

# Azis

*by* Asri Mutiara

---

**Submission date:** 07-Mar-2024 07:49AM (UTC-0500)

**Submission ID:** 2314161295

**File name:** 117-125\_Aziz\_Akbar.doc (192.5K)

**Word count:** 3133

**Character count:** 20853

## PENGARUH KEADILAN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN OPERATOR GARDU INDUK

Azis Akbar<sup>1\*</sup>, Linda Mora<sup>2</sup>, Arif Rahman Hakim<sup>3</sup>  
Universitas Buana Perjuangan Karawang, Indonesia

4

### Abstrak

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menguji pengaruh keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan operator gardu induk di Karawang. Partisipan dalam penelitian ini berjumlah 147 karyawan operator gardu induk di Karawang, yang bekerja di salah satu perusahaan di bidang kelistrikan. Teknik sampling dalam penelitian ini adalah teknik sampling total. Kepuasan kerja diukur dengan menggunakan Job Satisfaction Scale (JSS) dari Spector, sedang keadilan organisasi diukur menggunakan skala keadilan organisasi berdasarkan teori dari Wirawan. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana. Hasil analisis menunjukkan bahwa keadilan organisasi memiliki pengaruh 40,8 persen terhadap kepuasan kerja. Implikasi hasil penelitian ini adalah perusahaan perlu mengutamakan keadilan organisasi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang diharapkan turut berdampak pada produktifitas kinerja.

10

**Kata kunci:** Kepuasan Kerja, Keadilan Organisasi, Operator Gardu Induk

### Abstract

The purpose of this study is to examine the effect of organizational justice on job satisfaction of substation operator employees in Karawang. The participants in this study were 147 substation operator employees in Karawang, who worked at a company in the electricity sector. The sampling technique in this study is the total sampling technique. Job satisfaction is measured using Job Satisfaction Scale (JSS) from Spector, while organizational justice is measured using an organizational justice scale based on the theory from Wirawan. Analysis of the data used is a simple linear regression analysis using software JASP version 0.16.3. The results of the analysis show the value of the coefficient of determination ( $R^2$ ) of 0.408 which means that organizational justice has an influence of 40.8 percent to work satisfaction. The implication of this study is companies need to prioritize organizational justice to increase job satisfaction which is expected to have an impact on productivity.

**Keywords:** Job Satisfaction, Organizational Justice, Substation Operators

### \*Corresponding Author:

Azis Akbar

Fakultas Psikologi Universitas Buana Perjuangan, Karawang

Email: [linda.siregar@ubpkarawang.ac.id](mailto:linda.siregar@ubpkarawang.ac.id)

### Article History

Submitted: 27 Juni 2023

Accepted: 07 Maret 2024

Available online: 15 Maret 2024

## PENDAHULUAN

Karyawan merupakan aset yang sangat penting untuk pertumbuhan dan kemajuan perusahaan. Aset bukan hanya dalam bentuk uang, bangunan, alat-alat, atau tanah, akan tetapi juga karyawan (Kawiana, 2020). Perusahaan tidak memiliki karyawan maka perusahaan tidak akan memiliki daya saing, karena karyawan dapat membantu bisnis perusahaan untuk terus berjalan. Layaknya aset, karyawan juga harus dijaga, mulai dari kebutuhan keuangan, kebutuhan kesehatan, hingga kebutuhan rasa aman, jika perusahaan dapat memenuhi semua kebutuhan dari karyawannya tanpa membebani perusahaan itu sendiri maka kepuasan kerja karyawan akan tercapai (Indrasari, 2017).

Sumber daya manusia didefinisikan sebagai orang-orang yang menggerakkan organisasi dan merupakan aset organisasi yang paling berharga (Ansory & Indrasari, 2018). Konsep tersebut menggambarkan betapa pentingnya sumber daya manusia untuk perusahaan, sehingga menjadi keharusan ataupun kewajiban perusahaan untuk dapat membuat karyawan merasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya, serta mampu menjaga maupun meningkatkan kepuasan kerja karyawannya.

