

**SKRIPSI**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, *JOB INSECURITY*, DAN  
KEADILAN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN DI DKI JAKARTA**



**DIAJUKAN OLEH :**  
**NAMA : EVI BECCA**  
**NIM : 115180557**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
JAKARTA  
2022**

**SKRIPSI**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, *JOB INSECURITY*, DAN  
KEADILAN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN DI DKI JAKARTA**



**DIAJUKAN OLEH :**  
**NAMA : EVI BECCA**  
**NIM : 115180557**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
JAKARTA  
2022**

## SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT



.....-t1.no

### SURAT PERNYATAAN

Yang beranda ini adalah sebagai berikut ini

Nama Lengkap

EVI BECCA

NIM (Nomor Pokok, Mahasiswa)

11501

Program Studi

S1 Manajemen

Alamat

Jl. Jend. P. Jintan, No. 1201, Rt. 01, RA. 03 (MP. RI)

Kab. Bekasi, Jawa Barat, Indonesia

Tempat, Tanggal Lahir

Surabaya, 19/11/2000

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

1. Melakukan plagiat/ menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebutkan 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 (SK) (bersedia din) akan batal skripsi dan kelulusannya.

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

Jakarta, 29 Desember 2022



EVI BECCA

Nama Lengkap Mahasiswa

Catatan:

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



## HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
JAKARTA

### BALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

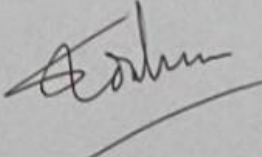
NAMA	EVANGELINA
N.P.M	IIS180557
PROGRAM STUDI	SI MANAJEMEN
KONSENTRASI	MSOM
JUDUL SKRIPSI	PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, <i>JOB INSECURITY</i> DAN KEADILAN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI OKI JAKARTA

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 12 Januari 2023 dan dinyatakan lulus, dengan tim pengujian yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : • Dr. Sawidjito Widiatmodjo, SE, MM, MBA
2. Anggota Penguji : • Edalmen, S.E., MM  
• Ora. Khairina Natsir, MM.

Jakarta, 17 Januari 2023

Pembimbing.



(Edalmen, S.E., M.M.)

## **ABSTRACT**

### **UNIVERSITAS TARUMANAGARA FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS JAKARTA**

(A) EVI BECCA 115180557

(B) *THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE, JOB INSECURITY, AND ORGANIZATIONAL JUSTICE ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION IN DKI JAKARTA*

(C) XVII + 100 Pages, 18 Tables, 9 Pictures, 3 Attachments

(D) *HUMAN RESOURCES MANAGEMENT*

(E) *Abstract: The purpose of this study was to determine the effect of organizational culture, job insecurity, and organizational justice on employee job satisfaction in DKI Jakarta. The sample studied for this study was 100 employee respondents who worked in DKI Jakarta using a questionnaire/questionnaire that was processed using the SmartPLS application version 4.0. The results of this study indicate that organizational culture has a positive and significant effect on employee job satisfaction. Job insecurity has a negative and insignificant effect on employee job satisfaction. Organizational justice has a positive and significant effect on employee job satisfaction.*

(F) *Keywords: Organizational Culture, Job Insecurity, Organizational Justice, Job Satisfaction*

(G) *References* 63 (1999-2022)

(H) Edalmen, S.E., M.M.

## ABSTRAK

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**JAKARTA**

(A)EVI BECCA 115180557

(B)PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, *JOB INSECURITY*, DAN KEADILAN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI DKI JAKARTA

(C)XVII + 100 Halaman, 18 Tabel, 9 Gambar, 3 Lampiran

(D)MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

(E) Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, *job insecurity*, dan keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di DKI Jakarta. Sampel yang diteliti untuk penelitian ini adalah 100 responden karyawan yang bekerja di DKI Jakarta dengan menggunakan kuesioner/angket yang diolah dengan menggunakan aplikasi SmartPLS versi 4.0. Hasil dari penelitian ini menunjukkan Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. *Job insecurity* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Keadilan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

(F) Kata Kunci: Budaya Organisasi, *Job Insecurity*, Keadilan Organisasi, Kepuasan Kerja

(G)Daftar Acuan 63 (1999-2022)

(H)Edalmen, S.E., M.M.

