

PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DAN KEADILAN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI (Suatu Studi pada PT. PP Presisi Tbk Tasikmalaya)

Siska Hidayanti¹, Apri Budianto², Wiwin Setianingsih³
^{1,2,3}Fakultas Ekonomi Universitas Galuh Ciamis
Siskaahidayanti@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilatar belakangi oleh permasalahan terkait belum optimalnya kepuasan kerja di PT. PP Presisi Tbk yang dapat dilihat dari target yang rata-rata belum terpenuhi karena kurangnya dukungan dan adanya rasa ketidakadilan yang dirasakan oleh para pegawainya. Tujuan Penelitian ini adalah: Untuk mengetahui pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja; untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja; untuk mengetahui pengaruh persepsi dukungan organisasi dan keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja. Metode yang digunakan adalah metode survey *explanatory* dengan pendekatan kuantitatif. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi sudah baik; keadilan organisasi sudah baik; kepuasan kerja sudah baik; persepsi dukungan organisasi dan keadilan organisasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja; persepsi dukungan organisasi dan keadilan organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci: Persepsi Dukungan Organisasi; Keadilan Organisasi; Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Masalah sumber daya manusia memiliki pengaruh besar dan menjadi sorotan dan tumpangan bagi organisasi untuk tetap bertahan di era globalisasi ini. Sumber daya manusia merupakan elemen utama atau dapat dikatakan sebagai asset utama dalam setiap kegiatan organisasi atau perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang melimpah, tetapi tanpa dukungan dan kendali sumber daya manusia kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok berjalannya sebuah perusahaan sehingga harus diperhatikan segala kebutuhannya dan dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi atau perusahaan. Organisasi dipandang sebagai suatu sistem sosial untuk mencapai tujuan bersama melalui usaha bersama maupun kelompok guna untuk mendapatkan kepuasan kerja. Setiap individu pasti memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya.

PT. PP Presisi Tbk adalah perusahaan jasa konstruksi berbasis alat berat terintegrasi terkemuka. PT. PP Presisi Tbk ini adalah anak perusahaan atau cabang dari PT. Pembangunan Perumahan (Persero) Tbk, yaitu salah satu BUMN yang bergerak di bidang perencanaan dan

konstruksi bangunan. Menurut Fattah (2017:63) secara umum “kepuasan kerja adalah suatu tingkat kesenangan atau sikap emosional yang positif yang direspon sebagai hasil penelitian terhadap pekerjaan yang telah dilakukan”. Perlakuan yang diberikan pada karyawan atau pekerja hanya akan efektif apabila mereka merasa puas pada pekerjaannya. Kepuasan dalam pekerjaan dapat mereka rasakan apabila mereka merasakan adanya keselarasan antara apa yang diharapkan dengan apa yang diperoleh, antara kebutuhan dan penghargaan. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi awal, dapat diketahui bahwa kepuasan kerja di PT. PP Presisi belum optimal. Hal ini terlihat dari target yang rata-rata belum terpenuhi diantaranya karena beban kerja yang terlalu berat sehingga pegawai harus sering melakukan lembur, adanya pegawai yang kurang bertanggung jawab dan seringnya terjadi mis komunikasi dalam bekerja.

