PENGARUH KEADILAN ORGANISASI (*ORGANZATIONAL JUSTICE*) TERHADAP KEPUASAN HIDUP (*SATISFACTION WITH LIFE*) KARYAWAN PADA PT. KEONG NUSANTARA ABADI (WONG COCO)

Skripsi

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Mencapai Derajat Sarjana Ekonomi (S1)

Pada Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi Universitas Atma Jaya Yogyakarta

Disusun oleh:

Kadek Chandra Yudha

NPM: 13 03 20832

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA

2018

Skripsi

PENGARUH KEADILAN ORGANISASI (*ORGANZATIONAL JUSTICE*) TERHADAP KEPUASAN HIDUP (*SATISFACTION WITH LIFE*) KARYAWAN PADA PT. KEONG NUSANTARA ABADI (WONG COCO)

Disusun oleh:

KADEK CHANDRA YUDHA

NPM: 13 03 20832

Telah dibaca dan disetujui oleh:

Dosen Pembimbing

M. Parnawa Putranta, MBA., Ph.D. **15 Maret 2018**

Skripsi

PENGARUH KEADILAN ORGANISASI (*ORGANZATIONAL JUSTICE*) TERHADAP KEPUASAN HIDUP (*SATISFACTION WITH LIFE*) KARYAWAN PADA PT. KEONG NUSANTARA ABADI (WONG COCO)

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Kadek Chandra Yudha

NPM: 13 03 20832

Telah di pertahankan di depan panitia penguji pada tanggal 13 April 2018 dan telah dinyatakan telah memenuhi syarat untuk di terima sebagai salah satu persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S1)
Program studi manajemen

SUSUNAN PANITIA PENGUJI

Ketua Panitia Penguji

M. Parnawa Putranta, MBA., Ph.D.

Anggota Panitia Penguji

Drs. D. Koeshartono, MM

Debora Wintriarsi H., SE., MM., M.Sc.

Yogyakarta 24 April 2018

Dekan Fakultas Ekonomi

Universitas Atma Jaya Yogyakarta

UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA
FAKULTAS EKONOMI

Drs. Budi Suprapto, MBA., Ph.D.

PERNYATAAN

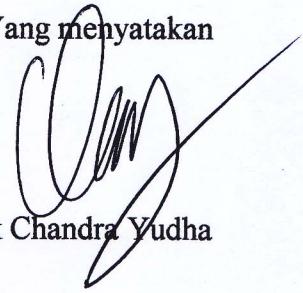
Saya yang bertanda tangan di bawah ini dengan sesungguhnya menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

PENGARUH KEADILAN ORGANISASI (*ORGANZATIONAL JUSTICE*) TERHADAP KEPUASAN HIDUP (*SATISFACTION WITH LIFE*) KARYAWAN PADA PT. KEONG NUSANTARA ABADI (WONG COCO)

benar-benar hasil karya saya sendiri. Pernyataan, ide, maupun kutipan baik langsung maupun tak langsung yang bersumber dari tulisan atau ide orang lain dinyatakan secara tertulis dalam skripsi ini dalam catatan perut dan daftar pustaka. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa saya melakukan plagiasi sebagian atau seluruhnya dari skripsi ini, maka gelar dan ijazah yang saya peroleh dinyatakan batal dan akan saya kembalikan pada Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Yogyakarta, 15 Maret 2018

Yang menyatakan



Kadek Chandra Yudha

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat, kasih, rahmat serta penyertaan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul "**PENGARUH KEADILAN ORGANISASI (*ORGANZATIONAL JUSTICE*) TERHADAP KEPUASAN HIDUP (*SATISFACTION WITH LIFE*) KARYAWAN PADA PT. KEONG NUSANTARA ABADI (WONG COCO)**".

Skripsi ini disusun guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi jenjang pendidikan Strata Satu Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini sulit terwujud tanpa adanya bantuan doa serta dukungan moril dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada:

1. Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberi berkat yang tak terhingga, kesehatan, kekuatan, kesabaran, semangat, dan segalanya kepada penulis dalam menempuh studi S1 serta memampukan penulis dalam menyusun dan menyelesaikan skripsi.
2. Orang tua yang telah memberikan semangat dan doa sehingga penulis termotivasi untuk menyelesaikan penelitian ini.
3. Bapak M. Parnawa Putranta, MBA., Ph.D**.** selaku Dosen Pembimbing yang selalu bersedia meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, menjawab berbagai pertanyaan, memberikan pengarahan, saran serta masukan kepada penulis selama proses penyusunan skripsi ini.

4. Seluruh teman-teman seperjuangan Fakultas Ekonomi Uajy angkatan 2013 yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis selama proses penyusunan skripsi
5. Teman-teman KKN 72 Grimulyo Padukuhan Ngrancah yang selalu memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis selama proses penyusunan skripsi.
6. Dosen-dosen Fakultas Ekonomi Universitas Atma Jaya Yogyakarta yang pernah dan telah mengajarkan berbagai mata kuliah kepada penulis.
7. Dan semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu yang telah mendukung baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini jauh dari sempurna karena keterbatasan pengetahuan dan kemampuan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran demi kesempurnaan penulisan dalam skripsi ini. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak dan semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca.

Yogyakarta,15 Maret 2018

Yang menyatakan

Kadek Chandra Yudha

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL ..... **i**

HALAMAN PERSETUJUAN ..... **ii**

HALAMAN PENGESAHAN ..... **iii**

HALAMAN PERNYATAAN ..... **iv**

KATA PENGANTAR ..... **v**

DAFTAR ISI ..... **vii**

DAFTAR TABEL ..... **xi**

DAFTAR GAMBAR ..... **xii**

DAFTAR LAMPIRAN ..... **xiii**

ABSTRAK ..... **xiv**

BAB I PENDAHULUAN **1**

1.1 Latar Belakang 1

1.2 Rumusan Masalah 4

1.3 Batasan Masalah 4

1.4 Tujuan Penelitian 5

1.5 Manfaat Penelitian 6

1.6 Sistematika Penulisan 6

BAB II TINJAUAN PUSTAKA..... 8

2.1 Pendahuluan. 8

2.2 Keadilan Organisasi 8

2.2.1 Keadilan Prosedural 10

2.2.2 Keadilan Distributif 10

2.2.3 Keadilan Interaksional 11

2.3 Kepuasan Hidup 12

2.4 Pengaruh Antara Keadilan Organisasi Dan Kepuasan Hidup.... 13

2.5 Kerangka Pikir Penelitian 14

2.6 Hipotesis..... 17

BAB III METODE PENELITIAN 22

3.1 Desain Penelitian..... 22

3.2 Objek Penelitian 23

3.3 Tempat Dan Waktu Penelitian 23

3.4 Populasi Dan Samplel 23

3.4.1 Populasi..... 23

3.4.2 Sampel..... 24

3.5 Metode Pengambilan Sampel..... 25

3.6 Metode Pengumpulan Data 26

3.6.1 Data Primer 26

3.7 Metode Pengukuran Data 28

3.8 Metode Pengujian Instrumen Penelitian..... 29

3.8.1 Uji Validitas. 29

3.8.2 Uji Reabilitas..... 30

3.9 Metode Analisis Data..... 31

3.9.1 Analisis Deskriptif Karakteristik Responden..... 31

3.9.2 Analisis Liner Berganda..... 32

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN..... 35

4.1 Pengujian Instrumen..... 35

4.1.1 Hasil Uji Validitas Instrumen. 36

4.1.2 Hasil Uji Reabilitas Instrumen. 38

4.2 Analisis Data 40

4.2.1 Analisis Statistik Deskriptif Responden. 40

4.2.2 Analisis Statistik Deskriptif Variabel. 42

4.3 Hasil Analisis Regresi Berganda Dimensi Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Hidup Karyawan 52

4.4 Pembahasan..... 57

BAB V PENUTUP..... 60

5.1 Kesimpulan 60

5.2 Implikasi Manajerial 61

5.3 Saran..... 63

5.4 Keterbatasan Penelitian..... 66

DAFTAR PUSTAKA **67**

LAMPIRAN **70**

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 3.1	Kategori Interval Kelas.....	32
Tabel 4.1	Hasil Uji Validitas.....	37
Tabel 4.2	Hasil Uji Reabilitas.....	39
Tabel 4.3	Hasil Analisis Statistik Deskriptif Responden.....	41
Tabel 4.4	Kategori Interval Kelas.....	43
Tabel 4.5	Hasil Analisis Statistik Deskriptif Dari Dimensi Keadilan Organisasi Dan Kepuasan Hidup Karyawan.....	44
Tabel 4.6	Hasil Analisis Deskriptif Variabel Keadilan Distributif.....	45
Tabel 4.7	Hasil Analisis Deskriptif Variabel Keadilan Prosedural.....	47
Tabel 4.8	Hasil Analisis Deskriptif Variabel Keadilan Interpersonal..	48
Tabel 4.9	Hasil Analisis Deskriptif Variabel Keadilan Informasi.....	49
Tabel 4.10	Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Hidup.....	51
Tabel 4.11	Hasil Analisis Regresi Berganda Dimensi Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Hidup.....	53
Tabel 4.12	Hasil Pembuktian Hipotesis Dari Dimensi Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Hidup.....	56

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 1.1 Kerangka Pikir Penelitian…..... 16

DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

Lampiran I : Kuesioner Penelitian 70

Lampiran II : Karakteristik Dan Data Responden…..... 73

Lampiran III : Uji Validitas……..... 80

Lampiran IV : Uji Reabilitias……..... 87

Lampiran V : Uji Analisis Deskriptif Variabel..... 91

Lampiran VI : Uji Analisis Linear Berganda..... 95

Lampiran VII : Surat Ijin Penelitian..... 98

PENGARUH KEADILAN ORGANISASI (*ORGANZATIONAL JUSTICE*) TERHADAP KEPUASAN HIDUP (*SATISFACTION WITH LIFE*) KARYAWAN PADA PT. KEONG NUSANTARA ABADI (WONG COCO)

Disusun oleh:
Kadek Chandra Yudha
NPM: 13 03 20832

Pembimbing:
M. Parnawa Putranta, MBA., Ph.D.

Abstrak

Penelitian ini berujuan untuk menganalisis pengaruh dimensi keadilan organisasi yaitu keadilan prosedural, keadilan distributif, keadilan interpersonal dan keadilan informasi terhadap kepuasan hidup karyawan staff yang bekerja di PT. Keong Nusantara Abadi (Wong Coco) Lampung. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling*. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan staff tetap yang sudah memiliki masa kerja satu tahun dan berjumlah 55 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang di sebar langsung pada karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif pada setiap variabel untuk mengetahui tingkat respon yang diberikan responden terhadap variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini. Hasil analisis deskripif variabel terlihat bahwa nilai *mean* dimensi keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan informasi yang ada di perusahaan termasuk dalam kategori yang tinggi. Sedangkan nilai *mean* dari dimensi keadilan interpersoal termasuk dalam kategori yang sangat tinggi. Lebih dari itu nilai *mean* kepuasan hidup karyawan staff yang bekerja di PT. Keong Nusantara Abadi (Wong Coco) Lampung termasuk dalam kategori yang tinggi. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda tujuannya untuk melihat pengaruh dimensi-dimensi keadilan organisasi terhadap kepuasan hidup karyawan. Hasil dari analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa dimensi keadilan organisasi yaitu keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interpersonal dan keadilan informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan hidup karyawan staff.

Kata kunci: Keadilan Organisasi, Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, Keadilan Interpersonal, Keadilan Informasi, *Subjective Well-Being*, Kepuasan Hidup.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada masa sekarang ini, sumber daya manusia merupakan aset penting bagi suatu organisasi. Tanpa adanya sumber daya yang efektif, sangat tidak mungkin bagi organisasi dapat berhasil mencapai tujuannya. Pada umumnya tugas manajer sumber daya manusia itu sendiri adalah membentuk sikap dan perilaku individu agar suatu organisasi dapat berjalan dengan efektif dan efisien. Lebih dari itu, karena sumber daya manusia sudah di anggap aset penting dalam keberlangsungan hidup orgnisasi. Sudah seharusnya manajer personalia menjaga dan memperhatikan secara lebih terkait dengan kesejahteraan sumber daya manusia yang dimilikinya.

Berbicara mengenai kesejahteraan individu, tidak akan terlepas dari kepuasan hidup individu tersebut. Hal itu dikarenakan kesejahteraan dan kepuasan hidup adalah bagian dari konsep kesejahteraan subjektif yang mencakup aspek afektif dan kognitif manusia. Kepuasan hidup *(satisfaction with life)* itu sendiri merupakan sebuah konsep yang global dan mengacu pada berbagai aspek kehidupan yang dimiliki oleh individu dan sesuatu yang penting dalam kehidupan individu termasuk pekerjaan.

Kepuasan hidup karyawan sudah seharusnya diperhatikan oleh manajer personalia guna memlihara sumber daya manusia yang terkait dengan keberlangsungan organisasi. Hal tersebut dikarenakan tinggi atau rendahnya nilai

kepuasan hidup seorang karyawan dapat mempengaruhi bagaimana cara karyawan dalam bekerja. Menurut Hurlock (2004) Terdapat beberapa hal yang menjadi penentu kepuasan hidup individu, diantaranya kesehatan, daya tarik fisik, otonomi, kesempatan berinteraksi dengan orang lain, jenis atau status kerja, kepemilikan material atau ekonomi dan keseimbangan antara harapan dan pencapaianya.

Berdasarkan teori spillover, apa yang terjadi di tempat kerja bisa meluap dan mempengaruhi kualitas hidup secara keseluruhan bagi orang karena pekerjaan adalah domain utama dalam kehidupan kebanyakan orang orang dewasa. Persepsi yang tinggi keadilan organisasional dapat memberi orang perasaan positif sementara persepsi rendah keadilan organisasional dapat menyebabkan perasaan negatif, seperti frustrasi, marah dan kebencian (Cropanzano, Goldman, & Benson, 2005; Judge & Colquitt, 2004; Lind & Tyler, 1988; Lucas, 2009). Dapat di simpulkan bahwa keadilan organisasi akan mempengaruhi kepuasan hidup karyawan dan secara akan mempengaruhi bagaimana cara karyawan dalam bekerja.

Secara umum keadilan dalam organisasi itu sendiri menggambarkan persepsi individu atau kelompok tentang kewajaran perilaku yang mereka terima dari sebuah organisasi dan reaksi perilaku mereka terhadap persepsi tersebut. Persepsi keadilan distributif, prosedural, dan interaksional yang dipandang sebagai komponen utama keadilan organisasional dihubungkan dengan beraneka ragam hasil dari suatu pekerjaan, seperti pelaksanaan suatu kegiatan, perilaku suatu kelompok, dan sikap kerja (Cropanzano, Byrne, Bobocel, dan Rupp, 2001).

Persoalan ketidakadilan yang ada di organisasi akan menyebabkan ketidakpuasan yang apabila tidak segera diselesaikan dapat menimbulkan perilaku menyimpang di tempat kerja. Berbagai perilaku menyimpang seperti datang terlambat, mengabaikan perintah atasan merupakan bentuk penyimpangan yang dilakukan secara sadar untuk mengganggu perusahaan (Aquinoet al., 1999). Dapat disimpulkan bahwa persepsi keadilan organisasi yang di rasakan oleh karyawan di tempat kerja secara langsung akan berpengaruh terhadap tingkat kepuasan hidup karyawan dan hal tersebut akan mempengaruhi perilaku karyawan tersebut dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang yang sudah di paparkan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berhubungan dengan kepuasan hidup karyawan yang bersumber pada keadilan organisasi. Peran manajer sumber daya itu sendiri tidak hanya semata mengelola sumber daya yang ada di sebuah organisasi. Lebih dari itu memelihara sumber daya manusia secara keseluruhan seperti melihat tingkat kepuasan hidup karyawan juga menjadi hal yang sangat penting.