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif karyawan mengenai pekerjaannya, kepuasan kerja lebih menggambarkan sikap dari perilaku karyawan (Robbins & Judge, 2013). Kepuasan kerja merupakan perasaan

senang seseorang tentang bagaimana pekerjaan dan bagaimana individu menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya (Spector, 2022). Selanjutnya, kepuasan kerja adalah reaksi afektif atau emosional terhadap berbagai bagian pekerjaan seseorang. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerjanya adalah hasil dari bagaimana perasaannya tentang hubungan antara pekerjaan dan kehidupannya. Hal ini menunjukkan pentingnya kebahagiaan karyawan dalam memberikan kontribusi bagi keberhasilan bisnis.

Terdapat faktor yang berkontribusi terhadap kebahagiaan karyawan dalam bekerja (Harvida & Wijaya, 2020). Gaji merupakan faktor utama bahagia atau tidaknya seseorang dalam pekerjaannya; secara umum, karyawan lebih puas dengan posisinya ketika mendapatkan upah yang sepadan dengan keahlian dan pengalamannya (Melani, 2020). Hasil literatur menyatakan bahwa sebuah organisasi memiliki kebijakan promosi yang adil, semua karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk naik pangkat, terlepas dari seberapa baik karyawan melakukan tugasnya di posisi saat ini (Mangkunegara, 2017). Karyawan lebih suka memiliki penyedia yang memperhatikannya, yang memberi karyawan sumber daya dan dorongan, yang secara terbuka mengakui dan memuji upaya karyawan setiap kali berhasil dalam melakukan tugasnya; inilah yang dimaksud dengan pengawasan (*supervisi*) (Gunawan & Firmansyah, 2020;

Zubir & Djati, 2017). Tunjangan tambahan (*fringe benefits*), yang meliputi asuransi, liburan, dan fasilitas lain yang ditawarkan pemberi kerja kepada pekerjanya; Insentif kontingen (*contingent rewards*) adalah cara bagi bisnis untuk menunjukkan penghargaan atas upaya dan prestasi karyawan di tempat kerja. Kondisi operasi (prosedur dan peraturan kerja), atau aturan dan prosedur yang diikuti oleh perusahaan berdasarkan sifat pekerjaan dan posisi karyawan dalam organisasi; Kepuasan kerja antar rekan kerja (*coworkers*) berkorelasi dengan kemampuan rekan kerja untuk saling membantu dan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan produktif. Apresiasi karyawan atas sifat ketenagakerjaan, yang diukur dengan kepuasan karyawan terhadap faktor-faktor termasuk kemampuan karyawan untuk memberikan kontribusi kreatif pada pekerjaan dan akses karyawan terhadap peluang pengembangan profesional; dan Apa yang diperlukan bisnis untuk berkomunikasi secara efektif dengan staf karyawan dan menyampaikan informasi penting kepada atasan (Luar et al., 2016).

Keadilan organisasi merupakan kontributor utama kebahagiaan karyawan. Studi sebelumnya telah menunjukkan korelasi yang menguntungkan dan signifikan secara statistik antara keadilan organisasi dan kepuasan kerja (Dwitya dkk., 2016; Ghran dkk., 2019; Kiram & Aviani, 2019; Wahyuni & Puspitadewi, 2019; Alotaibi dkk., 2022) menemukan bahwa keadilan organisasi

memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja, hal ini sejalan dengan temuan (Tobias dkk., 2022) yang menemukan bahwa keadilan organisasi berkontribusi terhadap kepuasan kerja sebesar 48%. Kaswan (2017) mendefinisikan keadilan organisasi sebagai sejauh mana karyawan percaya bahwa tempat kerja yang adil. Ini menjadi aspek yang semakin diakui dalam menentukan motivasi, sikap, dan perilaku organisasi karyawan. Persepsi karyawan tentang pengambilan keputusan moral dan etis pemimpin dikenal sebagai keadilan organisasi (Wirawan, 2015). Temuan penelitian menunjukkan bahwa keadilan organisasi memiliki peranan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, semakin adil perusahaan memperlakukan karyawannya, maka karyawan juga akan merasa nyaman dan puas dengan perusahaannya (Afuan, 2021; Kiram & Aviani, 2019).

