

The Effect of Organizational Justice and Organizational Culture on Job Satisfaction at PT.BMS

Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT.BMS

Dajeng^{1*}, Muhammad Kasran², Suparni Sampetan³

Universitas Muhammadiyah Palopo^{1,2,3}

dajeng080@student.umpalopo.ac.id¹, muhammadkasran@umpalopo.ac.id²

suparni@umpalopo.ac.id³

*Corresponding Author

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the effect of organizational justice, organizational culture on job satisfaction. samples taken as many as 50 samples. The type of research data is primary data, in the form of answers from questionnaires that are distributed directly to respondents. data analysis technique used is multiple linear regression. The results of the analysis show that the organizational justice variable has a positive and significant effect on job satisfaction at PT. Bumi Mineral Sulawesi This means that to improve employee performance, the company pays attention to organizational justice, because organizational justice can also increase high performance. Organizational culture does not affect employee performance. Motivation is very important and functions as a driving force for business and achieving the goals of PT. Sulawesi Mineral Earth..

Keywords: fairness, culture, satisfaction

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasional, Budaya Organisasi dalam Kepuasan Kerja. sampel yang diambil sebanyak 50 sampel. Jenis data penelitian ini adalah data primer, berupa jawaban dari kuisioner yang dibagikan secara langsung kepada responden. teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Bumi Mineral Sulawesi Artinya, untuk meningkatkan kinerja pegawai maka, perusahaan memperhatikan keadilan organisasi, karena dengan keadilan organisasi dapat meningkatkan kinerja yang tinggi pula. sedangkan budaya organisasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan. . Motivasi sangat penting dan berperan sebagai penggerak dalam berjuang dan mencapai tujuan PT. Bumi Mineral Sulawesi

Kata Kunci: Keadilan; Budaya; Kepuasan

1. Pendahuluan

Salah satu fokus organisasi saat ini adalah faktor personalia Rivai (2009:1) menunjukkan bahwa manajemen Sumber daya manusia harus diprioritaskan dalam organisasi untuk meningkatkan efisiensi dan Pengembangan budaya organisasi yang mendukung penerapan inovasi dan fleksibilitas .(Qisthy et al., 2018). Sumber daya manusia merupakan bagian penting dan diperlukan dari organisasi karena kinerja sumber daya manusia tersebut sangat mempengaruhi keberhasilan dan keberhasilan organisasi. Dalam hal ini, peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi sangat menentukan karena berdampak langsung pada kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya.(Larika, Winda ; Ekowati, 2020). Dan karyawan yang merupakan sumber daya terpenting perusahaan harus memberikan pelayanan yang terbaik kepada konsumen agar konsumen merasa nyaman dan puas. Karena jika konsumen tidak puas maka dapat mengajukan komplain yang dapat merusak citra perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki pengaruh yang signifikan

terhadap keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.(Fransiska Ekobelawati, 2019)

PT. Bumi Mineral Sulawesi atau biasa disebut dengan PT.BMS adalah sebuah perusahaan dibawah benderah kalla Group. PT.Bumi mineral sulawesi didirikan pada tahun 2016 yang terletak di wilayah Kecamatan Bua, Kabupaten Luwu, PT.Bumi mineral Sulawesi bergerak dibidang proyek pengolahan Mineral (SEMELTER) dengan produk akhir berupa Feronikel berkapasitas 33.000 ton/tahun dan Stainless steel.

Dalam penelitian ini, keadilan organisasional menunjukkan seberapa positif persepsi karyawan terhadap penerapan keadilan di perusahaan dalam bidang distribusi keuntungan, perencanaan dan pelaksanaan tindakan serta kerjasama interpersonal di perusahaan yang adil. Dalam penelitian ini keadilan organisasi diukur dengan Skala Keadilan organisasi. Semakin tinggi skor total, semakin tinggi keadilan organisasi .(Dewantara & Wulanyani, 2019).

Sebuah studi oleh Tintami et al. dan Setyo menunjukkan bahwa budaya perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai . Artinya, ketika budaya organisasi tumbuh, kinerja karyawan meningkat, begitu pula sebaliknya. Hal ini juga dilaporkan oleh Tintami et al. bahwa "Budaya perusahaan bukan hanya peraturan tertulis, prinsip kerja atau sistem kerja yang menjadi kitab suci perusahaan(Wahyuniardi et al., 2018). Budaya organisasi adalah aspek subyektif dari peristiwa perusahaan yang mengacu pada Abstraksi seperti nilai dan norma yang mencakup keseluruhan atau sebagian organisasi. Itu tidak harus didefinisikan, didiskusikan atau bahkan dirasakan. (Moeljahwati et al., 2020).