Salah satu faktor penting yang dapat dilakukan oleh pihak manajemen dalam menciptakan kepuasan kerja adalah dengan mendukung terciptanya kesejahteraan pegawai, salah satunya dengan mewujudkan adanya dukungan organisasi. Menurut Rhoades, *et al* (2001) dalam Rosyiana (2019:58) mengatakan bahwa dukungan organisasi dapat berarti menghargai kontribusi pegawai, mendengar keluhan, merasa bangga akan hasil kerja atau prestasinya dan memenuhi kebutuhan pegawai. Keberadaan dukungan organisasi yang diberikan menjadikan pegawai merasa lebih puas dan lebih komit dengan pekerjaannya. Di PT. PP Presisi Tbk para pegawai kurang mendapat pelatihan sehingga para pegawainya kurang berkembang. Selain dukungan organisasi keadilan juga harus sangat diperhatikan dalam membangun kepuasan dalam bekerja. Keadilan organisasi adalah bagaimana persepsi seseorang mengenai seberapa adil mereka diperlakukan di dalam pekerjaannya sehingga dapat mempengaruhi motivasi kerja yang nantinya akan menciptakan kepuasan kerja bagi individu itu sendiri. Suryani & John (2018:24) menyatakan bahwa ketika pekerja menganggap keadilan prosedural tinggi, maka mereka akan lebih termotivasi untuk berpartisipasi dalam kegiatan, mengikuti aturan, dan menganggap hasil yang relevan adalah adil. Di PT. PP Presisi Tbk ini tidak semua pegawai mempunyai kesempatan yang sama untuk mendapatkan pelatihan sehingga pegawai yang lainnya kurang berkembang. Berdasarkan pada relevansi dengan permasalahan yang ada, maka variabel persepsi dukungan organisasi dan keadilan organisasi ini akan diuji dalam penelitian ini sebagai variabel bebas.

LANDASAN TEORITIS

a. Persepsi Dukungan Organisasi

Menurut Robbins & Judge (2014:175) “persepsi dukungan organisasi adalah proses dimana individu mengatur dan menginterpretasikan kesan-kesan sensoris mereka guna memberikan arti bagi lingkungan mereka”. Menurut Ismainar (2018:162) tentang persepsi dukungan organisasi menjelaskan bahwa “persepsi dukungan organisasi mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai penting bagi kebutuhan sosioemosional mereka seperti penghargaan, kepedulian dan *benefit* seperti gaji dan tunjangan kesehatan”.

Menurut Rosyiana (2019: 62) pada variabel persepsi dukungan organisasi terdapat 3 indikator, diantaranya:

1. Indikator keadilan, yaitu keadilan prosedural yang digunakan sebagai cara untuk menentukan pembagian yang merata terhadap sumber daya karyawan. Terdapat dua macam keadilan yaitu keadilan struktural dan keadilan sosial.
2. Indikator dukungan dari atasan, yaitu pandangan umum karyawan terhadap peran atasan yang melibatkan atasan yang menghargai kontribusi dan peduli tentang kesejahteraan karyawan.
3. Indikator penghargaan dari organisasi dan kondisi pekerjaan, yaitu merupakan segala macam bentuk penghargaan dari perusahaan yang diberikan kepada karyawan, antara lain gaji, promosi, program pengembangan karyawan, keamanan kerja, otonomi, stress kerja dan ukuran organisasi.

b. Keadilan Organisasi

Hartanto (2009:420) menjelaskan bahwa “perusahaan perlu menjaga keadilan organisasional dengan cara menjaga agar semua unit organisasi mendapatkan peluang berkembang yang sama dan diberi kesempatan untuk berkontribusi secara maksimal sesuai fungsi dan posisinya”. Sedangkan menurut Graffin dan Moorhead (2012) dalam Suryani dan John (2018:23) menjelaskan bahwa Keadilan organisasi adalah sebuah ukuran dari tingkat kewajaran yang diterima oleh karyawan sehubungan dengan pengambilan keputusan termasuk pengambilan keputusan manajerial dan penjelasan tentang persepsi keadilan individu dalam organisasi. Menurut Suryani dan John (2018:23) pengukuran tingkat keadilan organisasional dilakukan melalui aspek:

1. Keadilan Prosedural

2. Keadilan Distributif
3. Keadilan Interaksional

c. Kepuasan Kerja

Menurut Fattah (2017:63) secara umum “kepuasan kerja adalah suatu tingkat kesenangan atau sikap dan emosional yang positif yang direspon sebagai hasil penelitian terhadap pekerjaan yang telah dilakukan”. Sedangkan menurut Anwar, *et al* (2019:27) “kepuasan kerja adalah adanya reaksi emosional positif seseorang dalam memandang pekerjaannya sebagai hasil interaksi daya lingkungan kerja”. Indikator untuk mengukur kepuasan kerja pegawai menurut Sudaryo, *et al* (2018:93) yaitu:

1. Kemangkiran

Pegawai yang tinggi tingkat kepuasannya akan rendah tingkat kemangkirannya. Sebaliknya pegawai yang rendah tingkat kepuasannya akan cenderung tinggi kemangkirannya.

