

# BAB 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 kepuasan kerja dari karyawan atau sumber daya manusia yang dapat mengendalikan dan memanfaatkan sumber daya yang ada di instansi . suatu organisasi tergantung kepada kepuasan kerja karyawannya di mana setiap karyawan merupakan penggerak bagi berjalannya sebuah instansi. Menurut (Lestari, 2016) Kepuasan Kerja adalah Seseorang yang sudah memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya maka dikatakan bahwa secara emosional mampu bekerja di lingkungan tersebut. Oleh karena itu upaya upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kerja 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 kerja dari setiap

karyawannya. Kinerja ini sangat bergantung pada kepemimpinan atasan atau manajer.

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 dirasakan setelah karyawan melakukan perbandingan antara apa yang diharapkan dari hasil kerjanya dengan apa yang sebenarnya dia peroleh dari hasil kerjanya (Ningkiswari dan Wulandari, 2018). Seseorang yang sudah memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya maka dikatakan bahwa secara emosional mampu bekerja di lingkungan tersebut (Lestari, 2016). Kepuasan kerja timbul sebagai hasil dari persepsi seseorang mengenai seberapa baik pekerjaan

bagi seseorang yang dapat memberikan hal yang dinilai penting atau menarik (Lestari, 2016). bahwa Menurut Colquitt et al., (2013) terdapat indikator kepuasan kerja, yaitu : Gaji, Promosi , Rekan Kerja , Pekerjaan itu sendiri , Lingkungan sosial. Tabel 1.1 di bawah ini merupakan data pemberian gaji karyawan pada PT . Raditya Dewata Perkasa Canggus.

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Gaji Karyawan pada PT. Raditya Dewata**  
**pada Perkasa Canggus tahun 2020**

<b>Jabatan</b>	<b>Jumlah karyawan</b>	<b>Gaji (Rp)</b>	<b>Jumlah (Rp)</b>
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
<b>Jumlah</b>	<b>68</b>	<b>Rp. 35.600.000</b>	<b>Rp. 150.900.000</b>

Sumber : PT. Raditya Dewata Perkasa Canggus 2020

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa Gaji yang diterima oleh karyawan pada PT. Raditya Dewata Perkasa pada tahun 2020 Total gaji yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk 68 karyawan sebesar Rp. 150.900.000, Dari hasil wawancara Pimpinan dan karyawan pada PT.Raditya Dewata Perkasa, 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 kerja yang dihasilkan oleh karyawan kurang baik, hal ini dapat mengakibatkan menurunnya Kepuasan kerja karyawan.

Salah satu yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kepemimpinan dalam meningkatkan kepuasan kerja. 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).

Menurut Martoyo (2000:176-179) Indikator Kepemimpinan yaitu : Kemampuan analitis , Ketrampilan Berkomukisasi , Keberanian , Kemampuan mendengar dan Ketegasan. Tabel 1.2 ini merupakan data Kegiatan rapat seluruh karyawan PT. Raditya Dewata Perkasa Cangggu.

**Tabel 1.2**

**Kegiatan Rapat seluruh karyawan pada PT. Raditya Dewata Perkasa**

**Cangggu Tahun 2020**

<b>Bulan</b>	<b>Kegiatan Rapat</b>
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
Oktober	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

Tabel 1.2 kepemimpinan yang membuat rapat setiap bulannya untuk karyawan akan membuat karyawan lebih bersemangat dalam bekerja sehingga meningkatkan kepuasan kerja. Kepemimpinan yang diberikan pada rapat yaitu mengenai rapat peralihan ,persiapan, evaluasi, pengecekan, dan pelatihan. Berdasarkan observasi awal yang penulis lakukan diketahui bahwa kepemimpinan kerja karyawan dalam melaksanakan rapat relative rendah mengakibatkan turunnya kepuasan kerja karyawan.

Selain kepemimpinan, faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah komitmen organisasi. 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. 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 hampir sebagian dari karyawan tidak merasakan masalah

perusahaan adalah masalah mereka sendiri. Hal seperti ini biasa 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.

Sedangkan menurut Lestari (2016) Seseorang yang sudah memiliki komitmen dalam organisasinya maka akan berkontribusi untuk organisasinya di segala aspek (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 (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.

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 1.3 dibawah ini merupakan masa kerja karyawan pada PT .Raditya Dewata Perkasa Canggus :

**Tabel 1.3**  
**Tingkat Absensi Karyawan pada PT. Raditya Dewata**  
**Perkasa Cunggu 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
<b>Jumlah</b>	816	245	13.056	476	12.580	42,86
<b>Rata-rata</b>	68	20,42	1.088	39,67	1.048,3	3,57

Sumber : PT Raditya Dewata Perkasa Cunggu 2020

Dari Tabel 1.3 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 tergolong tinggi, Hal ini menjadikan turunnya kepuasan kerja karyawan, karena tingkat absensi yang tinggi dapat menyebabkan kurangnya kerja karyawan dan 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)).