Penelitian ini ingin melihat bagaimana pengaruh keadilan organisasi (*organisasi justice*) terhadap kepuasan hidup (*satisfaction with life*) pada karyawan yang bekerja di PT. Keong Nusantara Abadi (Wong Coco) Lampung. Sebagai perusahaan yang bergerak dalam industri yang memproduksi minuman kesehatan di kota Bandar Lampung, PT. Keong Nusantara Abadi (Wong Coco) dihadapkan dengan berbagai tantangan organisasi. Salah satunya adalah dengan memelihara sumber daya yang terkait di dalamnya.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh keadilan distributif terhadap kepuasan hidup karyawan pada PT. Keong Nusantara Abadi (Wong Coco) Lampung.
2. Bagaimana pengaruh keadilan prosedural terhadap kepuasan hidup karyawan pada PT. Keong Nusantara Abadi (Wong Coco) Lampung.
3. Bagaimana pengaruh keadilan interpersonal terhadap kepuasan hidup karyawan pada PT. Keong Nusantara Abadi (Wong Coco) Lampung.
4. Bagaimana pengaruh keadilan informasi terhadap kepuasan hidup karyawan pada PT. Keong Nusantara Abadi (Wong Coco) Lampung.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini tidak terlampau luas, maka perlu dibatasi beberapa hal sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan pada karyawan staf tetap yang bekerja minimal satu tahun di PT. Keong Nusantara Abadi (Wong Coco) Lampung
2. Dimensi kesejahteraan subjektif *(subjective well-being)* yang diukur dalam penelitian ini yakni: kepuasan hidup (*satisfaction with life*), penilaian kognitif seseorang mengenai hidupnya.
3. Dimensi-dimensi keadilan organisasi (*organizational justice*) yang diukur Colquitt (2001), yakni:

a. Keadilan distributif, keadilan organisasi yang berfokus pada keyakinan karyawan bahwa mereka telah menerima jumlah imbalan yang sesuai serta mendapatkan penghargaan.
b. Keadilan prosedural, persepsi dan pandangan karyawan terhadap keadilan semua proses, maupun prosedur keputusan dalam organisasi
c. Keadilan interpersonal, mencerminkan sejauh mana orang diperlakukan dengan sopan santun, bermartabat, dan hormat oleh pihak terlibat.
d. Keadilan Informasi, berfokus pada pemberlakuan dan penjelasan prosedur pengambilan keputusan

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh dimensi keadilan distributif terhadap kepuasan hidup pada karyawan staf yang bekerja di PT. Keong Nusantara Abadi (Wong Coco) Lampung.
2. Pengaruh dimensi keadilan prosedural terhadap kepuasan hidup pada karyawan staf yang bekerja di PT. Keong Nusantara Abadi (Wong Coco) Lampung.
3. Pengaruh dimensi keadilan interpersonal terhadap kepuasan hidup pada karyawan staf yang bekerja di PT. Keong Nusantara Abadi (Wong Coco) Lampung.

4. Pengaruh dimensi keadilan informasi terhadap kepuasan hidup pada karyawan staf yang bekerja di PT. Keong Nusantara Abadi (Wong Coco) Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dengan adanya penelitian ini adalah:

a. Bagi PT. Keong Nusantara Abadi (Wong Coco) Lampung

   Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai informasi bagi PT. Keong Nusantara Abadi (Wong Coco) Lampung yang berkaitan dengan peningkatan kepuasan hidup karyawan yang bersumber pada dimensi keadilan organisasi.

b. Bagi peneliti lain

   Sebagai bahan bacaan dan referensi bagi penelitian lebih lanjut khususnya dalam keadilan organisasi dan kepuasan hidup.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi teori mengenai keadilan organisasi, kepuasan hidup, dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi mengenai tempat dan waktu penelitian, populasi, sampel, dan metode pangambilan sampel, metode pengumpulan data, metode pengukuran data, metode pengujian instrumen, dan metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi pembahasan hasil analisis data yang dilakukan secara kuantitatif maupun kualitatif.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran yang diajukan bagi pihak PT. Keong Nusantara Abadi (Wong Coco) Lampung

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Pendahuluan

Bab ini berisikan tentang uraian berbagai teori keadilan organisasi dan kepuasan hidup yang menjadi dasar dalam penelitian ini. Pembahasan pada bab ini akan menjadi panduan utama dalam memahami secara mendalam mengenai teori keadilan organisasi dan kepuasan hidup. Pertama akan membahas tentang keadilan organisasi dan selanjutnya akan membahas tentang kepuasan hidup. Hubungan antara dimensi-dimensi keadilan organisasi kemudian akan disajikan dalam hipotesis utama yang dikembangkan dalam penelitian ini. Kemudian kerangkan yang menjadi landasan dalam penelitian akan disajikan di bagian akhir pada penelitian ini.

2.2 Keadilan organisasi

Folger dan Cropanzano, (1998) dalam Parker dan Kohlmeyer (2005) menjelaskan keadilan organisasi meliputi persepsi anggota organisasi tentang kondisi keadilan yang mereka alami dalam organisasi, secara khusus tentang rasa keadilan yang terkait dengan alokasi penghargaan organisasi seperti gaji dan promosi. Menurut Greenberg dan Colquitt (2005) keadilan organisasional berpusat pada dampak dari pengambilan keputusan manajerial, persepsi kualitas,

efek keadilan, hubungan antara faktor individu dan situasional serta menjelaskan persepsi keadilan individu dalam organisasi. Secara spesifik, Folger dan Cropanzano (1998) dalam Parker dan Kohlmeyer (2005), mendefinisikan keadilan organisasional sebagai kondisi pekerjaan yang mengarahkan individu pada suatu keyakinan bahwa mereka diperlakukan secara adil atau tidak adil oleh organisasinya.

Persepsi keadilan distributif, prosedural, dan interaksional yang dipandang sebagai komponen utama keadilan organisasional dihubungkan dengan beraneka ragam hasil dari suatu pekerjaan, seperti pelaksanaan suatu kegiatan, perilaku suatu kelompok, dan sikap kerja (Cropanzano, Byrne, Bobocel dan Rupp, 2001). Berdasarkan penjelasan menurut para ahli dapat di katakan bahwa keadilan organisasional menggambarkan persepsi individu atau kelompok tentang kewajaran perilaku yang mereka terima dari sebuah organisasi dan reaksi perilaku mereka terhadap persepsi tersebut. Lebih dari itu keadilan organisasional merupakan dampak dari hasil pengambilan keputusan manajerial, persepsi kualitas, efek keadilan. Hubungan antara faktor individu dan situasional serta menjelaskan persepsi keadilan individu dalam organisasi, terdiri dari 5 model faktor yaitu keadilan prosedural, keadilan distributif, keadilan interaksional, keadilan interpersonal dan keadilan informasional. Dari kelima model ini memiliki validitas prediktif yang saling berbagi hasil organisasi.

2.2.1 Keadilan Prosedural

Menurut Leventhal yang dikutip Kozlowski, (2012) keadilan prosedural adalah persepsi mengenai proses keikutsertaan untuk mencapai suatu hasil dengan menfokuskan beberapa kriteria untuk memenuhi prosedur adil seperti: konsistensi, akurasi, prosedur etis, bebas bias. Keadilan prosedural menurut Robbins dan Judge (2008), didefinisikan sebagai keadilan yang dirasakan dari proses yang digunakan untuk menentukan distribusi imbalan. Noe et al. (2011) mendefinisikannya sebagai konsep keadilan yang berfokus pada metode yang digunakan untuk menentukan imbalan yang diterima. Berdasarkan beberapa pandangan beberapa ahli diatas, maka dapat disimpulkan keadilan prosedural adalah persepsi dan pandangan karyawan terhadap keadilan semua proses, maupun prosedur keputusan dalam organisasi.

2.2.2 Keadilan Distributif

Menurut Greenberg dan Baron (2003) keadilan distributif didefinisikan sebuah bentuk keadilan organisasi yang berfokus pada keyakinan karyawan bahwa mereka telah menerima jumlah imbalan yang sesuai serta mendapatkan penghargaan. Robbins dan Judge (2003) mendefinisikan keadilan distributif sebagai keadilan jumlah dan penghargaan yang dirasakan diantara individu-individu. Menurut Colquitt yang dikutip oleh Foster (2010) keadilan distributif mengacu pada keseimbangan distribusi hasil organisasi berupa gaji, tunjangan dan bonus. Pada saat individu dalam organisasi mempersepsikan bahwa rasio masukan

imbalan yang mereka terima seimbang, mereka akan merasakan kewajaran yang mengindikasikan adanya keadilan distributif.

Teori keadilan distributif menyatakan bahwa individu dalam organisasi akan mengevaluasi distribusi setiap hasil organisasi dengan memperhatikan beberapa aturan distribusi dan aturan yang paling sering digunakan yaitu aturan hak menurut keadilan. Lebih dari itu berdasarkan beberapa pandangan beberapa ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa keadilan distributif merupakan keadilan atas hasil kerja baik individu maupun kelompok.

2.2.3 Keadilan interaksional

Menurut Greenberg (1987) terdapat dua aspek dalam keadilan interaksional, yaitu keadilan informasional dan keadilan interpersonal. Keadilan informasi berfokus pada pemberlakuan dan penjelasan prosedur pengambilan keputusan. Prosedur yang digunakan untuk menentukan hasil meningkatkan persepsi keadilan informasi. Penjelasan memberikan informasi dibutuhkan untuk mengevaluasi aspek struktural dari proses dan bagaimana hal itu berlaku; namun, untuk penjelasan yang dianggap adil, mereka harus dikenali dengan tulus dan dikomunikasikan tanpa motif tersembunyi, berdasarkan penalaran yang masuk akal dengan informasi yang relevan secara logis, dan ditentukan oleh faktor yang sah dan tidak sewenang-wenang (Nabatchi et al., 2007).

Keadilan interpersonal mencerminkan sejauh mana orang diperlakukan dengan sopan santun, bermartabat, dan hormat oleh pihak berwajib. Pengalaman keadilan interpersonal dapat mengubah reaksi terhadap hasil keputusan, karena

sensitivitas dapat membuat orang merasa lebih baik tentang hasil yang tidak menguntungkan. Pemahaman interpersonal meliputi komunikasi interpersonal, kejujuran, rasa hormat, sopan santun, umpan balik tepat waktu, dan penghormatan terhadap hak (Colquitt et al., 2006).

2.3 Kepuasan hidup (*Satisfaction With Life*)

Kepuasan hidup (*satisfaction with life*) menurut (Diener, 1984) merupakan bagian dari dimensi kognitif dari *subjective well-being*. Dimensi kognitif *subjective well-being* ini juga mencakup area kepuasan /domain *satisfaction* individu di berbagai bidang kehidupannya seperti bidang yang berkaitan dengan diri sendiri, keluarga, kelompok teman sebaya, kesehatan, keuangan, pekerjaan, dan waktu luang, artinya dimensi ini memiliki gambaran yang multifacet. Hal ini sangat bergantung pada budaya dan bagaimana kehidupan seseorang itu terbentuk. Andrew dan Withey (dalam Diener, 1984) juga menyatakan bahwa domain yang paling dekat dan mendesak dalam kehidupan individu merupakan domain yang paling mempengaruhi *subjective well-being* individu tersebut. Diener (2000) mengatakan bahwa dimensi ini dapat dipengaruhi oleh afek namun tidak mengukur emosi seseorang

Subjective well-being menunjukkan kepuasan hidup dan evaluasi terhadap domain-domain kehidupan yang penting seperti pekerjaan, kesehatan, dan hubungan juga termasuk emosi mereka, seperti keceriaan dan keterlibatan, dan pengalaman emosi yang negatif, seperti kemarahan, kesedihan, dan ketakutan

yang sedikit. Menurut (Diener, 1994) kepuasan hidup merupakan penilaian kognitif seseorang mengenai kehidupannya, apakah kehidupan yang dijalaninya berjalan dengan baik. Ini merupakan perasaan cukup, damai dan puas, dari kesenjangan antara keinginan dan kebutuhan dengan pencapaian dan pemenuhan. Lebih dari itu Campbell, Converse, dan Rodgers (dalam Diener, 1994) juga mengatakan bahwa kompoen kognitif ini merupakan kesenjangan yang dipersepsikan antara keinginan dan pencapaiannya apakah terpenuhi atau tidak.

2.4 Pengaruh antara keadlian organisasi dan kepuasan hidup

Hurlock (2004) menjelaskan terdapat beberapa hal yang menjadi penentu kepuasan hidup individu, diantaranya kesehatan, daya tarik fisik, otonomi, kesempatan berinteraksi dengan orang lain, jenis atau status kerja, pemilikikan material atau ekonomi dan keseimbangan antara harapan dan pencapaianva. Lebih dari itu (Diener, 1984) juga menjelaskan bahwa dimensi kognitif *subjective well-being* ini juga mencakup area kepuasan /domain s*atisfactio*n individu di berbagai bidang kehidupannya seperti bidang yang berkaitan dengan diri sendiri, keluarga, kelompok teman sebaya, kesehatan, keuangan, pekerjaan, dan waktu luan, artinya dimensi ini memiliki gambaran yang multifacet. Hal ini sangat bergantung pada budaya dan bagaimana kehidupan seseorang itu terbentuk. Seorang individu yang dapat menerima diri, budaya dan lingkungannya secara positif akan merasa bahagia dengan hidupnya termasuk lingkungan dan budaya tempat dia bekerja.

Praktik keadilan organisasional yang ada di dalam suatu organisasi merupakan salah satu penentu terbentuknya budaya dan lingkungan yang terdapat di tempat kerja. Seperti yang sudah di jelaskan (Cropanzano, Byrne, Bobocel, dan Rupp, 2001) Persepsi keadilan distributif, prosedural, dan interaksional yang dipandang sebagai komponen utama keadilan organisasional dihubungkan dengan beraneka ragam hasil dari suatu pekerjaan, seperti pelaksanaan suatu kegiatan, perilaku suatu kelompok, dan sikap kerja. Dapat dikatakan bahwa komponen yang ada dalam keadilan organisasi memiliki pengaruh terhadap terbentuknya suatu di lingkungan yang ada di tempat kerja dan secara langsung akan mempengaruhi kepuasan hidup karyawan.

2.5 Kerangka Pikir Penelitian

Beberapa penelitian sudah dilakukan untuk menemukan korelasi antara keadilan organisasi yang dikaitkan dengan banyak hal seperti stres, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Seperti studi yang di lakukan (Lambert, 2003; Lambert, Hogan, & Griffin, 2007; Taxman & Gordon, 2009) menyebutkan bahwa bentuk keadilan distributif dan keadilan prosedural adalah prediktor pekerjaan yang signifikan terhadap stres, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Hasil dari studi ini telah menemukan bahwa keadilan distributif dan keadilan prosedural bepengaruh positif terkait dengan peningkatan kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Lebih dari itu studi yang di lakukan (Lambert, Hogan, & Allen, 2006; Lambert et al., 2007; Lambert, Hogan, Jiang, Elechi, Benjamin, Morris, Laux, & Dupuy, 2010) menyatakan bahwa kedua bentuk keadilan organisasi yaitu keadilan prosedural dan distributif dikaitkan dengan penurunan tekanan kerja dan kelelahan kerja. Dalam studi lain persepsi keadilan prosedural dikaitkan dengan rasa takut akan keberadaan di tempat kerja (Taxman & Gordon, 2009). Lebih dari itu penelitian terkait dengan keadilan organisasi yang dikaitkan dengan kepuasan hidup individu sangat sedikit. Kepuasan hidup seorang karyawan sudah seharusnya di perhatikan demi keberlangsungan hidup organisasi itu sendiri.

