

SKRIPSI

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, KEPEMIMPINAN
DAN KEADILAN ORGANISASI TERHADAP
KESEJAHTERAAN KARYAWAN PADA KARYAWAN
PT LANCAR MAKMUR BERSAMA**



DIAJUKAN OLEH:

NAMA : ATALYA FRANSISKA

NPM : 115180014

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA
2021**

SKRIPSI

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, KEPEMIMPINAN
DAN KEADILAN ORGANISASI TERHADAP
KESEJAHTERAAN KARYAWAN PADA KARYAWAN
PT LANCAR MAKMUR BERSAMA**



DIAJUKAN OLEH:

NAMA : ATALYA FRANSISKA

NPM : 115180014

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA
2021**

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama mahasiswa : ATALYA FRANSISKA
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115180014
Program Studi : EKONOMI MANAJEMEN
Alamat :
Kota Tangerang
Telp. -
HP

Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 20 Desember 2021



Atalya Fransiska

Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : ATALYA FRANSISKA
NIM : 115180014
PROGRAM/JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KEPUASAN KERJA,
KEPEMIMPINAN DAN KEADILAN
ORGANISASI TERHADAP
KESEJAHTERAAN KARYAWAN PADA PT
LANCAR MAKMUR BERSAMA

Jakarta, 20 Desember 2021
Pembimbing,



(Joyce Angelique Turangan S.E., M.Pd)

ABSTRACT

TARUMANAGARA UNIVERSITY
ECONOMY AND BUSINESS FACULTY
JAKARTA

- (A) ATALYA FRANSISKA
THE EFFECT OF JOB SATISFACTION, LEADERSHIP AND
- (B) *ORGANIZATIONAL JUSTICE ON EMPLOYEE WELL-BEING ON*
EMPLOYEES OF PT LANCAR MAKMUR BERSAMA
- (C) *XVI + 96 pages, 2021, 26 tables; 3 pictures; 6 attachments*
- (D) *Human Resource Management*
By being able to feel the well-being of the workers, it can help the company to increase the productivity and performance of the workers without asking for it. However, employee well-being will not be realized by itself. The company needs some support through job satisfaction, leadership as well as existing organizational justice. The
- (E) *sampling technique used is convenience sampling with a total of 90 respondents who are employees of PT Lancar Makmur Bersama. Data processing is done using SmartPLS software. The results of this study are job satisfaction, leadership and organizational justice each have a positive influence and significant relationship on employee well-being.*
- (F) *References list 53 (1998-2021)*
- (G) Joyce Angelique Turangan S.E., M.Pd.

ABSTRAK

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

- (A) ATALYA FRANSISKA
- (B) PENGARUH KEPUASAN KERJA, KEPEMIMPINAN DAN KEADILAN ORGANISASI TERHADAP KESEJAHTERAAN KARYAWAN PADA KARYAWAN PT LANCAR MAKMUR BERSAMA
- (C) XVI + 96 halaman, 2021, 26 tabel; 3 gambar; 6 lampiran
- (D) Manajemen Sumber Daya Manusia
- (E) Dengan dapat dirasakannya kesejahteraan oleh para pekerja, dapat membantu perusahaan untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja dari para pekerja tanpa memintanya. Namun kesejahteraan karyawan tidak akan dapat terwujud dengan sendirinya. Perusahaan membutuhkan beberapa dukungan melalui kepuasan kerja, kepemimpinan juga keadilan organisasi yang ada. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *convenience sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 90 responden yang merupakan karyawan PT Lancar Makmur Bersama. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan *software* SmartPLS. Hasil dari penelitian ini adalah kepuasan kerja, kepemimpinan dan keadilan organisasi masing-masing memiliki pengaruh positif dan hubungan yang signifikan terhadap kesejahteraan karyawan.
- (F) Daftar acuan 53 (1998-2021)
- (G) Joyce Angelique Turangan S.E., M.Pd.

MOTTO

*“Let us not become weary in doing good,
for at the proper time we will reap a harvest*

If we do not give up.”