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. Menurut Zaenal dkk. (2014:621) teori Keadilan (Equity Theory) yaitu setiap karyawan akan membandingkan rasio input hasil dirinya dengan rasio input hasil orang lain. Bila perbandingan itu dianggap cukup adil, maka karyawan akan merasa puas, bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan bias menimbulkan kepuasan, tetapi bias pula tidak. Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang akan timbul ketidakpuasan. Keadilan organisasi merupakan sejauh mana anggota organisasi merasakan tentang keseluruhan prosedur organisasi, aturan, dan kebijakan yang terhubung ke pekerjaan mereka (Saldanha, Supartha, & Riana, 2019).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 , Pembenaran , Masuk akal , tepat

waktu dan spesifik. Tabel 1.4 ini merupakan keterlambatan karyawan PT. Raditya Dewata Perkasa Canggü.

**Tabel 1.4**  
**Keterlambatan Karyawan pada PT. Raditya Dewata Perkasa Canggü**  
**Tahun 2020**

NO	BULAN	Jumlah Karyawan	Jumlah keterlambatan karyawan	Presentase keterlambatan karyawan
1	Januari	68	7	10,29
2	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
<b>JUMLAH</b>			<b>27</b>	<b>39,69</b>
<b>RATA-RATA</b>			<b>2,25</b>	<b>3,31</b>

Sumber : PT. Raditya Dewata Perkasa 2020

Dari Tabel 1.4 dapat disimpulkan bahwa keadilan organisasi pada PT. Raditya Dewata Perkasa 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, mengakibatkan turunnya kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini di latarbelakangi oleh *research gap* yang ditemukan pada penelitian terdahulu . Penelitian yang dilakukan Setiawan(2018), Rumawas(2015), Lunas,Amri(2019), Khair(2019), marnis(2017) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. 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 Cunggu”**

### **1.2 Rumusan Masalah**

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

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Raditya Dewata Perkasa Cunggu.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Raditya Dewata Perkasa Cunggu.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Raditya Dewata Perkasa Cunggu.

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan pemahaman tentang pengaruh kepemimpinan, komitmen organisasi dan keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk menambah pengetahuan dan sekaligus sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian yang serupa.

#### **1. Bagi Mahasiswa**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan dan wawasan mahasiswa dalam mengaplikasikan teori yang diperoleh selama perkuliahan serta membandingkannya dengan kondisi yang sebenarnya diperusahaan khususnya mengenai pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT.Raditya Dewata Perkasa Cangu. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu referensi tambahan khususnya dalam aspek kepuasan kerja serta untuk membuktikan teori mengenai variable-variabel yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

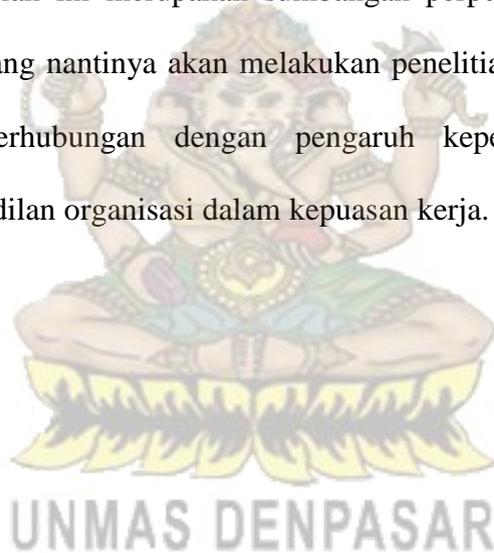
Hasil penelitian ini diharapkan menambah masukan bagi perusahaan yang terkait dengan bidang SDM khususnya masalah pengaruh kepemimpinan, komitmen organisasi dan terhadap kepuasan kerja karyawan, hal tersebut sangat berguna dalam proses pengambilan keputusan.

## **1. Bagi Perusahaan**

Penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan pemikiran bagi pihak manajemen PT. Raditya Dewata Perkasa Canggu sebagai pertimbangan untuk langkah selanjutnya agar lebih etis dan professional terutama dalam Kepemimpinan, Komitmen dan keadilan. Serta dapat memberi masukan kepada pihak perusahaan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

## **2. Bagi Fakultas dan Mahasiswa**

Hasil penelitian ini merupakan sumbangan perpustakaan serta referensi bagi mahasiswa yang nantinya akan melakukan penelitian lebih lanjut terhadap masalah yang berhubungan dengan pengaruh kepemimpinan, komitmen organisasi dan keadilan organisasi dalam kepuasan kerja.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 *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. *Goal-Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seseorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins,2015).

Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan / tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan- tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kerjanya. Individu harus mempunyai ketrampilan , mempunya tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi (Lunenburg,2011).

### **2.1.2 Pengertian Kepuasan Kerja Karyawan**

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. Seseorang yang sudah memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya maka dikatakan bahwa secara emosional mampu bekerja di lingkungan tersebut (Lestari, 2016). Kepuasan kerja dirasakan setelah karyawan melakukan perbandingan antara apa yang diharapkan dari hasil kerjanya dengan apa yang sebenarnya dia peroleh dari hasil kerjanya (Ningkiswari dan Wulandari, 2018). Kepuasan kerja timbul sebagai hasil dari persepsi seseorang mengenai seberapa baik pekerjaan bagi seseorang yang dapat memberikan hal yang dinilai penting atau menarik (Lestari, 2016).

