

PENGARUH KEADILAN ORGANISASI, *QUALITY OF WORK LIFE*, DAN *PERSON ORGANIZATION FIT* TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Tetap RS. PKU Muhammadiyah Kutowinangun)

Doni Farkhani

Program Studi S1-Manajemen, Universitas Putra Bangsa
dony.farkhani@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Keadilan Organisasi, *Quality of Work Life* dan *Person Organization Fit* terhadap Kepuasan Kerja karyawan tetap RS PKU Muhammadiyah Kutowinangun. Metode pengambilan sampel yang digunakan ialah metode *nonprobability sampling* dengan tehnik sampling jenuh, dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan tetap RS PKU Muhammadiyah Kutowinangun sebanyak 46 orang. Metode analisis yang digunakan ialah kuantitatif. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi IBM SPSS for Windows. Hasil penelitian berdasarkan uji t menunjukkan bahwa variabel Pengaruh Keadilan Organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan RS PKU Muhammadiyah Kutowinangun. Variabel *Quality of Work Life* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan RS PKU Muhammadiyah Kutowinangun. Variabel *Person Organization Fit* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan RS PKU Muhammadiyah Kutowinangun. Variabel Pengaruh Keadilan Organisasi, *Quality of Work Life* dan *Person Organization Fit* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan RS PKU Muhammadiyah Kutowinangun. Hasil pengujian koefisien determinasi *R Square* variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel Keadilan Organisasi, *Quality of Work Life*, dan *Person Organization Fit* sebesar 43% dan sisanya 57% variabel komitmen organisasi dipengaruhi oleh variabel- variabel diluar model penelitian ini.

Kata Kunci: Pengaruh Keadilan Organisasi, *Quality of Work Life*, *Person Organisation Fit* dan Kepuasan Kerja Karyawan.

Abstract

This research aims to analyze the influence of Organizational Justice, Quality of Work Life and Person Organization Fit on Job Satisfaction of permanent employees at PKU Muhammadiyah Kutowinangun Hospital. The sampling method used is a nonprobability sampling method with a saturated sampling technique, where all members of the population are used as samples. The respondents in this study were 46 permanent employees of PKU Muhammadiyah Kutowinangun Hospital. The analytical method used is quantitative. This research uses multiple linear regression analysis techniques with the help of the IBM SPSS for Windows application. The research results based on the t test show that the variable Influence of Organizational Justice has a negative and insignificant effect on the job satisfaction of employees at PKU Muhammadiyah Kutowinangun Hospital. The Quality of Work Life variable influences the job satisfaction of employees at PKU Muhammadiyah Kutowinangun Hospital. The Person Organization Fit variable influences the job satisfaction of employees at PKU Muhammadiyah Kutowinangun Hospital. The influence variables of Organizational Justice, Quality of Work Life and Person Organization Fit together have a significant effect on employee job satisfaction at PKU Muhammadiyah Kutowinangun Hospital. The results of testing the coefficient of determination R Square for the performance variable are influenced by the variables Organizational Justice, Quality of Work Life and Person Organization Fit by 43% and the remaining 57% of the organizational commitment variable is influenced by variables outside this research model.

Keywords: *Influence of Organizational Justice, Quality of Work Life, Person Organization Fit and Employee Job Satisfaction.*

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan sangat berperan penting untuk mengatur pengelolaan SDM dan sumber daya perusahaan agar memberikan hasil maksimal dan memiliki loyalitas yang tinggi. Oleh karena itu diperlukan pengembangan sumber daya manusia secara terus menerus agar di peroleh sumber daya manusia yang

berkualitas dan memiliki peran yang lebih, sehingga dalam bekerja dapat memberikan hasil yang optimal. Kualitas sumber daya manusia menentukan kualitas proses yang akan di laksanakan sehingga mampu menghasilkan pencapaian tujuan yang baik. Dalam pengembangan sumber daya manusia yang ada, salah satu hal yang harus diperhatikan perusahaan adalah kepuasan kerja karyawan.

PENGARUH KEADILAN ORGANISASI, QUALITY OF WORK LIFE, DAN PERSON ORGANIZATION FIT TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Tetap RS. PKU Muhammadiyah Kutowinangun)

Rumah Sakit Umum Daerah merupakan sarana yang diselenggarakan oleh pemerintah. Rumah sakit merupakan suatu tempat untuk memberikan pelayanan kesehatan pada masyarakat. Rahman (2015) mengemukakan bahwa keberhasilan rumah sakit dalam menjalankan fungsinya ditandai dengan adanya mutu pelayanan berkualitas. Salah satu lembaga pemerintahan di Kabupaten Kebumen ialah RS PKU Muhammadiyah Kutowinangun, RS PKU Muhammadiyah kutowinangun merupakan suatu layanan kesehatan bagi masyarakat umum, RS PKU Muhammadiyah Kutowinangun yang berlokasi di Jalan Pemuda No.12 Kutowinangun, Kebumen. Jumlah pegawai di RS PKU Muhammadiyah Kutowinangun berjumlah 161 karyawan meliputi: dokter spesialis 10 orang, dokter umum 10 orang, 95 orang karyawan kontrak, 46 orang karyawan tetap.