Galatians 6:9

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang sudah memberikan kesempatan, kekuatan dan juga penyertaan-Nya dalam pembuatan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Kepemimpinan dan Keadilan Organisasi terhadap Kesejahteraan Karyawan di PT Lancar Makmur Bersama”. Yang mana skripsi ini merupakan salah satu persyaratan untuk mendapatkan gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Tarumanagara.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis tidak akan bisa menyelesaikannya dengan baik jika tidak ada campur tangan berupa bimbingan, dukungan, perhatian dan juga semangat dari berbagai pihak, yaitu kepada terhormat:

1. Ibu Joyce Angelique Turangan S.E., M.Pd selaku dosen pembimbing skripsi yang memberikan dukungan dan pengarahan juga bersedia meluangkan waktu serta tenaga dalam proses penyusunan skripsi ini, sehingga pada akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu.
2. Bapak Sawidji Widoatmodjo, Dr., S.E, MM., MBA selaku Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Dr. Keni, S.E, M.M. selaku Kepala Jurusan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Tarumanagara.
4. Bapak Frangky Slamet, S.E., MM. selaku Ketua Program Studi Manajemen.
5. Ibu Mei Ie S.E., M.M selaku dosen mata kuliah Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia yang sudah memberikan dukungan dan perhatian kepada penulis.
6. Segenap dosen dan asisten dosen dari Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Tarumanagara, yang telah bersedia memberikan pengetahuan dan pembelajaran selama perkuliahan berlangsung. Serta tak lupa, juga kepada seluruh staf dan karyawan dari Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Tarumanagara yang telah membantu penulis selama perkuliahan berlangsung.

7. Surciadi dan Lenny selaku kedua orang tua penulis, serta Nathanael Bernike selaku saudara kandung penulis. Yang mana telah memberikan doa, dukungan dan juga perhatian, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
8. Kepada Fransiska Yulianti Yunganda, Timothy Adam, Ferry Irawan dan Alvin selaku kakak tingkat yang telah membantu memberikan kesempatan juga motivasi selama proses penyusunan skripsi.
9. Kepada teman-teman kuliah khususnya Zefanya Salsabilla, Viny Angellika dan James Renaldo yang telah memberikan semangat dan dukungan.
10. Kepada Fransiska, Tania Laurencia Mandjar, Evelyn Tirtowaluyo, dan Putri Janice selaku teman-teman seperjuangan skripsi penulis yang telah memberikan dukungan, perhatian serta pengetahuan selama proses penyusunan skripsi.
11. Kepada Brigitta Novita Putri, Eugenia Vanessa, Steffani Nugraha dan Viren Oktavia selaku teman-teman terdekat penulis yang telah memberikan dukungan, perhatian serta pengetahuan dari awal kuliah sampai saat ini.
12. Seluruh reponden yang turut membantu penulis untuk mengisi kuesioner yang diberikan oleh penulis, yang tidak dapat disebutkan satu per satu.
13. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa masih terdapat beberapa kekurangan dalam penulisan skripsi ini, baik dalam isi, tata bahasa maupun penyusunan. Oleh karena itu, penulis menerima adanya kritik dan saran membangun dari para pembaca yang nantinya akan bermanfaat bagi penulis. Disamping itu, penulis juga berharap bahwa skripsi ini dapat membantu menambah wawasan dan pengetahuan serta bermanfaat untuk para pembaca.

Tangerang, Desember 2020

Penulis,
(Atalya Fransiska)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT.....	ii
HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
ABSTRACT.....	iv
ABSTRAK	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. PERMASALAHAN	1
1. Latar Belakang Masalah	1
2. Identifikasi Masalah.....	4
3. Batasan Masalah	4
4. Rumusan Masalah.....	4
B. TUJUAN DAN MANFAAT	5
1. Tujuan	5
2. Manfaat	5
BAB II LANDASAN TEORI.....	7
A. GAMBARAN UMUM TEORI	7
B. DEFINISI KONSEPTUAL VARIABEL	8
1. Kepuasan Kerja.....	8
2. Kepemimpinan	9
3. Keadilan Organisasi.....	11
4. Kesejahteraan Karyawan	13
C. KAITAN ANTARA VARIABEL-VARIABEL.....	14
1. Kepuasan Kerja dengan Kesejahteraan Karyawan	14