#### **1. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Kepuasan setiap individu karyawan memiliki tingkatan yang berbeda, karena faktor-faktor yang mempengaruhi pun juga dapat berbeda-beda. Misalnya ada individu yang merasa puas karena besaran gaji, namun ada individu lain merasa puas karena faktor lingkungan kerjanya.

Menurut Munandar 2001, Dalam (Ariati, 2010) Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah imbalan, promosi, rekan kerja, supervisi, dan pekerjaan itu sendiri. Sedangkan menurut, faktor-faktor kepuasan kerja adalah ciri-ciri intrinsik pekerjaan, imbalan, supervisi, rekan kerja, dan kondisi kerja yang menunjang. Pendapat yang mendukung juga diutarakan oleh Johan (2002) bahwa terdapat faktor ekstrinsik dan intrinsik yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh seseorang. Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja di tempat

pekerjaannya dan faktorekstrinsik menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan karyawan lain, dan gaji yang diterima.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

1. Kondisi kerja, artinya jika seluruh kebutuhan seseorang untuk bekerja terpenuhi baik itu dari bahan yang dibutuhkan ataupun dari lingkungan yang menunjang maka kepuasan kerja akan terjadi.
2. Peraturan, budaya serta karakteristik yang ada dalam organisasi tersebut, yang jika peraturan dalam menjalankan pekerjaannya dapat mendukung terhadap pekerjaannya maka karyawan atau para pekerja akan merasakan kepuasan kerja.
3. Kompensasi dari pekerjaannya yang seimbang dengan pekerjaan yang telah ia lakukan.
4. Efisiensi kerja, dalam hal ini dikaitkan dengan kemampuan seseorang dalam pekerjaannya, sehingga apabila kepuasan kerja itu ada salah satunya adalah dengan bekerja sesuai dengan kemampuan masing-masing.
5. Peluang promosi, yaitu di mana adanya suatu peluang untuk mendapatkan penghargaan atas prestasi kerja seseorang dimana diberikan jabatan dan tugas yang lebih tinggi dan disertai dengan kenaikan gaji. Promosi ini sangat mempengaruhi kepuasan kerja dapat dihargai dengan dinaikan posisinya disertai gaji yang akan diterimanya.
6. Rekan kerja atau partner kerja, kepuasan kerja akan muncul apabila dalam suatu organisasi terdapat hubungan yang baik. Misalnya anggota kerja mempunyai cara atau sudut pandang atau kebiasaan yang sama dalam

melakukan suatu pekerjaan sehingga dalam bekerja juga tidak ada hambatan karena terjalin hubungan yang baik.

## **2. Indikator-Indikator Kepuasan Kerja Karyawan**

Menurut Colquitt et al., (2013) terdapat beberapa indikator kepuasan kerja, yaitu:

### **A. Gaji**

Gaji sebagai faktor multidimensi dalam kepuasan kerja merupakan sejumlah upah atau uang yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi. Uang tidak hanya membantu orang memperoleh kebutuhan dasar, tetapi juga alat untuk memberikan kebutuhan kepuasan pada tingkat yang lebih tinggi.

### **B. Promosi**

Promosi adalah kesempatan untuk maju dalam organisasi, seperti halnya memiliki pengaruh yang berbeda pada kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki penghargaan, seperti promosi atas dasar senioritas atau kinerja dan promosi kenaikan gaji.

### **C. Rekan kerja**

Pada umumnya, rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu. Kelompok kerja, terutama tim yang 'kuat' bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu. Karena kelompok kerja saling tergantung antar anggota dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi seperti itu

efektif membuat pekerjaan menjadi lebih menyenangkan, sehingga membawa efek positif yang tinggi pada kepuasan kerja.

#### D. Pekerjaan itu sendiri

Kepuasan pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan, dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang baik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan.

#### E. Lingkungan social

Terdiri dari lingkungan kerja fisik dan psikologis. Karyawan akan mudah mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaannya bila kondisi sekitarnya bersih, terang, tidak terlalu sempit dan bising. Sehingga karyawan akan mudah mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan dalam suasana atau kondisi yang harmonis.

### 2.1.3 Pengertian 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). 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)

#### 1. Tipe Tipe Kepemimpinan

Menurut Nawawi (2006:115) ada 6 tipe-tipe kepemimpinan , yaitu :

a. Tipe Otoriter (Otokratis, Dominator)

Dalam tipe ini, pemimpin bertindak diktator pada bawahannya. Cenderung melakukan pemaksaan dalam menggerakkan kelompoknya. Disini kewajiban dari bawahan adalah untuk mengikuti dan menjalankan perintah. Tak boleh ada saran dan bantahan dari bawahan. Mereka diharuskan patuh dan setia secara mutlak kepada pemimpinnya. Kendali penuh ada pada pemimpin (bersifat satu arah). Contoh pemimpin diktator Adolf Hitler, Muammar Khadafi, Saddam Husein, Husni Mubarak dan lain-lain.

