

PENGARUH KESEJAHTERAAN DAN KEADILAN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PASAR TAMBUN KABUPATEN BEKASI

Indri Restu Gustiani^{1*}, Tungga Buana Irfana², dan Murti Wijayanti³,
Muhammad Asif Khan⁴

^{1,2,3,4} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
indrirestu08@gmail.com

*Corresponding Author

ARTICLE INFO

Keywords: Kesejahteraan,
Keadilan Organisasi, Kepuasan
Kerja

Received : 18, July 2024

Revised : 25, July 2024

Accepted: 1, August 2024

©2023The Author(s): This is an open-
access article distributed under the terms
of the [Creative Commons Atribusi 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)
[Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Penelitian ini dibuat untuk mengetahui apakah ada pengaruh Kesejahteraan Dan Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pasar Tambun Kabupaten Bekasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Jumlah Populasi dalam penelitian ini sebanyak 66 pegawai. Penelitian ini menggunakan SPSS software 26. Hasil penelitian ini memberikan penjelasan bahwa: 1. Kesejahteraan berpengaruh tidak signifikan dan negatif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pasar Tambun Kabupaten Bekasi. 2. Keadilan Organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pasar Tambun Kabupaten Bekasi. 3. Kesejahteraan, dan Keadilan Organisasi tidak berpengaruh simultan dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

PENDAHULUAN

Pegawai adalah sumber penting atau elemen penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuan, pegawai bekerja secara fisik dan mental menjadi satu faktor produksi yang potensial. Organisasi harus mampu memberikan kesejahteraan kepada pegawainya seperti besarnya pendapatan, jaminan sosial, berbagai tunjangan, lokasi kerja, sarana yang diberikan, promosi, dan lainnya. Dalam dunia kerja kepuasan kerja memiliki peran yang sangat penting.

Kepuasan kerja dalam sebuah organisasi akan mencerminkan tingkat dimana seorang pegawai menyukai pekerjaannya. Perilaku seorang pegawai terhadap suatu pekerjaan dapat dilihat dari tanggapan dan reaksi emosional terhadap pekerjaannya. Usaha yang dilakukan untuk pemenuhan kepuasan kerja tentu dilakukan sebagai rangsangan dalam meningkatkan kinerja dan produktifitas. Kesejahteraan karyawan sangat penting untuk memastikan bahwa karyawan merasa dihargai dan diperlakukan dengan adil (Simatupang & Salendu, 2019).

Karyawan yang merasa sejahtera cenderung lebih puas dengan pekerjaannya, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan retensi karyawan. Keadilan organisasi merupakan aspek penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Karyawan yang merasa diperlakukan secara adil oleh organisasi cenderung lebih puas, termotivasi, dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja adalah faktor penting yang mempengaruhi kinerja dan komitmen pegawai. Pegawai yang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih produktif, lebih berkomitmen terhadap organisasi, dan memiliki tingkat absensi yang lebih rendah.

Kepuasan kerja dirasakan setelah karyawan melakukan perbandingan antara apa yang diharapkan dari hasil kerjanya dengan apa yang sebenarnya dia peroleh dari hasil kerjanya (Siregar et al., 2020)

Pasar Tambun adalah pasar tradisional yang berlokasi di Kabupaten Bekasi, pasar ini menawarkan berbagai jenis barang dan jasa. Pegawai pasar ini memiliki peran penting dalam menjaga operasional pasar tetap berjalan dengan lancar. Berdasarkan fenomena pra-survey yang ada, pegawai merasa adanya gaji yang diterima kurang sesuai, sulit mendapatkan promosi jabatan dan persepsi ketidakadilan dalam organisasi.

Dari fenomena yang terjadi dan hasil pengamatan, penting untuk meneliti pengaruh kesejahteraan dan keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Pasar Tambun Kabupaten Bekasi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan tentang bagaimana meningkatkan kepuasan kerja pegawai dan pada akhirnya meningkatkan efisiensi dan produktivitas pasar.