2.	Kepemimpinan dengan Kesejahteraan Karyawan	15
3.	Keadilan Organisasi dengan Kesejahteraan Karyawan	16
D.	PENELITIAN YANG RELEVAN	17
E.	KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	25
BAB III	METODE PENELITIAN	28
A.	DESAIN PENELITIAN	28
B.	POPULASI, TEKNIK PEMILIHAN SAMPEL, DAN UKURAN SAMPEL	28
1.	Populasi	28
2.	Teknik Pemilihan Sampel.....	29
3.	Ukuran Sampel.....	29
C.	OPERASIONALISASI VARIABEL DAN INSTRUMEN	30
1.	Kepuasan Kerja.....	30
2.	Kepemimpinan	31
3.	Keadilan Organisasi.....	32
4.	Kesejahteraan Karyawan.....	33
D.	ANALISIS VALIDITAS DAN RELIABILITAS.....	34
1.	Uji Validitas	34
2.	Uji Reliabilitas	36
E.	ANALISIS DATA	41
1.	Uji Model Pengukuran (<i>Outer Model Analysis</i>).....	42
2.	Uji Model Struktural (<i>Inner Model Analysis</i>).....	42
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45
A.	DESKRIPSI SUBJEK PENELITIAN	45
1.	Jenis Kelamin	45
2.	Usia	45
3.	Tingkat Pendidikan Terakhir	46
4.	Lama Bekerja	46
B.	DESKRIPSI OBYEK PENELITIAN.....	47
1.	Kepuasan Kerja.....	47
2.	Kepemimpinan	49
3.	Keadilan Organisasi.....	52

4. Kesejahteraan Karyawan	53
C. HASIL ANALISIS DATA	55
1. Uji Model Pengukuran (<i>Outer Model Analysis</i>)	55
2. Hasil Pengujian Model Struktural (<i>Inner Model Analysis</i>)	55
b. <i>Predictive Relevance</i> (Q^2)	56
c. <i>Effect Size</i> (f^2)	56
d. <i>Goodness of Fit Model</i>	57
e. <i>Path Coefficients</i> (Koefisien Jalur)	57
f. Pengujian Hipotesis	58
D. PEMBAHASAN	60
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	64
A. KESIMPULAN	64
B. SARAN	64
1. Bagi Perusahaan	64
2. Bagi Penelitian Selanjutnya	65
DAFTAR PUSTAKA	66
LAMPIRAN	74
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	96

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Tabel <i>Literature Review</i>	20
Tabel 3.1 Skor Skala Interval pada Variabel Dependen dan Independen	30
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Independen Kepuasan Kerja	31
Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel Independen Kepemimpinan	32
Tabel 3.4 Operasionalisasi Variabel Independen Keadilan Organisasi	33
Tabel 3.5 Operasionalisasi Variabel Independen Kesejahteraan Karyawan	33
Tabel 3.6 Hasil Analisis <i>Average Variance Extracted</i> (AVE)	35
Tabel 3.7 Hasil Analisis <i>Cross Loadings</i>	35
Tabel 3.8 Hasil Analisis Fornell-Larcker	36
Tabel 3.9 Hasil Analisis <i>Composite Reliability</i>	37
Tabel 3.10 Hasil Analisis <i>Loading Factor</i> Sebelum Penghapusan.....	38
Tabel 3.11 Hasil Analisis <i>Loading Factor</i> Penghapusan Pertama.....	39
Tabel 3.12 Hasil Analisis <i>Loading Factor</i> Penghapusan Kedua.....	40
Tabel 3.13 Hasil Analisis <i>Loading Factor</i> Akhir	41
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	45
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	46
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir	46
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	47
Tabel 4.5 Tanggapan Responden atas Kepuasan Kerja	48

Tabel 4.6 Tanggapan Responden atas Kepemimpinan	50
Tabel 4.7 Tanggapan Responden atas Keadilan Organisasi.....	52
Tabel 4.8 Tanggapan Responden atas Kesejahteraan Karyawan.....	54
Tabel 4.9 Hasil Pengujian <i>Coefficient of Determination</i> (R^2).....	56
Tabel 4.10 Hasil Pengujian <i>Predictive Relevance</i> (Q^2).....	56
Tabel 4.11 Hasil Pengujian <i>Effect Size</i> (F^2)	57
Tabel 4.12 Hasil Pengujian <i>t-statistics</i> dan <i>p-values</i>	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian	26
Gambar 4.1 Hasil Analisis <i>Inner Model</i>.....	58
Gambar 4.2 Hasil Pengujian <i>Bootstrapping</i>	59

