. Berdasarkan presurvey yang dilakukan oleh peneliti, terlihat bahwa hamper sebagian dari karyawan tidak merasakan masalah perusahaan adalah masalah mereka sendiri.Hal seperti ini bias dikaitkan dengan komitmen karyawan terhadap perusahaan, sehingga jika perusahaan mengalami masalah yang cukup berat, mereka tidak akan terlalu memikirkan masalah tersebut,bahkan tidak akan sungkan untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Komitmen organisasi adalah

keinginan bagi seseorang untuk tetap menjadi anggota organisasi yang diindikasikan dengan keterkaitannya dalam organisasi, kepercayaan terhadap tujuan dari organisasi tersebut dan keinginan untuk tetap berada dalam organisasi (Lestari, 2016). Colquitt, dkk (2011) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai adanya keinginan karyawan untuk menjadi bagian dari organisasi untuk jangka waktu yang panjang, cenderung jauh lebih berkomitmen kepada organisasi dari pada mereka yang bekerja untuk waktu yang lebih singkat. Komitmen organisasi menurut Robbins (2003) adalah tingkat sampai mana seorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut

Di samping itu, perusahaan harus memperhatikan hak pegawai sehingga pegawai merasa terlindungi dan tanpa paksaan melakukan pekerjaan karena karyawan merasa senang hak-hak mereka terpenuhi. Selain itu, atasan haruslah memberikan perlakuan yang sama terhadap semua pegawai, tidak boleh mengistimewakan salah satu karyawan, untuk menghindari adanya rasa iri seseorang terhadap karyawan lain serta menghindari terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan. Hal ini disebut keadilan organisasi.

Keadilan organisasi lebih merujuk pada bentuk evaluasi individu terhadap perilaku organisasi terhadap karyawannya dalam hal upaya yang adil untuk mendapatkan hasil atau proses untuk memperoleh hasil. Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Keadilan Organisasi inilah yang akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan,

yaitu perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang bersifat individual. Dapat dikatakan kepuasan kerja adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerja, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja.

Kepuasan kerja timbul sebagai hasil dari persepsi seorang mengenai seberapa baik pekerjaan bagi seseorang yang dapat memberikan hal yang dinilai penting atau menarik (Lestasi, 2016). bahwa Menurut Colquitt et al., (2013) terdapat indikator kepuasan kerja, yaitu : Gaji, Promosi , Rekan Kerja , Pekerjaan itu sendiri , Lingkungan sosial. Tabel 1 di bawah ini merupakan data pemberian gaji karyawan pada PT . Raditya Dewata Perkasa.

Tabel 1
Jumlah Gaji Karyawan pada PT. Raditya Dewata Perkasa Canggung tahun 2020

Jabatan	Jumlah karyawan	Gaji (Rp)	Jumlah (Rp)
Direktur	1	Rp. 15.000.000	Rp. 15.000.000
Manajer Operasional	6	Rp. 5.000.000	Rp. 30.000.000
HRD	6	Rp. 4.000.000	Rp. 24.000.000
Supervisor Admin	7	Rp. 2.000.000	Rp. 14.000.000
Supervisor Akunting	7	Rp. 2.000.000	Rp. 14.000.000
Supervisor Sales	6	Rp. 1.800.000	Rp. 10.800.000
Supervisor perencanaan	1	Rp. 1.500.000	Rp. 1.500.000
Driver	12	Rp. 1.500.000	Rp. 18.000.000
Admin Sales	2	Rp. 1.800.000	Rp. 3.600.000
Sales	20	Rp. 1.000.000	Rp. 20.000.000
Jumlah	68	Rp. 35.600.000	Rp. 150.900.000

Sumber : PT. Raditya Dewata Perkasa Canggung 2020

Berdasarkan Tabel 1 di atas dapat dilihat bahwa Gaji yang

diterima oleh karyawan pada PT. Raditya Dewata Perkasa Cangggu pada tahun 2020. Total gaji yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk 68 karyawan sebesar Rp. 47.200.000,. Dari hasil wawancara Pimpinan dan karywan pada PT.Raditya Dewata Perkasa Cangggu, Gaji yang di terima karyawan ada yang beberapa karyawan yang masih dibawah UMR. Sedangkan UMR menurut dari sumber perusahaan sebesar 2.900.000 dan sehingga kinerja yang dihasilkan oleh karyawan kurang baik, hal ini dapat mengakibatkan menurunnya Kepuasan kerja karyawan.Hal ini di dukung dari hasil penelitian Lilik Mardan Setiawan(2018).

Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja positif. Edward S. Maabuut (2016). pengaruh kepemimpinan, orientasi kerja, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepemimpinan adalah kemampuan atau kecerdasan mendorong sejumlah orang (dua orang atau lebih) agar bekerjasama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama (Nawawi : 2004). Selain itu arti pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan atau kelebihan di satu bidang sehingga dia mampu memengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau bebepara tujuan”(Kartini Kartono,2003 :181).

Menurut Martoyo (2000:176-179) Indikator Kepemimpinan yaitu : Kemampuan analitis , Ketrampilan Berkomukisasi , Keberanian , Kemampuan mendengar dan

Ketegasan. Tabel 2 ini merupakan data Kegiatan rapat seluruh karyawan PT. Raditya Dewata Perkasa Cangggu.

Tabel 2
Kegiatan Rapat seluruh karyawan PT. Raditya Dewata Perkasa Cangggu Tahun 2020

Bulan	Kegiatan Rapat
Januari	Rapat peralihan dari system lama ke system baru
Februari	Rapat Persiapan training baru
Maret	Rapat Evaluasi
April	Rapat setelah pengecekan stok opname
Mei	Rapat kredit macet , kredit bermasalah ataupun kredit lancer
Juni	Rapat mengenai kebijakan kebijakan baru dimana perubahan sales ke traffic maker
Juli	Rapat mengenai pelatihan traffic maker terkait jobdesk dan sopnya
Agustus	Rapat evaluasi
September	Rapat setelah pengecekan stok opname
Okrober	Rapat kredit macet , kredit bermasalah dan kredit lancer
November	Rapat pelatihan traffic maker
Desember	Rapat persiapan training baru

Sumber : PT. Raditya Dewata Perkasa Cangggu 2020

Selain kepemimpinan, faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah komitmen.Annisa Noviani Rachmah Machasin ,Machasin Kurniawaty Fitri (2017), pengaruh komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Komitmen organisasi merupakan salah satu kontruksi penting yang dipertahankan selama bertahun tahun, dikarenakan komitmen organisasi sangat berhubungan dengan peningkatan kepuasan kerja, kinerja yang lebih tinggi, serta tingkat absensi dan keinginan berpindah yang rendah.

Sedangkan menurut Lestari (2016) Komitmen Organisasi adalah keinginan bagi seseorang untuk tetap menjadi anggota organisasi yang diindikasikan dengan keterkaitannya dalam

organisasi, kepercayaan terhadap tujuan dari organisasi tersebut dan keinginan untuk tetap berada dalam organisasi. Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi Menurut Heidjrachman dan Husman (Kertiasih 2016:14) yaitu : Disiplin, Kehadiran, Kerjasama, Kepuasan. Tabel 3 dibawah ini merupakan masa kerja karyawan pada PT .Raditya Dewata Perkasa Cangggu.

Tabel 3
Tingkat Absensi Karyawan pada PT. Raditya Dewata Perkasa Cangggu tahun 2020

Bulan	Jumlah Pegawai (Orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Yang Seharusnya (Hari)	Karyawan Tidak Hadir (Hari)	Jumlah Hari Kerja Sebenarnya (Hari)	Persentase Tingkat Absolut (%)
1	2	3	4=2x3	5	6=4-5	7=5/4x100%
Januari	68	24	1.632	18	1.614	1,1
Februari	68	18	1.224	30	1.194	2,45
Maret	68	20	1.360	45	1.315	3,30
April	68	19	1.292	45	1.247	3,48
Mei	68	19	1.292	45	1.247	3,48
Juni	68	19	1.292	45	1.247	3,48
Juli	68	19	1.292	42	1.350	3,25
Agustus	68	15	1.020	42	978	4,18
September	68	15	1.020	40	980	3,92
Oktober	68	15	1.020	40	980	3,92
November	68	12	816	42	774	5,15
Desember	68	12	816	42	774	5,15
Jumlah	816	245	13.056	476	12.580	42,86
Rata-rata	68	20,42	1.088	39,67	1.048,3	3,57