Keadilan organisasi dapat dilihat dari berbagai perspektif, termasuk keadilan distributif, yang mengacu pada persepsi pekerja tentang keadilan mengenai kompensasi dan distribusi sumber daya (Kiram & Aviani, 2019). Keadilan diperoleh dari yang dirasakan atau sebenarnya dari metode yang digunakan dalam pengambilan keputusan, seberapa terbuka dan setara proses pengambilan keputusan organisasi (Akbar, 2018). Hal yang menjadi salah satu contoh adalah perlakuan seseorang terhadap rekan kerja dan atasan di tempat kerja merupakan

# 1 PENGARUH KEADILAN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA OPERATOR GARDU INDUK DI KARAWANG

Azis Akbar, Linda Mora, Arif Rahman Hakim

contoh dari keadilan interaksional (Rombe & Dongoran, 2021; Sihaloho & Siregar, 2019).

Dari hasil survei pra penelitian yang telah dilakukan peneliti, terkait kepuasan kerja karyawan operator gardu induk di salah satu perusahaan bidang kelistrikan di Karawang bahwa rata-rata karyawan operator gardu induk berada ditingkatan cukup puas dengan pekerjaannya. Meski demikian tingkatan cukup puas dapat ditingkatkan lagi ke puas maupun sangat puas, sehingga karyawan dapat bekerja dengan semangat dan antusias dalam melaksanakan tugas-tugasnya, serta perusahaan pun dapat mencapai tujuan dari visi dan misi perusahaan itu sendiri.

Dalam hasil survei pra penelitian per aspek terdapat satu aspek yang memiliki jawaban rendah yaitu aspek promosi. Hal ini diperkuat dari hasil wawancara singkat peneliti dengan pihak perusahaan, yaitu salah satu karyawan departemen SDM bahwa memang di perusahaan tersebut pada jabatan operator gardu induk untuk saat ini belum ada program promosi atau jenjang karir dari pihak perusahaan kepada karyawan operator gardu induk.

Hal ini sesuai dengan aspek <sup>5</sup> dari keadilan organisasi yaitu keadilan distributif yang dimana keadilan distributif berkaitan dengan karyawan mendapatkan imbalan yang sesuai, promosi, dan perlakuan yang adil (Afuan, 2021). Hasil penelitian menunjukkan bahwa keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi dan kepuasan kerja memediasi pengaruh keadilan

organisasi terhadap komitmen organisasi (Rato & Rahmat, 2020), Hasil penelitian lainnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja juga dapat memediasi hubungan antara keadilan organisasional terhadap komitmen organisasi secara signifikan (Irfan, 2022; Putra et al., 2011). Berbeda dengan penelitian ini, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasional terhadap tingkat kesenangan yang dialami operator gardu induk dalam pekerjaannya seperti yang dikemukakan di atas.

## METODE

Desain penelitian ini menggunakan desain survei korelasional dengan pendekatan kuantitatif (Sugiyono, 2019). Penelitian ini melibatkan 147 responden, yaitu karyawan operator gardu induk di Karawang dengan rentang usia 18-50 tahun dengan rata-rata M = 29,4 tahun (Laki-laki = 126; Perempuan = 21).