b. Tipe Demokratis

Tipe kepemimpinan demokratis adalah kebalikan dari pemimpin otoriter. Disini pemimpin ikut berbaur dan berada ditengah-tengah anggotanya. Hubungan yang tercipta juga tidaklah kaku seperti majikan dengan bawahan, melainkan seperti saudara sendiri. Pemimpin selalu memperhatikan kebutuhan kelompoknya dan mempertimbangkan kesanggupan kelompok dalam mengerjakan tugas. Pemimpin juga mau menerima masukan dan saran dari bawahannya. Contoh pemimpin demokratis adalah John F Kennedy, Mahatma Gandhi dan lain-lain.

c. Tipe Kharismatik

Tipe kepemimpinan kharismatik memiliki energi dan daya tarik yang luar biasa untuk dapat mempengaruhi orang lain, maka tidaklah heran apabila memiliki pengikut atau masa yang jumlahnya besar. Sifat kharismatik yang dimiliki adalah karunia dari tuhan. Pemimpin kharismatik bisa dilihat dari cara mereka berbicara, berjalan maupun bertindak. Contoh pemimpin

kharismatik adalah N.elson Mandela, John F Kennedy, Martin Luther King, Soekarno dan lain-lain.

d. Tipe Paternalistik

Tipe pemimpin ini memiliki sifat kebapakan, mereka menganggap bahwa bawahan tidak bisa bersifat mandiri dan perlu dorongan dalam melakukan sesuatu. Pemimpin ini selalu melindungi bawahannya. Pemimpin paternalistik memiliki sifat maha tahu yang besar sehingga jarang memberikan kesempatan pada bawahan untuk mengambil keputusan Contoh pemimpin paternalistik adalah seorang guru.

e. Tipe Militeristik

Tipe kepemimpinan militeristik adalah tipe pemimpin yang memiliki disiplin tinggi dan biasanya menyukai hal-hal yang formal. Menerapkan sistem komando dalam menggerakkan bawahannya untuk melakukan perintah. Menggunakan pangkat dan jabatan dalam mempengaruhi bawahan untuk bertindak. Contoh pemimpin militeristik adalah Soeharto.

f. Tipe Laissez-Faire

Dalam tipe ini, pemimpin tidak memberikan instruksi dan perintah, mereka membiarkan bawahannya untuk berbuat sekehendaknya. Tak ada kontrol dan koreksi. Tentu saja dalam kepemimpinan ini insangatlah mudah terjadi kekacauan dan bentrokan. Pemimpin tak menjalankan perannya dengan baik.

## 2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Menurut Karim diadopsi oleh Setiawan dan Muhith (2013, p.32) terdiri dari tiga faktor sebagai berikut:

### 1). Faktor Kemampuan Individu

Dalam kepemimpinan, faktor dari pribadi individu pemimpin yang berupa berbagai kompetensi sangat mempengaruhi proses kepemimpinannya. Secara konsep kepemimpinan umumnya terpusat pada pribadi pemimpin dengan berbagai kualitas atau kemampuan yang dimilikinya. Di era modern saat ini pemimpin didasarkan pada beberapa kelebihan yang tidak dimiliki orang lain dalam kelompoknya, seperti kecerdasan, tingkat pendidikan, bertanggung jawab, aktivitas dan partisipasi sosial serta status ekonomi dan sosial.

### 2). Faktor Jabatan

Seorang pemimpin dalam berperilaku harus selalu mengetahui bagaimana memposisikan dirinya. Contohnya seorang perwira tinggi tentunya dalam memberikan perintah sangat berbeda gayanya dengan seorang rektor. Hal ini terkait dengan aturan dan norma yang diberlakukan di masing-masing organisasi. Hal penting yang perlu dipahami bahwa seorang pemimpin tidak pernah bekerja sendiri tetapi selalu berada dalam lingkungan sosial yang dinamis sehingga ia harus memiliki citra tentang perilaku kepemimpinan yang digunakan sehingga sesuai dengan situasi dan kondisi. Untuk itu pemimpin harus bisa memahami konsep peran (role concept) dan tanggap terhadap situasi eksternal.

### 3). Faktor Situasi dan Kondisi

Dalam suatu situasi atau kondisi tertentu dibutuhkan tipe kepemimpinan yang tertentu pula. Pemimpin harus bisa memiliki fleksibilitas yang tinggi terhadap situasi dan kondisi dari bawahannya. Jika tidak, maka yang akan muncul

bukan komitmen (kepatuhan) tetapi resistensi (perlawanan) dari para bawahan yang menyebabkan kepemimpinan menjadi tidak efektif.

### 3. Indikator – Indikator Kepemimpinan

Menurut Martoyo (2000:176-179) indikator-indikator kepemimpinan adalah :

#### a. Kemampuan Analitis

Kemampuan menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti, matang, dan mantap, merupakan prasyarat untuk suksesnya kepemimpinan seseorang.

#### b. Keterampilan Berkomunikasi

Dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman, nasihat, seorang pemimpin harus menguasai teknik-teknik berkomunikasi.

#### c. Keberanian

Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi ia perlu memiliki keberanian yang semakin besar dalam melaksanakan tugas pokoknya yang telah dipercayakan padanya.