Sumber : PT Raditya Dewata Perkasa Cangggu 2020

Dari Tabel diatas disimpulkan bahwa dapat dijelaskan tingkat absensi karyawan cenderung berfluktuasi setiap

bulan, dimana persentase tingkat absensi karyawan rata-rata sebesar 3,57%. (Flippo, 2002:281) menyatakan bahwa apabila absensi 0 sampai 2 persen di nyatakan baik, 3 sampai 10 persen di nyatakan rendah dan di atas 10 persen di nyatakan tidak wajar maka sangat perlu mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan. Ini berarti tingkat absensi pada PT.Raditya Dewata Perkasa Cangggu tergolong tinggi. Tingkat absensi yang tinggi tidak boleh dibiarkan karena akan berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan.

Untuk mendorong berkembangnya suatu perusahaan atau organisasi dan meningkatkan kualitas perusahaan atau organisasi, maka harus ada pengelolaan sumber daya manusia / karyawan yang baik. Tanpa adanya peran sumber daya manusia, organisasi tidak akan dapat melaksanakan kegiatan untuk pencapaian tujuan dari organisasi itu. Tentunya tujuan organisasi akan mudah tercapai apabila didorong dengan peningkatan potensi sumber daya manusia. Peningkatan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor yang salah satunya Keadilan Organisasi (Anggraeni,T,R.dkk (2015)).

Pengertian Keadilan Organisasi adalah komitmen organisasi adalah keinginan bagi seseorang untuk tetap menjadi anggota organisasi yang diindikasikan dengan keterkaitannya dalam organisasi, kepercayaan terhadap tujuan dari organisasi tersebut dan keinginan untuk tetap berada dalam organisasi (Lestari, 2016).Permasalahan berkaitan dengan Keadilan Organisasi adalah Tepat waktu atau

keterlambatan kerja karyawan. Hal ini berarti keadilan organisasi dari karyawan belum sesuai dengan yang diharapkan. Menurut Colquitt, (2001) indikator yang digunakan yaitu : Kejujuran , Pembetulan , Masuk akal , tepat waktu dan spesifik. Tabel 4 ini merupakan keterlambatan karyawan PT. Raditya Dewata Perkasa Canggung.

Tabel 4
Keterlambatan Karyawan PT. Raditya Dewata Perkasa Canggung Tahun 2020

NO	BULAN	Jumlah Karyawan	Jumlah keterlambatan karyawan	Presentase keterlambatan karyawan
1	Januari	68	7	10,29
5	Februari	68	5	7,35
3	Maret	68	5	7,35
4	April	68	2	2,94
5	Mei	68	0	0
6	Juni	68	1	1,47
7	Juli	68	0	0
8	Agustus	68	3	4,41
9	September	68	3	4,41
10	Oktober	68	0	0
11	November	68	0	0
12	Desember	68	1	1,47
	JUMLAH		27	39,69
	RATA-RATA		2,25	3,31

Sumber : PT. Raditya Dewata Perkasa canggung 2020

Dari Tabel diatas dapat disimpulkan bahwa keadilan organisasi pada PT. Raditya Dewata Perkasa Canggung yaitu dilihat dari keterlambatan karyawan sejumlah 27 orang dalam pertahun, dimana presentase tingkat keterlambatan karyawan 3,31%. Hal ini berarti keadilan organisasi dari karyawan belum sesuai yang di harapkan.

Penelitian ini di latarbelakangi oleh *research gap* yang ditemukan

pada penelitian terdahulu . Penelitian yang dilakukan Lilik Mardan Setiawan(2018),Wehelmina Rumawas(2015),Akmal Lunas,Amri(2019), Hazmanan Khair(2019), Darmawati marnis(2017) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

kepuasaan kerja adalah perasaan karyawan yang timbul setelah melakukan pekerjaan atau bekerja di sutau perusahaan yang berkaitan dengan faktor-faktor pekerja seperti keputusan dari seorang pemimpin yang akan menciptakan komitmen dalam organisasi dan memberikan keadilan dalam organisasi, serta penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja. Hal ini berhubungan dengan kondisi emosi karyawan itu sendiri. Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT.Raditya Dewata Perkasa Canggung”**

1. Rumusan Masalah

- 1) Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Raditya Dewata Perkasa Canggung ?
- 2) Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Raditya Dewata Perkasa Canggung ?
- 3) Apakah Keadilan Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Raditya Dewata Perkasa Canggung ?