Penelitian ini menggunakan skala *Job Satisfaction Scale* (JSS) yang diciptakan oleh Spector (2022) diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia dan digunakan sebagai alat ukur variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini. Ada total 36 item pada skala ini, yang mencakup 9 kategori: gaji (*pay*), promosi (*promotion*), pengawasan (*supervisi*), tunjangan (*fringe and benefits*), penghargaan (*contingent rewards*), hubungan dengan rekan kerja (*coworkers*), sifat pekerjaan (*nature of work*), dan komunikasi terbuka (*communication*). Alat ukur ini memiliki skor reliabilitas 0,94. Selain itu, peneliti membuat alat ukur faktor keadilan organisasi

**1**  
**PENGARUH KEADILAN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA OPERATOR GARDU  
INDUK DI KARAWANG**

Azis Akbar, Linda Mora, Arif Rahman Hakim

berdasarkan tiga aspek keadilan Wirawan (2015) (keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional). Alat ukur ini memiliki 16 butir aitem namun dalam pelaksanaan *tryout* terdapat 6 aitem gugur dan 10 aitem valid dengan skor reliabilitas *cronbach's alpha* 0,78 atau > 0,70 dimana skor tersebut adalah skor minimum koefisien reliabilitas (Azwar, 2022).

**HASIL**

Berdasarkan hasil kategorisasi tingkat keadilan organisasi dan kepuasan kerja pada karyawan operator gardu induk dapat di lihat pada tabel 1.

**Tabel 1.**  
**Data Deskriptif Variabel**

Distribusi Frekuensi Keadilan Organisasi			
Kategori	Skor	F	%
Tinggi	≥ 36	13	9%
Sedang	28 - 36	112	76%
Rendah	≤ 28	22	15%
Total		147	100%

  

Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja			
Kategori	Skor	F	%
Tinggi	≥ 112	23	15%
Sedang	102 – 112	102	69%
Rendah	≤ 102	22	16%
Total		147	100%

Berdasarkan data kategorisasi pada tabel 1 menunjukkan bahwa variabel keadilan organisasi, menyatakan 22 responden (15%) memiliki tingkat keadilan organisasi yang rendah, 112 responden (76%) memiliki tingkat keadilan organisasi sedang, dan 13 responden (9%) memiliki tingkat keadilan organisasi yang

tinggi. Pada variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa 23 responden (16%) melaporkan tingkat kepuasan kerja rendah, 102 responden (69%) melaporkan tingkat sedang, dan 22 responden (15%) melaporkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

**Tabel 2.**  
**Hasil Uji Hipotesis**

Model Summary			
Model	R	R <sup>2</sup>	Sig.
H <sub>1</sub>	0.638	0.408	<0.000

Berdasarkan data pada tabel 2 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang

signifikan antara variabel keadilan organisasi dengan variabel kepuasan kerja, yang berarti

**1**  
**PENGARUH KEADILAN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA OPERATOR GARDU  
INDUK DI KARAWANG**

Azis Akbar, Linda Mora, Arif Rahman Hakim

semakin tinggi keadilan organisasi karyawan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya untuk melihat seberapa besar variabel keadilan organisasi mampu mempengaruhi variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada nilai  $R^2$  sebesar 0,408 menunjukkan bahwa keadilan organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 40,8%. Selebihnya 59,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

### DISKUSI

Dalam analisis ini, keadilan organisasi terbukti memiliki dampak sebesar 40,8% dengan signifikansi ( $p < 0,001$ ) terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa keadilan organisasi memiliki pengaruh penting dalam membentuk kepuasan kerja, yang berarti semakin tinggi keadilan organisasi maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan operator gardu induk. Sementara itu, 59,2% dipengaruhi oleh unsur-unsur yang berada di luar cakupan penyelidikan ini. Kreitner dan Kinicki (dalam Kaswan, 2017) mencantumkan sejumlah faktor ini, termasuk kepuasan kebutuhan, perbedaan, pencapaian nilai, dan komponen disposisional/genetik.