## **HALAMAN MOTTO**

**"Pencobaan-pencobaan yang kamu alami ialah pencobaan-pencobaan biasa, yang tidak melebihi kekuatan manusia. Sebab Allah setia dan karena itu Ia tidak akan membiarkan kamu dicobai melampauai kekuatanmu. Pada waktu kamu dicobai Ia akan memberikan kepadamu jalan ke luar, sehingga kamu dapat menanggungnya." (1 Korintus 10:13)**

**Kamu tidak bisa kembali dan mengubah masa lalu, oleh karena itu tataplah masa depan dan jangan buat kesalahan yang sama untuk kedua kalinya dan seterusnya (Evi Becca)**



## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

- 1. Kepada kehadiran Tuhan Yang Maha Esa karena atas Rahmat, kehendak dan kuasa-Nya penulis dapat menyelesaikan proses pembuatan skripsi ini dengan baik.**
- 2. Kepada ibu dan ayah tercinta yang mengharapkan keberhasilan dan kebahagiaan masa depan saya serta semangat dan doa yang menyertai saya.**
- 3. Kepada saudara-saudara beserta keluarga saya tercinta yang selalu mendukung saya.**
- 4. Kepada sahabat, teman-teman, rekan-rekan, yang telah membantu dan memberi saran untuk kelancaran dalam penulisan skripsi ini.**

## **KATA PENGANTAR**

Pertama-tama penulis ingin memanjatkan puji dan syukur kepada kehadiran Tuhan Yang Maha Esa karena atas Rahmat, kehendak dan kuasa-Nya penulis dapat menyelesaikan proses pembuatan skripsi ini dengan baik.

Skripsi ini disusun dengan tujuan untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara Jakarta.

Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini banyak pihak yang telah memberi bimbingan dan dukungan sehingga skripsi ini dapat selesai pada waktu yang telah ditentukan. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Edalmen, S.E., M.M., selaku Dosen Pemimbing yang telah berkenan untuk meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam membantu Proses penyelesaian skripsi ini.
2. Bapak Dr.Sawidji Widoatmodjo, S.E.,M.M., MBA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Franky Slamet, S.E., M.M., Selaku Kepala Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
4. Segenap dosen dan asisten dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara, yang telah mengajar dan memberikan pengetahuan selama perkuliahan berlangsung, dan juga kepada seluruh staf dan karyawan yang telah membantu penulis dalam segala hal.
5. Sahabat dan teman-teman yang memberikan dukungan untuk terus maju.
6. Seluruh responden yang telah mengisi kuesioner penulisan dan tidak dapat disebutkan satu per satu.
7. Seluruh pihak lain yang namanya tidak dapat disebutkan satu per satu oleh penulis yang telah turut memberikan kontribusi dan mendukung penulis dari awal perkuliahan hingga akhir proses penulisan skripsi ini.

Demikian yang bisa disampaikan semoga Tuhan Yang Maha Esa dapat membalas kebaikan-kebaikan pihak yang membantu dan kiranya skripsi ini dapat bermanfaat bagi pengembangan keilmuan.

**Jakarta, 29 Desember 2022**

**Evi Becca**

**115180557**

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL SKRIPSI .....	ii
SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT .....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI .....	iv
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI .....	v
<i>ABSTRACT</i> .....	vi
ABSTRAK.....	vii
HALAMAN MOTTO.....	viii
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	ix
KATA PENGANTAR .....	x
DAFTAR ISI .....	xii
DAFTAR TABEL .....	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xviii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN .....	1
A. Permasalahan.....	1
1. Latar Belakang Masalah .....	1
2. Identifikasi Masalah .....	3
3. Batasan Masalah .....	4
4. Rumusan Masalah .....	4
B. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	4
1. Tujuan Penelitian.....	4
2. Manfaat Penelitian.....	4