Dalam studi yang di lakukan (Donovan & Halpern, 2002; Lambert, Hogan, Paoline, & Baker, 2005) menyebutkan bahwa karyawan yang senang dan puas dengan kehidupannya cenderung lebih menyenangkan untuk bekerja dengan, lebih terbuka, kurang stres, dan lebih bermanfaat. Menurut Hurlock (2004) terdapat beberapa hal yang menjadi penentu kepuasan hidup individu, diantaranya kesehatan, daya tarik fisik, otonomi, kesempatan berinteraksi dengan orang lain, jenis atau status kerja, kepemilikan material atau ekonomi dan keseimbangan antara harapan dan pencapaianya. Seorang individu yang dapat menerima diri dan lingkungannya secara positif akan merasa bahagia dengan hidupnya termasuk lingkungan tempat dia bekerja. Lingkungan yang ada di tempat kerja bisa terbentuk oleh beberapa faktor salah satunya adalah praktik organisasi yang adil.

Persepsi keadilan distributif, prosedural, dan interaksional yang dipandang sebagai komponen utama keadilan organisasional dihubungkan dengan beraneka ragam hasil dari suatu pekerjaan, seperti pelaksanaan suatu kegiatan, perilaku

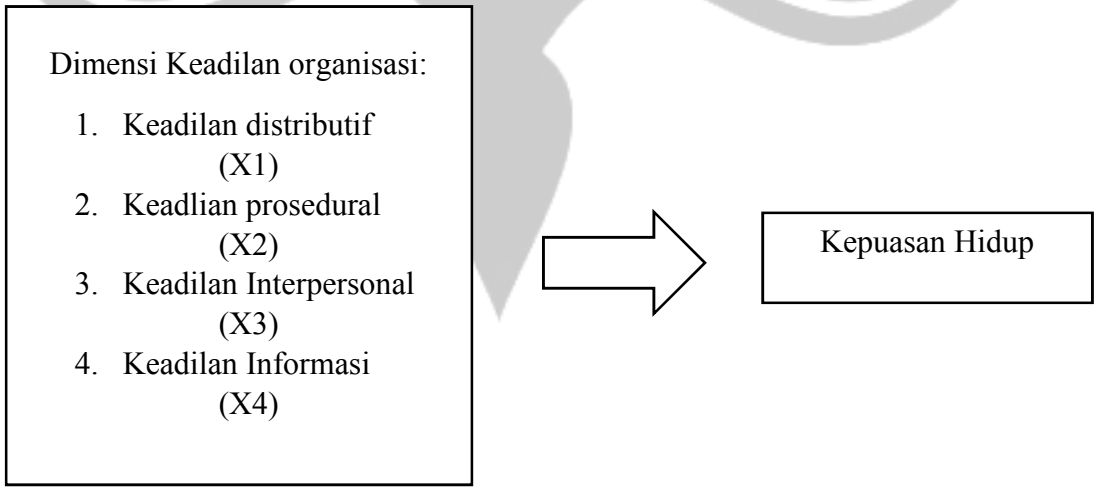
suatu kelompok, dan sikap kerja (Cropanzano, Byrne, Bobocel, dan Rupp, 2001). Dapat dikatakan bahwa komponen yang ada dalam keadilan organisasional memiliki pengaruh terhadap terbentuknya suatu di lingkungan yang ada di tempat kerja dan secara langsung akan mempengaruhi kepuasan hidup karyawan. Beberapa penjelasan dan penelitian yang ada saat ini mengenai keadilan organisasi dan kepuasan hidup individu keduanya memiliki pengaruh terhadap keefektifan suatu organisasi. Lebih dari itu sangat sedikit yang meneliti secara langsung mengenai pengaruh antara keadilan organisasi dan kepuasan hidup karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat digambarkan kerangka pemikiran penelitian sebagai berikut:

Gambar 2.1

Kerangka Pikir Penelitian

Pengaruh Dimensi-Dimensi Keadilan Organsisasi Terhadap Kepuasan Hidup



Sumber: Eric G. Lambert dan Nancy L. Hogan (2011)

2.6 Hipotesis

Berdasarkan teori spillover, apa yang terjadi di tempat kerja bisa meluap dan mempengaruhi kualitas hidup secara keseluruhan bagi orang karena pekerjaan adalah domain utama dalam kehidupan kebanyakan orang orang dewasa yang bekerja (Steiner & Truxillo, 1989; Wilensky, 1960). Persepsi yang tinggi keadilan organisasional dapat memberi orang perasaan positif sementara persepsi rendah keadilan organisasional dapat menyebabkan perasaan negatif, seperti frustrasi, marah dan kebencian (Cropanzano, Goldman, & Benson, 2005; Judge & Colquitt, 2004; Lind & Tyler, 1988; Lucas, 2009). Perasaan positif dari persepsi yang ada mengenai keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interaksional dan keadilan informasi di tempat kerja cenderung membantu meningkatkan kepuasan dengan kehidupan secara keseluruhan. Demikian juga, perasaan negatif bisa meluap hingga menyebabkan ketegangan, konflik, dan stres. Pada akhirnya hal tersebut mungkin akan menurunkan tingkat kepuasan hidup seseorang.

Kepuasan hidup adalah penilaian kognitif individu terhadap tingkat keseluruhan kepuasan dengan hidupnya (Hart, 1999; Quinn & Staines, 1979). Seperti yang sudah dijelaskan Diener (1984) kepuasan hidup merupakan bagian dari dimensi kognitif dari subjective well-being. Dimensi kognitif subjective well-being ini juga mencakup area kepuasan /*domain satisfaction* individu di berbagai bidang kehidupannya seperti bidang yang berkaitan dengan diri sendiri, keluarga, kelompok teman sebaya, kesehatan, keuangan, pekerjaan, dan waktu luang, artinya dimensi ini memiliki gambaran yang multifacet. Hal ini sangat bergantung pada budaya dan bagaimana kehidupan seseorang itu terbentuk.

Selain itu Andrew dan Withey (dalam Diener, 1984) juga menyatakan bahwa domain yang paling dekat dan mendesak dalam kehidupan individu merupakan domain yang paling mempengaruhi subjective well-being individu tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa keempat dimensi keadilan organisasi yakni keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interpersonal dan keadilan informasi memiliki hubungan positif dengan kepuasan hidup karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, penulis mencoba merumuskan hipotesis yang merupakan dugaan sementara dari penelitian ini, yaitu:

1. Keadilan distributif berhubungan dengan persepsi bahwa hasil organisasi mempengaruhi karyawan secara adil (Folger & Cropanzano, 1998; Greenberg, 1982). Persepsi tentang keadilan distributif didasarkan pada prinsip pertukaran: karyawan mengevaluasi output organisasi yang mereka terima dibandingkan dengan kinerja yang mereka berikan untuk menentukan apakah itu adalah hasil yang adil (Lambert, 2003). Berbagai macam ouput membentuk persepsi karyawan, termasuk gaji, evaluasi kinerja, tugas, penghargaan, dan hukuman (Greenberg, 1990a, 1990b). Persepsi yang tinggi keadilan organisasional dapat memberi orang perasaan positif sementara persepsi rendah keadilan organisasional dapat menyebabkan perasaan negatif, seperti frustrasi, marah dan kebencian (Cropanzano, Goldman, & Benson, 2005; Judge & Colquitt, 2004; Lind & Tyler, 1988; Lucas, 2009). Perasaan positif dari persepsi yang ada mengenai keadilan distributif di tempat kerja cenderung membantu meningkatkan

kepuasan dengan kehidupan secara keseluruhan. Oleh karena itu hipotesis pertama dalam penelitan adalah:

H1. Dimensi keadilan organisasi "keadilan distributif" berpengaruh positif terhadap kepuasan hidup karyawan.

2. Persepsi yang tinggi keadilan organisasional dapat memberi orang perasaan positif sementara persepsi rendah keadilan organisasional dapat menyebabkan perasaan negatif, seperti frustrasi, marah dan kebencian (Cropanzano, Goldman, & Benson, 2005; Judge & Colquitt, 2004; Lind & Tyler, 1988; Lucas, 2009). Menurut Leventhal yang dikutip Kozlowski, (2012) keadilan prosedural adalah persepsi mengenai proses keikut sertaan untuk mencapai suatu hasil dengan menfokuskan beberapa kriteria untuk memenuhi prosedur adil. Lebih dari itu, keadilan prosedural menurut Robbins dan Judge (2008), didefinisikan sebagai keadilan yang dirasakan dari proses yang digunakan untuk menentukan distribusi imbalan. Karyawan yang memiliki perasaan positif dari persepsi yang ada mengenai keadilan prosedural di tempat kerja cenderung membantu meningkatkan kepuasan dengan kehidupan secara keseluruhan. berdasarkan hal tersebut maka hipotesis kedua dalam penelitian dirumuskan sebagai berikut:

H2. Dimensi keadilan organisasi "keadilan prosedural" berpengaruh positif terhadap kepuasan hidup karyawan.

3. Keadilan interpersonal mencerminkan sejauh mana orang diperlakukan dengan sopan santun, bermartabat, dan hormat oleh pihak berwajib (Colquitt et al., 2006). Berdasarkan teori spillover, apa yang terjadi di tempat kerja bisa meluap dan mempengaruhi kualitas hidup secara keseluruhan bagi orang karena pekerjaan adalah domain utama dalam kehidupan kebanyakan orang orang dewasa yang bekerja (Steiner & Truxillo, 1989; Wilensky, 1960). Keadilan perlakuan atasan dalam mendistribusikan keadilan organisasi termasuk keadlian interpersonal secara langsung akan mempengaruhi kualitas hidup secara keseluruhan bagi karyawan. Persepsi yang tinggi keadilan organisasional dapat memberi orang perasaan positif sementara persepsi rendah keadilan organisasional dapat menyebabkan perasaan negatif, seperti frustrasi, marah dan kebencian (Cropanzano, Goldman, & Benson, 2005; Judge & Colquitt, 2004; Lind & Tyler, 1988; Lucas, 2009). Perasaan positif dari persepsi yang ada mengenai keadilan interpersonal di tempat kerja cenderung membantu meningkatkan kepuasan dengan kehidupan secara keseluruhan. Berdasarkan pemaparan diatas maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah:

   H3. Dimensi Keadilan organisasi "keadilan interpersonal" berpengaruh positif terhadap kepuasan hidup karyawan

4. Menurut Greenberg (1987) terdapat dua aspek dalam keadilan interaksional, yaitu keadilan informasional dan keadilan interpersonal. Arries (2009), menemukan bahwa dalam suatu interaksi yang tidak memenuhi standar keadilan interaksional, maka interaksi tersebut dianggap tidak adil secara interaksional, dan ketidakadilan tersebut menimbulkan hubungan interpersonal negatif antara bawahan dengan atasan, hal ini akan mengurangi kepercayaan dan rasa hormat bawahan terhadap atasannya. Keadilan informasi berfokus pada pemberlakuan dan penjelasan prosedur pengambilan keputusan. Prosedur yang digunakan untuk menentukan hasil meningkatkan persepsi keadilan informasi. Persepsi yang tinggi keadilan organisasional dapat memberi orang perasaan positif sementara persepsi rendah keadilan organisasional dapat menyebabkan perasaan negatif, seperti frustrasi, marah dan kebencian (Cropanzano, Goldman, & Benson, 2005; Judge & Colquitt, 2004; Lind & Tyler, 1988; Lucas, 2009). Perasaan positif dari persepsi yang ada mengenai keadilan informasi di tempat kerja cenderung membantu meningkatkan kepuasan dengan kehidupan secara keseluruhan. Berdasarkan penjelasan tersebut maka hipotesis keempat dalam penelitian ini adalah:

   H4. Dimensi Keadilan organisasi "keadilan informasi" berpengaruh positif terhadap kepuasan hidup karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan membahas mengenai metode penelitian yang digunakan untuk mencapai tujuan penelitian. Metode pada penelitian ini mencakup: desain penelitian, teknis analisis data, objek penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, metode penelitian, cara pengumpulan data, dan metode analisis data yang digunakan untuk melakukan penelitian di PT. Keong Nusantara Abadi (Wong Coco) Lampung.

3.1. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Menurut Borg dan Gall (1989, dalam Hawa & Santhiram, 2000), dalam penelitian kuantitatif, data yang dikumpulkan kemudian dianalisis dalam bentuk numerik. Jenis penelitian ini lebih memperhatikan objektivitas dan validitas dari apa yang telah diamati. Metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2015) merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2. Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah karyawan staf tetap yang bekerja di PT. Keong Nusantara Abadi (Wong Coco) Lampung.

3.3. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian dilakukan adalah di Kantor PT. Keong Nusantara Abadi (Wong Coco) yang berlokasi di Jl. Raya Branti, Bumisari, Natar, Kabupaten Lampung Selatan, Lampung 35362. Penelitian ini dilakukan pada bulan Februari 2018 sampai Maret 2017.

3.4. Populasi dan Sampel Penelitian

3.4.1. Populasi

Menurut McMillan (2001), populasi adalah sekelompok elemen atau kasus yang sesuai dengan kriteria tertentu, dimana peneliti bermaksud untuk menggeneralisasi hasil penelitian tersebut. Dapat diartikan dalam hal ini sebagai keseluruhan elemen yang akan dijadikan objek penelitian. Menurut Sugiyono (2015), populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan staf yang bekerja di PT. Keong Nusantara Abadi (Wong Coco) Lampung. Jumlah populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 122 karyawan.

3.4.2. Sampel

Menurut McMillan (2001), sampel adalah kelompok elemen, atau elemen tunggal, darimana data yang dikehendaki diperoleh. Menurut Sekaran dan Bougie (2009), sampel merupakan sebagian dari populasi dan terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Sampel penelitian ini yaitu karyawan staf tetap yang memiliki masa kerja minimal satu tahun. Hal tersebut dikarenakan adanya pertimbangan bahwa karyawan yang menjadi sampel haruslah karyawan staf yang sudah bekerja cukup lama dalam organisasi sehingga sudah memahami dan mengerti lingkungan yang ada di tempat kerjanya.

Frankel dan Wallen (2008) menyarankan besar sampel minimum untuk penelitian kausal-perbandingan sebanyak 30/group. Dalam penelitian ini, jumlah sampel ditentukan berdasarkan rumus Slovin (1960):

$$n = \frac{N}{1 + N\,(e)^2}$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi (122 orang)

e = *sampling error* (10%)

Maka dapat diketahui jumlah sampel minimal dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{122}{1 + 122\,(0.1)^2}$$

Dari perhitungan diatas, didapatkan hasil sebanyak 54,95 dan dilakukan pembulatan menjadi 55. Maka jumlah ini merupakan jumlah sampel yang representatif karena sesuai dengan pernyataan dimana penelitian kausal-perbandingan yang membutuhkan minimal 55 subyek/grup. Peneliti menyebarkan kuesioner ke objek penelitian sebanyak 70 kuesioner untuk mendapatkan hasil yang lebih presisi dikarenakan banyaknya jumlah populasi dalam objek penelitian.

3.5. Metode Pengambilan Sampel

Pada penelitian ini, metode yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah *non-probability sampling*, yaitu *purposive sampling*. Menurut Sekaran dan Bougie (2013) purposive sampling adalah desain terbatas untuk orang-orang spesifik yang dapat memberikan informasi yang diperlukan karena hanya mereka yang memiliki informasi atau memenuhi kriteria yang ditetapkan penelitian. Sedangkan menurut Sugiyono (2015) purposive sampling adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tertentu ini, misalnya orang tersebut yang dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan, atau mungkin dia sebagai penguasa sehingga akan memudahkan peneliti menjelajahi obyek atau situasi sosial yang diteliti. Kriteria pemilihan sampel yang diperlukan dan diperbolehkan mengisi kuesioner dalam penelitian ini adalah karyawan staf tetap yang sudah memiliki masa kerja minimal satu tahun. Hal tersebut dikarenakan karyawan yang memiliki masa kerja minimal satu tahun sudah memahami dan memiliki pengalaman mengenai praktik organisasi yang ada di tempat kerjanya.