2. Tujuan Penelitian

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

II. KAJIAN PUSTAKA

2.1 Goal Setting Theory

Penelitian ini menggunakan Goal-Setting Theory yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (grand theory). Goal-Setting Theory merupakan salah satu bentuk teori motivasi. Goal-Setting Theory menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

2.2 Kepuasan Kerja

Menurut Ningkiswari dan Wulandari, (2018) kepuasan kerja dirasakan setelah karyawan melakukan perbandingan antara apa yang diharapkan dari hasil kerjanya dengan apa yang sebenarnya dia peroleh dari hasil kerjanya.

2.3 Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan atau kecerdasan mendorong sejumlah orang (dua orang atau lebih) agar bekerjasama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama (Nawawi: 2004).

2.4 Komitmen Organisasi

Menurut Lestari (2016) komitmen organisasi adalah keinginan bagi seseorang untuk tetap menjadi anggota organisasi yang diindikasikan dengan keterkaitannya dalam organisasi, kepercayaan terhadap tujuan dari organisasi tersebut dan keinginan untuk tetap berada dalam organisasi.

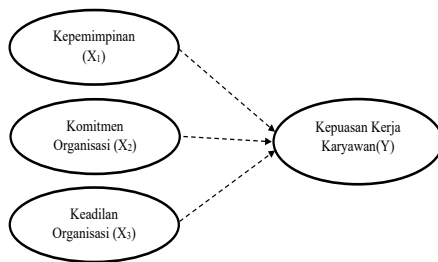
2.5 Keadilan Organisasi

Menurut Robbins, (2015:114) Keadilan Organisasi adalah memusatkan perhatian lebih luas pada bagaimana para pekerja merasa para otoritas dan pengambilan keputusan di tempat kerja dalam memperlakukan mereka, bagi sebagian besar para pekerja mengevaluasi seberapa adil mereka diperlakukan.

III. KERANGKA BERFIKIR DAN RUMUSAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Berfikir

Gambar 1
Model Penelitian
Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Raditya Dewata Perkasa Cangg



3.2 Hipotesis

H1:Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

H2:Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

H3:Keadilan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

IV. METODE PENELITIAN

4.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada seluruh unit usaha PT. Raditya Dewata Perkasa cangg yang beralamat di Jl. Raya Cangg No.17R, Cangg, Kec.Kuta Utara, Kabupaten Badung, Bali.

4.2 Identifikasi Variabel

Variabel independen penelitian ini adalah Kepemimpinan (X1), Komitmen Organisasi (X2), dan Keadilan Organisasi (X3). Variabel dependen dalam

penelitian ini adalah Kepuasan Kerja Karyawan(Y).

4.3 Definisi Operasional Variabel

4.3.1 Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan atau kecerdasan mendorong sejumlah orang (dua orang atau lebih) agar bekerjasama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama (Nawawi: 2004). Adapun indikator yang terdapat dalam kepemimpinan yaitu: kemampuan analitis, keterampilan berkomunikasi, keberanian, kemampuan mendengar, dan ketegasan.

4.3.2 Komitmen Organisasi

Seseorang yang sudah memiliki komitmen dalam organisasinya maka akan berkontribusi untuk organisasinya di segala aspek (Lestari, 2016). indikator komitmen yang diterapkan pada PT. Raditya Dewata Perkasa adalah sebagai berikut: disiplin, kehadiran, kerjasama, dankepuasan.

4.3.3 Keadilan Organisasi

Keadilan Organisasi merujuk pada bentuk evaluasi individu terhadap perlakuan organisasi yang sudah dijalankan sehingga mendapatkan hasil yang diinginkan. Indikator-indikator keadilan yang diterapkan pada PT. Raditya Dewata Perkasa adalah sebagai berikut: kejujuran, pembenaran, masuk akal, tepat waktu, dan spesifik.