#### d. Kemampuan Mendengar

Salah satu sifat yang perlu dimiliki oleh setiap pemimpin adalah kemampuannya serta kemauannya mendengar pendapat dan atau saran-saran orang lain, terutama bawahan-bawahannya.

#### e. Ketegasan

Ketegasan dalam menghadapi bawahan dan menghadapi ketidakpastian, sangat penting bagi seorang pemimpin.

### 2.1.4 Pengertian Komitmen Organisasi

Seseorang yang sudah memiliki komitmen dalam organisasinya maka akan berkontribusi untuk organisasinya di segala aspek (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 (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.

### **1. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Baron dan Greenberg (2016:100), mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu :

#### **1. Faktor Pekerjaan**

Komitmen organisasi akan meningkat jika tingkat otonomi pekerjaan tinggi. Karena dalam otonomi, terdapat kebebasan dan keterlibatan dalam menentukan kebijakan sehingga karyawan akan merasa memiliki perusahaan.

#### **2. Faktor Kesempatan Pekerjaan**

Komitmen organisasi akan meningkat jika kesempatan pekerjaan lain kecil sehingga keinginan untuk mencari pekerjaan lain kecil.

#### **3. Faktor Personal**

Komitmen organisasi akan lebih tinggi diantara para karyawan yang memiliki jabatan tinggi dan berusia lebih tua.

## 2. Indikator – Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Heidjrachman dan Husman (Kertiasih 2016:14) komitmen organisasi memiliki 4 indikator yaitu:

### a). Disiplin

Merupakan merupakan ketaatan setiap karyawan akan tata tertib yang berlaku dalam perusahaan tersebut Meliputi kebutuhan akan jam kerja, tata tertib yang berlaku, pakaian seragam dan sebagainya.

### b). Kehadiran

Merupakan data yang menunjukkan ketidak hadiran para karyawan dalam tugasnya, hal ini termasuk waktu hilang karena sakit, kecelakaan atau kepentingan pribadi yang diberi wewenang atau yang dapat diperhitungkan dalam tingkat absensi adalah diberhentikan sementara, cuti yang sah, periode libur kerja, yang diperhitungkan meliputi : hari ketidak hadiran karyawan selama satu bulan selain cuti, hari libur yang diterakan, titik ketidak hadiran dikarenakan sakit.

### c). Kerjasama

Merupakan suatu tindakan bersama-sama antara seorang dengan orang lain dimana setiap karyawan bekerja dan menyumbangkan tenaga secara sukarela dan sadar untuk saling membantu guna mencapai tujuan bersama.

### d). Kepuasan

Merupakan suatu sikap para karyawan yang menunjukkan tingkat kepuasan terhadap tugas yang dikerjakan lingkungan perusahaan serta terhadap jaminan-jaminan yang diperolehnya.

### **2.1.5 Pengertian 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. Menurut Zaenal dkk. (2014:621) teori Keadilan (Equity Theory) yaitu setiap karyawan akan membandingkan rasio input hasil dirinya dengan rasio input hasil orang lain. Bila perbandingan itu dianggap cukup adil, maka karyawan akan merasa puas, bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan bias menimbulkan kepuasan, tetapi bias pula tidak. Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang akan timbul ketidakpuasan. Keadilan organisasi merupakan sejauh mana anggota organisasi merasakan tentang keseluruhan prosedur organisasi, aturan, dan kebijakan yang terhubung ke pekerjaan mereka (Saldanha, Supartha, & Riana, 2019).

#### **1. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Keadilan Organisasi**

Faktor yang mempengaruhi keadilan organisasi Menurut Farlin dan Sweeney (1992) adalah :

##### **A. Karakteristik tugas**

Sifat dari pelaksanaan tugas karyawan beserta segala konsekuensi yang diterimanya. Kejelasan dari karakteristik tugas dan proses evaluasinya akan meningkatkan persepsi karyawan terhadap keadilan organisasi.

#### B. Tingkat kepercayaan bawahan

Sejauh mana kepercayaan karyawan terhadap atasan ( peran dan kepemimpinan ). Semakin tinggi kepercayaan karyawan pada atasan maka akan meningkatkan persepsi karyawan terhadap keadilan organisasi.

#### C. Frekuensi feedback

Semakin sering feedback dilakukan maka akan semakin meningkatkan persepsi karyawan terhadap keadilan organisasi.

#### D. Kinerja manajerial

Sejauh mana peraturan yang ada diterapkan secara fair dan konsisten serta menghargai karyawan tanpa ada bias personal, dengan begitu akan semakin meningkatkan persepsi karyawan terhadap keadilan organisasi.

#### E. Iklim organisasi

Persepsi mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi yang kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya yang juga akan berpengaruh pada meningkatnya persepsi karyawan terhadap keadilan organisasi.

### 2. Indikator – Indikator Keadilan Organisasi

Indikator yang digunakan (Colquitt, 2001) adalah sebagai berikut:

#### a. Kejujuran.

Menunjukkan penilaian mengenai kejujuran atasan dalam berkomunikasi.

#### b. Pembenaran.

Menunjukkan penilaian mengenai bagaimana atasan menjelaskan peraturan / prosedur perusahaan.

c. Masuk akal.