BAB II .....	5
LANDASAN TEORI.....	5
A.    Gambaran Umum Teori .....	5
1. <i>Theory of Planned Behavior</i> (TPB).....	5
2.    Teori Kepuasan Kerja.....	6
3.    Teori Budaya Organisasi .....	7
4.    Teori <i>Job Insecurity</i> .....	9
5.    Teori Keadilan Organisasi.....	10
B.    Definisi Konseptual Variabel.....	11
1.    Budaya Organisasi.....	11
2. <i>Job Insecurity</i> .....	12
3.    Keadilan Organisasi .....	13
C.    Kaitan Antar Variabel .....	13
1.    Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan 13	
2.    Pengaruh <i>Job Insecurity</i> terhadap Kepuasan Kerja Karyawan ...	14
3.    Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan 14	
D.    Penelitian Terdahulu .....	14
E.    Kerangka Pemikiran dan Hipotesis.....	18
1.    Kerangka Pemikiran Penelitian .....	18
2.    Hipotesis .....	19
BAB III.....	20
METODE PENELITIAN .....	20
A.    Desain Penelitian.....	20

B.	Populasi, Teknik Pemilihan Sampel, dan Ukuran Sampel.....	20
1.	Populasi .....	20
2.	Teknik Pemilihan Sampel .....	20
3.	Ukuran Sampel .....	21
C.	Operasional Variabel dan Instrumen.....	22
D.	Analisis Validitas dan Reliabilitas .....	25
1.	Uji Validitas .....	25
2.	Uji Reliabilitas.....	26
E.	Analisis Data .....	26
1.	Pengujian Model Pengukuran ( <i>Outer Model Evaluation</i> ).....	28
2.	Pengujian Model Struktural ( <i>Inner Model Evaluation</i> ) .....	29
BAB IV .....		32
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....		32
A.	Deskripsi Subjek Penelitian .....	32
1.	Jenis Kelamin .....	32
2.	Usia.....	32
3.	Pendidikan .....	33
4.	Lama Bekerja .....	33
5.	Sektor Pekerjaan .....	34
6.	Wilayah Bekerja .....	34
B.	Deskripsi Objek Penelitian.....	35
1.	Budaya Organisasi.....	35
2.	<i>Job Insecurity</i> .....	36
3.	Keadilan Organisasi .....	37
4.	Kepuasan Kerja Karyawan .....	38

C. Hasil Analisis Data.....	40
1. Hasil Uji Validitas .....	40
2. Hasil Uji Reliabilitas .....	43
3. Koefisien Determinan ( $R^2$ ).....	44
4. Effect Size ( $f^2$ ) .....	44
5. <i>Predictive Relevance</i> ( $Q^2$ ) .....	45
6. <i>Goodness of Fit</i> (GoF).....	45
7. Uji Hipotesis .....	46
D. Pembahasan.....	48
BAB V .....	51
PENUTUP .....	51
A. Kesimpulan .....	51
B. Keterbatasan dan Saran.....	51
1. Keterbatasan .....	51
2. Saran .....	51
DAFTAR PUSTAKA .....	53
DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....	81
HASIL PEMERIKSAAN TURNITIN .....	82

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan .....	14
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	23
Tabel 3.2 Skor Skala <i>Likert</i> Lima Poin.....	25
Tabel 3.3 Tingkat Parameter Berdasarkan Kategori Validitas.....	26
Tabel 4.1 Objek Penelitian Variabel Budaya Organisasi.....	35
Tabel 4.2 Objek Penelitian Variabel <i>Job Insecurity</i> .....	36
Tabel 4.3 Objek Penelitian Variabel Keadilan Organisasi.....	37
Tabel 4.4 Objek Penelitian Variabel Kepuasan Kerja Karyawan .....	38
Tabel 4.5 Hasil <i>Loading Factor</i> .....	40
Tabel 4.6 Hasil <i>Average Variance Extracted (AVE)</i> .....	41
Tabel 4.7 Hasil <i>Discriminant Validity</i> .....	42
Tabel 4.8 Hasil <i>Cronbach's Alpha</i> .....	43
Tabel 4.9 Hasil <i>Composite Reliability</i> .....	43
Tabel 4.10 Hasil <i>R-Square</i> .....	44
Tabel 4.11 Hasil <i>f-square</i> .....	44
Tabel 4.12 Hasil <i>Q-Square</i> .....	45
Tabel 4.13 Hasil Perhitungan <i>AVE</i> .....	45
Tabel 4.14 Hasil Uji Hipotesis .....	46