2. Keinginan Pindah

Tidak dapat disangkal bahwa salah satu faktor penyebab timbulnya keinginan pindah kerja adalah ketidakpuasan di tempat bekerja sekarang. Sebab ketidakpuasan itu beraneka ragam, seperti penghasilan yang rendah, kondisi kerja yang kurang memuaskan, hubungan yang tidak serasi, baik dengan atasan maupun rekan kerja, pekerjaan yang tidak sesuai, dan berbagai faktor lainnya.

3. Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya.

4. Rekan Kerja

Rekan kerja yang bersahabat, kerjasama rekan sekerja atau kelompok kerja adalah sumber kepuasan kerja bagi pekerja secara individual. Sementara itu kelompok kerja dapat memberikan dukungan, nasihat atau saran kepada sesama rekan kerja.

5. Kenyamanan Kerja Pegawai

Pada umumnya pegawai cenderung lebih senang dengan adanya kondisi lingkungan kantor tempat kerja yang baik dan nyaman, sehingga efisiensi kerja suatu organisasi dapat tercapai

dengan baik. Lingkungan kerja atau prasarana fisik yang baik dapat membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan yang dirasakan pegawai dalam bekerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode survey explanatory dengan pendekatan kuantitatif. Pendekatan ini berawal dari data yang diproses menjadi informasi dan membuktikan teori, sehingga dapat menjadi bahan yang berharga bagi pengambilan keputusan. Pemrosesan data mentah menjadi informasi yang bermanfaat inilah yang merupakan jantung dari analisis kuantitatif. Penulis menggunakan metode tersebut dengan maksud dan tujuan untuk memberikan sebuah gambaran yang jelas mengenai pengaruh persepsi dukungan organisasi dan keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja di PT. PP Presisi Tbk Tasikmalaya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Persepsi dukungan organisasi di PT. PP Presisi Tbk Tasikmalaya berada dalam kategori sangat tinggi. Dimana indikator mengenai keadilan merupakan indikator dengan jumlah nilai tertinggi diantara indikator yang lainnya dengan skor 363,6. Dari 10 pernyataan, skor terendah berada pada pernyataan ke empat yaitu “Organisasi memberikan pelatihan kepada pegawai untuk memudahkan dalam penyelesaian tugas” dengan skor sebesar 333.

Keadilan organisasi di PT PP Presisi Tbk Tasikmalaya berada dalam kategori sangat tinggi. Dimana indikator mengenai keadilan Interaksional merupakan indikator dengan jumlah nilai tertinggi diantara indikator yang lainnya dengan skor 366. Dari 10 pernyataan tersebut, skor terendah berada pada pernyataan pertama yaitu “Perusahaan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk menyampaikan aspirasinya, menyuarkan ide dan masukan kepada organisasi” dengan skor 340.

Kepuasan kerja di PT. PP Presisi Tbk Tasikmalaya berada dalam kategori sangat tinggi. Dimana indikator mengenai rekan kerja merupakan indikator dengan jumlah nilai tertinggi diantara indikator yang lainnya dengan skor 379. Dari 10 pernyataan tersebut, skor terendah berada pada pernyataan ke empat yaitu “Saya mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan di tempat lain” dengan skor 246.