3.6. Metode Pengumpulan Data

3.6.1. Data Primer

Pada penelitian ini menggunakan data primer dimana data tersebut merupakan hasil jawaban dari kuesioner yang dibagikan kepada responden. Data primer adalah data yang diperoleh langsung di lapangan oleh peneliti sebagai obyek penulisan (Umar, 2003). Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari penyebaran kuesioner sebagai alat pengumpul data. Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan data dengan cara membuat daftar pertanyaan tertulis untuk kemudian dibagikan kepada responden dengan beberapa alternatif jawaban yang telah disediakan (Sugiyono, 2006). Penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan dengan menggunakan bantuan kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini terdiri dari 3 bagian, yaitu:

a) Bagian pertama adalah kuesioner mengenai data demografi responden, berisi pertanyaan mengenai karakteristik responden yaitu usia, jenis kelamin, masa kerja dalam organisasi.

b) Bagian kedua adalah kuesioner mengenai dimensi keadilan organisasi diukur dengan menggunakan *Work Practices Scale* pada empat faktor model yang dikembangkan oleh Colquitt (2001) yang terdiri dari 37 item pertanyaan. Contoh pertanyaan dimensi keadilan organisasi adalah sebagai berikut:

Keadilan prosedural:

1. Apakah anda mampu untuk mengekspresikan pandangan dan perasaan selama prosedur tersebut
2. Sudahkah prosedur tersebut diterapkan secara konsisten

Keadilan distributif:

1. Apakah hasil yang anda terima mencerminkan usaha yang telah anda lakukan dalam pekerjaan anda
2. Apakah hasil yang anda terima sesuai dengan pekerjaan yang telah anda selesaikan

Keadilan interpersonal:

1. Apakah atasan anda memperlakukan anda dengan sopan
2. Apakah atasan anda memperlakukan anda dengan bermartabat

Keadilan informasional:

1. Apakah atasan anda terus terang berkomunikasi dengan anda
2. Apakah atasan anda menjelaskan prosedur secara menyeluruh

c) Bagian ketiga adalah kuesioner mengenai dimensi kepuasan hidup yang dikembangkan oleh Diener, E., Sandvik, E., Seidlitz L., Diener, M.

(1993).terdiri dari 5 item pertanyaan. Contoh pertanyaan dimensi kepuasan hidup adalah sebagai berikut :

1. Dalam kebanyakan cara hidup saya dekat dengan ideal saya.
2. Kondisi hidup saya sangat baik.

3.7. Metode Pengukuran Data

Pada penelitian ini metode pengukuran data menggunakan teknik skala Likert sebagai skala pengukuran data kuesioner. Skala Likert didesain untuk memeriksa seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan suatu pernyataan (Sekaran dan Bougie, 2013). Pengukuran data dari dimensi keadilan organisasi dan kepuasan hidup pada penelitian ini menggunakan teknik skala Likert berskala 1 sampai 5. Pada penelitian ini responden dihadapkan pada pernyataan mengenai keadilan organisasi yang memiliki skala pengukuran sebagai berikut:

Sangat tidak setuju (STS)	diberi bobot 1
Tidak setuju (TS)	diberi bobot 2
Netral (N)	diberi bobot 3
Setuju (S)	diberi bobot 4
Sangat setuju (SS)	diberi bobot 5

Sedangkan pernyataan mengenai kepuasan hidup memiliki skala pengukurang sebagai berikut:

Sangat tidak setuju (STS)	diberi bobot 1
Tidak setuju (TS)	diberi bobot 2
Netral (N)	diberi bobot 3
Setuju (S)	diberi bobot 4
Sangat setuju (SS)	diberi bobot 5

3.8. Metode Pengujian Instrumen Penelitian

Pengujian instrument penelitian dilakukan untuk menghindari kekeliruan serta ketidakpastian dalam penghitungan data. Metode pengujian instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.8.1. Uji Validitas

Uji validitas diartikan sebagai pengujian yang mengukur derajat ketepatan dan kelayakan atau menukur seberapa baik terkait dengan instrumen dalam mengukur apa yang akan diukur (Sekaran dan Bougie, 2013). Melalui uji validitas tersebut, instrumen-instrumen yang digunakan untuk mengukur konsep pada penelitian ini akan diketahui keabsahan dan validitasnya. Uji tersebut dilakukan dengan mengunakan uji validitas Product Moment Correlation Pearson dengan bantuan program software IBM SPSS Statistics 22.0. Penentuan validitas

pada setiap instrumen pada penelitian ini akan dilakukan dengan membandingkan r-hitung dengan r-tabel pada significance level (α) 0,05 (α = 5%). Kriteria pengujian dinyatakan sebagai berikut:

Jika r-hitung > r-tabel, maka instrumen atau alat ukur dinyatakan valid.

Jika r-hitung < r-tabel, maka instrumen atau alat ukur dinyatakan tidak valid.

3.8.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu pengukuran yang menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut tanpa bias (bebas dari kesalahan) dan karena itu menjamin pengukuran yang konsisten lintas waktu dan lintas item dalam instrumen (Sekaran dan Bougie, 2013). Dengan kata lain, uji reliabilitas merupakan indikasi mengenai stabilitas dan konsistensi, dimana instrumen mengukur konsep dan membantu menilai ketepatan sebuah pengukuran.

Pendekatan yang digunakan dalam menguji reliabilitas pada instrumen di penelitian ini adalah menggunakan Cronbach's Alpha yang dihasilkan oleh SPSS. Menurut Sekaran dan Bougie (201), nilai Cronbach's Alpha dianggap mampu untuk menunjukkan seberapa reliabel data yang didapat. Kriteria variabel yang diteliti dikatakan reliabel, ketika nilai Cronbach's Alpha lebih besar (>) 0,60. Sedangkan, jika nilai Cronbach's Alpha lebih kecil (<) 0,60, maka variabel data yang diteliti memiliki tingkat reliabel yang rendah.

3.9. Metode Analisis Data

Analisis data memiliki tiga tujuan, yaitu mendapatkan data, menguji kebenaran data, dan pengujian hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian (Sekaran dan Bougie, 2013). Data yang diperoleh melalui kuisioner selanjutnya akan diolah dengan menggunakan analisis deskriptif karakteristik responden, analisis mean menggunakan one sample T test, dan analisis linier regresi berganda.

3.9.1. Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

Analisis deskriptif diartikan sebagai sebuah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendiskripsikan atau mengambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2013). Pada penelitian ini data yang terkumpul selanjutnya akan dilakukan analisis deskriptif yang bertujuan untuk mengetahui gambaran dan mendeskripsikan kumpulan data yang diperoleh.

Rata-rata penilaian data yang terkumpul terkait dengan variabel penelitian akan digunakan dalam analisis diskriptif ini, yang dikategorikan dengan pembagian interval kelas. Melalui nilai minimum dan nilai maksimum pada kuesioner penelitian, maka dapat diperoleh interval sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{Nilai maksimum - Nilai minimum}{Jumlah kelas} = \frac{5 - 1}{5} = 0{,}80$$

Tabel 3.1

Kategori Interval Kelas

Mean	Keterangan
1,00 – 1,80	Sangat Rendah
1,81 – 2,60	Rendah
2,61 – 3,40	Sedang
3,41 – 4,20	Tinggi
4,21 – 5,00	Sangat Tinggi

3.9.2. Analisis Linier Regresi Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi untuk melihat hubungan antar variabel penelitian. Menurut Ghozali (2011) regresi linear berganda adalah regresi yang memiliki satu variabel dependen dan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur pengaruh keadilan organisasi terhadap kepuasan hidup. Persamaan linier regresi berganda yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3 + b4X4 + e$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Hidup Karyawan

a = Konstanta

b1 = Koefisien Determinan (Keadilan Distributif)

b2 = Koefisien Determinan (Keadilan Prosedural)

b3 = Koefisien Determinan (Keadilan Interpersonal)

b4 = Koefisien Determinan (Keadilan Informasi)

X1 = Keadilan Distributif

X2 = Keadilan Prosedural

X3 = Keadilan Interpersonal

X4 = Keadilan Informasi

e = Kesalahan/Standard error

a). Uji F

Penggunaan uji F akan dilakukan untuk menguji bagaimana pengaruh variabel bebas atau independen secara keseluruhan terhadap variabel terikatnya atau dependennya. Pada uji F ini akan melakukan perbandingan antara F-hitung dengan F-tabel. Dasar pengambilan keputusan berdasarkan significance level 0,05 ($\alpha = 5\%$) adalah :

Jika F-hitung > F-tabel ($p < 0,05$), maka Ha diterima yang memiliki arti bahwa terdapat pengaruh variabel bebas atau independen secara simultan terhadap variabel terikat atau dependen.

Jika F-hitung < F-tabel (p > 0,05), maka Ha ditolak yang memiliki arti bahwa tidak terdapat pengaruh variabel bebas atau independen secara simultan terhadap variabel terikat atau dependen.

b). Uji t

Menurut Kuncoro (2009) uji t merupakan uji yang menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian hipotesis mengenai pengaruh variabel independen (keadilan organisasi, meliputi 4 dimensi) dengan variabel dependen (kepuasan hidup) secara parsial menggunakan uji t. Pengambilan keputusan berdasarkan taraf signifikansi 5% adalah sebagai berikut :

Jika nilai t hitung > t tabel (p < 0.05) maka Ha diterima. Artinya secara statistik variabel independen (keadilan organisasi, meliputi 4 dimensi) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (kepuasan hidup karyawan).

Jika nilai t hitung < t tabel (p > 0.05) maka Ha ditolak. Artinya secara statistik variabel independen (keadilan organisasi, meliputi 4 dimensi) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (kepuasan hidup karyawan).

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan membahas mengenai penjabaran dari hasil penelitian yang dilakukan. Lebih dari itu Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dimensi keadilan organisasi di tempat kerja terhadap kepuasan hidup karyawan di PT. Keong Nusantara Abadi (Wong Coco) Lampung. Penjabaran dari hasil penelitian dijelaskan dengan menggunakan alat-alat analisis yang sesuai dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya. Pembuktian hipotesis dilakukan melalui regresi linear berganda dengan uji F dan uji t. Pada bab ini pertama akan menguji dan menjelaskan tingkat keakuratan kuesioner yang digunakan dalam penelitian, dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Selanjutnya akan menjelaskan mengenai demografi responden dan tingkat pengaruh dimensi keadilan organisasi di tempat kerja terhadap kepuasan hidup karyawan dengan menggunakan analisis statistik deskriptif.

4.1.Pengujian Instrumen

Pengujian Instrumen dilakukan untuk menguji kuesioner penelitian yang digunakan sebagai alat pengumpulan data. Pengujian tersebut terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Pengujian pada kuesioner dilakukan untuk mengetahui apakah setiap butir-butir pernyataan pada kuesioner valid dan reliabel. Pengujian valid atau tidaknya suatu instrumen dalam penelitian digunakan uji

validitas dengan membandingkan nilai r-hitung dan r-tabel, sedangkan untuk menguji reliabel atau tidaknya suatu instrument menggunakan uji reliabilitas dengan menggunakan Croanbach's Alpha. Lebih dari itu hal ini dilakukan dengan tujuan agar kuesioner penelitian dapat digunakan sebagai alat pengukur dan pengumpul data yang tepat. Data yang akan digunakan dalam pengujian instrumen merupakan data pre-test dengan jumlah 55 orang, yang terkumpul dari penyebaran kuesioner penelitian.

4.1.1. Hasil Uji Validitas Instrumen

Uji validitas diartikan sebagai pengujian yang mengukur derajat ketepatan dan kelayakan atau menukur seberapa baik terkait dengan instrumen dalam mengukur apa yang akan diukur (Sekaran dan Bougie, 2013). Melalui uji validitas tersebut, instrumen-instrumen yang digunakan untuk mengukur konsep pada penelitian ini akan diketahui keabsahan dan validitasnya. Uji tersebut dilakukan dengan menggunakan uji validitas *Product Moment Correlation Pearson.* Suatu instrumen dinyatakan valid jika nilai validitas yang akan dicari dengan *significance level* (α) sebesar 0,05 memiliki nilai r-hitung > r-tabel. Nilai r-tabel pada derajat bebas n – 2 (55 – 2 = 53) sebesar 0,266. Hasil uji validitas instrumen yang dianalisis dengan program aplikasi SPSS dalam lampiran disajikan dalam Tabel 4.1.

Tabel 4.1

Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Keadilan distributif (X1)	X1.1	0,653	0,266	Valid
	X1.2	0,743	0,266	Valid
	X1.3	0,893	0,266	Valid
	X1.4	0,483	0,266	Valid
Keadlian prosedural (X2)	X2.1	0,328	0,266	Valid
	X2.2	0,689	0,266	Valid
	X2.3	0,540	0,266	Valid
	X2.4	0,799	0,266	Valid
	X2.5	0,666	0,266	Valid
	X2.6	0,652	0,266	Valid
	X2.7	0,525	0,266	Valid
Keadilan Interpersonal (X3)	X3.1	0,702	0,266	Valid
	X3.2	0,822	0,266	Valid
	X3.3	0,686	0,266	Valid
	X4.4	0,806	0,266	Valid
Keadilan Informasi (X4)	X4.1	0,704	0,266	Valid
	X4.2	0,622	0,266	Valid
	X4.3	0, 722	0,266	Valid
	X4.4	0, 793	0,266	Valid
	X4.5	0, 545	0,266	Valid

Variabel	Butir Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kepuasan Hidup (Y)	Y1	0,670	0,266	Valid
	Y2	0,591	0,266	Valid
	Y3	0,646	0,266	Valid
	Y4	0,767	0,266	Valid
	Y5	0,679	0,266	Valid

Sumber: Pengolahan data Primer 2018

Hasil pengujian validitas pada Tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa variabel X1 (keadilan distributif), variabel X2 (keadilan posedural), X3 (keadilan interpersonal), X4 (keadilan informasi), dan variabel Y (kepuasan hidup) memenuhi syarat validitas, di mana nilai korelasi (r_{hitung}) masing-masing butir item pernyataan di kuesioner terhadap totalnya lebih besar dari (r_{tabel}) sebesar 0,266

4.1.2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas merupakan suatu pengukuran yang menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut tanpa bias (besas dari kesalahan) dan karena itu menjamin pengukuran yang konsisten lintas waktu dan lintas item dalam instrumen (Sekaran dan Bougie, 2013). Uji reliabilitas merupakan indikasi mengenai stabilitas dan konsistensi, dimana instrumen mengukur konsep dan membantu menilai ketepatan sebuah pengukuran. Pada penelitian ini uji reliabilitas menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha*, karena nilai *Cronbach's Alpha* mampu untuk menunjukkan seberapa reliabel data yang didapat (Sekaran dan Bougie, 2013). Menurut Sekaran dan Bougie (2013), Kriteria variabel yang

diteliti dikatakan reliabel, ketika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar (>) 0,60. Sedangkan, jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih kecil (<) 0,60, maka variabel data yang diteliti memiliki tingkat reliabel yang rendah. Hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan disajikan pada tabel 4.2.

Tabel 4.2

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien *Cronbach Alpha*	Limit of *Cronbach Alpha*	Keterangan
Keadilan distributif (X1)	0,646	0,6	Reliabel
Keadlian prosedural (X2)	0,695	0,6	Reliabel
Keadilan Interpersonal (X3)	0,691	0,6	Reliabel
Keadilan Informasi (X4)	0,671	0,6	Reliabel
Variabel	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kepuasan Hidup (Y)	0,614	0,6	Reliabel

Sumber: Pengolahan data Primer 2018

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 4.2, menunjukkan bahwa variabel X1 (keadilan distributif), variabel X2 (keadilan prosedural), X3 (keadilan interpersonal), X4 (keadilan informasi), dan variabel Y (kepuasan hidup)

memiliki nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,60 (<0,06), maka dapat disimpulkan semua variabel penelitian bersifat reliabel.