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner.....	74
Lampiran 2. Hasil Tanggapan Responden.....	79
Lampiran 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas (<i>Outer Model</i>)	89
Lampiran 4. Hasil Pengujian Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	91
Lampiran 5. Hasil Deskripsi Subjek Penelitian.....	92
Lampiran 6. Hasil Deskripsi Objek Penelitian	94

BAB I

PENDAHULUAN

A. PERMASALAHAN

1. Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya perusahaan mempunyai keterkaitan yang kuat dengan karyawannya. Perusahaan tidak bisa beroperasi dengan maksimal jika tidak mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas. Begitu juga sebaliknya, para karyawan tidak dapat menunjang kehidupannya dengan maksimal jika tidak bekerja pada perusahaan yang memperhatikan bukan hanya kesejahteraannya saat bekerja, tetapi juga kesejahteraannya dalam bentuk kesehatan juga kesejahteraan hidupnya. Namun sangat disayangkan, tidak semua perusahaan memiliki kepekaan untuk memperhatikan kesejahteraan karyawannya. Bahkan, kesejahteraan karyawan umumnya tidak dianggap sebagai kunci penting dalam suatu perusahaan (Inceoglu *et al.*, 2018). Padahal mengembangkan kesejahteraan karyawan merupakan hal yang krusial dalam manajemen sumber daya manusia pada perusahaan (Pawar, 2016). Bahkan dalam penelitiannya, Khoreva & Wechtler (2018) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki tingkat kesejahteraan yang lebih tinggi cenderung akan lebih kreatif dan akan sangat terlibat dalam perusahaan dibandingkan dengan karyawan yang memiliki tingkat kesejahteraan yang rendah. Hal ini tentunya dapat membuktikan bahwa kesejahteraan karyawan layak untuk menjadi bahan pertimbangan perusahaan untuk dimaksimalkan sehingga nantinya juga akan berdampak baik pada perusahaan seperti, peningkatan kinerja (Khoreva & Wechtler, 2018), ketahanan perusahaan saat diharuskan untuk menghadapi kesulitan (Huang *et al.*, 2019), serta produktivitas dan profitabilitas (Jaiswal & Dyaram, 2019).

Disamping itu, Jaiswal & Dyaram (2019) juga menyatakan bahwa kesejahteraan karyawan merupakan bagian yang penting dari kepuasan hidup karyawan secara keseluruhan. Salah satu kepuasan ini merupakan kepuasan kerja seseorang saat bekerja. Dengan memberikan kesejahteraan kepada karyawan,

perusahaan dapat membantu untuk menjaga rasa puas karyawan saat melakukan pekerjaannya, dan pada akhirnya karyawan dapat lebih merasa nyaman dan memiliki suasana hati yang baik (Wijayanto *et al.*, 2017). Sehingga dapat diartikan bahwa kesejahteraan karyawan akan tercapai jika karyawan mendapatkan kepuasan kerjanya. Menurut Hartanto & Turangan (2021), kepuasan kerja dapat diartikan sebagai suatu perasaan ataupun sikap positif yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Saat seorang karyawan sudah merasa puas atas pekerjaannya, maka dampak yang diberikan juga akan terasa hingga ke perusahaan. Pemberian kesejahteraan kepada karyawan hingga karyawan merasa puas dalam bekerja bukan hanya bertujuan untuk memberikan kenyamanan kepada karyawan, tetapi juga bertujuan untuk memberikan dampak yang baik bagi perusahaan. Disamping itu, Citra & Fahmi (2021) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai perasaan menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan yang berasal dari hasil penilaian pekerjaannya. Sedangkan yang melakukan penilaian pekerjaan atau bahkan kinerja seseorang adalah pemimpin. Sehingga selain kepuasan kerja, kepemimpinan pun ikut berpartisipasi dalam mempengaruhi kesejahteraan karyawan.