(Rita Johan, 2002) menjelaskan bahwa Kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam mencapai hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang puas dengan pekerjaannya, mereka secara alami mencoba yang terbaik untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. (Teduh Riawan Putra, 2019).

2. Tinjauan Pustaka

Keadilan

Keadilan mencerminkan rasa keadilan terhadap kekuasaan pengambilan keputusan Persepsi ini bisa dimengerti, karena sebagian besar rasa keadilan berasal dari keputusan otoritas itu bertanggung jawab (Musringudin dan Dinihari, 2021). Ghaziani, Safania, dan (Tayebi, 2012) menjelaskan bahwa keadilan organisasi merupakan sebuah konsep yang mengungkapkan persepsi karyawan tentang sejauh mana mereka diperlakukan secara adil dalam organisasi dan bagaimana organisasi dikelola mempengaruhi persepsi. Sebagian besar penelitian awal tentang keadilan organisasi berfokus pada model keadilan dua faktor: keadilan distributif dan keadilan prosedural. Keadilan distributif disebut rasa kewajaran, keadilan, atau fairness seseorang mengenai hasil keputusan distributif. (Wahyuni & Supartha, 2019).

Keadilan organisasi juga mempengaruhi komitmen organisasi. Keadilan organisasi dan komitmen organisasi berkorelasi kuat. Selain itu, keadilan organisasi telah terbukti dapat memprediksi komitmen organisasi (Bekir, 2014). Menurut Robbins dan Judge (2008:143) Dalam teori ekuitas, Karyawan membandingkan gaji, promosi atau pengakuan yang mereka terima untuk pekerjaan mereka dengan apa yang dilakukan karyawan, seperti usaha, pengalaman, dan pendidikan. (Teduh Riawan Putra, 2019).

Beberapa penelitian telah menguji keadilan organisasi dalam tiga domain, yaitu: distributif, prosedural, dan interaksional. (Cohen-Carash dan Spector, 2001). Individual penilaian tentang distribusi penghargaan terkait dengan keadilan distributif (Leventhal, 1976), sedangkan Evaluasi metode untuk menentukan distribusi tersebut terkait dengan keadilan prosedural (Cropanzano dan Greenberg, 1997). Keadilan interaksional, di sisi lain, mengacu pada perilaku manajemen terhadap penerima keadilan (Cohen-Carash dan Spector, 2001). jika keadilan organisasi diterapkan, karyawan biasanya puas.(Saldanha et al., 2019).

Budaya

Menurut (Wibowo, 2016), budaya organisasi adalah model aktivitas manusia yang secara sistematis diturunkan dari satu generasi ke generasi berikutnya melalui berbagai proses pembelajaran menuju gaya hidup seaman mungkin sesuai dengan lingkungan. (Sari et al., 2021).

Sedangkan, menurut (Fahmi, 2010), menegaskan bahwa budaya organisasi merupakan praktik lama yang diterapkan dan dalam kehidupan kerja merupakan salah satu faktor yang meningkatkan kualitas kerja karyawan dan manajer suatu perusahaan. (Indra Yudha, 2018).

(Djastuti, 2011) mengemukakan bahwa ketika karyawan dipandu oleh komitmen organisasi, kebiasaan kerja karyawan akan lebih efektif. Semakin baik budaya organisasi maka semakin kuat keterikatan karyawan terhadap organisasi di perusahaan tersebut. (Nugroho, 2011), (Taurisa dan Intan, 2012) dan (Sinha et al, 2017) menunjukkan Budaya organisasi memiliki dampak positif pada keterlibatan organisasi. Alvie dkk. (2014) yang Meneliti pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja. (Wibawa & Putra, 2018).

Budaya organisasi adalah sistem transmisi keyakinan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan membimbing para anggotanya. (Sobar et al., 2019). Budaya organisasi merupakan solusi dari isu-isu eksternal dan internal yang implementasinya terus dikerjakan oleh tim, kemudian memberikan pemahaman yang benar kepada anggota tim yang baru, memikirkan dan merasakan permasalahannya. (Halilintar & Ghagho, 2018).