4.2.Analisis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini dikumpulkan menggunakan kuesioner penelitian yang disebar secara langsung oleh penulis di PT. Keong Nusantara Abadi (Wong Coco) Lampung. Sampel yang diambil pada penelitian ini berjumlah 55 orang, dengan jumlah populasi 122 orang berdasarkan perhitungan yang menggunakan rumus Slovin (1960). Melalui sampel yang berjumlah 55 orang dalam penelitian ini maka sudah dianggap memenuhi persyaratan untuk melakukan penelitian. Hal tersebut dikarenakan menurut Roscoe (1975, dalam Sekaran dan Bougie, 2013), ukuran sampel antara 30 – 500 dianggap sesuai.

4.2.1. Analisis Statistik Deskriptif Responden

Analisis statistik deskriptif responden dilakukan untuk mengetahui karakteristik responden yang akan digunakan dalam penelitian ini. Pada penelitian ini, data yang akan digunakan adalah data demografi responden yang mencakup jenis kelamin, usia dan masa kerja. Analisis deskriptif ini menggunakan metode analisis persentase. Hasil analisis deskriptif yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3

Hasil Analisis Statistik Deskriptif Responden

Karateristik Demografi Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
Jenis Kelamin / Gender		
Laki-laki	31	56,4%
Perempuan	24	43,6%
Total	55	100,0%
Usia		
20 - 24 Tahun	8	14,5%
25 - 29 Tahun	27	49,1%
30 - 35 Tahun	11	20%
>35 Tahun	9	16,4%
Total	55	100,0%
Masa Kerja		
1Tahun - 2 Tahun	19	34.5%
>2 Tahun - 3 Tahun	10	18.2%
>3 Tahun - 5 Tahun	13	23.6%
> 5 Tahun	13	23.6%
Total	55	100,0%

Sumber: Pengolahan data Primer 2018

Hasil analisis persentase yang disajikan tabel 4.3 pada karaktersitik responden berdasarkan jenis kelamin (gender), diketahui bahwa responden pada penelitian ini laki-laki sebanyak 31 orang dengan persentase sebesar 56,4%.

Sisanya adalah responden perempuan dengan jumlah 24 orang dengan persentasi sebesar 43,6%.

Dari sisi usia, diketahui bahwa mayoritas responden pada penelitian ini berusia antara 25 sampai 29 tahun, yaitu sebanyak 27 orang dengan persentase sebesar 49,1%. Sisanya adalah responden yang berusia antara 20 sampai 24 tahun sebanyak 8 orang demgan persentase sebesar 14,5%, responden yang berusia antara 30 sampai 35 tahun sebanyak 11 orang dengan persentase sebesar 20% dan responden yang berusia diatas 35 tahun sebanyak 9 orang dengan persentase sebesar 16,4%.

Dari sisi masa kerja, diketahui bahwa responden pada penelitian ini yang sudah menempuh masa kerja antara 1 tahun sampai 2 tahun, yaitu sebanyak 19 orang dengan persentase sebesar 34,5%. Sisanya adalah responden dengan masa kerja lebih dari 2 tahun sampai 3 tahun sebanyak 10 orang dengan persentase sebesar 18,2%, responden dengan masa kerja lebih dari 3 tahun sampai 5 tahun sebanyak 13 orang dengan persentase sebesar 23,6% dan responden dengan masa kerja diatas 5 tahun sebanyak 13 orang dengan persentase sebesar 23,6%.

4.2.2. Analisis Statistik Deskriptif Variabel

Analisis statistik diskriptif dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat respon yang di berikan responden terhadap variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini. Analisis stastistik ini menggunakan nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata dan nilai standar deviasi dari setiap jawaban responden pada setiap item pertanyaan yang diajukan. Lebih dasri itu adapun pembagian

interval kelas dibagi menjadi 5 kategori yaitu sangat rendah, rendah, sedang, tinggi dan sangat tinggi.

Berikut perhitungan kelas interval pada penelitian ini:

Skor minimum = 1

Skor maksimum = 5

$$\text{Interval} = \frac{Nilaimaksimum - Nilaiminimum}{Jumlahkelas} = \frac{5-1}{5} = 0{,}80$$

Melalui perhitungan interval kelas diatas diperoleh kategori analisis diskriptif pada variabel penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.4

Kategori Interval Kelas

Mean	Keterangan
1,00 – 1,80	Sangat Rendah
1,81 – 2,60	Rendah
2,61 – 3,40	Sedang
3,41 – 4,20	Tinggi
4,21 – 5,00	Sangat Tinggi

Berikut hasil uji statsistik deskriptif pada setiap variabel-variabel pada penelitian ini yang telah dilakukan :

Variabel Keadilan Organisasi

Tabel 4.5 di bawah ini menyajikan hasil analisis statistik deskriptif dari dimensi Keadilan Organisasi di tempat kerja dan kepuasan hidup karyawan di PT. Keong Nusantara Abadi (Wong Coco) Lampung pada skala 0 sampai dengan 5.

Tabel 4.5

Dimensi Keadilan Organisasi Dan Kepuasan Hidup Karyawan

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Deviasi	Keterangan
Keadilan distributif (X1)	55	2,29	5,00	3,7844	0,56066	Tinggi
Keadilan Prosedural (X2)	55	2,50	4,75	4,0773	0,49971	Tinggi
Keadilan Interpersonal (X3)	55	3,00	5,00	4,3909	0,52432	Sangat Tinggi
Keadilan Informasi (X4)	55	3,00	5,00	3,9418	0,58963	Tinggi
Kepuasan Hidup (Y)	55	3,00	5,00	4,0073	0,61339	Tinggi

Sumber: Pengolahan data Primer 2018

Dari Tabel 4.5 di atas terlihat bahwa nilai rata-rata (*mean*) dimensi keadilan distributif termasuk dalam kategori tingkat tinggi dengan nilai *mean* = 3,7844 (berada di antara 3,41 sampai 4,20). Nilai *mean* dimensi keadilan prosedural berada dalam kategori tingkat tinggi dengan nilai *mean* = 4,0773 (berada di antara 3,41 sampai 4,20). Nilai *mean* keadilan interpersonal termasuk dalam kategori sangat tinggi dengan nilai tertinggi yaitu *mean* = 4,3909 (berada

di antara 4,21 sampai 5,00). Nilai *mean* keadilan informasi berada di tingkat tinggi dengan nilai *mean* = 3,9418 (berada di antara 3,41 sampai 4,20). Sedangkan nilai *mean* kepuasan hidup berada pada tingkat tinggi dengan nilai *mean* = 4,0073 (berada di antara 3,41 sampai 4,20). Dapat disimpulkan semua variable yang terakit dengan penelitian ini yaitu keadilan distributif (X1), keadilan prosedural (X2), keadilan informasi (X4) dan kepuasan hidup (Y) berada pada tingkat yang tinggi dengan nilai *mean* berada di antara 3,41 s.d 4,20. Sedangkan untuk dimensi keadilan interpersonal (X3) berada pada tingkat yang sangat tinggi dengan nilai mean berada di antara 4,21 s.d 5,00.

Hasil analisis pada dimensi keadilan organisasi terhadap kepuasan hidup karyawan secara individual dan item penyataan/kuesioner disajikan dalam tabel di bawah.

1. Dimensi Keadilan Distributif

   Pada tabel 4.6 di bawah akan menunjukan hasil analisis deskriptif variabel dari dimensi keadilan distributif.

Tabel 4.6

Keadilan Distributif

Butir Pertanyaan	N	Min	Max	Mean	Std. Deviasi	Ket
Apakah hasil yang anda terima mencerminkan usaha yang telah anda lakukan dalam pekerjaan anda (X1.1)	55	2,00	5,00	4,12	0,579	Tinggi

Apakah hasil yang anda terima sesuai dengan pekerjaan yang telah anda selesaikan (X1.2)	55	2,00	5,00	4,01	0,706	Tinggi
Apakah hasil yang anda terima mencerminkan apa yang telah anda berikan terhadap organisasi (X1.3)	55	2,00	5,00	4,10	0,831	Tinggi
Apakah hasil yang anda terima dibenarkan, mengingat kinerja anda (X1.4)	55	2,00	5,00	4,05	0,730	Tinggi
Total X1	55			3,78	0,560	Tinggi

Sumber: Pengolahan data Primer 2018

Pada dimensi keadilan distributif memiliki rata-rata hitung (*mean*) antara 4,01 hingga 4,12. Nilai rata-rata pada dimensi ini termasuk tinggi dibuktikan pada keterangan pada tabel di atas. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan PT. Keong Nusantara Abadi (Wong Coco) Lampung merasakan adanya keadilan distributif yang tinggi. Hal tersebut dibuktikan dengan apa yang telah di berikan perusahaan mencerminkan usaha yang telah dilakukan karyawan dalam pekerjaannya, mencerminkan pekerjaan yang telah karyawan selesaikan, mencerminkan apa yang telah karyawan berikan kepada organisasi.

2. Dimensi Keadilan Prosedural

   Pada tabel 4.7 di bawah akan menunjukan hasil analisis deskriptif variabel dari dimensi Keadilan Prosedural.

Tabel 4.7

Keadilan Prosedural

Butir Pertanyaan	N	Min	Max	Mean	Std. Deviasi	Ket
Apakah anda mampu untuk mengekspresikan pandangan dan perasaan selama prosedur tersebut (X2.1)	55	2,00	5,00	3,60	1,047	Tinggi
Apakah anda memiliki pengaruh atas prosedur tersebut (X2.2)	55	2,00	5,00	3,27	1,161	Tinggi
Sudahkah prosedur tersebut diterapkan secara konsisten (X2.3)	55	2,00	5,00	3,96	0,838	Tinggi
Apakah prosedur tersebut bebas dari bias (X2.4)	55	2,00	5,00	3,30	1,184	Tinggi
Apakah prosedur tersebut didasarkan pada informasi yang akurat (X2.5)	55	2,00	5,00	4,21	0,737	Sangat Tinggi
Apakah Anda bisa mengajukan banding atas prosedur tersebut (X2.6)	55	2,00	5,00	3,89	0,875	Tinggi
Apakah prosedur tersebut ditegakkan standar etika dan moral (X2.7)	55	2,00	5,00	4,23	0,607	Sangat Tinggi
Total X2				4,07	0,499	Tinggi

Sumber: Pengolahan data Primer 2018

Pada dimensi keadilan prosedural memiliki rata-rata hitung (*mean*) antara 3,27 hingga 4,23. Nilai rata-rata pada dimensi ini berada pada tingkatan tinggi sampai sangat tinggi dibuktikan pada keterangan pada tabel di atas. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan di PT. Keong Nusantara Abadi (Wong Coco)

Lampung merasakan adanya keadilan prosedural yang tinggi. Hal tersebut dibuktikan dengan karyawan mampu mengekspresikan pandangan dan perasaannya selama prosedur diberlakukan. Karyawan memiliki pengaruh pada suatu prosedur yang ada di perusahaan. Prosedur yang diterapkan di PT. Keong Nusantara Abadi (Wong Coco) Lampung sudah di tetapkan secara konsisten, didasarkan pada informasi yang akurat,bebas dari kesalahan, ditegakkan dengan standar etika dan moral.

3. Dimensi Keadilan Interpersonal

   Pada tabel 4.8 di bawah akan menunjukan hasil analisis deskriptif variabel dari dimensi Keadilan Interpersonal.

Tabel 4.8

Keadilan Interpersonal

Butir Pertanyaan	N	Min	Max	Mean	Std. Deviasi	Ket
Apakah atasan anda memperlakukan anda dengan sopan (X3.1)	55	2,00	5,00	4,38	0,592	Sangat Tinggi
Apakah atasan anda memperlakukan anda dengan bermartabat (X3.2)	55	3,00	5,00	4,54	0,538	Sangat Tinggi
Apakah atasan anda memperlakukan anda dengan hormat (X3.3)	55	4,00	5,00	4,50	0,504	Sangat Tinggi
Apakah atasan anda menahan diri dari ucapan atau komentar yang tidak benar (X3.4)	55	1,00	5,00	4,12	1,106	Tinggi
Total X3		,		4,39	0,524	Sangat Tinggi

Sumber: Pengolahan data Primer 2018

Pada dimensi keadilan interpersonal memiliki rata-rata hitung (*mean*) antara 4,12 hingga 4,54. Nilai rata-rata pada dimensi ini termasuk sangat tinggi dibuktikan pada keterangan pada tabel di atas. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan di PT. Keong Nusantara Abadi (Wong Coco) Lampung merasakan adanya keadilan intepersonal yang sangat tinggi. Hal tersebut dibuktikan dengan sikap dan perilaku atasan berikan kepada karyawannya. Atasan di PT. Keong Nusantara Abadi (Wong Coco) Lampung memperlakukan karyawannya dengan sopan, bermarabat dan hormat.

4. Dimensi Keadilan Informasi

   Pada tabel 4.9 di bawah akan menunjukan hasil analisis deskriptif variabel dari dimensi Keadilan Informasi.

Tabel 4.9

Keadilan Informasi

Butir Pertanyaan	N	Min	Max	Mean	Std. Deviasi	Ket
Apakah atasan anda terus terang berkomunikasi dengan anda (X4.1)	55	2,00	5,00	4,07	0,813	Tinggi
Sudahkah atasan anda menjelaskan prosedurnya secara menyeluruh (X4.2)	55	1,00	5,00	3,83	1,134	Tinggi
Apakah penjelasannya mengenai prosedur masuk akal (X4.3)	55	3,00	5,00	4,20	0,523	Tinggi

Sudahkah atasan anda menyampaikan rinciannya secara tepat waktu (X4.4)	55	2,00	5,00	3,52	1,136	Tinggi
Apakah atasan anda menyesuaikan komunikasi dengan kebutuhan spesifik individu (X4.5)	55	2,00	5,00	4,07	0,716	Tinggi
Total X4				3,94	0,589	Tinggi

Sumber: Pengolahan data Primer 2018

Pada dimensi keadilan informasi memiliki rata-rata hitung (*mean*) antara 3,52 hingga 4,20. Nilai rata-rata pada dimensi ini termasuk tinggi dibuktikan pada keterangan pada tabel di atas. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan di PT. Keong Nusantara Abadi (Wong Coco) Lampung merasakan adanya keadilan informasi yang tinggi. Hal tersebut dibuktikan dengan komunikasi dan penjelasan mengenai prosedur yang terjadi antara atasan kepada karyawannya. Atasan di PT. Keong Nusantara Abadi (Wong Coco) Lampung berkomunikasi secara terus terang kepada karyawannya. Selain itu dalam mejelaskan prosedur yang ada, atasan menjelaskan secara menyeluruh dan masuk akal.

5. Dimensi Kepuasan Hidup

   Pada tabel 4.10 di bawah akan menunjukan hasil analisis deskriptif variabel dari dimensi Kepuasan hidup.