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian .....	19
Gambar 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	32
Gambar 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia .....	33
Gambar 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan .....	33
Gambar 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	34
Gambar 4.5 Distribusi Responden Berdasarkan Sektor Pekerjaan .....	34
Gambar 4.6 Distribusi Responden Berdasarkan Wilayah Bekerja .....	35
Gambar 4.7 <i>Loading Factors Path Diagram</i> .....	41
Gambar 4.8 Hasil Uji <i>Bootstrapping</i> .....	47

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	58
Lampiran 2. Hasil Kuesioner dan Tanggapan Responden.....	63
Lampiran 3. Hasil Olahan SmartPLS.....	77

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Permasalahan**

#### **1. Latar Belakang Masalah**

Di masa sekarang ini pemerintah tengah berupaya untuk mempercepat transformasi digital di berbagai sektor usaha. Akan tetapi, dalam upaya melakukan digitalisasi tersebut, banyak karyawan yang menghadapi tantangan yang diakibatkan belum semua tenaga kerja memiliki kemampuan tersebut (Ramli, 2022).

Dalam proses digitalisasi tersebut, tidak semua karyawan dapat beradaptasi terhadap perkembangan. Akibatnya banyak karyawan yang mengalami ketidakpuasan dalam bekerja. Salah satu lembaga di Indonesia yang melakukan survei terhadap kepuasan kerja karyawan di Indonesia yaitu PT. Jobstreet (lembaga online penyedia lapangan pekerjaan). Hasil survei yang dilakukan dengan 17.623 karyawan di DKI Jakarta menunjukkan bahwa 73% karyawan tidak puas dengan pekerjaan yang dijalani saat ini. Survei ini juga menunjukkan bahwa 54% karyawan bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan, 60% tidak ada jenjang karir di perusahaan, 85% tidak mempunyai *work life balance*, 53% karakter atasan militer, paternalis, dan acuh.

Situasi saat ini, ekonomi dunia perlahan-lahan mulai pulih dari pandemi COVID-19. Namun, fenomena pengunduran diri yang masif menjadi tantangan yang harus dihadapi banyak bisnis di dunia (Ramli, 2022).

Fenomena permasalahan yang terjadi pada karyawan di DKI Jakarta diantaranya adalah terlalu banyak beban kerja, muncul rasa jenuh, visi perusahaan abu-abu, kurangnya apresiasi, jenjang karir tidak jelas, dan lingkungan kerja sudah tidak kondusif. Dari semua faktor yang disebutkan diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor tersebut merupakan suatu keadaan dimana karyawan tidak terpuaskan. Karyawan dalam suatu perusahaan merupakan komponen yang penting dalam proses pencapaian misi dan visi bisnis perusahaan (Ariyanti, 2022). Dalam menjalankan tugasnya, karyawan harus memenuhi kriteria-kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan untuk memastikan kualitas dari pekerjaannya.

Untuk memenuhi standar kualitas dari perusahaan, karyawan membutuhkan kepuasan kerja yang memungkinkan mereka untuk bekerja secara bebas untuk mengeluarkan potensi mereka (Raziq dan Maulabakhsh, 2015).

Menurut Hoppock, (Aziri, 2011), kepuasan kerja merupakan kombinasi dari psikologis, fisiologis, dan lingkungan yang menyebabkan seseorang dapat dengan jujur menyatakan bahwa ia puas terhadap pekerjaannya. Dari pendekatan ini, Aziri (2011) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan hal yang dapat menimbulkan perasaan puas karyawan.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan adalah budaya organisasi. Suatu budaya yang kuat akan memperlihatkan kesepakatan yang tinggi mengenai tujuan organisasi di antara anggota-anggotanya. Kebulatan suara terhadap tujuan akan membentuk keterikatan, kesetiaan, dan komitmen organisasi. Hal ini yang dapat mengurangi kecenderungan karyawan keluar dari perusahaan. (Robbins dalam Tumbelaka, Alhabsji, dan Nimran, 2016).

Kepuasan kerja yang tinggi dapat tercipta jika seorang pemimpin dapat secara aktif memberikan arahan dan memimpin untuk mencapai visi dan misi dari perusahaan. Sehingga jika para karyawan terpuaskan maka mereka akan mampu melakukan pekerjaan secara efektif dan mementingkan kepentingan perusahaan diatas kepentingan lain (Sarwar, et al., 2015).

Faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah *job insecurity*. Menurut Hartley, Jacobson, Klandermans, dan Van Vuuren, (Buitendach dan Witte, 2005), ketidakpastian ekonomi, persaingan global, dan peningkatan merger / akuisisi dalam beberapa tahun terakhir telah memaksa perusahaan untuk meningkatkan efektivitas perusahaan dan merampingkan operasi melalui *downsizing*, *outsourcing*, dan *restructuring* dimana pengurangan tenaga kerja dengan skala besar dilakukan. Dari sisi karyawan, perubahan dalam kehidupan kerja tersebut menyebabkan perasaan tidak aman tentang keberadaan masa depan pekerjaan mereka.

Ketidakamanan kerja memiliki konsekuensi yang merugikan terhadap sikap dari karyawan. Hal ini menciptakan seringnya pergantian karyawan dan penurunan

motivasi bekerja dalam hal kepatuhan terhadap aturan-aturan perusahaan (Buitendach dan Witte, 2005).

Selanjutnya terdapat juga faktor keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja dari karyawan. Keadilan merupakan faktor terpenting dalam semua bidang kehidupan individu. (Deepa, 2020). Kepuasan kerja dapat tercipta jika perusahaan memperlakukan karyawan secara adil dan berintegritas. Sehingga jika karyawan terpuaskan, maka karyawan akan lebih memungkinkan untuk meningkatkan komitmen dan produktivitas kerja. (Senge dalam Otake dan Wong, 2014).

Berdasarkan penjelasan diatas, akan diteliti lebih lanjut mengenai pengaruh dari faktor-faktor budaya organisasi, *job insecurity*, dan keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu penelitian ini akan membahas tentang “Pengaruh Budaya Organisasi, *Job Insecurity*, dan Keadilan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Jakarta Barat”.

## **2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan diatas, dapat diidentifikasi beberapa masalah yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Pandemi COVID mempengaruhi kebijakan perusahaan yang mengharuskan merumahkan karyawan.
- b. Karyawan yang tidak dirumahkan mulai berpikir hal tersebut jika terjadi pada dirinya.
- c. Pengunduran diri karyawan secara masif di saat ekonomi dunia mulai pulih.
- d. Budaya organisasi perusahaan yang belum jelas menyebabkan kurangnya kepuasan kerja karyawan.
- e. Ketidakamanan dalam bekerja seperti kurangnya apresiasi dari perusahaan dan tidak ada jenjang karir.
- f. Produktivitas dan kepuasan kerja karyawan menurun akibat ketidakadilan organisasi terhadap karyawan.

### **3. Batasan Masalah**

Mengingat luasnya ruang lingkup penelitian, maka akan dilakukan pembatasan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

- a. Subjek penelitian yang digunakan adalah karyawan yang bekerja di DKI Jakarta
- b. Budaya organisasi, *job insecurity*, dan keadilan organisasi sebagai variabel *independent*, serta kepuasan kerja karyawan sebagai variabel *dependent*.

### **4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah, dan batasan masalah diatas, maka dapat dirumuskan rumusan masalah antara lain sebagai berikut:

- a. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
- b. Apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
- c. Apakah keadilan organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?

## **B. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka dapat diketahui tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan
- b. Untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap kepuasan kerja karyawan
- c. Untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