Kepemimpinan dapat dianggap sebagai sumber dari kesejahteraan karyawan yang khas. Sehingga tak heran jika beberapa pemimpin menghadapi kesulitan untuk mengatasi kesejahteraan karyawannya, dan dengan waktu yang sama juga mempertahankan produktivitas guna mencapai tujuan yang sudah ditetapkan (Salmi *et al.*, 2021). Ini akan menjadi poin yang harus diingat oleh para pemimpin bahwa, mencapai tujuan merupakan keharusan tetapi kesejahteraan karyawan juga merupakan kewajiban. Jufrizen & Lubis (2020) menjelaskan bahwa tanpa adanya kepemimpinan, hubungan antara individu dan perusahaan akan menjadi tidak searah, yang kedepannya juga akan mengakibatkan sulitnya untuk mencapai tujuan. Dari penjelasan ini, dapat dinilai bahwa kepemimpinan bukan merupakan hal yang mudah untuk dilakukan, tetapi jika dilakukan haruslah dengan pikiran dan pergerakan yang matang. Dalam pengambilan keputusan, pemimpin umumnya membuat keputusan yang terkait dengan perlakuan yang adil (Kim *et al.*, 2021). Sehingga untuk seorang pemimpin yang baik perlu menerapkan keadilan organisasi

dalam melakukan tugasnya. Hal ini membuat keadilan organisasi juga mempunyai peran untuk mewujudkan kesejahteraan karyawan dalam suatu perusahaan.

Le *et al.*, (2016) dalam penelitiannya menyatakan bahwa keadilan organisasi memainkan peran yang penting dalam kesehatan dan kesejahteraan karyawan. Selain itu, juga dipaparkan bahwa ketidakadilan organisasi dapat memberikan dampak yang negatif kepada kesehatan dan kesejahteraan karyawan. Yean & Yusof (2016) menjelaskan keadilan dalam perusahaan sebagai hal yang berkaitan dengan imbalan finansial dan non-finansial, gaji dan insentif yang adil, hingga pada kesempatan yang sama dalam promosi. Tanpa adanya keadilan, perusahaan tidak akan dapat berjalan dengan maksimal dalam jangka waktu yang panjang. Karna keadilan organisasi mempengaruhi cukup banyak aspek dalam perusahaan dan kesejahteraan karyawan didalamnya.

Sempat terhambatnya kegiatan ekspor-impor karna pandemi Covid-19 cukup memberikan imbas yang besar terhadap perusahaan importir. Tidak hanya menyebabkan kenaikan harga sejumlah komoditas, tetapi bahkan sampai penutupan bisnis. Namun ditengah kekisruhan ini, PT Lancar Makmur Bersama masih dapat mempertahankan bisnisnya meskipun sempat merasakan imbas dari pandemi. Sudah menjadi perusahaan yang dipercaya oleh konsumen dalam menyediakan *hardware tool* dalam bidang pertukangan, tentunya perusahaan ini juga memiliki citra yang baik.

Tetapi pada kenyataannya, terdapat juga beberapa masalah yang harus dihadapi oleh perusahaan dan juga karyawannya terkait dengan kesejahteraan. Karyawan merasa kurangnya perhatian dan juga komunikasi yang maksimal dengan atasan, terlebih saat masa-masa sulit karyawan di perusahaan. Selain itu, adanya persepsi ketidakadilan yang dirasakan oleh karyawan satu dengan yang lainnya yang dapat membuat kesejahteraan karyawan menurun. Kepuasan kerjapun tidak dirasakan secara maksimal oleh karyawan, sehingga kesejahteraan yang seharusnya dirasakan oleh karyawan juga tidak dapat dirasakan secara maksimal.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Kepemimpinan dan**

Keadilan Organisasi terhadap Kesejahteraan Karyawan Pada Karyawan PT Lancar Makmur Bersama”

2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa identifikasi masalah dalam penelitian adalah, sebagai berikut:

- a. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan saat bekerja dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- b. Kepuasan kerja karyawan dapat mempengaruhi kesejahteraan karyawan.
- c. Hubungan pemimpin dengan karyawan yang baik dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- d. Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kesejahteraan karyawan.
- e. Ketidakadilan dalam organisasi dapat menurunkan kesejahteraan karyawan.
- f. Keadilan organisasi dapat mempengaruhi kesejahteraan karyawan.