Tabel 4.10

Kepuasan Hidup

Butir Pertanyaan	N	Min	Max	Mean	Std. Deviasi	Ket
Dalam banyak hal hidup saya dekat dengan ideal saya (Y.1)	55	2,00	5,00	3,94	0,848	Tinggi
Kondisi hidup saya sangat baik (Y.2)	55	2,00	5,00	4,29	0,831	Sangat Tinggi
Saya puas dengan hidup saya (Y.3)	55	2,00	5,00	4,14	0,558	Tinggi
Sejauh ini saya mendapatkan hal-hal penting yang saya inginkan dalam hidup (Y.4)	55	2,00	5,00	4,23	0,744	Sangat Tinggi
Jika saya bisa menjalani hidup saya, saya tidak akan mengubah apapun (Y.5)	55	1,00	5,00	3,41	1,583	Tinggi
Total Y				4,00	0,613	Tinggi

Sumber: Pengolahan data Primer 2018

Pada dimensi kepuasan hidup memiliki rata-rata hitung (*mean*) antara 3,94 hingga 4,29. Nilai rata-rata pada dimensi ini termasuk tinggi dibuktikan pada keterangan pada tabel di atas. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan di PT. Keong Nusantara Abadi (Wong Coco) Lampung memiliki taraf pada tingkat kepuasan hidup yang tinggi.Hal tersebut dibuktikan dengan kondisi kehidupan karyawan yang baik dan puas dengan kehidupannya. Selain itu karyawan juga mendapatkan hal-hal penting yang mereka inginkan di dalam kehidupannya.

4.3. Pengaruh Dimensi Keadilan organisasi terhadap Kepuasan Hidup Karyawan

Dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variable dependen yang terikait dalam penelitan menggunakan analisis regresi linear berganda. Pada table 4.11 di bawah memaparkan hasil dari analisis regresi linear berganda terkait variabel yang digunakan dalam penelitian.

Tabel 4.11

Pengaruh Dimensi Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Hidup Karyawan

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1.219	0,582		-2.097	0,041
Keadilan Distributif (X1)	0,417	0,102	0,381	4.094	0,000
Keadilan Prosedural (X2)	0,327	0,116	0,267	2.823	0,007
Keadilan Interpersonal (X3)	0,229	0,111	0,196	2.070	0,044
Keadilan Informasi (X4)	0,331	0,104	0,318	3.199	0,002
Adj. R Square	0,617				
F-hitung	22.741				
Prob/Sig	0,000[b]				

Dependent Variabel: kepuasan hidup

Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,617 mencerminkan kemampuan model penelitian dalam menjelaskan variabel terikatnya, dalam hal ini kemampuan dimensi variabel keadilan organisasi secara simultan mampu menjelaskan atau memprediksi variabel kepuasan hidup karyawan sebesar 61,7%, sedangkan sisanya sebesar 100% - 61,7% = 38,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.

Uji simultan (F) adalah pengujian atas pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Nilai F hitung pada Tabel 4.11 sebesar 22.741 dengan signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi sebesar 0,000 atau 0,00% ini menunjukkan bahwa tingkat kebenaran atas model penelitian secara simultan sebesar 100% - 0,00% = 100% (lebih besar dari 95%) yang berarti dimensi dari keadilan organisasi yaitu keadilan prosedural, keadilan distributif, keadilan interaksional dan keadilan informasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan hidup karyawan pada PT. Keong Nusantara Abadi (Wong Coco) Lampung.

Uji parsial (t) adalah pengujian atas pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen yang tidak lain merupakan pengujian terhadap H1, H2, H3 dan H4 yang rumusannya seperti berikut ini.

H1: Dimensi keadilan organisasi "keadilan distributif" berpengaruh positif terhadap kepuasan hidup karyawan.

H2: Dimensi keadilan organisasi "keadilan prosedural" berpengaruh positif terhadap kepuasan hidup karyawan.

H3: Dimensi keadilan organisasi "keadilan interpersonal" berpengaruh positif terhadap kepuasan hidup karyawan

H4: Dimensi keadilan organisasi "keadilan informasi" berpengaruh positif terhadap kepuasan hidup karyawan.

Nilai t pada Tabel 4.11 untuk variabel keadilan distributif (X1) sebesar 4.094 dengan signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi sebesar 0,000 menunjukkan bahwa tingkat kebenaran atas H1 sebesar 100% - 0,000% = 100% (lebih besar dari 95%) yang berarti H1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa keadilan distributif berpengaruh terhadap kepuasan hidup karyawan pada PT. Keong Nusantara Abadi (Wong Coco) Lampung.

Nilai t pada Tabel 4.11 untuk dimensi keadilan prosedural (X2) sebesar 2.823 dengan signifikansi sebesar 0,007. Nilai signifikansi sebesar 0,007 menunjukkan bahwa tingkat kebenaran atas H2 sebesar 100% - 0,70% = 99,30% (lebih besar dari 95%) yang berarti H2 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa dimensi keadilan prosedural berpengaruh terhadap kepuasan hidup karyawan pada PT. Keong Nusantara Abadi (Wong Coco) Lampung.

Nilai t pada Tabel 4.11 untuk dimensi keadilan interpersonal (X3) sebesar 2.070 dengan signifikansi sebesar 0,044. Nilai signifikansi sebesar 0,044 menunjukkan bahwa tingkat kebenaran atas H3 sebesar 100% - 4,40% = 95,60% (lebih besar dari 95%) yang berarti H3 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa dimensi keadilan interpersonal berpengaruh terhadap kepuasan hidup karyawan pada PT. Keong Nusantara Abadi (Wong Coco) Lampung.

Nilai t pada Tabel 4.11 untuk dimensi keadilan informasi (X4) sebesar 3.199 dengan signifikansi sebesar 0,002. Nilai signifikansi sebesar 0,002 menunjukkan bahwa tingkat kebenaran atas H4 sebesar 100% - 0,20% = 99,80% (lebih besar dari 95%) yang berarti H4 diterima, sehingga dapat disimpulkan

bahwa dimensi keadilan informasi berpengaruh terhadap kepuasan hidup karyawan pada PT. Keong Nusantara Abadi (Wong Coco) Lampung.

Nilai *Unstandardized Coeficients* (B) pada Tabel 4.11 pada Konstanta sebesar -1.219, pada keadilan distributif (X1) sebesar 0,417, pada keadilan procedural (X2) sebesar 0,327, pada keadilan interpersonal (X3) sebesar 0,229 dan pada keadilan informasi (X4) sebesar 0,331. mencerminkan model penelitian ini dalam persamaan regresi Y = - 1.219 + 0,417X1 - 0,327X2 + 0,229X3 + 0,331X4 + e, yang dapat digunakan untuk memprediksi kepuasan hidup karyawan berdasarkan keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interpersonal dan keadilan informasi.

Tabel 4.12 merupakan hasil pembuktian hipotesis variabel independen terhadap variabel dependen. Pada tabel tersebut dinyatakan bahwa semua variabel dari dimensi keadilan organisasi terbukti berpengaruh positif terhadap variabel kepuasan hidup karyawan. Tabel 4.12 dituliskan sebagai berikut :

Tabel 4.12

Hasil Hipotesis dari Dimensi

Keadilan Organisasi

Hipotesis	Hasil
H1 : Dimensi Keadilan organisasi " Keadilan distributif " berpengaruh positif terhadap kepuasan hidup karyawan.	Terbukti
H2 : Dimensi Keadilan organisasi " Keadilan Prosedural " berpengaruh positif terhadap kepuasan hidup karyawan.	Terbukti

H3 : Dimensi Keadilan organisasi " Keadilan Interpersonal "berpengaruh positif terhadap kepuasan hidup karyawan	Terbukti
H4 : Dimensi Keadilan organisasi " Keadilan Informasi " berpengaruh positif terhadap kepuasan hidup karyawan.	Terbukti

Dependent Variabel: Kepuasan Hidup

4.4. Pembahasan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di PT. Keong Nusantara Abadi (Wong Coco) Lampung, keempat dimensi dari keadilan organisasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan hidup karyawan. Meskipun hasil menunjukkan adanya perbedaan tingkatan di masing-masing variabel dimensi. Hasil pengujian hipotesis pertama yaitu keadilan distributif memiliki hasil analisis deskriptif yang tinggi, dan memiliki pengaruh positif juga signifikan terhadap kepuasan hidup haryawan. Hal ini mengindikasikan bahwa apa yang telah di berikan perusahaan mencerminkan usaha yang telah dilakukan karyawan dalam pekerjaannya, mencerminkan pekerjaan yang telah karyawan selesaikan, mencerminkan apa yang telah karyawan berikan kepada organisasi. Persepsi karyawan mengenai keadilan distributif yang adil membuat karyawan memiliki perasaan lebih positif terhadap pekerjaannya dan mengurangi tingkat stress, yang dapat menyebabkan kepuasan hidup lebih besar. Karyawan yang senang dan puas dengan kehidupannya cenderung lebih menyenangkan untuk bekerja, lebih terbuka, kurang stres, dan lebih bermanfaat.

Hasil pengujian hipotesis kedua yaitu keadilan prosedural memiliki hasil analisis deskriptif yang tinggi dan memiliki pengaruh positif juga signifikan

terhadap kepuasan hidup karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan dapat mengekspresikan pandangan dan perasaannya atas prosedur yang ada di dalam perusahaan. Selain itu karyawan juga memiliki pengaruh atas suatu prosedur yang ada di perusahaan. Dalam menerapkan suatu prosedur yang ada, perusahaan juga menerapkan secara konsisten dan di dasarkan pada informasi yang akurat. Lebih dari itu, prosedur yang ada di perusahaan ditegakkan berdasarkan standar etika dan moral. Karyawan yang merasakan prosedur yang ada di perusahaan dapat mengajukan banding atas prosedur tersebut jika dirasakan ada yang tidak sesuai. Persepsi yang karyawan rasakan mengenai keadilan distributif yang adil membuat karyawan memiliki perasaan lebih positif terhadap pekerjaannya dan mengurangi tingkat stress, yang dapat menyebabkan kepuasan hidup lebih besar. Karyawan yang senang dan puas dengan kehidupannya cenderung lebih menyenangkan untuk bekerja, lebih terbuka, kurang stres, dan lebih bermanfaat.

Hasil pengujian hipotesis ketiga yaitu keadilan interpersonal memiliki hasil analisis deskriptif yang sangat tinggi, dan memiliki pengaruh positif juga signifikan terhadap kepuasan hidup karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan merasakan persepsi yang tinggi mengenai keadilan interpersonal. Hal tersebut dibuktikan dengan perlakuan atasan kepada karyawan yang sudah di berikan. Karyawan diperlakukan sesuai dengan martabat dan penghormatan, yang dinilai melalui rasa hormat dan kesopanan oleh atasannya. Karyawan yang merasakan persepsi yang tinggi mengenai keadilan interpersonal menimbulkan

perasaan positif bagi karyawan dan membuat meningkatkan kepuasan hidup secara keseluruhan bagi karyawan.

Hasil pengujian hipotesis keempat yaitu keadilan informasi memiliki hasil analisis deskriptif tinggi, dan memiliki pengaruh positif juga signifikan terhadap kepuasan hidup karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan merasakan persepsi yang tinggi mengenai keadilan informasi. Hal tersebut dibuktikan dengan komunikasi yang baik antara atasan kepada karyawan mengenai suatu prosedur yang ada. Dalam menjelaskan suatu prosedur yang ada di perusahaan, atasan menjelaskannya secara menyeluruh dan masuk akal. Selain itu dalam berkomunikasi dengan karyawan, atasan berkomunikasi secara berterus terang terhadap seluruh karyawannya. Karyawan yang merasakan persepsi yang tinggi mengenai keadilan informasi menimbulkan perasaan positif bagi karyawan dan membuat meningkatkan kepuasan hidup secara keseluruhan bagi karyawan.

BAB V

PENUTUP

Bab ini akan memaparkan mengenai kesimpulan dari penelitian yang telah dijelaskan dalam bab pembahasan disertai saran berdasarkan pedoman hasil analisis yang didapat, implikasi manajerial, saran, dan keterbatasan penelitian.

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh dari penelitian, dapat disimpulkan hasil hipotesis sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, keadilan distributif berpengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan hidup karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa keadilan distributif berpengaruh positif untuk meningkatkan kepuasan hidup karyawan secara keseluruhan. Lebih dari itu dari hasil analisis statistik deskriptif variabel, keadilan distributif yang ada di perusahaan termasuk dalam kategori yang tinggi.

2. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, keadilan prosedural berpengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan hidup karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa keadilan prosedural berpengaruh positif untuk meningkatkan kepuasan hidup karyawan secara keseluruhan. Lebih dari itu dari hasil analisis statistik deskriptif variabel, keadilan prosedural yang ada di perusahaan termasuk dalam kategori yang tinggi.

3. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, keadilan interpersonal berpengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan hidup karyawan. Hal ini menunjukkan keadilan interpersonal berpengaruh positif untuk meningkatkan kepuasan hidup karyawan secara keseluruhan. Lebih dari itu dari hasil analisis statistik deskriptif variabel, keadilan interpersonal yang ada di perusahaan termasuk dalam kategori memiliki yang sangat tinggi.

4. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, keadilan informasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan hidup karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa keadilan informasi berpengaruh positif untuk meningkatkan kepuasan hidup karyawan secara keseluruhan. Lebih dari itu dari hasil analisis statistik deskriptif variabel, keadilan informas yang ada di perusahaan termasuk dalam kategori yang tinggi.

5.2 Implikasi Manajerial

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dapat memberikan kontribusi positif bagi organisasi dalam mempertahankan eksistensi organisasi dalam industri yang dijalaninya. Pada umumnya tugas manajer sumber daya manusia itu sendiri adalah membentuk sikap dan perilaku individu agar suatu organisasi dapat berjalan dengan efektif dan efisien. Lebih dari itu, karena sumber daya manusia sudah di anggap aset penting dalam keberlangsungan hidup orgnisasi. Maka sudah seharusnya manajer personalia menjaga dan memperhatikan secara lebih terkait

dengan kesejahteraan sumber daya manusia yang dimilikinya. Mengelola sumber daya yang positif dapat dilakukan dengan banyak cara salah satunya dengan melihat secara menyeluruh mengenai aspek kepuasan hidupnya.

Karyawan yang senang dan puas dengan kehidupannya cenderung lebih menyenangkan untuk bekerja, lebih terbuka, kurang stres, dan lebih bermanfaat. Ada banyak hal yang mempengaruhi kepuasan hidup karyawan salah satunya adalah praktik organisasi yang adil. Persepsi tinggi yang karyawan rasakan mengenai keadilan organisasional dapat memberi perasaan positif bagi karyawan. Sementara persepsi rendah yang karyawan rasakan mengenai keadilan organisasional dapat menyebabkan perasaan negatif bagi karyawan, seperti frustrasi, marah, dan kebencian.

Berdasarkan hasil analisis pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa dari masing-masing variabel yaitu keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interpersonal dan keadilan informasi mempengaruhi kepuasan hidup karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa adanya penerapan praktik keadilan organisasi yang tinggi pada PT. Keong Nusantara Abadi (Wong Coco) Lampung yang karyawan rasakan. Semakin tinggi dan adil persepsi yang karyawan rasakan mengenai keadilan organisasional maka hal tersebut secara langsung akan meningatkan kepuasan hidup karyawan secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif yang dilihat dari interval standar deviasi mengenai tingkat persepsi karyawan PT. Keong Nusantara Abadi (Wong Coco) Lampung, semua variabel dari dimensi keadilan organisasi berada pada kategori tinggi sampai sangat tinggi. Demikian juga dengan kepuasan hidup

setelah memperoleh hasil dari analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa tingkat kepuasan hidup karyawan masuk pada tingkatan yang tinggi. Sesuai dengan hasil dalam analisis deskriptif, pihak manajemen perlu untuk mempertahankan praktik keadilaan organisasi yang di terapkan di perusahaannya. Praktik keadilan organisasia yang di terapkan PT. Keong Nusantara Abadi (Wong Coco) Lampung membuat karyawan yang bekerja memiliki perasaan yang positif dan secara langsung juga akan mempengaruhi tingkat kepuasan hidup karyawannya. Lebih dari itu dengan memiliki karyawan yang memiliki kepuasan hidup yang tinggi tentu saja akan membuat PT. Keong Nusantara Abadi (Wong Coco) Lampung mempermudah untuk mencapai tujuan organisasinya.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dipaparkan pada bab sebelumnya, penulis merumuskan saran antara lain sebagai berikut :

1. Bagi PT. Keong Nusantara Abadi (Wong Coco) Lampung

Pada variabel pertama yaitu keadilan distributif termasuk dalam kategori yang tinggi. Organisasi memiliki tugas untuk dapat meningkatkan keadilan distributif yang ada di perusahaan agar masuk dalam kategori yang sangat tinggi. Sehingga karyawan dapat merasakan persepsi yang tinggi mengenai keadilan distributif yang ada. Karyawan tetap merasakan persepsi bahwa apa yang telah di berikan perusahaan mencerminkan usaha yang telah dilakukannya dalam pekerjaan, mencerminkan pekerjaan yang telah

karyawan selesaikan, mencerminkan apa yang telah karyawan berikan kepada organisasi.