Menurut (Gibson et al, 1997), Budaya organisasi adalah sesuatu yang dapat dipercaya oleh karyawan, dan kepercayaan dapat membentuk keyakinan dan nilai Budaya organisasi adalah perekat sosial yang menyatukan anggota organisasi melalui nilai, sumber daya simbolik, dan gagasan sosial. Menurut (Kotter dan Heskies, 2006), (Warganegara, 2016) membuktikan bahwa budaya yang kuat mendorong karyawan untuk berpikir, bersikap dan bertindak sesuai dengan nilai-nilai organisasi. (Manajemen, 2021).

Kepuasan

Kepuasan kerja adalah hal yang bersifat pribadi. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda dalam dirinya. Hal ini sesuai dengan konsep kepuasan, menurutnya Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang nyaman atau tidak nyaman yang dialami karyawan dalam pekerjaannya. Hal ini tercermin dalam sikap karyawan terhadap pekerjaannya, sikap positif ketika mereka puas atau sikap negatif ketika mereka tidak puas. Ketidakpuasan karyawan dapat memanifestasikan dirinya dalam banyak cara. Misalnya berhenti bekerja, mengeluh kepada karyawan, mengabaikan atau menghindari sebagian tugasnya. Padahal Kepuasan kerja merupakan salah satu tujuan yang harus dicapai oleh setiap karyawan di tempat kerjanya. Adanya karyawan yang bahagia meningkatkan semangat kerja karyawan, dedikasi, cinta dan disiplin.

Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan kepuasan kerja bagi karyawannya. Tingkat kepuasan kerja tertentu dapat membuat karyawan enggan untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain. Jika karyawan perusahaan puas, karyawan akan tetap tinggal di perusahaan, meskipun semua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja tidak terpenuhi. Karyawan yang puas dengan perusahaan mereka merasa lebih terhubung dengan perusahaan daripada karyawan yang tidak puas. (Wagiman, 2018) Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaannya yang menunjukkan perbedaan antara jumlah gaji yang diterima seorang pegawai dengan jumlah yang seharusnya diterimanya. (Robbins, Wibowo, 2007). Menurut (George dan Jones, 2005), itu adalah kumpulan perasaan dan keyakinan yang dimiliki orang tentang pekerjaan mereka. Menurut (Kreitner dan Kinick, 2008), respons afektif atau emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Berdasarkan pendapat beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya yang

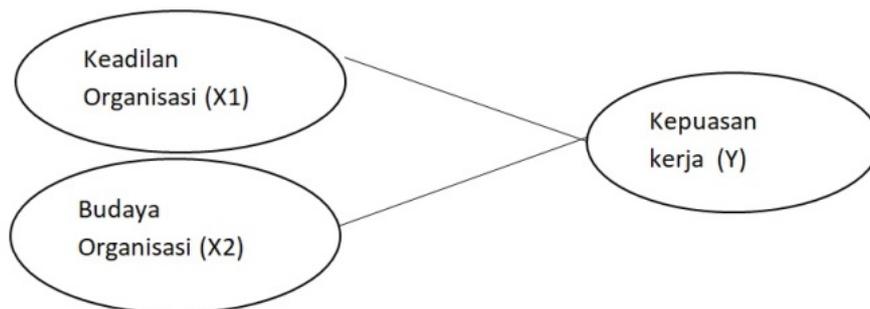
jawabannya adalah kumpulan perasaan dan keyakinan tentang berbagai aspek pekerjaan. (Suparta & Ardana, 2019).

Padahal kebahagiaan yang rendah merupakan ancaman yang cepat atau lambat akan membawa kehancuran atau kegagalan bagi organisasi. Priansa (2016:291) Disimpulkan bahwa Kepuasan kerja adalah sekumpulan perasaan karyawan tentang pekerjaannya, baik senang/suka atau tidak puas/benci, melalui interaksi karyawan dengan lingkungan kerja atau persepsi, sikap mental dan sebagai akibat dari tindakan karyawan. penilaian atas pekerjaan mereka. Perasaan karyawan tentang pekerjaan mencerminkan sikap dan perilaku mereka di tempat kerja. (Marzuki et al., 2018).

Kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk mencapai hasil kerja yang optimal. jika seseorang puas dengan pekerjaannya, maka dia berusaha sekuat tenaga untuk melakukan pekerjaan itu. Dengan demikian, produktivitas dan hasil kerja dapat meningkat secara optimal. Namun kenyataannya, kepuasan kerja secara keseluruhan belum mencapai puncaknya di Indonesia dan beberapa negara lain. (H Kara, 2018).