3. Batasan Masalah

Karna terdapat keterbatasan dalam segi waktu, tenaga dan juga biaya, maka peneliti akan membatasi ruang lingkup penelitian ini dengan tujuan agar peneliti dapat lebih terarah dalam melakukan penelitiannya. Sehingga batasan penelitian ini adalah, sebagai berikut:

- a. Subjek dari penelitian adalah karyawan dari PT Lancar Makmur Bersama. Pembatasan ini dilakukan oleh peneliti agar penelitian yang dilakukan lebih terfokus serta efektif juga efisien.
- b. Variabel independen atau bebas yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja, kepemimpinan dan keadilan organisasi. Sedangkan variabel dependen atau terikat dalam penelitian ini adalah kesejahteraan karyawan.

4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah dan pembatasan masalah yang sudah dipaparkan sebelumnya, masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Apakah kepuasan kerja dapat mempengaruhi kesejahteraan karyawan PT Lancar Makmur Bersama?
- b. Apakah kepemimpinan dapat mempengaruhi kesejahteraan karyawan PT Lancar Makmur Bersama?
- c. Apakah keadilan organisasi dapat mempengaruhi kesejahteraan karyawan PT Lancar Makmur Bersama?

B. TUJUAN DAN MANFAAT

1. Tujuan

Berkaitan dengan rumusan masalah yang sudah dipaparkan sebelumnya, tujuan dari penelitian ini adalah, sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja dapat mempengaruhi kesejahteraan karyawan pada PT Lancar Makmur Bersama.
- b. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan dapat mempengaruhi kesejahteraan karyawan pada PT Lancar Makmur Bersama.
- c. Untuk mengetahui apakah keadilan organisasi dapat mempengaruhi kesejahteraan karyawan pada PT Lancar Makmur Bersama.

2. Manfaat

Adapun manfaat dari penelitian ini yang ingin dicapai adalah, sebagai berikut:

a. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan dijadikan bahan acuan bagi peneliti selanjutnya terkait dengan variabel kepuasan kerja, kepemimpinan dan keadilan organisasi serta kesejahteraan karyawan.

b. Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan serta dijadikan saran kepada masyarakat yang akan juga sedang membuka usaha agar tetap memperhatikan kesejahteraan karyawannya demi keberlangsungan usahanya pada masa yang akan datang.

c. Bagi Organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan kritik dan saran serta menambah wawasan perusahaan yang terkait dengan kepuasan kerja, kepemimpinan dan keadilan organisasi sehingga nantinya dapat meningkatkan atau memaksimalkan kesejahteraan karyawan di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, D. N. M. A., & Lee, O. Y. (2012). Effects of wellness programs on job satisfaction, stress and absenteeism between two groups of employees (attended and not attended). *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 65, 479-484. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.11.152>
- Ali, F., Rasoolimanesh, S. M., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Ryu, K. (2018). An assessment of the use of partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) in hospitality research. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*.
- Bougie, R., & Sekaran, U. (2019). *Research methods for business: A skill building approach*. John Wiley & Sons.
- Brunetto, Y., Teo, S. T., Shacklock, K., & Farr-Wharton, R. (2012). Emotional intelligence, job satisfaction, well-being and engagement: explaining organisational commitment and turnover intentions in policing. *Human Resource Management Journal*, 22(4), 428-441. <https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2012.00198.x>
- Bunawan, I., & Turangan, J. A. (2021). Pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT X di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(1), 277-286.
- Chin, W. W. (1998). The partial least squares approach to structural equation modeling. *Modern methods for business research*, 295(2), 295-336.
- Citra, L. M., Fahmi, M. (2021). Pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 214-225. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3776>

- Cvenkel, N. R. (2018). Employee well-being at work: Insights for business leaders and corporate social responsibility. In *Stakeholders, governance and responsibility*. Emerald Publishing Limited, 14, 71-90.
<https://doi.org/10.1108/S2043-052320180000014004>
- Erkutlu, H., & Chafra, J. (2016). Benevolent leadership and psychological well-being: The moderating effects of psychological safety and psychological contract breach. *Leadership & organization development journal*, 37(3), 369-386.
- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2014). A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM). *Sage publications*.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing theory and Practice*, 19(2), 139-152.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European business review*, 31(1), 2-24.
<https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hartanto, V. C., Turangan, J. A. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kompensasi kepuasan kerja pegawai hotel di Jakarta. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 3(2), 518-527.
- He, G., An, R., & Hewlin, P. F. (2019). Paternalistic leadership and employee well-being: a moderated mediation model. *Chinese Management Studies*, 13(3), 645-663.
- Hendriks, M., Burger, M., Rijsenbilt, A., Pleeging, E., & Commandeur, H. (2020). Virtuous leadership: a source of employee well-being and trust. *Management Research Review*, 43(8), 951-970.
<https://doi.org/10.1108/MRR-07-2019-0326>