Pada variabel kedua yaitu keadilan prosedural termasuk dalam kategori yang tinggi. Organisasi memiliki tugas untuk dapat meningkatkan keadilan prosedural yang ada di perusahaan agar masuk dalam kategori yang sangat tinggi. Sehingga karyawan dapat merasakan persepsi yang tinggi mengenai keadilan prosedural yang ada. Karyawan tetap merasakan persepsi bahwa mereka dapat mengekspresikan pandangan dan perasaannya atas prosedur yang ada di dalam perusahaan. Karyawan juga memiliki pengaruh atas suatu prosedur yang ada di perusahaan. Dalam menerapkan suatu prosedur yang ada, perusahaan juga harus mempertahankan bahwa prosedur yang di terapkan konsisten dan di dasarkan pada informasi yang akurat. Selain itu perusahaan juga harus mempertahankan dalam menegakan suatu prosedur yang ada berdasarkan standar etika dan moral.

Pada variabel ketiga yaitu keadilan interpersonal termasuk dalam kategori yang sangat tinggi. Organisasi memiliki tugas untuk dapat mempertahankan keadilan interpersonal agar tetap berada kategori sangat tinggi sehingga karyawan dapat merasakan persepsi yang tinggi mengenai keadilan interpersonal yang ada. Karyawan tetap merasakan persepsi bahwa mereka diperlakukan atasannya sesuai dengan martabat dan penghormatan, yang dinilai melalui rasa hormat dan kesopanan oleh atasannya.

Pada variabel keempat yaitu keadilan informasi termasuk dalam kategori yang tinggi. Organisasi memiliki tugas untuk dapat meningkatkan keadilan informasi yang ada di perusahaan agar masuk dalam kategori yang sangat tinggi. Sehingga karyawan dapat merasakan persepsi yang tinggi mengenai keadilan informasi yang ada. Karyawan tetap merasakan persepsi bahwa dalam berkomunikasi dengan atasannya mengenai suatu prosedur yang ada, atasan menjelaskannya secara menyeluruh dan masuk akal. Selain itu dalam berkomunikasi dengan karyawan, atasan berkomunikasi secara berterus terang terhadap seluruh karyawannya.

Tingkat kepuasan hidup karyawan di PT. Keong Nusantara Abadi (Wong Coco) Lampung ini tidak sepenuhnya hanya dipengaruhi oleh dimensi dari keadilan organisasi, seperti keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interpersonal dan keadilan informasi. Ada banyak variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan hidup karyawan. Hal tersebut dikarenkan kepuasan hidup itu sendiri merupakan dimensi yang multifacet artinya, tingkat kepuasan hidup seseorang mencakup area kepuasan individu di berbagai bidang kehidupannya seperti bidang yang berkaitan dengan diri sendiri, keluarga, kelompok teman sebaya, kesehatan, keuangan, pekerjaan, dan waktu luang. Dapat dikatakan bahwa setiap orang memiliki tingkat kepuasan hidup yang berbeda sesuai dengan kehidupan yang dijalaninya. Maka dari itu perlu diteliti kembali untuk mengetahui faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan hidup karyawan sehingga pihak manajemen perusahaan dapat lebih meningkatkan kepuasan hidup karyawannya

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian selanjutnya diharapkan mampu mengembangkan model penelitian ini dengan mengukur setiap dimensi dari variabel-variabel, baik variabel bebas (*independent*) maupun variabel terikat (*dependent*). Hal tersebut akan menambah variasi model penelitian, serta menghasilkan informasi yang lengkap terkait dengan dimensi yang paling dominan pengaruhnya terhadap variabel terikat (*dependent*).

5.4 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini masih terdapat beberapa keterbatasan dalam penulisan, keterbatasan yang ada yaitu sebagai berikut :

1. Penelitian ini dilakukan di PT. Keong Nusantara Abadi (Wong Coco) Lampung, sehingga tidak bisa dikatakan bahwa hasil penelitian ini dapat berlaku secara umum di setiap perusahaan atau organisasi lainnya.
2. Dari hasil analisis regresi linear berganda nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,617 yang mengindifikasi bahwa dimensi keadilan organisasi yaitu keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interpersonal dan keadilan informasi hanya mampu mempengaruhi kepuasan hidup karyawan staf sebesar 61,70%. Hal tersebut dikarekan masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan hidup karyawan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

Aquino, K., Lewis, M. U., & Bradfield, M. (1999). Justice constructs, negative affectivity, and employee deviance: A proposed model and empirical test. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 1073–1091.

Arries, Ebin J. 2009. Interactional Justice in Student–Staff Nurse Encounters. *Nursing Ethics*, Vol 16 (2): pp. 147-160.

Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology, 86*, 386-400.

Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O. L. H., and Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology, 86*, 425-445.

Colquitt, J. A., Scott, B. A., Judge, T. A., & Shaw, J. C. (2006). Justice and personality: Using integrative theories to derive moderators of justice effects. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, *100*, 110-127.

Cropanzano, R., Byrne, Z.S., Bobocel, D.R. and Rupp, D.R. (2001) Moral Virtues, Fairness Heuristics, Social Entities, and Other Denizens of Organizational Justice. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 164-209.

Cropanzano, R., Goldman, B., & Benson, L. (2005). Organizational justice. In J. Barling, E. Kelloway, & M. Frone (Eds.), *Handbook of work stress* (pp. 63–87). Thousand Oaks, CA: Sage.

Diener, E., Sandvik, E., Seidlitz L., Diener, M. (1993). *The relationship between income subjective well-being: Relative or absolute*? Social Indicators Research, 28, 195-223.

Diener, Ed. 2009. *The Science of Well-Being*: The Collected Works of Ed Diener. New York: Springer is part of Springer Science+Business Media.

Diener. E. (2000). Subjective Well-Being : *The Science of Happiness and a Proposal for a National Index*. American Psychologist, 55(1),34-43.

Donovan, N., & Halpern, D. (2002). *Life satisfaction: The state of knowledge and implications for government*. London: Strategy Unit.

Foster, R.D. 2010. Resistance, Justice, and Commitment to Change. *Human Resource Development Quarterly*, 21(1) : 30-39.

Fraenkel, J.R dan Wellen, N.E. 2008. *How to Design and Evaluate research in Education*. New York: McGraw-Hill.

Ghozali, Imam. 2011. "*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Greenberg, J, Baron RA. 2003. *Behaviour in Organizations*. New Jersey (US): Prentice Hall

Greenberg, J., & Colquitt, J. (2005). *Handbook of organizational justice*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

Hart, P. (1999). Predicting employee life satisfaction: A coherent model of personality, work and nonwork experiences, and domain satisfactions. *Journal of Applied Psychology*, *84*, 564–584.

Hurlock, E. (2004). *Psikologi perkembangan suatu pendekatan sepanjang rentang kehidupan*. Erlangga : Jakarta.

Husain Umar, 2003, *Metode Riset Bisnis*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Judge, T., & Colquitt, J. (2004). Organizational justice and stress: The mediating role of work–family conflict. *Journal of Applied Psychology*, *89*, 395–404.

Kozlowski, S. (2012). *The Oxford Handbook of Organizational Psychology*, Oxford University Press.

Kuncoro, M. (2009). *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi. Jakarta* : Erlangga.

Lambert, E. G. 2003. The impact Of Organizational Justice On Correctional Staff. *Journal of Criminal Justice,* No. 31, pp. 155 – 168.

Lambert, E. G., Hogan, N. L., & Griffin, M. L. 2007. The impact Of Distributive & Procedural Justice On Correctional Staff Job Stress, Job Satisfaction, & Organizational Commitment. *Journal of Criminal Justice, No. 35, p. 644 – 656.*

Lambert, E., Hogan, H., Paoline, E., & Baker, D. (2005). The good life: The impact of job satisfaction and occupational stressors on correctional staff life satisfaction: An exploratory study. *Journal of Crime and Justice*, *18*, 1–26.

Lambert, E., Hogan, N., & Allen, R. (2006). Correlates of correctional officer job stress: The impact of organizational structure. *American Journal of Criminal Justice*, *30*, 227–246.

Lambert, E., Hogan, N., Jiang, S., Elechi, O., Benjamin, B., Morris, A., Laux, J., & Dupuy, P. (2010). The relationship among distributive and procedural justice and correctional life satisfaction, burnout, and turnover intent: An exploratory study. *Journal of Criminal Justice*, *38*, 7–16.

Lucas, T. (2009). Justifying outcomes versus processes: Distributive and procedural justice beliefs as predictors of positive and negative affectivity. *Current Psychology*, *28,* 249–265.

McMillan, J.H dan Schumacher, S. (2001). *Research in Education: A Conceptual.*

Nabatchi T, Bingham LB, Good DH . 2007. "Organizational justice and workplace mediation: A six factor model". *International Journal Conflict Management*, 18 (2): 148-176

Noe, R.A., et.al. 2011. *Fundamentals of Human Resource Management* 4th Edition. New York : McGraw-Hill.

Parker, R.J., & Kohlmeyer, J.M. (2005). Organizational justice and turnover in public accountant firms : *a research note.Accounting, Organizations, and Society* 30, 357-369.

Robbins SP, dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi* Buku 2, Jakarta : Salemba Empat Hal 256.

Sekaran, Uma dan Bougie, Roger. 2013. *Research Methods for Business*. United Kingdom: Jhon Wiley & Sons Ltd.

Sekaran, Uma dan Roger Bougie. (2009). *Research Methods for Business*: A Skill Building Approach 5th ed. United Kingdom: John Wiley and Sons.

Sugiyono, (2015). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Taxman, F., & Gordon, J. (2009). Do fairness and equity matter? An examination of organizational justice among correctional officers in adult prisons. *Criminal Justice and Behavior*, *36*, 695–711

LAMPIRAN 1

Umur : Lama Bekerja: ☐ 1-2 Tahun ☐ 2-3 Tahun

Jenis Kelamin : L / P ☐ 3-5 Tahun ☐ Diatas 5 Tahun

Dimohon ketersediaan anda untuk mengisi pertanyaan di bawah ini dengan terbuka dan jujur. Berilah tanda ✓ pada setiap point pertanyaan sesuai dengan yang anda rasakan.

Keterangan:

SS: Sangat Setuju

S: Setuju

N: Netral

TS: Tidak Setuju

STS: Sangat Tidak Setuju

Keadilan prosedural

Item berikut mengacu pada prosedur yang digunakan sampai pada anda. Sampai sejauh mana:

	Pertanyaan:	SS	S	N	TS	STS
1	Apakah anda mampu untuk mengekspresikan pandangan dan perasaan selama prosedur tersebut?					
2	Apakah Anda memiliki pengaruh atas prosedur tersebut?					
3	Sudahkah prosedur tersebut diterapkan secara konsisten?					
4	Apakah prosedur tersebut bebas dari bias?					
5	Apakah prosedur tersebut didasarkan pada informasi yang akurat?					
6	Apakah Anda bisa mengajukan banding atas prosedur tersebut?					
7	Apakah prosedur tersebut ditegakkan standar etika dan moral?					

Keadilan distributif

Item berikut mengacu pada (hasil yang anda terima). Sampai sejauh mana:

	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Apakah hasil yang anda terima mencerminkan usaha yang telah anda lakukan dalam pekerjaan anda?					
2	Apakah hasil yang anda terima sesuai dengan pekerjaan yang telah anda selesaikan?					
3	Apakah hasil yang anda terima mencerminkan apa yang telah anda berikan terhadap organisasi?					
4	Apakah hasil yang anda terima dibenarkan, mengingat kinerja anda					

Keadilan interpersonal

Item berikut mengacu pada (figur otoritas yang memberlakukan prosedur). Sampai sejauh mana:

	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Apakah atasan anda memperlakukan anda dengan sopan?					
2	Apakah atasan anda memperlakukan anda dengan bermartabat?					
3	Apakah atasan anda memperlakukan anda dengan hormat?					
4	Apakah atasan anda menahan diri dari ucapan atau komentar yang tidak benar?					

Keadilan informasi

Item berikut mengacu pada (figur otoritas yang memberlakukan prosedur). Sampai sejauh mana:

	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Apakah atasan anda terus terang berkomunikasi dengan anda?					
2	Sudahkah atasan anda menjelaskan prosedurnya secara menyeluruh?					
3	Apakah penjelasannya mengenai prosedur masuk akal?					
4	Sudahkah atasan anda menyampaikan rinciannya secara tepat waktu?					
5	Apakah atasan anda menyesuaikan komunikasi dengan kebutuhan spesifik individu?					

kepuasan Hidup:

	Pertanyaan:	SS	S	N	TS	STS
1	Dalam banyak hal hidup saya dekat dengan ideal saya.					
2	Kondisi hidup saya sangat baik					
3	Saya puas dengan hidup saya					
4	Sejauh ini saya mendapatkan hal-hal penting yang saya inginkan dalam hidup.					
5	Jika saya bisa menjalani hidup saya, saya tidak akan mengubah apapun.					