### **2. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini yaitu memberikan masukan kepada perusahaan agar perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui budaya organisasi, *job insecurity*, dan keadilan organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abadiyah, R., & Purwanto, D. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Bank di Surabaya. *Jurnal Bisnis Manajemen dan Perbankan*, 2(1), 49–66.
- Affandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Akgunduz, Y & Eryilmaz, G. (2018). Does Turnover Intention Mediate The Effects of Job Insecurity and Co-Worker Support on Social Loafing? *International Journal of Hospitality Management*, 68, 41-49.
- Aldiassajjad, M. F., & Suwarsih, S. (2021). Pengaruh Job Insecurity dan Job Stress terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dalam Issue Covid 19 pada PT X. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis*, 51-57.
- Ambrosio, C., Clark, A. E., & Barazetta, M. (2018). Unfairness at Work: Well-Being and Quits. *Labour Economics*, 51, 307-316.
- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 14(2), 144-150.
- Ariyanti, F. (2022, April 20). *Banyak Karyawan Resign Gara-gara 6 Alasan Ini. Kamu yang Mana?* Jakarta Barat: Cermati.com.
- Audina, V., & Kusmayadi, T. (2018). Pengaruh Job Insecurity dan Job Stress terhadap Turnover Intention. *JSMA (Jurnal Sains Manajemen dan Akuntansi)*, 85-101.
- Aziri, B. (2011). Job Satisfaction: A Literature Review. *Management Reasearch and Practice*, 3(4), 77-86.
- Buitendach, J., & Witte, H. D. (2005). Job Insecurity, Extrinsic and Intrinsic Job Satisfaction and Affective Organisational Commitment of Maintenance Workers in a Parastatal. *Journal Business and Management*, 36(2).
- Cakmak, E., Öztekin, Ö., & Karadağ, E. (2015). The Effect of Leadership on Job Satisfaction. Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2018). *Research Methods in Education (8th edition)*. New York: Routledge.
- Deepa, S. (2020). The Effects of Organizational Justice Dimensions on Facets of Job Engagement. *International Journal of Organization Theory & Behavior*, 23(4), 315-336.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Alfabeta.

- Indonesia, P. J. (2018). *Jobstreet.co.id*. Retrieved from <https://www.jobstreet.co.id/id/cms/employer>.
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 Edisi 8*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2020). *25 Grand theory: 25 teori besar ilmu manajemen, akuntansi dan bisnis (untuk landasan teori skripsi, tesis dan disertasi)*. Semarang: Yoga Pratama.
- Ghozali, I & Latan, H. (2015). *Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP Undip: Semarang.
- Hair, J. F., Hult, G. T., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modelling (PLS-SEM) Second Edition*. London: Sage.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., Gudergan, S. P., Fischer, A., Nitzl. C., Menictas, C. (2018). Partial Least Squares Structural Equation Modelingbased Discrete Choice Modeling: An Illustration in Modeling Retailer Choice. *Springer Business Research*, 1-28.
- Herawan, K., Mukzam, M. D., & Nurtjahjono, G. E. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Kota Malang Kawi. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1), 1–6.
- Husain, A. S. (2015). *Penelitian Bisnis dan Manajemen menggunakan Partial Least Squares (PLS) dengan Smart PLS 3.0*. Modul Ajar Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.
- Junianto, D., & Sabtohadji, J. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmu-Ilmu Ekonomi*, 12-22.
- Jusmin, A. (2020). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Administrasi Perhubungan Jayapura. *Jurnal Ekonomi*.
- Karina, D., Rakhmawati, R., & Abidin, M. Z. (2020). Pengaruh Job Insecurity terhadap Turnover Intention pada Karyawan Hotel Amaris. *Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia*, 1(1), 62-72.
- Kreitner, R. & Kinicki, A. (2013). *Perilaku Organisasi Edisi 9 Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat.



- Kristanto, H. (2015). Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 86-98.
- Kristanto, S., Rahyuda, I. K., & Riana, I. G. (2014). Pengaruh Keadilan Organisasional terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Komitmen dan Intensi Keluar di PT Indonesia Power UBP Bali. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 308-329.
- Ladebo, O. J., Awotunde, J. M., & AbdulSalaam-Saghir, P. (2008). Coworkers' and Supervisor Interactional Justice: Correlates of Extension Personnel's Job Satisfaction, Distress, and Aggressive Behavior. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 9(2), 206–225.
- Marlinah, H. & Azwina, D. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi SMK Muhammadiyah Parakan Kota Tangerang Selatan). *Jurnal Disrupsi Bisnis: Jurnal Prodi Manajemen*, 3(2), 89-107.
- Muis, M., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9-25.
- Nuryadi, A., Subiyanto, E. D., & Kurniawan, I. S. (2020). Pengaruh Keadilan Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja: dengan Komitmen Organisasi sebagai Outcome. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 65-71.
- Otaye, L., & Wong, W. (2014). The Impact of Unfairness and Leadership (in) Action on Job Satisfaction, Turnover Intention and Employer Advocacy. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performances*, 1(2), 191-204.
- Praditya, I. M., & Putra, M. S. (2016). Pengaruh Keadilan Organisasional terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Karyawan di Wina Holiday Villa. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 3532-3559.
- Primashiela, D., Hanafi, A., & Bakri, A. D. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telkom Kantor Wilayah Palembang. *Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya*, 14(1), 25-32.
- Putra, I. G., & Indrawati, A. D. (2018). Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional di Hotel Rama Phala Ubud. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 2010-2040.
- Putrayasa, I. K., & Astrama, I. M. (2021). Pengaruh Etos Kerja dan Job Insecurity terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Danamas Insan Kreasi Andalan (DIKA) Denpasar. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 25-37.