4.3.4 Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja Karyawan adalah suatu sikap seseorang terhadap hasil pekerjaannya

yang ditentukan oleh perbedaan antara semua yang diharapkan dengan semua yang dirasakan dari pekerjaan yang diterimanya.

4.4 Populasi Metode Penentuan Sampel

1) Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 68 orang karyawan.

2) Jumlah Sampel

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan populasi studi, sehingga jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yaitu 68 orang.

4.5 Metode Pengumpulan Data

Observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuesioner.

4.6 Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linear Berganda

V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Penelitian

Seluruh indikator pernyataan dalam variable lokasi, *servicescape*, dan kepuasan konsumen memiliki *pearson correlation* yang lebih besar dari angka 0,30 sehingga seluruh indikator tersebut telah memenuhi syarat validitas data. Masing-masing nilai *Cronbach alpha* pada tiap instrument tersebut lebih besar dari 0,6 sehingga seluruh variable layak untuk menjadi alat ukur pada instrument kuesioner dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini sudah lulus uji asumsi klasik diantaranya uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas

Tabel 5
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0.655	0.210		3.111	0.003
	Kepemimpinan	0.266	0.117	0.288	2.285	0.026
	Komitmen Organisasi	0.319	0.096	0.360	3.315	0.002
	Keadilan Organisasi	0.300	0.144	0.298	2.090	0.041

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel 5.11 dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

$$Y = 0.655 + 0.266X_1 + 0.319X_2 + 0.300X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) $\alpha = 0.655$ berarti jika kepemimpinan, komitmen organisasi dan keadilan organisasi bernilai 0 (konstan), maka kepuasan kerja sebesar 0.655.
- 2) $\beta_1 = 0.266$ artinya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin baik kepemimpinan maka akan meningkatkan kepuasan kerja dengan asumsi komitmen organisasi dan keadilan organisasi tetap.
- 3) $\beta_2 = 0.319$ artinya komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin baik komitmen organisasi maka akan meningkatkan kepuasan kerja dengan asumsi kepemimpinan

- dan keadilan organisasi tetap.
- 4) $\beta_3 = 0.300$ artinya keadilan organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin baik keadilan organisasi maka akan meningkatkan kepuasan kerja dengan asumsi komitmen organisasi dan komitmen organisasi tetap.

5.2 Pembahasan

1) Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja..

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Raditya Dewata Perkasa Cangu. Berarti hipotesis 1 diterima. maknanya adalah semakin baik kepemimpinan maka kepuasan karyawan akan meningkat., apabila pimpinan mampu menerapkan kepemimpinan yang tepat, maka karyawan akan merasa puas yang pada akhirnya mampu memperbaiki kinerja mereka kearah lebih produktif

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Suprpta dkk., (2015), Edward S, dkk (2016) Lunas dkk., (2019) menyatakan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2) Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Raditya Dewata Perkasa Cangu. Berarti hipotesis 2 diterima. Komitmen organisasional yang tinggi dalam

diri karyawan cenderung bertanggungjawab terhadap pekerjaannya dan mentaati aturan dan nilai-nilai yang disepakati bersama dalam perusahaan. Hal tersebut akan mendorong karyawan bekerja dengan baik sehingga meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karyawan tanpa komitmen organisasional yang tinggi cenderung kurang memiliki tanggungjawab dalam pekerjaannya sehingga target yang ditetapkan tidak terselesaikan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Bodroastuti dkk., (2016) dan Natalia dkk., (2016) menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

3) Pengaruh keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Raditya Dewata Perkasa. Berarti hipotesis 3 diterima. Sikap karyawan terhadap organisasinya merupakan tanggapan seorang karyawan terhadap kepuasan kerja. kepuasan kerja merupakan tanggapan seorang karyawan berupa sikap terhadap organisasinya. Rasa kepuasan kerja dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh keadilan didalam organisasi.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Hidayat (2016), Wiratama dkk., (2015), Krisnayanti dkk., (2015), Rejeki (2015) menyatakan

keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

VI. PENUTUP

6.1 Simpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Raditya Dewata Perkasa Cangu.
- 2) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Raditya Dewata Perkasa Cangu.
- 3) Keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Raditya Dewata Perkasa cangu.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan persepsi karyawan terhadap kepemimpinan diketahui indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah Pimpinan peduli terhadap tugas karyawan lain sebagai bagian dari tanggung jawabnya dengan nilai rata-rata sebesar 3.83. Indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah adalah Pimpinan bertindak tegas dalam mengambil keputusan mengenai pemberlakuan hukuman bagi karyawan yang melanggar peraturan perusahaan, saran yang diberikan adalah kepada pimpinan perusahaan agar lebih tegas dalam mengambil

keputusan..