Menunjukkan penilaian mengenai masuk akal tidaknya penjelasan yang diberikan.

d. Tepat waktu.

Menunjukkan penilaian mengenai kesiapan atasan untuk berkomunikasi setiap waktu.

e. Spesifik.

Menunjukkan bahwa atasan menyesuaikan komunikasi terhadap kebutuhan khusus individu.

## 2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berfungsi sebagai data pendukung dalam melakukan penelitian. Penelitian-penelitian terdahulu telah mengkaji masalah pengaruh kepemimpinan, komitmen organisasi dan keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja dan beberapa penelitian lainnya masih memiliki hubungan antara variabel satu dengan variabel lainnya.

1. Setiawan (2018)

Pengaruh Kepemimpinan dan Prestasi Kerja terhadap kepuasan kerja pada Dua Koperasi Di Kota Bandung. Manusia merupakan sumber daya terpenting dalam suatu organisasi, instansi, atau perusahaan tanpa aspek manusia sulit kiranya organisasi untuk mengemban misi dan tujuan yang telah ditetapkan. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya kepemimpinan dan prestasi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh kepemimpinan dan prestasi kerja terhadap

kepuasan kerja pegawai pada dua koperasi di kota Bandung (studi kasus pada Koperasi Pegawai Pemerintahan Kota Bandung dan Koperasi Pegawai Dinas Pendidikan Jawa Barat), Serta untuk mengetahui apakah ada perbedaan kepuasan kerja pada kedua koperasi tersebut. Dengan jumlah 74 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan studi kepustakaan dan studi lapangan yang dilakukan dengan cara observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, korelasi berganda, uji beda rata-rata menggunakan independent sample t test, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan dan prestasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada dua koperasi di kota Bandung, secara parsial prestasi kerja lebih besar pengaruhnya terhadap kepuasan kerja pegawai dibandingkan kepemimpinan. Dan tidak terdapat perbedaan kepuasan kerja pada kedua koperasi tersebut. Persamaan penelitian ini adalah Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan Teknik analisis data yang digunakan adalah Teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian sebelumnya pada Dua Koperasi di Kota Bandung dan dengan jumlah 74 responden sedangkan penelitian ini dilakukan pada PT.Raditya Dewata Perkasa dan menggunakan jumlah 68 responden.

## 2. Rumawas (2015)

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap kepuasan Kerja Karyawan PT Multi Nabati Sulawesi . Kepemimpinan dianggap sebagai salah satu aset penting dalam perusahaan, karena kepemimpinan perusahaan dapat digunakan untuk

mengetahui bagaimana kondisi lingkungan perusahaan saat ini, dan juga untuk memperkirakan bagaimana lingkungan akan berubah serta bagaimana mengantisipasi dan memanfaatkan perubahan tersebut. Namun, banyak perusahaan yang tidak mengetahui, bagaimana memperoleh, mengelola, dan memanfaatkan pengetahuan tersebut untuk mencapai kepuasan kerja karyawan di perusahaan tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja. Lokasi penelitian dilakukan di Bitung pada perusahaan minyak goreng. PT Multi Nabati Sulawesi. Penelitian ini termasuk penelitian eksplanatori. Sampel diambil dengan menggunakan teknik proportional random sampling dan besarnya sampel yang akan ditentukan 100 responden. Teknik pengumpulan datanya adalah Data dianalisis dengan menggunakan regresi linier. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Teknik data yang digunakan adalah Teknik data analisis regresi linier. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian sebelumnya dilakukan PT Multi Nabati Sulawesi dan menggunakan 100 responden sedangkan penelitian ini dilakukan pada PT.Raditya Dewata Perkasa dan menggunakan 68 responden.

### 3. Amri (2019)

Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif terhadap kepuasan Kerja di RSUD Meuraxa Kota Banda Aceh. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh kepemimpinan partisipatif terhadap kepuasan kerja. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah perawat Meuraxa yang berjumlah 100 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan

terhadap kepuasan kerja. Persamaan penelitian ini dengan sebelumnya adalah pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian sebelumnya di Rsud Meuraxa kota Banda Aceh sedangkan penelitian ini digunakan pada PT.Raditya Dewata Perkasa.

#### 4. Khair ( 2019 )

Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap kepuasan kerja di PT PLN (persero). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Metode penelitian yang dilakukan adalah penelitian eksploratif, dimana variabel diukur dengan skala likert. Metode pengumpulan data dilakukan berupa daftar pertanyaan (questionnaire). Penelitian dilakukan dengan menggunakan sampel validitas sebanyak 30 orang yang diambil dari total populasi yaitu 145 orang, sedangkan untuk sampel penelitian menggunakan sampel jenuh. Pengolahan data menggunakan perangkat SPSS versi 24 dengan analisis deskriptif, uji asumsi klasik dan analisis data menggunakan path analisis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan Teknik yang digunakan adalah Teknik analisis regresi linier berganda , uji asumsi klasik. Perbedaaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian sebelumnya dilakukan di PT. PLN (persero) ,sedangkan penelitian ini dilakukan pada PT.Raditya Dewata Perkasa.