TINJAUAN TEORITIS

Kesejahteraan

Kesejahteraan adalah sistem lembaga dan pelayanan sosial yang bertujuan untuk membantu individu dan kelompok mencapai standar kehidupan dan kesehatan yang memuaskan, serta untuk membangun hubungan sosial dan individu yang memungkinkan mereka mencapainya. mengembangkan sepenuhnya kemampuan mereka dan meningkatkan kesejahteraan mereka sesuai dengan kebutuhan keluarga dan masyarakat (Andriyanto, 2022).

Kesejahteraan karyawan adalah kompensasi secara tidak langsung yang diberikan di luar gaji yang diberikan kepada karyawan dan tidak dihitung berdasarkan kinerja seorang karyawan, tetapi dipekerjakan lebih dari gaji karena jabatan atau keanggotaannya di perusahaan. Rasa puas atas produk dan layanan perusahaan berkorelasi dengan tingkat kesejahteraan karyawan. Akibatnya, adanya motivasi dan semangat karyawan karena mereka bertanggung jawab atas pekerjaan mereka (Marselina et al., 2023).

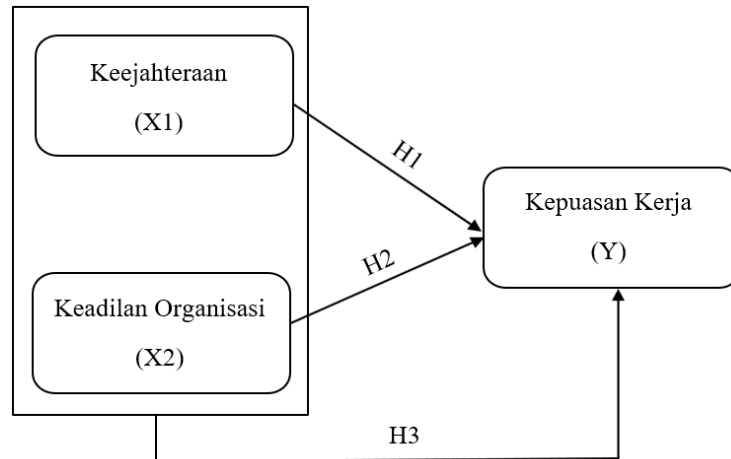
Keadilan Organisasi

Keadilan organisasi adalah konsep penting dalam manajemen sumber daya manusia yang mengacu pada cara organisasi memperlakukan karyawan mereka secara adil dan merata. Konsep ini berkaitan dengan persepsi karyawan tentang apakah organisasi memperlakukan mereka dengan adil dan sejajar dengan kontribusi dan pencapaian mereka (Munir, 2023). Keadilan organisasi dapat berdampak pada berbagai aspek organisasi, termasuk produktivitas karyawan, retensi karyawan, dan kepuasan kerja (Werdati et al., 2020).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pegawai memandang pekerjaannya. Seorang pegawai yang mencintai pekerjaannya tentunya akan memberikan kinerja yang terbaik pula bagi organisasi (Sunyoto, 2012:210). Sebaliknya apabila seorang pegawai tidak mencintai pekerjaannya tentu akan menghasilkan kinerja yang kurang maksimal. Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2019). Kepuasan kerja setiap orang yang bekerja mengharapkan dapat memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja (Hamali, 2016).

Berdasarkan dengan rumusan masalah, kajian teori, penelitian terdahulu yang telah dibahas diatas serta relevan pembahasan pengaruh antar variabel tersebut, sehingga diperoleh model konseptual pada penelitian ini yaitu adalah sebagai berikut:



Gambar Model Konseptual

- H1 Diduga bahwa Kesejahteraan memberikan pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pasar Tambun.
- H2 Diduga bahwa Keadilan Organisasi memberikan pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pasar Tambun.
- H3 Diduga bahwa motivasi dan Keadilan Organisasi sama-sama memberikan pengaruh terhadap kepuasan Kerja Pegawai Pasar Tambun.