Hasil penelitian yang telah diperoleh dapat didukung oleh penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa keadilan organisasi secara signifikan berkorelasi dengan kebahagiaan karyawan, memberikan kepercayaan pada temuan penelitian ini (Qustolani, 2020). Meningkatkan kebahagiaan karyawan, keadilan organisasi sangat penting. Karyawan yang mengalami ketidakadilan di

tangan atasan akan lebih cenderung tidak bahagia dengan pekerjaannya, lebih percaya pada gagasan bahwa keadilan organisasi berpengaruh pada kepuasan kerja (Kiram & Aviani, 2019; Onsardi, 2020).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa atasan dapat memberikan dampak atau sikap karyawan terhadap perusahaannya, semakin adil atasan memperlakukan bawahannya, maka semakin puas juga karyawan terhadap perusahaan. Ketika atasan memperlakukan bawahannya dengan hormat, hal itu akan memupuk hubungan yang solid dan menginspirasi kepercayaan. Hasilnya karyawan akan lebih bahagia. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kepemimpinan akan mempengaruhi dari kinerja karyawan (Abijaya et al., 2021). Hal ini berbeda dengan hasil penelitian lainnya yang menunjukkan bahwa keadilan procedural partisipatif dan dukungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan (Qustolani, 2020).

Keadilan organisasi menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, untuk dapat mencapai kepuasan kerja karyawan, diperlukan sikap perusahaan yang adil kepada karyawannya, artinya karyawan memiliki keadilan organisasi yang tinggi. Keadilan organisasi mengacu pada penilaian tertentu tentang berbagai peristiwa apakah adil atau tidak adil, karyawan dapat memastikan apakah sesuai secara etika maupun moral atau tidak (Cropanzano & Molina, 2015).

Temuan menunjukkan bahwa operator gardu induk di Karawang kurang puas dengan

pekerjaannya ketika tidak ada keadilan organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa ketidakadilan dalam organisasi akan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Irfan, 2022). Secara khusus, karakteristik yang terkait dengan keadilan organisasional dapat mencapai 40,8% dari varian laporan karyawan tentang kepuasan kerja secara keseluruhan. Sehingga kepuasan kerja pada operator gardu induk di Karawang dapat dipengaruhi secara langsung oleh keadilan organisasi. Tingkat keadilan organisasional yang lebih tinggi dikaitkan dengan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi karena karyawan akan menciptakan lingkungan dimana karyawan merasa bahwa kontribusinya dihargai. Sesuai dengan hasil riset yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap lingkungan kerja (Ayunasrah et al., 2022; Sucahyowati & Suryani, 2022).

Keadilan organisasi menyumbang 40,8% kepuasan kerja karyawan operator gardu induk di Karawang, sehingga perusahaan dapat menjaga rasa keadilan diantara karyawannya agar karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi dan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dalam mencapai target dari perusahaan. Hasil ini sesuai dengan penelitian lain yang menyatakan bahwa keadilan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan (Irfan, 2022; Oksafiana et al., 2019)

Hasil dalam penelitian ini masih memiliki banyak keterbatasan terkait subjek yang digunakan, hanya karyawan operator

gardu induk di daerah Karawang saja, sebaiknya menggunakan subjek yang lebih besar agar dapat digeneralisasikan untuk seluruh Indonesia, dikarenakan setiap daerah memiliki karakteristik dan permasalahan yang berbeda-beda.

#### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja operator gardu induk di Karawang. Adapun saran bagi peneliti selanjutnya terhadap penelitian ini. Pertama, keterbatasan populasi yang tergolong hanya di salah satu daerah saja, yang menjadikan hasil penelitian ini hanya dapat memberikan gambaran kondisi operator gardu induk di daerah Karawang dan belum dapat digeneralisasikan untuk seluruh operator gardu induk di seluruh Jawa Barat. Oleh karena itu diharapkan penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan populasi dan sampel yang lebih besar, yang secara akurat mencerminkan tingkat kepuasan kerja tenaga kerja operator gardu induk di Jawa Barat. Selanjutnya agar dapat memberikan gambaran yang lebih menyeluruh terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja operator gardu induk, diharapkan dapat diteliti faktor lain yang memiliki pengaruh pada kepuasan kerja operator gardu induk. Contohnya, seperti aspek karakteristik pekerjaan, dan pemenuhan harapan karyawan.