- Hsu, F. S., Liu, Y. A., & Tsaor, S. H. (2019). The impact of workplace bullying on hotel employees' well-being: Do organizational justice and friendship matter?. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 31(4), 1702-1719. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-04-2018-0330>
- Huang, Q., Xing, Y. and Gamble, J. (2019). Job demands–resources: a gender perspective on employee well-being and resilience in retail stores in China. *International Journal of Human Resource Management*, 30(8), 1323-1341. <http://dx.doi.org/10.1080/09585192.2016.1226191>
- Huong, L., Zheng, C., & Fujimoto, Y. (2016). Inclusion, organisational justice and employee well-being. *International Journal of Manpower*, 37(6), 945-964. <https://doi.org/10.1108/IJM-12-2015-0212>
- Inceoglu, I., Thomas, G., Chu, C., Plans, D., & Gerbasi, A. (2018). Leadership behavior and employee well-being: An integrated review and a future research agenda. *The Leadership Quarterly*, 29(1), 179-202. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2017.12.006>
- Jaiswal, A. & Dyaram, L. (2019). Towards well-being: role of diversity and nature of work. *Employee Relations*, 41(1), 158-175. <https://doi.org/10.1108/ER-11-2017-0279>
- Jufrizen, Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai dengan locus of control sebagai variabel moderating. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41-59. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4874>
- Kaya, S., & Secim, H. (2018). Research on the Relationship between Organization Culture and Its Justice in the Health Profession. *Revista de Cercetare si Interventie Sociala*, 61, 77-90.

- Khoreva, V. & Wechtler, H. (2018). HR practices and employee performance: the mediating role of well-being. *Employee Relations*, 40(2), 227-243. <https://doi.org/10.1108/ER-08-2017-0191>
- Kim, S. J., Jang, Y., Yoo, M., Song, J. H. (2021). The mutual impact of university president's leadership and organizational justice on knowledge sharing: the mediating effect of communication. *Industrial and Commercial Training*, 53(3), 268-282. <https://doi.org/10.1108/ICT-08-2020-0094>
- Kristanto, H. (2015). Keadilan organisasional, komitmen organisasional, dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 17(1), 86-98.
- Le, H., Zheng, C., Fujimoto, Y. (2016). Inclusion, organisational justice and employee well-being. *International Journal of Manpower*, 37(6), 945-964. <https://doi.org/10.1108/IJM-12-2015-0212>
- Makutika, D. H. P., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan, kesejahteraan dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Sulutgo Cabang Tahuna. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4), 3473-3482.
- Marcheline, A. R., & Adiati, R. P. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kesejahteraan Psikologis pada Karyawan yang Mengalami Job Mismatch. *Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental*, 1(2), 1319-1330.
- Muhonen, T., Jönsson, S., Denti, L., & Chen, K. (2013). Social climate as a mediator between leadership behavior and employee well-being in a cross-cultural perspective. *Journal of Management Development*, 32(10), 1040-1055. <https://doi.org/10.1108/JMD-02-2012-0034>
- Nadia, N., & Fathurahman, H. (2018). Relationships between Physical Working Environment Employee Well-being, and Employee Commitment in