LAMPIRAN 2

```
FREQUENCIES VARIABLES=UMUR GENDER LAMAKERJA
  /ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

[DataSet0]

Statistics

		UMUR	GENDER	LAMAKERJA
N	Valid	55	55	55
	Missing	0	0	0

Frequency Table

UMUR

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20TAHUN-24TAHUN	8	14.5	14.5	14.5
	25TAHUN-29TAHUN	27	49.1	49.1	63.6
	30TAHUN-34TAHUN	11	20.0	20.0	83.6
	>35TAHUN	9	16.4	16.4	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

GENDER

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	31	56.4	56.4	56.4
	PEREMPUAN	24	43.6	43.6	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

LAMAKERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1TAHUN-2TAHUN	19	34.5	34.5	34.5
	2TAHUN-3TAHUN	10	18.2	18.2	52.7
	3TAHUN-5TAHUN	13	23.6	23.6	76.4
	>5TAHUN	13	23.6	23.6	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

No	UMUR	GENDER	LAMA KERJA
1	2	1	2
2	2	1	1
3	2	1	2
4	2	2	3
5	2	2	1
6	2	2	2
7	2	1	2
8	2	2	1
9	3	2	4
10	3	2	4
11	2	1	1
12	3	1	4
13	2	1	1
14	1	1	1
15	2	2	3
16	2	2	1
17	2	2	1
18	2	1	2
19	2	1	2
20	1	2	1
21	3	1	3
22	2	2	1
23	1	2	1
24	3	1	4
25	2	2	4
26	1	2	1
27	2	2	3
28	1	2	1
29	1	1	1
30	2	2	2
31	2	2	3
32	3	1	4
33	2	1	3
34	4	1	3
35	2	1	1
36	1	2	1
37	3	1	3
38	4	2	4
39	2	1	1
40	4	1	4
41	4	1	4
42	2	1	2
43	3	1	3

44	3	2	3
45	3	1	3
46	2	2	2
47	4	2	4
48	2	1	2
49	1	1	1
50	2	1	1
51	4	1	3
52	4	2	4
53	3	1	3
54	4	1	4
55	4	1	4

No	UMUR	GENDER	LAMA KERJA	KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	KP6	KP7	KD1	KD2	KD3	KD4	KI1	KI2	KI3	KI4	KIN1	KIN2	KIN3	KIN4	KIN5	KH1	KH2	KH3	KH4	KH5
1	2	1	2	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	2	4	4	5	4	4	1
2	2	1	1	4	2	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	2	4	4	5	4	2	4	5	1
3	2	1	2	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	1
4	2	2	3	2	2	4	2	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
5	2	2	1	5	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	1
6	2	2	2	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	4	2	2	4	4	4	4	5	4	4	2
7	2	1	2	4	2	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	1
8	2	2	1	4	5	5	3	4	4	4	2	2	2	4	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	1
9	3	2	4	5	5	5	5	5	5	5	4	2	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
10	3	2	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
11	2	1	1	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5
12	3	1	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	2	2	4	5	4	4	2
13	2	1	1	2	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5
14	1	1	1	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
15	2	2	3	5	5	5	3	4	4	3	5	4	4	5	5	5	5	4	5	2	4	4	4	5	5	5	5	5
16	2	2	1	4	4	5	4	5	4	2	4	4	2	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	3	2	4	4
17	2	2	1	2	4	5	4	5	5	4	4	4	2	2	5	5	5	4	4	4	5	3	2	2	5	4	4	4
18	2	1	2	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	2	1	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	2	4	5	5	4	5	5
20	1	2	1	2	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	2	4	4	5	4	4	2
21	3	1	3	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	2	2	4	5	4	4	2
22	2	2	1	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2
23	1	2	1	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	1
24	3	1	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	1

25	2	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	3	3	5	5	5	5	4	4	4	2	4	4	5	4	4	1
26	1	2	1	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	2	5	4	4	1	4	1	3	4	5	4	3	4	3	4
27	2	2	3	4	5	4	2	4	2	4	4	5	4	4	5	5	5	5	3	2	4	4	4	4	4	4	4	2
28	1	2	1	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4
29	1	1	1	4	4	3	3	4	3	5	4	4	5	5	4	4	5	3	4	5	3	4	4	3	3	3	4	5
30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
31	2	2	3	5	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	2	4	2	4	4	4	1
32	3	1	4	4	2	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4
33	2	1	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5
34	4	1	3	2	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5
35	2	1	1	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
36	1	2	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	2	4	4	5	4	4	2
37	3	1	3	2	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5
38	4	2	4	2	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4
39	2	1	1	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	2	2	4	5	4	4	4
40	4	1	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4
41	4	1	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3
42	2	1	2	2	2	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4
43	3	1	3	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3
44	3	2	3	4	3	2	2	4	4	3	5	4	4	2	5	4	4	1	4	1	3	4	5	4	2	4	2	4
45	3	1	3	4	5	4	2	4	2	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	2
46	2	2	2	4	2	4	2	5	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	4	2	5
47	4	2	4	4	4	3	3	4	3	5	4	4	5	5	4	4	5	3	2	2	4	3	4	3	3	3	4	5
48	2	1	2	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5
49	1	1	1	5	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	2	4	2	4	4	4	3
50	2	1	1	4	2	5	4	2	2	4	4	5	5	4	4	4	4	2	2	4	4	2	4	2	4	4	2	4
51	4	1	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5
52	4	2	4	2	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5
53	3	1	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5

54	4	1	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
55	4	1	4	4	4	2	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

LAMPIRAN 3

```
CORRELATIONS
  /VARIABLES=KP1 KP2 KP3 KP4 KP5 KP6 KP7 AVGKP
  /PRINT=TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

[DataSet0]

Correlations

		KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	KP6	KP7	AVGKP
KP1	Pearson Correlation	1	.167	.025	.012	.019	.032	-.052	.328*
	Sig. (2-tailed)		.222	.854	.931	.889	.815	.704	.014
	N	55	55	55	55	55	55	55	55
KP2	Pearson Correlation	.167	1	.334*	.368**	.426**	.176	.301*	.689**
	Sig. (2-tailed)	.222		.013	.006	.001	.200	.026	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55
KP3	Pearson Correlation	.025	.334*	1	.459**	.193	.197	.017	.540**
	Sig. (2-tailed)	.854	.013		.000	.158	.150	.901	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55
KP4	Pearson Correlation	.012	.368**	.459**	1	.430**	.587**	.489**	.799**
	Sig. (2-tailed)	.931	.006	.000		.001	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55
KP5	Pearson Correlation	.019	.426**	.193	.430**	1	.525**	.379**	.666**
	Sig. (2-tailed)	.889	.001	.158	.001		.000	.004	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55

KP6	Pearson Correlation	.032	.176	.197	.587**	.525**	1	.328*	.652**
	Sig. (2-tailed)	.815	.200	.150	.000	.000		.014	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55
KP7	Pearson Correlation	-.052	.301*	.017	.489**	.379**	.328*	1	.525**
	Sig. (2-tailed)	.704	.026	.901	.000	.004	.014		.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55
AVGKP	Pearson Correlation	.328*	.689**	.540**	.799**	.666**	.652**	.525**	1
	Sig. (2-tailed)	.014	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

```
CORRELATIONS
  /VARIABLES=KD1 KD2 KD3 KD4 AVGKD
  /PRINT=TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

Correlations

		KD1	KD2	KD3	KD4	AVGKD
KD1	Pearson Correlation	1	.537**	.547**	-.148	.653**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.281	.000
	N	55	55	55	55	55
KD2	Pearson Correlation	.537**	1	.532**	.034	.743**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.806	.000
	N	55	55	55	55	55

KD3	Pearson Correlation	.547**	.532**	1	.356**	.893**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.008	.000
	N	55	55	55	55	55
KD4	Pearson Correlation	-.148	.034	.356**	1	.483**
	Sig. (2-tailed)	.281	.806	.008		.000
	N	55	55	55	55	55
AVGKD	Pearson Correlation	.653**	.743**	.893**	.483**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

```
CORRELATIONS
  /VARIABLES=KI1 KI2 KI3 KI4 AVGKI
  /PRINT=TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

Correlations

		KI1	KI2	KI3	KI4	AVGKI
KI1	Pearson Correlation	1	.554**	.638**	.235	.702**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.084	.000
	N	55	55	55	55	55
KI2	Pearson Correlation	.554**	1	.459**	.566**	.822**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55
KI3	Pearson Correlation	.638**	.459**	1	.280*	.686**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.039	.000
	N	55	55	55	55	55

KI4	Pearson Correlation	.235	.566**	.280*	1	.806**
	Sig. (2-tailed)	.084	.000	.039		.000
	N	55	55	55	55	55
AVGKI	Pearson Correlation	.702**	.822**	.686**	.806**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

```
CORRELATIONS
  /VARIABLES=KIN1 KIN2 KIN3 KIN4 KIN5 AVGKIN
  /PRINT=TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

Correlations

		KIN1	KIN2	KIN3	KIN4	KIN5	AVGKIN
KIN1	Pearson Correlation	1	.314*	.487**	.379**	.309*	.704**
	Sig. (2-tailed)		.019	.000	.004	.022	.000
	N	55	55	55	55	55	55
KIN2	Pearson Correlation	.314*	1	.493**	.226	-.099	.622**
	Sig. (2-tailed)	.019		.000	.097	.472	.000
	N	55	55	55	55	55	55
KIN3	Pearson Correlation	.487**	.493**	1	.442**	.207	.722**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.001	.129	.000
	N	55	55	55	55	55	55

KIN4	Pearson Correlation	.379**	.226	.442**	1	.566**	.793**
	Sig. (2-tailed)	.004	.097	.001		.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55
KIN5	Pearson Correlation	.309*	-.099	.207	.566**	1	.545**
	Sig. (2-tailed)	.022	.472	.129	.000		.000
	N	55	55	55	55	55	55
AVGKIN	Pearson Correlation	.704**	.622**	.722**	.793**	.545**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55	55

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

```
CORRELATIONS
  /VARIABLES=KH1 KH2 KH3 KH4 KH5 AVGKH
  /PRINT=TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

Correlations

		KH1	KH2	KH3	KH4	KH5	AVGKH
KH1	Pearson Correlation	1	.417**	.330*	.607**	.141	.670**
	Sig. (2-tailed)		.002	.014	.000	.303	.000
	N	55	55	55	55	55	55
KH2	Pearson Correlation	.417**	1	.386**	.515**	.018	.591**
	Sig. (2-tailed)	.002		.004	.000	.894	.000
	N	55	55	55	55	55	55

KH3	Pearson Correlation	.330*	.386**	1	.450**	.307*	.646**
	Sig. (2-tailed)	.014	.004		.001	.023	.000
	N	55	55	55	55	55	55
KH4	Pearson Correlation	.607**	.515**	.450**	1	.260	.767**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001		.055	.000
	N	55	55	55	55	55	55
KH5	Pearson Correlation	.141	.018	.307*	.260	1	.679**
	Sig. (2-tailed)	.303	.894	.023	.055		.000
	N	55	55	55	55	55	55
AVGKH	Pearson Correlation	.670**	.591**	.646**	.767**	.679**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55	55

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

LAMPIRAN 4

```
RELIABILITY
  /VARIABLES=KP1 KP2 KP3 KP4 KP5 KP6 KP7
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
  /MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	55	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.695	7

```
RELIABILITY
  /VARIABLES=KD1 KD2 KD3 KD4
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
  /MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	55	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.646	4

```
RELIABILITY
  /VARIABLES=KI1 KI2 KI3 KI4
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
  /MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	55	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.691	4

```
RELIABILITY
  /VARIABLES=KIN1 KIN2 KIN3 KIN4 KIN5
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
  /MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	55	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.671	5

```
RELIABILITY
  /VARIABLES=KH1 KH2 KH3 KH4 KH5
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
  /MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	55	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.614	5

LAMPIRAN 5

```
DESCRIPTIVES VARIABLES=AVGKP AVGKD AVGKI AVGKIN AVGKH
  /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
```

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
AVGKP	55	2.29	5.00	3.7844	.56066
AVGKD	55	2.50	4.75	4.0773	.49971
AVGKI	55	3.00	5.00	4.3909	.52432
AVGKIN	55	3.00	5.00	3.9418	.58963
AVGKH	55	3.00	5.00	4.0073	.61339
Valid N (listwise)	55				

```
DESCRIPTIVES VARIABLES=KP1 KP2 KP3 KP4 KP5 KP6 KP7
  /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
```

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KP1	55	2.00	5.00	3.6000	1.04704
KP2	55	2.00	5.00	3.2727	1.16197
KP3	55	2.00	5.00	3.9636	.83807
KP4	55	2.00	5.00	3.3091	1.18435
KP5	55	2.00	5.00	4.2182	.73764
KP6	55	2.00	5.00	3.8909	.87502
KP7	55	2.00	5.00	4.2364	.60747
Valid N (listwise)	55				

```
DESCRIPTIVES VARIABLES=KD1 KD2 KD3 KD4
  /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
```

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KD1	55	2.00	5.00	4.1273	.57910
KD2	55	2.00	5.00	4.0182	.70687
KD3	55	2.00	5.00	4.1091	.83161
KD4	55	2.00	5.00	4.0545	.73076
Valid N (listwise)	55				

```
DESCRIPTIVES VARIABLES=KI1 KI2 KI3 KI4
  /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
```

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KI1	55	2.00	5.00	4.3818	.59289
KI2	55	3.00	5.00	4.5455	.53811
KI3	55	4.00	5.00	4.5091	.50452
KI4	55	1.00	5.00	4.1273	1.10645
Valid N (listwise)	55				

```
DESCRIPTIVES VARIABLES=KIN1 KIN2 KIN3 KIN4 KIN5
  /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
```

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KIN1	55	2.00	5.00	4.0727	.81319
KIN2	55	1.00	5.00	3.8364	1.13470
KIN3	55	3.00	5.00	4.2000	.52352
KIN4	55	2.00	5.00	3.5273	1.13618
KIN5	55	2.00	5.00	4.0727	.71633
Valid N (listwise)	55				

```
DESCRIPTIVES VARIABLES=KH1 KH2 KH3 KH4 KH5
  /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
```

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KH1	55	2.00	5.00	3.9455	.84805
KH2	55	2.00	5.00	4.2909	.83161
KH3	55	2.00	5.00	4.1455	.55838
KH4	55	2.00	5.00	4.2364	.74445
KH5	55	1.00	5.00	3.4182	1.58337
Valid N (listwise)	55				

LAMPIRAN 6

```
REGRESSION
 /MISSING LISTWISE
 /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA CHANGE
 /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
 /NOORIGIN
 /DEPENDENT AVGKH
 /METHOD=ENTER AVGKP AVGKD AVGKI AVGKIN.
```

Regression

Variables Entered/Removed[a]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	AVGKIN, AVGKD, AVGKP, AVGKI[b]	.	Enter

a. Dependent Variable: AVGKH

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.803[a]	.645	.617	.37964	.645	22.741	4	50	.000

a. Predictors: (Constant), AVGKIN, AVGKD, AVGKP, AVGKI

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.111	4	3.278	22.741	.000[b]
	Residual	7.206	50	.144		
	Total	20.317	54			

a. Dependent Variable: AVGKH

b. Predictors: (Constant), AVGKIN, AVGKD, AVGKP, AVGKI

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.219	.582		-2.097	.041
	AVGKP	.417	.102	.381	4.094	.000
	AVGKD	.327	.116	.267	2.823	.007
	AVGKI	.229	.111	.196	2.070	.044
	AVGKIN	.331	.104	.318	3.199	.002

a. Dependent Variable: AVGKH

LAMPIRAN 7

WONG COCO

PT. KEONG NUSANTARA ABADI

PRODUCER, EXPORTER OF CANNED AND FROZEN FOOD & BEVERAGES

HEAD OFFICE & FACTORY :
Jl. Raya Branti Km. 18 Desa Bumiasri, Rt. II Natar
Lampung Selatan 35364 – Indonesia
Tel : 62 721 91378 (hunting)
Fax : 62 721 91189, 62 721 91887
E-mail : info@wongcoco.com
Website : www.wongcoco.com

JAKARTA OFFICE :
Jl. Daan Mogot Km. 18
Komp Pergudangan Semanan Megah I Kav.20
Semanan, Kalideres, Jakarta Barat 11850 - Indonesia
Tel : 62 21 54390430 - 33
Fax : 62 21 54390425
E-mail : wcjkt@wongcoco.com

Lampung 19 Maret 2018

Nomor : 024/HR-B/III/2018
Klasifikasi : Biasa
Lampiran : -
Perihal : Jawaban permohonan pencarian data dan penyebaran kuesioner.

Kepada
Yth. Kadek Chandra Yudha
Di.
Tempat.

Menanggapi surat saudara Nomor: 257/R/I pada tanggal 14 maret 2018 perihal pencarian data dan penyebaran kuesioner untuk penulisan skripsi dengan judul "Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Hidup Karyawan Pada PT. KEONG NUSANTARA ABADI (WONG COCO) Lampung". Dengan ini disampaikan bahwa PT. KEONG NUSANTARA ABADI (WONG COCO) Lampung memberikan ijin dan tidak keberatan kepada:

Nama : Kadek Chandra Yudha
No Mhs/Prodi : 20832/ Manajemen

Melakukan penelitian untuk skripsi dengan cara menyebar kuesioner penelitian kepada karyawan PT. KEONG NUSANTARA ABADI (WONG COCO) Lampung yang telah di laksanakan pada tanggal 20 sampai 21 februari 2018.

Demikian surat balasan dari kami.

PT. KEONG NUSANTARA
ABADI (WONG COCO) Lampung
A.n Direktur

WONG COCO

Agus Anderson
(HRD)