a. Hasil Penelitian Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil perhitungan koefisien korelasi sederhana antara variabel X_1 (Persepsi Dukungan Organisasi) dan Variabel Y (Kepuasan Kerja) dapat diketahui bahwa nilai yang

dihasilkan sebesar 0,557. Berdasarkan hasil penafsiran dilihat pada tabel 4.45 bahwa nilai $r = 0,557$ berada di interval 0,40-0,599 yaitu memiliki tingkat hubungan yang sedang. Sedangkan koefisien determinasi dapat diperoleh dengan jumlah 31,02%. Dengan demikian pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja diperoleh dengan persentase 31,02 % sedangkan sisanya sebesar 68,98% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Dari hasil perhitungan regresi sederhana mengenai variabel Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja yaitu $Y = 15,867 + 0,628x$. Artinya jika variabel persepsi dukungan organisasi mengalami naik 1 maka kepuasan kerja akan naik 0,628, jika variabel persepsi dukungan organisasi mengalami turun 1 maka kepuasan kerja akan turun 0,628 dan jika nilai persepsi dukungan organisasi sama dengan nol maka nilai kepuasannya sebesar nilai a (konstanta). Berdasarkan hasil perhitungan uji t bahwa dapat diperoleh dengan nilai t_{hitung} sebesar 6,039 dan nilai t_{tabel} diperoleh 1,663. Korelasi ini dapat diartikan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau sama dengan $6,039 > 1,663$. Hal ini dapat dikatakan bahwa H_{a1} diterima dan H_0 ditolak, artinya bahwa variabel X_1 (Persepsi Dukungan Organisasi) berpengaruh terhadap variabel Y (Kepuasan Kerja) di PT. PP Presisi Tbk Tasikmalaya sehingga hipotesis yang diajukan peneliti diterima dan teruji kebenarannya.

Berdasarkan hasil pembuktian hipotesis mengenai persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja di PT. PP Presisi Tbk Tasikmalaya dengan tingkat hubungan yang berada pada kategori sedang, yang artinya bahwa variabel persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Dilihat dari hasil perhitungan penelitian dapat didukung dengan hasil penelitian Maulana & Afriyanti (2017) dalam kartikasari (2019:130) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja, hal ini peningkatan kepuasan kerja dipengaruhi oleh peningkatan persepsi dukungan organisasi yang diberikan perusahaan kepada pegawainya. Jadi semakin baik persepsi dukungan organisasi yang dirasakan pegawai maka kepuasan kerja akan meningkat.

b. Hasil Penelitian Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil perhitungan koefisien korelasi sederhana antara variabel X_2 (Keadilan Organisasi) dan Variabel Y (Kepuasan Kerja) dapat diketahui bahwa nilai yang dihasilkan sebesar 0,415. Berdasarkan hasil penafsiran dilihat pada tabel 4.47 bahwa nilai $r = 0,415$ berada di interval 0,40-0,599 yaitu memiliki tingkat hubungan yang sedang. Koefisien determinasi dapat diperoleh dengan jumlah 17,22%. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja diperoleh dengan persentase 17,22% sedangkan

sisanya sebesar 82,78% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Dari hasil perhitungan regresi sederhana mengenai variabel Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja yaitu $Y = 22,870 + 0,464x$. Sedangkan hasil uji t menunjukkan t_{hitung} sebesar 4,108 dan nilai t_{tabel} diperoleh 1,663. Korelasi ini dapat diartikan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau sama dengan $4,108 > 1,663$. Hal ini dapat dikatakan bahwa H_{a2} diterima dan H_0 ditolak, artinya bahwa variabel X_2 (Keadilan Organisasi) berpengaruh terhadap variabel Y (Kepuasan Kerja) di PT. PP Presisi Tbk Tasikmalaya sehingga hipotesis yang diajukan peneliti diterima dan teruji kebenarannya.