Kondisi Rumah Sakit perlu diperhatikan pengelolannya, kestabilan perjalanan suatu Rumah Sakit sangat dipengaruhi oleh berbagai hal. Salah satu hal yang berpengaruh adalah kepuasan kerja karyawan pada Rumah Sakit tersebut. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pekerja memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Handoko, 2011). Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara karyawan yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negative tentang pekerjaan tersebut (Robbins dan Judge, 2008).

Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, maka sangat penting bagi organisasi atau instansi untuk mengetahui apa yang menyebabkan timbulnya atau meningkatnya kepuasan kerja. Nuraini (2013) mengategorikan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terdiri dari: (1) upah yang cukup untuk memenuhi kebutuhan merupakan keinginan setiap karyawan, (2) perlakuan yang adil dimana setiap karyawan ingin diperlakukan yang adil, (3) ketenangan bekerja, karyawan menginginkan ketenangan, bukan saja hubungannya dengan pekerjaannya tetapi juga menyangkut kesejahteraan juga menyangkut kesejahteraan keluarganya, (4) perasaan diakui, dimana karyawan ingin perasaan diakui sebagai karyawan yang berharga, (5) penghargaan hasil kerja, karyawan menginginkan agar hasil karyawannya dihargai, bertujuan agar karyawan merasa senang dalam bekerja dan akan selalu bekerja dengan giat, (6) penyalur perasaan, perasaan yang menghinggapi karyawan bias menghambat gairah karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan RS. PKU Muhammadiyah Kutowinangun. berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan yang baik, narasumber mengatakan bahwa karyawan puas dengan gaji/imbalan yang diterimanya, dimana pemberian

gaji/imbalan sudah sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) yang ditetapkan Kabupaten Kebumen. Selain itu, ada tambahan lainnya seperti insentif yang diberikan karyawan, memberikan tunjangan, dan puas dengan situasi kerja. Karyawan merasa puas dapat bekerja dengan baik, karena Pimpinan Perusahaan memberikan perhatian penuh terhadap karyawan atas pekerjaan yang dijalankan serta memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Sehingga karyawan akan bekerja dengan senang hati, dan memiliki semangat kerja yang tinggi serta puas dengan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan. Dalam perusahaan memiliki rekan kerja yang ramah dan mendukung, serta perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan dapat meningkatkan kepuasan karyawan.

Berdasarkan fenomena dan teori yang telah dijelaskan sebelumnya, maka kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu; keadilan organisasi, *quality of work life*, dan *person organization fit*. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Keadilan Organisasi, Quality Of Work Life, dan Person Organization Fit (Studi Pada Karyawan RS PKU Muhammadiyah Kutowinangun)**”.

Rumusan masalah:

1. Apakah pengaruh keadilan organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan RS PKU Muhammadiyah Kutowinangun?
2. Apakah *quality of work life* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan RS PKU Muhammadiyah Kutowinangun?
3. Apakah *person organization fit* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan RS PKU Muhammadiyah Kutowinangun?
4. Apakah pengaruh keadilan organisasi, *quality of work life*, dan *person organization fit* secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan RS PKU Muhammadiyah Kutowinangun?

Tujuan penelitian:

1. Untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan RS PKU Muhammadiyah Kutowinangun.
2. Untuk mengetahui pengaruh *quality of work life* terhadap kepuasan kerja karyawan RS PKU Muhammadiyah Kutowinangun.
3. Untuk mengetahui pengaruh *person organization fit* terhadap kepuasan kerja karyawan RS PKU Muhammadiyah Kutowinangun.
4. Untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasi, *quality of work life* dan *person organisasi fit* secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan RS PKU Muhammadiyah Kutowinangun.

TINJAUAN TEORI

Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2017) Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam 12 mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Menurut Veithzal Rivai (2010), ada beberapa indikator kepuasan kerja, yaitu:

- 1) Pekerjaan itu sendiri
- 2) Promosi
- 3) Supervisi
- 4) Rekan Kerja
- 5) Kondisi Kerja

Keadilan Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2015), keadilan organisasi adalah keseluruhan persepsi tentang apa yang adil di tempat kerja, yaitu sejauh mana individu percaya akan hasil yang diterima dan cara individu diperlakukan di dalam perusahaan secara adil, setara, dan sesuai dengan standar moral dan etika yang diharapkan, yang telah diterapkan untuk menyelidiki berbagai perilaku dan perilaku yang relevan secara organisasi.