METODOLOGI

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode sampel jenuh. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Pasar Tambun Kabupaten Bekasi. Jumlah responden untuk penelitian ini adalah 66 responden. Analisis data menggunakan bantuan software SPSS 26.

PEMBAHASAN

Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk membuktikan apakah indikator dari variabel X secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Y. Kriteria pengambilan keputusan yaitu :

Jika nilai signifikan t hitung > t tabel, maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Jika nilai signifikan t hitung < t tabel, maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel Uji t

Model		t	sig
1	(Constant)	2.904	.005
	Kesejahteraan	1.910	.061
	Keadilan Organisasi	8.195	.000

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa untuk variabel Kesejahteraan diperoleh nilai t hitung sebesar $1.910 < 1.99773$ (t tabel) dengan sig sebesar $0,061 > 0,05$ (α) atau nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa

variabel independent Kesejahteraan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Variabel Keadilan Organisasi diperoleh t hitung sebesar 8.195 > 1.99773 (t tabel) dengan nilai sig sebesar 0,000 < 0,05 (α) atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel independent Keadilan Organisasi berpengaruh signifikansi terhadap Kepuasan Kerja.

Uji F (Simultan)

Uji F atau uji simultan mempunyai tujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independent atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara Bersama – sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat (Ghozali I, 2021). Tingkat kepercayaan yang digunakan sebesar 95% atau taraf signifikan alfa sama dengan 5% ($\alpha = 0,05$). Rumusan hipotesis pada penelitian ini.

Tabel Uji f

Model	f	sig
1	33.593	.000

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui jika diperoleh nilai F hitung sebesar 33.593 > dari 3.14 (F tabel) dengan nilai sig. 0,000 < 0,05 (a) atau nilai signifikan kurang dari 0,05. Maka dari itu Ho ditolak atau Ha diterima yang berarti bahwa secara simultan Kesejahteraan dan Keadilan Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kesejahteraan.

Koefisien Determinasi (R²)

Dalam analisis regresi diperlukan juga untuk melihat berapa persen dari variasi variabel dependen dapat diterangkan oleh variasi variabel independen. Untuk itu digunakan koefisien determinasi (R²).

Tabel Koefisien Determinasi (R²)

Model	Adjusted R Square
1	.524

Berdasarkan tabel diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,524 atau 52.4 %. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel X1 dan X2 mampu menjelaskan variasi Y sebesar 52.4 %, atau 52.4 % variabel Kepuasan Kerja dapat dijelaskan juga oleh variasi kedua yaitu variabel independen, Kesejahteraan dan Keadilan Organisasi. Sedangkan sisanya 47.6 % dijelaskan oleh faktor - faktor lainnya yang ada diluar variabel pada penelitian ini, misalnya lingkungan kerja, motivasi dan kepemimpinan.

HASIL

Pengaruh Kesejahteraan terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian dengan nilai t hitung sebesar 1.910 lebih besar dari t tabel 1.99773 dengan signifikansi sebesar 0,061 < α 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pasar Tambun Kabupaten Bekasi. Sesuai dengan faktor yang dapat mempengaruhi kesejahteraan karyawan (Kusumawati, 2013). Pertama yaitu Jaminan dan kesejahteraan, kesejahteraan adalah salah satu faktor penting bagi karyawan, Jaminan kesejahteraan yang mencakup asuransi kesehatan, perlindungan sosial, dan jaminan hari tua memberikan rasa aman dan perlindungan bagi karyawan. Dengan adanya jaminan kesejahteraan yang baik, karyawan merasa lebih dihargai dan terlindungi, sehingga meningkatkan kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian diatas, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hermanto dan Darmanah (2019), dimana hasil penelitian menunjukan adanya pengaruh yang negatif dan tidak signifikan antara variabel Kesejahteraan dengan variabel Kepuasan Kerja.

Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan dengan nilai t hitung sebesar 8.195 lebih besar dari t tabel 1.99773 dengan signifikansi sebesar $0,000 < \alpha 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara Keadilan Organisasi dengan Kepuasan Kerja. Dengan demikian semakin tinggi tingkat Keadilan Organisasi maka semakin meningkat pula Kepuasan Kerja. Keadilan organisasi memiliki dampak yang signifikan pada tingkat kepuasan kerja karyawan, terutama dalam konteks alokasi sumber daya, kewajaran prosedur, dan hubungan personal.

Sesuai dengan indikator Keadilan organisasi dibagi ke dalam empat dimensi, yaitu sebagai berikut (Simatupang & Salendu, 2019). Pertama yaitu Keadilan distributive, seperti kesempatan pengembangan karir, pelatihan, promosi, dan pengakuan atas kontribusi karyawan, memainkan peran penting dalam kepuasan kerja. Ketika karyawan merasa bahwa sumber daya perusahaan dialokasikan secara adil dan berdasarkan kinerja serta potensi, mereka cenderung lebih termotivasi dan puas dengan pekerjaan mereka.

Berdasarkan uraian diatas, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Misbachul dan Munir (2023), dimana hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan diantara keadilan organisasi dan kepuasan karyawan.

Pengaruh Kesejahteraan, dan Keadilan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Kesejahteraan dan keadilan organisasi memiliki hasil yang berbeda yaitu hasil penelitian dengan nilai t hitung Kesejahteraan sebesar 1.910 lebih besar dari t tabel 1.99773 dengan signifikansi sebesar $0,061 < \alpha 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pasar Tambun Kabupaten Bekasi. Sedangkan nilai t hitung Keadilan Organisasi sebesar 8.195 lebih besar dari t tabel 1.99773 dengan signifikansi sebesar $0,000 < \alpha 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif antara Keadilan Organisasi dengan Kepuasan Kerja.

Kesejahteraan dan Keadilan Organisasi perusahaan diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, memotivasi karyawan, meningkatkan loyalitas, serta meningkatkan produktivitas dan kinerja secara keseluruhan. Hal ini tidak hanya menguntungkan karyawan secara individu, tetapi juga berdampak positif pada kesuksesan jangka panjang perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Kesejahteraan berpengaruh tidak signifikan dan negatif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pasar Tambun Kabupaten Bekasi.
2. Keadilan Organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pasar Tambun Kabupaten Bekasi.
3. Kesejahteraan, dan Keadilan Organisasi tidak berpengaruh simultan dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Saran

1. Dalam penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengambil sampel yang lebih banyak, hal ini bertujuan untuk keakuratan data yang lebih baik dalam penelitiannya.
2. Melakukan penelitian yang berkelanjutan, hal ini agar dapat melihat dan menilai setiap perubahan perilaku responden dari waktu ke waktu.
3. Diharapkan adanya tambahan variabel lain yang mungkin juga mempengaruhi banyak hal dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriyanto. (2022). *IMPLEMENTASI MANAJEMEN KINERJA PADA PELAYANAN SOSIAL DI PANTI ASUHAN UMI MAY KOTA BANDAR LAMPUNG*. 8.5.2017, 2003–2005.
- Agustin, R., & Wijayanti, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan

- Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Federal International Finance. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen Dan Akuntansi (JISMA)*, 1(3), 393–402.
- Boda, J., Mingkid, E., & Purwanto, A. (n.d.). Strategi Pemerintah Kota Manado Dalam Meningkatkan Pendapatan Asli Daerah Melalui Pajak Perhotelan Manado City Government's Strategy in Increasing In *download.garuda.kemdikbud.go.id*. [http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=3366647&val=29521&title=Strategi Pemerintah Kota Manado Dalam Meningkatkan Pendapatan Asli Daerah Melalui Pajak Perhotelan](http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=3366647&val=29521&title=Strategi%20Pemerintah%20Kota%20Manado%20Dalam%20Meningkatkan%20Pendapatan%20Asli%20Daerah%20Melalui%20Pajak%20Perhotelan)
- Fauzi, A., Irfana, T., & Supriyanto. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Insentif Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Suku Dinas Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Kota Administrasi Jakarta Timur. *Indonesian Journal of Economics and Strategic Management (IJESM)*, 2(1), 993–1006.
- Firdaus, F. Z., Manurung, A. H., Widjanarko, W., Khan, M. A., & Fikri, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Remunerasi dan Adaptasi Teknologi terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Sentratama Jaya Usaha. *Jurnal Economina*, 3(2), 411–421. <https://doi.org/10.55681/economina.v3i2.1219>
- Hasibuan. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT BUMI AKSARA.
- Hermanto, H., Darmanah, D., Saputra, W. E., & Harlofida, D. (2020). Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Sekretariat Dewan Oku Timur. *Jurnal AKTUAL*, 17(2), 119–125. <https://doi.org/10.47232/aktual.v17i2.40>
- Kusumawati, C. (2013). Analisis pengaruh Tingkat Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada RSUD dr . Moewardi di Surakarta). *Jurnal Ekonomi Ilmiah*, 1=15.
- Marselina, D., Soselia, K. E., Ningrum, C. S., & ... (2023). Analisis Kinerja Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Maluku. ... *Dan Keuangan*. <https://ejournalfb.ukdw.ac.id/index.php/jrak/article/view/6>
- Munir, M. (2023). Hubungan Antara Keadilan Organisasi, Profesionalisme Dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 6(1), 39–48. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v6i1.96>
- Kerja, D., Kepuasan, T., & Karyawan, K. (n.d.). *Jurnal Manajemen Oikonomia*. 16(2), 29–44.
- Naufalia, S., Darmawan, D., Anjanarko, T. S., Munir, M., & Arifin, S. (2022). *Pengaruh Quality of Work Life , Total Kualitas Manajemen dan Stres Kerja terhadap Loyalitas Karyawan*. 2(4), 114–120. <https://doi.org/10.47065/jtear.v2i4.281>
- Narpati, B., Wijayanti, M., & Meutia, K. I. (2024). Peran Lingkungan Kerja Sebagai Moderasi Antara Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Perusahaan Manufaktur. *ISOQUANT : Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 8(1), 121–131. <https://doi.org/10.24269/iso.v8i1.2624>
- Pegawai, P., Loyalitas, T., Pt, P., & Gunungsitoli, P. (2024). *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX (September 2023 – Februari 2024)*. 6(September 2023), 112–122.
- Sari, N. K. (2019). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 7(1), 120–128. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v7i1.4714>
- Simatupang, M. F., & Salendu, A. (2019). Persepsi Dukungan Organisasi Sebagai Mediator Antara Keadilan Organisasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Di PT ABC. *Jurnal Diversita*, 5(2), 95–104. <https://doi.org/10.31289/diversita.v5i2.2696>
- Siregar, Z. M. E., Syahputra, R., & Nasution, S. L. (2020). Pengaruh Keadilan Organisasional terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediasi Kepuasan Kerja. *JSHP: Jurnal Sosial Humaniora Dan Pendidikan*, 4(2), 82–92. <https://doi.org/10.32487/jshp.v4i2.833>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet. In Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Tungga Buana Irfana, & Wiryo Harto Kusuma. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Di PT. Nawakara Arta Kencana Jakarta.

- NUSANTARA Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(3), 51–69.
<https://doi.org/10.55606/nusantara.v1i3.2140>
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen Oikonomia*, 16(1), 1–13.
<http://journal.unas.ac.id/oikonomia/article/view/1153/941>