Berdasarkan hasil pembuktian hipotesis mengenai keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja di PT. PP Presisi Tbk Tasikmalaya mempunyai tingkat hubungan yang sedang, artinya bahwa variabel keadilan organisasi ini memiliki pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja. Dilihat dari hasil perhitungan penelitian dapat dibuktikan dengan jurnal yang dikemukakan oleh Wiratama (2015) dalam Kartikasari (2019:131) bahwa terdapat pengaruh positif antara keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja. Jadi semakin baik keadilan organisasi yang diberikan maka semakin meningkat kepuasan kerja yang diperoleh.

c. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil perhitungan koefisien korelasi berganda antara variabel X_1 (Persepsi Dukungan Organisasi) dan variabel X_2 (Keadilan Organisasi) terhadap variabel y (Kepuasan Kerja) dapat diketahui bahwa nilai yang dihasilkan sebesar 0,592. Berdasarkan hasil penafsiran dapat dilihat tabel 4.49 bahwa nilai $r = 0,592$ berada di 0,40-0,599 yaitu memiliki tingkat hubungan yang sedang. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi diperoleh jumlah sebesar 35,04%. Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh persepsi dukungan organisasi dan keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja diperoleh dengan persentase sebesar 35,04% sedangkan sisanya sebesar 64,96 dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Regresi berganda dapat diperoleh dengan persamaan regresi berganda yaitu $Y = 0,045 + 0,636X_1 + 0,357X_2$, artinya apabila bobot X_1 bertambah 1 maka bobot y akan mengalami kenaikan sebesar 0,636 dan apabila bobot X_2 bertambah 1 maka bobot Y akan bertambah sebesar 0,357. Dari hasil perhitungan diatas bahwa F_{hitung} diperoleh dengan nilai 21,528 sedangkan F_{tabel} diperoleh dengan nilai 3,11. Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} atau $21,528 > 3,11$ artinya bahwa hipotesis diterima, yaitu persepsi dukungan organisasi dan keadilan organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sehingga

menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel persepsi dukungan organisasi dan keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja di PT. PP Presisi Tbk Tasikmalaya.

Dengan demikian bahwa persepsi dukungan organisasi dan keadilan organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dimana dapat diperkuat dari jurnal sebelumnya oleh Kartikasari (2019:131) tentang Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Dwiwira Lestari Jaya Kalimantan Timur menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara persepsi dukungan organisasi dan keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja pada pegawai PT. Dwiwira Lestari Jaya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai persepsi dukungan organisasi, keadilan organisasi dan kepuasan kerja dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Persepsi dukungan organisasi di PT. PP Presisi Tbk Tasikmalaya berada pada kategori sangat tinggi, sehingga dalam hal ini persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Maka jika persepsi dukungan organisasi tinggi maka kepuasan kerja akan meningkat. Namun demikian masih terdapat skor rendah pada indikator dukungan dari atasan mengenai pernyataan Organisasi memberikan pelatihan kepada pegawai untuk memudahkan dalam penyelesaian tugas.
2. Keadilan organisasi yang diterapkan PT. PP Presisi Tbk Tasikmalaya sudah dalam kategori sangat tinggi, sehingga dalam hal ini keadilan organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Maka jika keadilan organisasi tinggi maka kepuasan kerja akan meningkat. Namun demikian masih terdapat skor rendah pada indikator keadilan procedural yaitu pada pernyataan Perusahaan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk menyampaikan aspirasinya, menyuarkan ide dan masukan kepada organisasi.
3. Kepuasan Kerja di PT. PP Presisi Tbk sudah dalam kategori sangat tinggi. Namun demikian masih terdapat skor rendah pada indikator keinginan pindah yaitu pada pernyataan saya mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan di tempat lain. Secara bersama-sama ketiga variabel yaitu persepsi dukungan organisasi dan keadilan organisasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di PT. PP Presisi Tbk Tasikmalaya, artinya bahwa hipotesis yang penulis ajukan dapat diterima dan teruji kebenarannya.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis menyampaikan saran sebagai berikut:

1. Persepsi dukungan organisasi yang sudah sangat tinggi agar dapat dipertahankan atau ditingkatkan. Akan tetapi, indikator dukungan dari atasan memiliki skor terendah dibandingkan dengan indikator lainnya. Ukuran dalam indikator ini adalah berkaitan dengan kurangnya pelatihan yang diberikan kepada pegawai agar memudahkan pegawai dalam penyelesaian tugas, oleh karena itu untuk memaksimalkan efektifitas persepsi dukungan organisasi ini pada indikator dukungan dari atasan disarankan pimpinan bersikap adil dalam memberikan pelatihan atau arahan yang lebih jelas agar semua pegawai dapat bekerja lebih optimal, sehingga dengan adanya pelatihan ini diharapkan dapat mengurangi dan mencegah kerusakan pada alat-alat yang digunakan oleh masing-masing pegawai. Diharapkan perusahaan dapat memberikan umpan balik (*feedback*) kepada pegawai, begitupun sebaliknya sehingga tidak ada tekanan dalam bekerja.
2. Keadilan organisasi yang sudah sangat baik agar dipertahankan atau ditingkatkan. Namun dalam hal ini alangkah baiknya pimpinan dapat memberikan kesempatan yang sama kepada semua pegawai dalam menyampaikan ide ataupun masukan kepada organisasi, selain itu perusahaan dapat mengevaluasi kinerja manajerial tentang sejauh mana peraturan yang ada ditetapkan secara fair dan konsisten sehingga dengan hal tersebut pegawai akan merasa puas berada di perusahaan sehingga akan semakin meningkat persepsi pegawai terhadap keadilan organisasi.
3. Untuk meningkatkan pengaruh persepsi dukungan organisasi dan keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja, pihak PT. PP Presisi Tbk Tasikmalaya alangkah baiknya jika persepsi dukungan organisasi dan keadilan organisasi dapat memberikan dampak pada kepuasan kerja pegawai sehingga akan mempengaruhi kepuasan kerja yaitu dengan cara menjaga kerjasama yang baik antara pegawai dan atasan mengenai perjanjian kerja, aturan maupun kebijakan perusahaan. Selain itu juga harus mempererat lagi hubungan antar sesama rekan kerja maupun atasan, dengan berusaha menjalin komunikasi yang baik sehingga dapat meminimalkan terjadinya miskomunikasi, untuk menciptakan lingkungan kerja yang relative lebih kondusif dan nyaman bagi setiap pegawai.
4. Karena keterbatasan penulis dalam penelitian ini diharapkan dapat meneruskan penelitian ini dengan meneliti lebih lanjut kesimpulan yang dihasilkan. Diharapkan peneliti

selanjutnya dapat mengkaji lebih banyak jurnal sejenis yang terkait dengan persepsi dukungan organisasi, keadilan organisasi maupun kepuasan kerja.

Daftar Pustaka

- Anshori, Muslich & Iswati, Sri. 2009. *Buku Ajar Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: Pusat Penerbitan dan Percetakan UNAIR (AUP).
- Anwar, A Alawiya, *et al.* 2019. *Clinical Autonomy dan Kepuasan Kerja Dokter Era JKN*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian. Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Batjo, Nurdin & Shaleh, Dr. Mahadin. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makasar: Aksara Timur.
- Chusminah. 2018. *Pengaruh Persepsi Keadilan Terhadap Kepuasan Penilaian Kinerja Studi Kasus Pada Sebuah Yayasan Pendidikan Islam di Yogyakarta*. Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Fakultas Ekonomi UNIAT Volume 3. Tersedia: <https://jrmb.ejournal-feuniat.net/index.php/JRMB/article>.
- Dewi, Ni Putu Kartika Candra & Dewi, A.A Sagung Kartika. 2018. *Pengaruh Dukungan Organisasi dan Keadilan Imbalan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Sopir Koptax Ngurah Rai Bali*. Jurnal Manajemen Unud, Volume 7, No. 2. Tersedia: <https://media.neliti.com/media/publications/255259>.
- Dr. M. Muchson. 2017. *Entrepreneurship (Kewirausahaan)*. Jakarta: Guepedia.
- Fattah, Dr. H. A. Hussein. 2017. *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmaterra.
- Firmansyah, Anang. Mahardika, Budi W. 2018. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Hartanto, Frans Mardi. 2009. *Paradigma Baru Manajemen Indonesia*. Bandung: PT. Mizan Pustaka.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Heavyantono, Okky Indra. 2018. *Pengaruh Keadilan Distributif dan Prosedural Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan Non Pegawai Negeri Sipil di Universitas Brawijaya*. Jurnal Ilmiah Administrasi Publik Volume 4, No. 1. Tersedia: <https://jiap.ub.ac.id/index.php/jiap/article>.
- Ismainar, Herty. 2018. *Manajemen Unit Kerja*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.