Dalam penelitian ini dibatasi pada indikator yang disampaikan oleh Robbins dan Judge (2015), indikator dari keadilan organisasi adalah sebagai berikut:

1. Keadilan prosedur
2. Keadilan interaktif
3. Keadilan distributif

Quality Of Work Life

Rivai dan Sagala (2009: 874) menjelaskan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan usaha yang sistematis dari organisasi untuk memberikan kesempatan yang lebih besar kepada pekerja untuk mempengaruhi pekerjaan dan kontribusi mereka terhadap pencapaian efektivitas perusahaan secara keseluruhan. Kualitas kehidupan kerja juga mengandung makna adanya supervisi yang baik, kondisi kerja yang baik, pembayaran dan imbalan yang baik, pekerjaan yang menantang serta pemberian reward yang memadai. Dalam penelitian ini dibatasi dengan indikator *quality of work life* menurut Cascio (2003) adalah sebagai berikut:

- 1) Kompensasi yang seimbang
- 2) Keterlibatan pegawai
- 3) Keselamatan lingkungan kerja
- 4) Penyesaian masalah

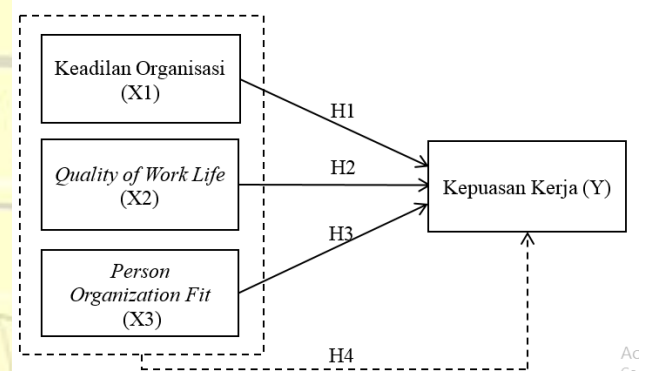
Person Organization Fit

Kristof dalam Octaviani dan Hartijasti (2016) menyatakan bahwa menghubungkan kepribadian dan nilai seorang individu didasarkan pada kesesuaian antara karakteristik kepribadian seorang individu dengan

organisasi, dan kesesuaian individu-organisasi itu harus disepadankan antara individu dengan organisasi serta dengan pekerjaan. Menurut Kristof (1996:12), *person organization fit* diartikan ke dalam empat indikator berikut ini:

1. *Value congruence* (kesesuaian nilai)
2. *Goal congruence* (kesesuaian tujuan)
3. *Employee need fulfilment* (pemenuhan kebutuhan karyawan)
4. *Culture personality congruence* (kesesuaian karakteristik kultur kepribadian)

Model Empiris



Gambar 1. Model Empiris

Hipotesis

- H1: Diduga keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
- H2: Diduga *quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
- H3: Diduga *person organization fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
- H4: Diduga keadilan organisasi, *quality of work life*, dan *person organization fit*, secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

METODE

Variabel penelitian dalam penelitian ini menggunakan variabel dependen yaitu kepuasan kerja (Y). Sedangkan, variabel independen dalam penelitian ini yaitu keadilan organisasi, *quality of work life* dan *person organization fit*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap, RS. PKU Muhammadiyah Kutowinangun sejumlah 46 Karyawan. Oleh karena itu, akan digunakan sampel dalam penelitian. Dalam penelitian ini Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan Teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampling jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Populasi yang dijadikan sampel dari penelitian ini adalah semua karyawan RS. PKU

PENGARUH KEADILAN ORGANISASI, QUALITY OF WORK LIFE, DAN PERSON ORGANIZATION FIT TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Tetap RS. PKU Muhammadiyah Kutowinangun)

Muhammadiyah Kutowinangun. Dalam penelitian ini data primer bersumber dari penyebaran kuesioner secara langsung kepada 46 karyawan. Dimana hasil dari data tersebut dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti. Sedangkan data sekunder bersumber dari studi pustaka melalui jurnal, buku maupun majalah. Metode pengumpulan data dimaksudkan untuk memperoleh informasi yang relevan, akurat dan reliabel. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan beberapa uji, yaitu : (1) Uji Validitas, (2) Uji Reliabilitas, (3) Uji Normalitas, (4) Uji Multikolinearitas, (5) Uji Heteroskedastisitas, (6) Analisis Regresi Berganda, (7) Uji t, (8) Uji F, (9) Koefisien Determinasi (R²).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} untuk $(df) = n - k$, dalam hal ini n merupakan jumlah sampel dan k merupakan jumlah variabel independen. Pada penelitian ini jumlah sampel (n) = 100 dan besarnya df dapat dihitung $100 - 3 = 97$, dengan $df = 97$ dan $\alpha = 0,05$ didapat r_{tabel} dengan uji dua sisi = 0,1975. Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan bernilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2006).