5. Marnis ( 2017)

Pengaruh Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada Sekretariat Rokan Hulu. Penelitian ini dilakukan di Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hulu dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Setda Rokan Hulu sebanyak 97 orang, teknik pengambilan sampel menggunakan metode stratified random sampling dan purposive sampling sebanyak 78 orang. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data melalui wawancara dan kuesioner. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan kuantitatif, yaitu analisis regresi linier berganda dua tahap dengan SPSS. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial, variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya Pengaruh kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan Teknik analisis data digunakan adalah Teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian sebelumnya dilakukan di Sekretariat daerah kabupaten rokan hulu, sedangkan penelitian ini dilakukan pada PT.Raditya Dewata Perkasa.

6. Machasin, Fitri ( 2017 )

Pengaruh Komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru. Penelitian ini bertujuan

untuk menguji pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap Kepuasan kerja karyawan pada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru. Obyek Penelitian ini adalah karyawan di Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru yang berjumlah 130 orang. Sedangkan metode pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin sehingga jumlah sampel yang diperoleh sebanyak 98 orang. Dalam menganalisis data terhadap data yang telah diperoleh, penulis menggunakan metode persamaan regresi linier berganda, dengan menggunakan program SPSS (Statistical Product and Service Solution). Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, uji regresi secara simultan (uji-F) dan secara parsial (uji-T) menunjukkan bahwa ketepatan komitmen organisasi, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru, komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru, budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan Teknik analisis data yang digunakan adalah Teknik analisis regresi linier berganda, Uji F. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian sebelumnya dilakukan di Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru sedangkan penelitian ini digunakan pada PT.Raditya Dewata Perkasa.

7. Bodroastuti,dkk ( 2018 )

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan kerja Karyawan (studi kasus pada PT. Pandowo Utomo Food Semarang). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pandowo Utomo Seksi pendistribusian Pangan berjumlah 157 orang. Jumlah sampel yang diajukan dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yang berjumlah 157 orang. Dalam penelitian ini tidak menggunakan teknik pengambilan sampel, karena jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh populasi (sensus). Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah komponen berbasis SEM atau varians-PLS. Hasil penelitian menyatakan bahwa Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja, sedangkan Komitmen Organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian sebelumnya dilakukan pada PT. Pandowo Utomo Food Semarang dan populasi yang digunakan 157 orang sedangkan penelitian ini dilakukan pada PT.Raditya Dewata Perkasa dan populasi yang digunakan 68 orang.

8. Natalia, Nadapdap ( 2017 )

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Mitra Permata Sari. Tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitra Permata Sari. Metode penelitian yang digunakan adalah metode

deskriptif yaitu prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan atau melukiskan keadaan atau objek penelitian pada saat sekarang yang berdasarkan fakta-fakta yang nampak atau sebagaimana adanya. Teknik pengumpulan data adalah dengan kuesioner, wawancara dan studi pustaka. Teknik analisis data adalah dengan uji validitas, reliabilitas, analisis regresi linear sederhana dan pengujian hipotesis. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan Teknik data yang digunakan adalah Teknik analisis data uji validitas, reliabilitas dan regresi linier . Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian sebelumnya dilakukan di PT.Mitra Permata Sari sedangkan penelitian ini dilakukan pada PT.Raditya Dewata Perkasa.

9. Ferdyan ( 2017 )

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen profesional, komitmen organisasional, motivasi kerja dan locus of control terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada Kantor Akuntan Publik di Jakarta. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 100 orang auditor, teknik penentuan sampel menggunakan purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan metode survey melalui penyebaran kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi berganda. Berdasarkan hasil analisis ditemukan Secara parsial komitmen profesional, motivasi kerja dan locus of control berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan komitmen organisasional secara parsial tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah komitmen

organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan dan Teknik data yang digunakan adalah Teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian sebelumnya dilakukan pada Kantor Akuntan Publik di Jakarta sedangkan penelitian ini dilakukan pada PT.raditya Dewata Perkasa.

10. Farida, dkk (2016)

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh kepercayaan dan komitmen organisasi terhadap motivasi kerja serta implikasinya pada kepuasan kerja. Responden penelitian adalah 100 responden tenaga kependidikan (karyawan non dosen) di Universitas Al Azhar Indonesia. Metode analisis dalam penelitian ini adalah structural equation modeling (SEM) dengan menggunakan Lisrel 8.54. Hasil penelitian menunjukkan Variabel Trust dan Komitmen Organisasi memiliki kontribusi atau pengaruh yang kuat yaitu sebesar 76, 0% terhadap varians variabel Motivasi Kerja. Variabel Trust, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja memiliki kontribusi atau pengaruh yang kuat yaitu sebesar 82, 0% terhadap varians variabel Kepuasan Kerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah Komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja. Perbedaan penelitian ini dengan pengan penelitian sebelumnya adalah penelitian sebelumnya dilakukan Universitas Al Azhar Indonesia sedangkan penelitian ini dilakukan pada PT.Raditya Dewata Perkasa.