- 2) Berdasarkan persepsi karyawan terhadap komitmen organisasi diketahui indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah Karyawan bekerja dan menyumbangkan tenaga secara sukarela dan sadar untuk saling membantu guna mencapai tujuan Bersama dengan nilai rata-rata sebesar 3.94. indikator yang memiliki nilai terendah adalah Karyawan puas terhadap tugas yang dikerjakan di lingkungan perusahaan serta jaminan – jaminan yang di perolehnya, saran yang diberikan adalah karyawan harus meningkatkan rasa puas terhadap tugas dan bagi perusahaan agar memperjelas jaminan-jaminan yang didapatkan oleh karyawan.
- 3) Berdasarkan persepsi karyawan terhadap keadilan organisasi diketahui indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah Karyawan menyesuaikan komunikasinya dengan kebutuhan khusus di dalam perusahaan dengan nilai rata-rata sebesar 3.91. indikator yang memiliki nilai terendah adalah Karyawan dijelaskan terkait peraturan/ prosedur yang masuk akal pada perusahaan, saran yang diberikan adalah kepada perusahaan agar memperjelas peraturan/ prosedur yang dimiliki oleh perusahaan.
- 4) Kepada peneliti lain diharapkan lebih memperluas kajian tentang faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, karena masih banyak faktor lain yang memberi pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan yang belum terungkap

dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Amri, Akmal Lunas. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kepuasan Kerja Dan Menghormati Karyawan Sebagai Variabel Mediasi Pada Perawat Di Rsud Meuraxa Kota banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen* 4(1), 104-115.
- Anggraeni, Tri Rejeki., Nury, Ariani Wulansari. 2015. Pengaruh Keadilan Organisasional Pada Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja. *Management Analysis Journal* 4(4).
- Annisa, Noviani Rachmah., Machasin., Kurniawaty, Fitri. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau* 4 (1), 60-71.
- Colquitt J, Lepine J, Wesson M. 2013. *Organization behavior: improving performance and commitment in the workplace*. New York (US): McGraw-Hill.
- Colquitt, Lepine, & Wesson. (2011). *Organizational behavior*. New York: McGraw, Hill.
- Darmawati, Marnis. 2017. Pengaruh Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sekretariat Daerah kabupaten Rokan Hulu. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis* 9(2), 21-42.
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta*.
- Flippo, Edwin B. 2002. *Manajemen Personalial*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hazmanan Khair. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan kerja Melalui Motivasi kerja. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2 (1), 69-88.
- Kartono Kartini 2003. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*, cetakan keenam. Jakarta, Penerbit CV. Rajawali
- Lestari, I. D. (2016). *Kepuasan kerja dan motivasi terhadap komitmen*. *Sosio-E-Kons*, 8(1), 15–24.
- Lilik, Mardan Setiawan. 2018. Pengaruh Kepemimpinan Dan Prestasi kerja terhadap Kepuasan kerja Pada Dua Koperasi Di Kota Bandung. *Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung*.
- Locke, E.A. 1968. *Toward A Theory of Task Motivation and Incentives*. *Organizational Behavior and Human Performance*. pp: 68-106.
- Nawawi Hadari 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Yogyakarta, Cetakan Kedua, penerbit UGM
- Ningkiswari, I. A., & Wulandari, R. D. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap

komitmen karyawan rumah sakit mata undaan surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 5(2), 162.

Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (Ratna Saraswati dan Febriella Sirait, Penerjemah). 2015. *Perilaku Organisasi "Organizational Behaviour"* , 16th Edition. Jakarta: Salemba Empat

Robbins, Stephens. P, Mary Coulter. (2003). *Manajemen. Prentice-Hall, Inc.*

Wehelmina, Rumawas. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Publik 4 (35)*.