**DAFTAR PUSTAKA**

- Abijaya, S., Wildanu, E., & Jamaludin, A. (2021). Peranan Kepemimpinan Dalam Organisasi. *Jurnal Soshum Insentif*, 4(1). <https://doi.org/10.36787/jsi.v4i1.442>
- Afuan, M. (2021). Determinasi Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi: Keadilan Distributif Dan Keadilan Interaksional(Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1).
- Akbar, S. (2018). Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi kerja. *Jiaganis*, 3(2), 1–17.
- Alotaibi, S. H., Almotairi, S. K. S., Aladhyan, S. I. Z., Munahi, T., Alodhiyany, Y. A., & Almughairi, S. S. (2022). *Effect of organizational Justice and job satisfaction on service quality among nursing staff: a systematic review*.
- Ansory, A. F., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Ayunasrah, T., Ratnawati, Diana, R., & Ansari. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen (JUIM)*, 4(1), 1–10.
- Azwar, S. (2022). *Reliabilitas dan validitas* (Edisi IV). Pustaka Pelajar.
- Cropanzano, R., & Molina, A. (2015). Organizational justice. *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences: Second Edition, October 2017*, 379–384. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.22033-3>
- Dwitya, M. S., Wicaksono, B., & Karyanta, N. A. (2016). *Hubungan antara keadilan organisasi dan keterikatan karyawan dengan kepuasan kerja pada karyawan PT Mekar Armada Jaya Magelang*. 1–12.
- Ghran, L. A. Z., Jameel, A. S., & Ahmad, A. B. D. R. (2019). *The effect of organizational justice on job satisfaction Among secondary school teachers*. 3, 82–90.
- Gunawan, W., & Firmansyah, M. R. (2020). Monitoring dan Evaluasi Kinerja Karyawan menggunakan Algoritma Simple Additive Weighting dan Hungarian. *ILKOM Jurnal Ilmiah*, 12(2). <https://doi.org/10.33096/ilkom.v12i2.519.87-95>
- Harvida, D. A., & Wijaya, C. (2020). Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Karyawan dan Strategi Retensi Sebagai Pencegahan Turnover Karyawan: Sebuah Tinjauan Literatur. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 16(1).
- Indrasari, D. M. (2017). Kepuasan kerja dan kinerja karyawan tinjauan dari dimensi iklim organisasi, kreatifitas individu, dan karakteristik pekerjaan. *Yogyakarta: Indomedia Pustaka*, 1–85.
- Irfan, M. (2022). Peran Lingkungan Kerja, Keadilan Organisasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 3(3). <https://doi.org/10.47065/ekuitas.v3i3.1315>
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Alfabeta.
- Kawiana, I. G. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia, "MSDM" Perusahaan*. In UNHI Press.
- Kiram, R., & Aviani, Y. I. (2019). Kontribusi keadilan organisasional terhadap kepuasan kerja pegawai UPTD Panti Sosial di Sumatera Barat. *Jurnal Riset Psikologi*, 4, 1–12.
- Luar, D., Universitas, B., Negeri, I., & Palembang, R. F. (2016). Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja. *Istinbath*, 15(1).
- Mangkunegara, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