11. Hidayat ( 2016 )

Penelitian ini tentang “Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Afektif yang Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Perusahaan Perbankan Di Jakarta”. Latar belakang penelitian ini adalah untuk menganalisis Komitmen

Afektif sebagai faktor penentu dedikasi dan loyalitas dalam industri perbankan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Komitmen Afektif yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja. Rancangan penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada 130 pegawai Bank Swasta di Jakarta. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Structural Equation Model (SEM). Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif Keadilan Organisasi, Keadilan Prosedural, Keadilan Distributif, Keadilan Interaksional terhadap Komitmen Afektif melalui Kepuasan Kerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian sebelumnya dilakukan Perusahaan Perbankan Di Jakarta sedangkan penelitian ini dilakukan pada PT.Raditya Dewata Perkasa.

12. Wiratama, Suana ( 2015 )

Tujuan penelitian adalah untuk menguji dan menganalisa pengaruh keadilan organisasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan perilaku kerja kontraproduktif Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Melawi. Bentuk penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kausal komparatif. Pengumpulan data menggunakan data primer berupa kuisisioner dan data sekunder berupa data yang bersumber dari Sekretariat Daerah Kabupaten Melawi. Pengambilan sampel penelitian dilakukan dengan menggunakan sampling sensus. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 95 orang yang merupakan Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Melawi. Hasil dari penelitian ini adalah yang pertama keadilan organisasi dan

kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja dan yang kedua keadilan organisasi, kepemimpinan, dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku kerja kontraproduktif. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja dan Teknik data yang digunakan adalah Teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian sebelumnya dilakukan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Melawi dan sampel berjumlah 95 orang sedangkan penelitian ini dilakukan pada PT.Raditya Dewata Perkasa dan sampel berjumlah 68 orang.

13. Lilianti ( 2018 )

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keadilan organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mandiri Utama Finance Surakarta. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif melalui kuesioner dengan skala likert. Penelitian ini menggunakan 60 responden dari karyawan PT. Mandiri Utama Finance Surakarta dengan kriteria telah bekerja minimal 1 tahun. Teknik pengambilan sampel dengan metode purposive sampling. Metode analisis data yang digunakan adalah uji analisis linear berganda dengan uji t ditunjukkan bahwa variabel keadilan organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya melalui uji F ditunjukkan bahwa variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Pengujian terakhir dengan uji determinasi menunjukkan hasil  $R^2$  sebesar 0,267. Hal ini berarti variabel keadilan organisasi dan komitmen organisasi

memiliki kontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 26,70% sisanya dijelaskan variabel lain di luar model. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah keadilan organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan Teknik data yang digunakan adalah Teknik analisis regresi linier berganda, Uji t dan Uji F. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian sebelumnya dilakukan di PT. Mandiri Utama Finance Surakarta sedangkan penelitian ini dilakukan pada PT. Raditya Dewata Perkasa.

14. Rejeki, ( 2015 )

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh mediasi variabel kepuasan kerja pada keadilan organisasional terhadap komitmen organisasional. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Purinusa Ekapersada sebesar 199 karyawan dengan teknik incidental sampling. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, yang diukur menggunakan skala likert. Analisis menggunakan uji parsial dan analisis sobel dengan bantuan SPSS 20. Hasil penelitian menunjukan terdapat pengaruh positif signifikan antara keadilan organisasional pada kepuasan kerja. Hasil juga menunjukan terdapat pengaruh positif signifikan antara kepuasan kerja pada komitmen organisasional. Sedangkan keadilan organisasional tidak berpengaruh pada komitmen organisasional. Kepuasan kerja terbukti memediasi hubungan keadilan organisasional pada komitmen organisasional. Kesimpulan dari penelitian ini adalah kepuasan kerja sangat berperan penting dalam timbulnya komitmen organisasional. Keadilan organisasional signifikan mempengaruhi kepuasan kerja, tetapi tidak signifikan terhadap komitmen organisasional, yang

berarti komitmen organisasional lebih dipengaruhi oleh faktor lainnya, seperti kepuasan karyawan dan tingginya gaji. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah keadilan organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian sebelumnya dilakukan di PT. Purinusa Eka persada dan populasi berjumlah 199 karyawan sedangkan penelitian ini dilakukan pada PT.Raditya Dewata Perkasa dan populasi berjumlah 68 karyawan.

15. Sanhaji, dkk (2016)

Pengaruh Keadilan organisasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada BPR Lestari). Sumber dari tingkat kreatifitas, inovasi, dan produktivitas karyawan adalah tingkat kepuasan kerja karyawan. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, maka akan mendorong para karyawan untuk menciptakan inovasi baru dan meningkatkan jumlah produksi barang atau jasa perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional terhadap kepuasan. Penelitian ini mengambil responden yang berjumlah 79 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil yang diperoleh pada penelitian ini 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. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja dan Teknik data yang digunakan adalah

analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian sebelumnya dilakukan Studi Kasus pada BPR Lestari dan mengambil responden berjumlah 79 orang sedangkan penelitian ini dilakukan pada PT.Raditya Dewata Perkasa dan mengambil responden berjumlah 68 orang.