- Ramli, R. R. (2022, April 20). *Banyak pekerja mengundurkan diri, UKM kesulitan melakukan digitalisasi*. Jakarta Barat: PT. Kompas Cyber media (Kompas Gramedia Digital Group).
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *2nd Global Conference on Business, Economics, Management, and Tourism* (pp. 717-725). Prague, Czech Republic: Elsevier B.V.
- Riana, I. G., Minarsari, M., & Piartini, P. S. (2019). Implikasi Job Insecurity terhadap Kepuasan Kerja dan Intention to Leave. *Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, 206-225.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior Fifteenth Edition*. USA: Prentice Hall.
- Saldanha, L. D. S., Supartha, W. G., & Riana, G. (2019). Pengaruh Keadilan Organisasional terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Polícia Nacional De Timor-Leste (PNTL). *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 8(2), 137-170.
- Sarwar, A., Mumtaz, M., Batool, Z., & Ikram, S. (2015). Impact of Leadership Styles on Job Satisfaction and Organizational Commitment. *International Review of Management and Business Research*, 4(3).
- Schmitt, M., & Dörfel, M. (1999). Procedural Injustice at Work, Justice Sensitivity, Job Satisfaction and Psychosomatic Well-Being. *European Journal of Social Psychology*, 29(4), 443-453.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach Seventh Edition*. United Kingdom: Wiley.
- Setiawan, I. N., & Putra, M. S. (2016). Pengaruh Job Insecurity terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention pada Karyawan Legian Village Hotel. *Jurnal Manajemen Unud*, 4983-5012.
- Siagian, S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2014). *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Suparta, I. W., & Ardana, I. K. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pengembangan Pariwisata Indonesia Persero. *E-Jurnal Manajemen*, 3446-3472.
- Supranto, J. (2012). *Metode Riset Aplikasinya dalam Pemasaran*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Tetteh, E. N., & Brenyah, R. S. (2016). Organizational Leadership Styles and Their Impact on Employees' Job Satisfaction: Evidence From The Mobile Telecommunications Sector Of Ghana. *Global Journal of Human Resource Management*, 4(4), 12-24.
- Tumbelaka, S. S., Alhabsji, T., & Nimran, U. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Intention to Leave. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 94-106.
- Wahab, W. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sucofindo Cabang Pekanbaru. *Jurnal Manajemen*, 127-139.
- Wetzels, M., Odekerken-Schroder, G., & Oppen, C. V. (2009). Using PLS Path Modeling For Assesing Hierarchical Construct Models: Guidelines and Empirical Illustration. *MIS Quarterly*, 33(1), 177-195.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada .
- Wibowo, E., & Utomo, H. (2016). Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi Unit Serbuk Effervescent PT Sido Muncul Semarang). *Among Makarti*, 9(17), 38–59.
- Yamin, S. & Kurniawan, H. (2009). SPSS COMPLETE: *Teknik Analisis. Statistik Terlengkap dengan Software SPSS*. Jakarta: Salemba Infotek.
- Yamin, S. & Kurniawan, H. (2011). *Generasi Baru Mengolah Data Penelitian dengan Partial Least Square Path Modeling: Aplikasi dengan Software XLSTAT, SmartPLS, dan Visual PLS*. Salemba Infotek. Jakarta.
- Zheng, X., Diaz, I., Tang, N., & Tang, K. (2014). Job Insecurity and Job Satisfaction: The Interactively Moderating Effects of Optimism and Person-Supervisor Deep-Level Similarity. *The Career Development International*, 19(4), 426–446