- Jaya, Dr. Indra. 2019. *Penerapan Statistik Untuk Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Prenadamedia.
- Kreitner dan Kinicki. 2010. *Kepuasan Kerja*. Jakarta: Salemba Empat.
- Larasati, Sri. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marjuni, Dr. Sukmawati. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: CV. Sah Media.
- Mohtar, Imam. 2017. *Problematika Pembinaan Pendidikan Agama Islam Pada Masyarakat*.
- Noermijati. 2013. *Kajian Tentang Aktualisasi Teori Herzberg, Kepuasan Kerja dan Kinerja Spiritual Manajer Operasional*. Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Noor, Dr. Juliansyah. 2013. *Penelitian Ilmu Manajemen*. Jakarta: Cetakan kedua. Prenadamedia.
- Nugroho, Dian Ari. 2017. *Pengantar Manajemen Untuk Organisasi Bisnis, Publik dan Niralaba*. Malang: Cetakan pertama. UB Press.
- Nurdiana. 2018. *Pengaruh Layout Kantor Terhadap Semangat Kerja Pegawai Plasa Telkom Ciamis*. Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Galuh Ciamis. Tidak diterbitkan.
- Priansa, Donni Juni. 2013. *Manajemen Perkantoran Efektif, Efisien dan Profesional*. Bandung: Alfabeta.
- Putra, I Dewa Putu Gede Wiyata, et al. 2016. *Pengaruh Dukungan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Pada Karyawan Outsourcing Depo Arsip PT X*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 5.10. Tersedia: <https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/article>.
- Ratnasari, Dr. H. Sri Langgeng & Hartati, Yeni. 2019. *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Jakarta: CV. Penerbit Qiara Media.
- Riniawati, Dr. Ir. Harsuko. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM)*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Robbins, Stephen P. and Judge Thimoty A. 2008. *Organizational Behavior*. Trans. Diana Angelica, Rio Cahyani dan Abdul Rosyid. Jakarta: Salemba Empat.
- Rosyiana, Iffah. 2019. *Innovative Behavior At Work*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Sari, Nenin Kartika. 2019. *Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Karyawan PT. Dwiwira Lestari Jaya*

Kabupaten Berau Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal Psikologi Fisip* Volume 7, No. 1.
Tersedia: <http://ejournal.psikologi.fisip-unmul.ac.id>.

Sudaryo, Dr. Yoyo, *et al.* 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi dengan Metode R&D*. Bandung: Alfabeta.

_____. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

_____. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif R dan D*. Bandung: Alfabeta.

_____. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif R dan D*. Bandung: Alfabeta.

Suprihanto, John. 2014. *Manajemen*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

Suryani, Ni Kadek & FoEh, John E.H.J. 2018. *Kinerja Organisasi*. Yogyakarta: CV Budi Utama.

Sutrisno, Dr. H. Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Cetakan kesembilan, Kencana.

Wijayanto, Dian. 2012. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Yusuf, Ria Mardiana & Syarif, Darman. 2018. *Komitmen Organisasi (Definisi, Dipengaruhi, dan Mempengaruhi)*. Makassar: Cetakan Kedua, CV. Nas Media Pustaka.