Pembahasan tentang kepuasan kerja tidak lepas dari Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Produktivitas individu dan kelompok dalam perusahaan mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja perusahaan, yaitu karena mengubah bahan baku menjadi produk jadi. Karena permasalahannya sangat kompleks, maka pihak-pihak yang terlibat dalam proses produksi harus memperhatikan sumber daya yang tersedia. Banyak hal yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan, sehingga pengusaha harus memastikan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dapat terpenuhi sepenuhnya. (Suparta & Ardana, 2019).

Berdasarkan latar belakang diatas penulis telah merumuskan Permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bumi Mineral sulawesi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh signifikan keadilan organisasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.



Gambar 1. Kerangka konseptual

Hipotesis

Berdasarkan kajian terhadap teori dan kerangka yang dikemukakan oleh para peneliti di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. H1: Diduga terdapat pengaruh signifikan antara keadilan organisasi karyawan pada PT.BMS
2. H2: diduga bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT.BMS
3. H3: diduga bahwa Keadilan Organisasi dan Budaya Organisasi Berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.BMS

3. Metode Penelitian

Teknik pengumpulan data yang digunakan disini yaitu kuisisioner sekaligus mengumpulkan informasi tentang indikator yang berkaitan dengan variabel penelitian dengan

menggunakan data primer . Pengambilan sampel menggunakan metode *accidental sampling* dengan jumlah 50 responden. Data dianalisis menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi berganda dengan SPSS versi 22.

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil uji instrumen

Uji Validitas

Alat data dinyatakan berkualitas tinggi dan dapat dipertimbangkan setelah dibuktikan validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan seberapa baik alat ukur yang digunakan benar-benar mengukur apa yang diukur. Selain itu, Pengecekan validitas diukur dengan membandingkan r-angka dengan r-tabel, jika r-angka r-tabel maka pertanyaan valid atau setiap komponen pertanyaan memiliki koefisien korelasi yang positif dan signifikan dengan skor total (sig < 0.05) dianggap valid. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 32 responden. Uji validasi membandingkan r-number dan r-tabel, dimana (df) = n - 2, maka 50 - 2 = 48, nilai r-tabel adalah 0,2353. Pada hasil perhitungan koefisien korelasi semua pertanyaan terdapat korelasi pearson yang signifikan r hitung \geq r tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan X1, X2 dan Y valid dan dapat dijadikan alat ukur.

Tabel 1. hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	R_{hitung}	R_{tabel}	Ket
		1	0,238	0,235	Valid
	Keadilan	2	0,238	0,235	Valid
1	Organisasi(X1)	3	0,273	0,235	Valid
		4	0,347	0,235	Valid
		5	0,448	0,235	Valid
		1	0,636	0,235	Valid
		2	0,451	0,235	Valid
	Budaya	3	0,522	0,235	valid
2	Organisasi(X1)	4	0,438	0,235	Valid
		5	0,399	0,235	Valid
		6	0,598	0,235	Valid
		1	0,367	0,235	Valid
		2	0,444	0,235	Valid
		3	0,423	0,235	Valid
		4	0,360	0,235	Valid
3	Kepuasan	5	0,369	0,235	Valid
	Kerja (Y)	6	0,299	0,235	Valid
		7	0,524	0,235	Valid
		8	0,533	0,235	Valid
		9	0,476	0,235	Valid
		10	0,380	0,235	Valid

Uji reabilitas

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan untuk menentukan apakah pertanyaan survei dapat diandalkan, sehingga survei dapat digunakan berulang kali. Jika digunakan dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan nilai yang diperoleh relatif konsisten, maka meteran tersebut reliabel. Jika nilai Cronbach's alpha > 0,60 berarti pernyataan kuesioner reliabel dan jika nilai Cronbach's alpha < ; 0,60, maka informasi dari kuesioner tidak dapat dipercaya (Sekaran, 1992). Hasil uji reliabilitas cronbach alpha untuk variabel X1 sebesar 0,751, variabel X2

sebesar 0,677, dan variabel Y sebesar 0,660. Semua nilai variabel berada di atas 0,60, sehingga setiap item kuesioner dianggap reliabel karena memenuhi persyaratan alat ukur.