**PENGARUH KEADILAN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA OPERATOR GARDU  
INDUK DI KARAWANG**

Azis Akbar, Linda Mora, Arif Rahman Hakim

- Melani, E. (2020). Pengaruh Profitabilitas , Lingkungan Kerja , dan Gaji Terhadap Loyalitas Karyawan ( Studi Kasus pada PT MBKV Cabang Cianjur Utara dan Sukabumi Utara ). *Jurnal Aktiva : Riset Akuntansi Dan Keuangan*, 2(2).
- Oksafiana, L., Suparnyo, S., & Wicaksono, A. (2019). Pemanfaatan Aset Desa Dalam Upaya Meningkatkan Pendapatan Desa. *Jurnal Suara Keadilan*, 18(2). <https://doi.org/10.24176/sk.v18i2.3205>
- Onsardi, O. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Modul Kuliah MSDM International*.
- Putra, M. S., Ekonomi, F., & Udayana, U. (2011). Pengaruh Nepotisme terhadap Kepuasan Kerja , Komitmen Organisasional dan Intention to Stay. *JURNAL Nama Orang APLIKASI MANAJEMEN*, 10(66).
- Qustolani, A. (2020). Pengaruh Keadilan Prosedural Partisipatif Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maro: Jurnal Ekonomi Syariah Dan Bisnis*, 3(2).
- Rato, K. W., & Rahmat, A. (2020). Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 6(3). <https://doi.org/10.37905/aksara.6.3.295-306.2020>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior*. Pearson Education Inc.
- Rombe, M., & Dongoran, J. (2021). Tingkat Kinerja Karyawan Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Yang Bekerja Dari Rumah (Work From Home) Selama Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 5(3). <https://doi.org/10.23887/jppsh.v5i3.38536>
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2).
- Spector, P. E. (2022). *Job Satisfaction: From Assessment To Intervention*. <https://doi.org/10.4324/9781003250616>
- Sucahyowati, H., & Suryani, D. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Pelindo Multi Terminal Cilacap. *Saintara: Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Maritim*, 6(2). <https://doi.org/10.52475/saintara.v6i2.179>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (1st ed.). Penerbit Alfabeta.
- Tobias, F., Novani, S., Juliana, & Rudy. (2022). Pengaruh keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT . Aneka Bintang Sejati Labelindo Medan. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi Dan Kesehatan*, 3(2), 113–120.
- Wahyuni, T., & Puspitadewi, N. W. S. (2019). Hubungan antara persepsi terhadap keadilan organisasional dengan kepuasan kerja pada karyawan PT X. *CharacterJurnal Penelitian Psikologi*, 6(3), 1–7.
- Wirawan. (2015). *Manajemen sumber daya manusia indonesia: teori, psikologi, hukum ketenagakerjaan, aplikasi dan penelitian: aplikasi dalam organisasi bisnis, pemerintahan dan pendidikan* (1). PT RajaGrafindo Persada.
- Zubir, A., & Djati, S. P. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Penempatan SDM, Dan Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Organisasi. *Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt. Alun Alun Indonesia Kreasi*, VII(2).

## ORIGINALITY REPORT

14%

SIMILARITY INDEX

15%

INTERNET SOURCES

13%

PUBLICATIONS

4%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://e-journals.unmul.ac.id">e-journals.unmul.ac.id</a> Internet Source	2%
2	Kadek Nanda Ari Rianti, Luh Putu Ratih Andhini, Nyoman Trisna Aryanata. "KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN RUMAH SAKIT X DITINJAU DARI KEPUASAN KERJA", Jurnal Psikologi Malahayati, 2023 Publication	2%
3	<a href="http://123dok.com">123dok.com</a> Internet Source	2%
4	<a href="http://jurnal.untag-sby.ac.id">jurnal.untag-sby.ac.id</a> Internet Source	1%
5	<a href="http://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id">jurnalmahasiswa.unesa.ac.id</a> Internet Source	1%
6	<a href="http://garuda.kemdikbud.go.id">garuda.kemdikbud.go.id</a> Internet Source	1%
7	<a href="http://jurnal.poltekba.ac.id">jurnal.poltekba.ac.id</a> Internet Source	1%
8	<a href="http://eprints.uny.ac.id">eprints.uny.ac.id</a> Internet Source	

1 %

---

9 [ejurnal.pps.ung.ac.id](http://ejurnal.pps.ung.ac.id)  
Internet Source

1 %

---

10 [jurnalp3k.com](http://jurnalp3k.com)  
Internet Source

1 %

---

11 [repository.mercubuana.ac.id](http://repository.mercubuana.ac.id)  
Internet Source

1 %

---

12 [id.123dok.com](http://id.123dok.com)  
Internet Source

1 %

---

13 [jurmafis.untan.ac.id](http://jurmafis.untan.ac.id)  
Internet Source

1 %

---

14 [core.ac.uk](http://core.ac.uk)  
Internet Source

1 %

---

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On