- Hospital Management. *BISNIS & BIROKRASI: Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, 24(3), 140-144.
- Pawar, B. S. (2016). Workplace spirituality and employee well-being: an empirical examination. *Employee Relations*, 38(6), 975-994.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337-1358. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>
- Quilim, N. A., Taroreh, R., & Nelwan, O. (2016). Pengaruh Kesejahteraan Psikologis Karyawan, Job Enrichment dan Job Enlargement Terhadap Kepuasan Kerja pada Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Ternate Maluku Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(1), 1356-1368.
- Sahoo, R., & Sahoo, C. K. (2019). Organizational justice, conflict management and employee relations: The mediating role of climate of trust. *International Journal of Manpower*, 40(4), 783-799. <https://doi.org/10.1108/IJM-12-2017-0342>
- Salmi, I., Pietiläinen, V., & Syväjärvi, A. (2020). The experience qualities approach to leadership and employee well-being. *Nordic journal of working life studies*, 11(2), 3-23.
- Satuf, C., Monteiro, S., Pereira, H., Esgalhado, G., Marina Afonso, R., & Loureiro, M. (2016). The protective effect of job satisfaction in health, happiness, well-being and self-esteem. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 24(2), 181-189. <http://dx.doi.org/10.1080/10803548.2016.1216365>

- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill building approach*. John Wiley & Sons.
- Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. New York, NY: Free Press.
- Septyan, F. B., Al Musadieg, M., & Mukzam, M. D. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi dan kinerja (Studi Pada Karyawan CV. Jade Indoprata Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 53(1), 81-88.
- Septyarini, E., & Pratiwi, R. N. (2020). Pengaruh keadilan organisasi dan profesionalisme kepemimpinan terhadap kesejahteraan psikologis karyawan. *Maker: Jurnal Manajemen*, 6(2), 157-168.
- Sharma, P. K., & Kumra, R. (2020). Examining the mediating role of work engagement on the relationship between workplace mindfulness and organizational justice and its association with well-being. *South Asian Journal of Business Studies*. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-10-2019-0184>
- Sharma, P. K., & Kumra, R. (2020). Relationship between workplace spirituality, organizational justice and mental health: mediation role of employee engagement. *Journal of Advances in Management Research*, 17(5), 627-650. <https://doi.org/10.1108/JAMR-01-2020-0007>
- Sharma, P., Kong, T. T. C., & Kingshott, R. P. (2016). Internal service quality as a driver of employee satisfaction, commitment and performance: Exploring the focal role of employee well-being. *Journal of Service Management*, 27(5), 773-797. <https://doi.org/10.1108/JOSM-10-2015-0294>
- Silva, A. (2016). What is leadership?. *Journal of Business Studies Quarterly*, 8(1), 1-5.

- Singh, S., Singh, S. K., & Srivastava, S. (2020). Relational exploration of the effect of work-related scheme on job satisfaction. *Vilakshan-XIMB Journal of Management*, 17(1/2), 111-128.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tabansa, R. Z., Tewal, B., & Dotulong, L. O. (2019). Pengaruh pemberdayaan kerja dan kesejahteraan psikologis terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) rayon manado selatan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1), 711-720.
- Tanujaya, W. (2014). Hubungan kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis (*psychological well being*) pada karyawan cleaner (studi pada karyawan *cleaner* yang menerima gaji tidak sesuai standar UMP di PT. Sinergi Integra Services, Jakarta)”. *Jurnal Psikologi*, 12(2), 67-79.
- Vignoli, M., Depolo, M., Cifuentes, M., & Punnett, L. (2018). Disagreements on leadership styles between supervisors and employees are related to employees' well-being and work team outcomes. *International Journal of Workplace Health Management*, 11(5), 274-293.
<https://doi.org/10.1108/IJWHM-11-2016-0084>
- Wetzels, M., Odekerken-Schröder, G., & Van Oppen, C. (2009). Using PLS path modeling for assessing hierarchical construct models: Guidelines and empirical illustration. *MIS quarterly*, 177-195.
- Wijayanto, A., Wahyudi, A., & Suseno, Y. D. (2017). Pengaruh motivasi kerja dan kesejahteraan terhadap kinerja karyawan administrasi di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soehadi Prijonegoro Kabupaten Sragen dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 11(2), 204-219.

Yean, T. F., Yusof, A. A. (2016). Organizational justice: A conceptual discussion. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 219, 798-803.
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.05.082>

Zheng, X., Zhu, W., Zhao, H., & Zhang, C. (2015). Employee well-being in organizations: Theoretical model, scale development, and cross-cultural validation. *Journal of Organizational Behavior*, 36(5), 621-644.
<https://doi.org/10.1002/job.1990>