Table 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronchbatch Alpha	Keterangan
Keadilan	0,751	Reliable
Budaya	0,677	Reliable
Kepuasan kerja	0,660	Reliable

Sumber : Data Hasil Olahan 2023

Uji Koefisien Determinasi R^2

Koefisien determinasi menunjukkan derajat perubahan variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Koefisien determinasi mengukur seberapa besar variabel independen menjelaskan variabel dependen. Dari Tabel 2 diketahui bahwa koefisien determinasi memiliki nilai yang disesuaikan $R Square$ sebesar 0,114. Hal ini menunjukkan bahwa variasi variabel kinerja 11,4% dapat dijelaskan oleh variabel insentif dan motivasi, sisanya sebesar 88,6% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.388 ^a	.150	.114	2.39208

a. Predictors: (Constant), budaya, keadilan

Berdasarkan tabel hasil uji tersebut maka dapat dilihat besaran nilai R square adalah 0,150, hal ini berarti kontribusi variabel Keadilan dan budaya terhadap Kepuasan kerja PT. Bumi Mineral Sulawesi adalah sebesar 50,2%, sedangkan sisanya 40,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji Regresi Linear

Analisis berganda digunakan untuk menentukan atau memprediksi pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Mineral Sulawesi. Hasil pengolahan data dengan SPSS versi 22.0 menghasilkan persamaan regresi :

$$Y = 27.971 + 0,228X_1 + 0,195X_2 + e$$

Hasil dari persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

Nilai a (konstanta) sebesar 27.971 artinya bahwa apabila tidak ada variabel Keadilan Organisasi (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) atau sama dengan nol maka kinerja karyawan akan sebesar 27.971

Koefisien insentif β_1 sebesar 0,228 artinya Jika variabel ekuitas organisasi (X_1) meningkat sebesar satu satuan, dengan asumsi variabel budaya organisasi (X_2) tetap konstan maka efisiensi pegawai meningkat sebesar 0,228.

Koefisien variabel motivasi β_2 sebesar 0,195 artinya setiap ada kenaikan variabel Budaya Organisasi satu satuan keadilan Organisasi (X_1) tetap atau konstan maka, kinerja karyawan meningkat 0,195 satuan.

Untuk menguji derajat hubungan antara variabel bebas (X_1 dan X_2) dengan variabel terikat (Y) digunakan uji-t dan uji-f. Uji-t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas atau variabel bebas (X_1 dan X_2) secara parsial mempengaruhi variabel terikat (Y), dan uji-f digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Uji t dilakukan dengan cara membandingkan t hitung dengan t tabel dengan kriteria:

H0 diterima apabila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ (tidak berpengaruh)

Ha diterima apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ (berpengaruh)

Uji hipotesis persial (uji t)

Hasil uji t pada tabel 3, diketahui variabel keadilan organisasi (X1) nilai t hitung sebesar $2.213 > t \text{ tabel } 1,661$ dan nilai sig. sebesar $0,032 < 0,05$. Artinya Variabel keadilan organisasional (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) Sedangkan nilai t variabel budaya organisasi (X2) sebesar $2,213 > t \text{ tabel } 1,661$ dan sig. $0,167 > 0,05$. Artinya variabel budaya organisasi (X2) tidak berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y).

Tabel 4. Hasil Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.971	3.918		7.139	.000
	keadilan	.228	.103	.303	2.213	.032
	Budaya	.195	.139	.192	1.402	.167

Dependent Variable: kepuasan

Berdasarkan tabel uji-t, analisis berikut dapat dilakukan :

1. Hasil pengujian menunjukkan bahwa keadilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan di PT. Tanah Mineral Sulawesi, hal ini dibuktikan dengan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($2.213 > 2,012$) dan nilai sig. adalah $0,032 < 0,05$, artinya ada pengaruh yang signifikan antara keadilan terhadap kepuasan kerja PT. Tanah Mineral Sulawesi.
2. Hasil pengujian menunjukkan bahwa budaya berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja Hasil pengujian menunjukkan bahwa hal ini dibuktikan dengan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($1,402 > 2,012$) dan nilai sig. $0,167 < 0,05$, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara budaya terhadap kepuasan kerja PT. Bumi Mineral Sulawesi

Uji hipotesis Simultan (Uji f)

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara bersamaan (simultan). Uji-F menunjukkan efek gabungan dari semua variabel independen terhadap variabel dependen. Uji f dilakukan dengan cara membandingkan f hitung dengan f tabel dengan kriteria:

H0 diterima apabila $f \text{ hitung} < f \text{ tabel}$ (tidak berpengaruh)

Ha diterima apabila $f \text{ hitung} > f \text{ tabel}$ (berpengaruh)

Table 5. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	47.564	2	23.782	4.156	.022 ^b
	Residual	268.936	47	5.722		
	Total	316.500	49			

a. Dependent Variable: kepuasan

b. Predictors: (Constant), budaya, keadilan

Hasil uji-f pada Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai f hitung $4,156 > f \text{ tabel } 3,09$ dengan sig. $0,022 < 0,05$ menunjukkan bahwa variabel ekuitas organisasi (X1) dan budaya organisasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

5. Penutup

Berdasarkan penelitian ini, dapat disimpulkan sebagai berikut: Variabel keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. Bumi Mineral Sulawesi. Serta Variabel budaya organisasi tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Daftar Pustaka

- Dewantara, M. T., & Wulanyani, N. M. S. (2019). Pengaruh kepuasan kerja dan keadilan organisasional terhadap keterikatan karyawan hotel swasta X di Bali. *Jurnal Psikologi Udayana*, 6(02), 312. <https://doi.org/10.24843/jpu.2019.v06.i02.p10>
- Fransiska Ekobelawati. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan. *Jurnal Ekonomi STIEP*, 4(1), 40–45. <https://doi.org/10.54526/jes.v4i1.15>
- H Kara, O. A. M. A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pariwisata Kota ternate. *Thamrin, Muhammad Aviandhono, Rachmat*, 6(1), 107–115.
- Halilintar, M., & Ghagho, I. T. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero) Kantor Pusat). *Jurnal Manajemen Fe-Ub*, 06(2), 73–89.
- Indra Yudha, R. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi. *Manajemen Dan Kewirausahaan*, 9(2), 24–35.
- Larika, Winda ; Ekowati, S. (2020). JURNAL MANAJEMEN MODAL INSANI DAN BISNIS (JMMIB)e- ISSN 2723-424X 1(1) 2020. Website: www.jurnal.imsi.or.id. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)e-ISSN 2723-424X*, 128–136.
- Manajemen, J. (2021). *Visionist Visionist*. 10(September).
- Marzuki, H., Sularso, R. A., & Purbangkoro, M. (2018). Pengaruh Budaya Keselamatan Kerja, Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Minyak Dan Gas Bumi “X” Di Propinsi Kalimantan Timur. *Bisma*, 12(1), 51. <https://doi.org/10.19184/bisma.v12i1.7601>
- Moeljahwati, E., Suharto, S., & Subroto, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai. *Manajemen & Bisnis Jurnal*, 6(2), 14–25. <https://doi.org/10.37303/embeji.v6i2.119>
- Musringudin dan Dinihari, Y. (2021). Keadilan Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi. *IMProvement*, Vol. 2, No(2), 10–22.
- Qisthy, I. A., Musadieg, M. Al, & Sulisty, M. C. W. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Generasi Y terhadap Organizational Citizenship Behavior. In *Jurnal Administrasi Bisnis* (Vol. 58, Issue 1).
- Saldanha, L. D. S., Supartha, W. G., & Riana, G. (2019). Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Polícia Nacional De Timor-Leste (Pntl). *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 2, 137. <https://doi.org/10.24843/eeb.2019.v08.i02.p02>
- Sari, D. P., Mulyani, S. R., & Jaya, D. S. E. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT Suka Fajar Solok. *Jurnal Ekobistek*, 8(1), 117–123. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v8i1.23>
- Sobar, A., Prakoso, S., Tinggi, S., & Ekonomi, I. (2019). *Jurnal Ekonomak Vol. V No. 2 Agustus 2019/117 BudayaoOrganisasi dan KepuasanpKerja Dalam Meningkatkan KinerjatKaryawan pada Klinik Permata Kotasukabumi. V(2)*, 117–125.
- Suparta, I. W., & Ardana, I. K. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Pengembangan Pariwisata Indonesia Persero. *E-*

- Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3446.
<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p06>
- Teduh Riawan Putra, I. G. A. S. (2019). EJMUNUD.2019.v08.i01.p17. *Pengaruh Keadilan Organisasi, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional*, 8(1), 7429–7457.
- Wagiman, S. (2018). *Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt . Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk . Kantor Wilayah Semarang)*. 978–979.
- Wahyuni, N. P. D. E., & Supartha, I. W. G. (2019). Pengaruh Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(10), 6079.
<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i10.p11>
- Wahyuniardi, R., Nurjaman, S., & Ramadhan, M. R. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Optimasi Sistem Industri*, 17(2), 143–151. <https://doi.org/10.25077/josi.v17.n2.p143-151.2018>
- Wibawa, I. W. S., & Putra, M. S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dimediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada Pt. Bening Badung-Bali). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(6), 3027–3058.