Tabel 1. Output Uji Validitas

Variabel - Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Keadilan Organisasi (X1)			
X1.1	0,807	0,2907	Valid
X1.2	0,759	0,2907	Valid
X1.3	0,731	0,2907	Valid
X1.4	0,717	0,2907	Valid
X1.5	0,364	0,2907	Valid
X1.6	0,729	0,2907	Valid
Quality of Work Life (X2)			
X2.1	0,702	0,2907	Valid
X2.2	0,826	0,2907	Valid
X2.3	0,724	0,2907	Valid
X2.4		0,2907	Valid
Person Organization Fit (X3)			
X3.1	0,782	0,2907	Valid
X3.2	0,799	0,2907	Valid
X3.3	0,493	0,2907	Valid
X3.4	0,706	0,2907	Valid
Kepuasan Kerja (Y)			
Y.1	0,709	0,2907	Valid
Y.2	0,676	0,2907	Valid
Y.3	0,729	0,2907	Valid
Y.4	0,765	0,2907	Valid
Y.5	0,734	0,2907	Valid
Y.6	0,675	0,2907	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua item indikator tersebut dinyatakan valid karena nilai r_{hitung} lebih besar daripada nilai r_{tabel} yaitu lebih besar dari 0,2907, sehingga semua indikator yang digunakan tersebut adalah valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah data untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* (α) > 0,60 (Ghozali, 2006). Berikut output uji reliabilitas dengan menggunakan program SPSS 22 yaitu:

Tabel 2. Output Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Standar Alpha	Keterangan
Keadilan Organisasi	0,796	0,60	Reliabel
Quality of Work Life	0,766	0,60	Reliabel
Person Organization Fit	0,614	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,816	0,60	Reliabel

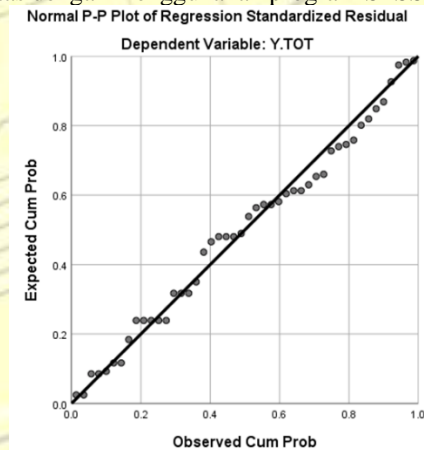
Sumber: Data diolah, 2023

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel memiliki *Cronbach Alpha* lebih besar dari Standar Alpha yaitu sebesar 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel. Dengan demikian *item-item* pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah data terdistribusi secara normal atau tidaknya. alat uji yang digunakan adalah uji Normal P-P Plot. Berikut output uji normalitas dengan menggunakan program SPSS 22 yaitu:



Sumber: Data diolah, 2023

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 2 penyebaran titik-titik di sekitar garis diagonal dan penyebaran mengikuti garis diagonal, maka variabel dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji ada atau tidaknya korelasi antara variabel bebas (independen). Jika nilai *tolerance* < 0,10 atau sama dengan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) > 10 maka mengindikasikan adanya multikolinearitas (Ghozali, 2006). Model regresi dikatakan bebas dari multikolinearitas apabila memiliki nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,10.

PENGARUH KEADILAN ORGANISASI, QUALITY OF WORK LIFE, DAN PERSON ORGANIZATION FIT TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Tetap RS. PKU Muhammadiyah Kutowinangun)

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

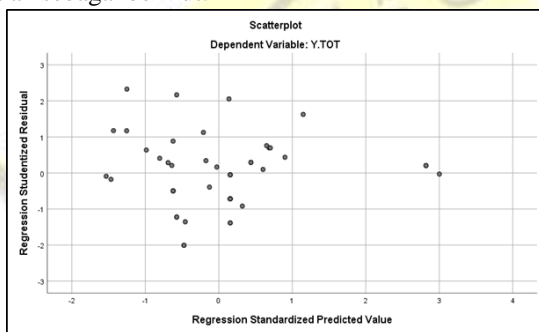
Variabel	Collinertiy Statistic	
	Tolerance	VIF
Keadilan Organisasi	0,330	3,034
Quality of Work Life	0,439	2,279
Person Organization Fit	0,488	2,050

Sumber: Data diolah, 2023

Dari tabel 3 tersebut menunjukkan nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 0,10 yang artinya tidak ada multikolinearitas pada model regresi linier berganda.

Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari grafik scatterplot. Hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:



Sumber: Data diolah, 2023

Gambar 3. Output Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 3 dapat dilihat bahwa tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Pada penelitian ini dilakukan analisis regresi linier berganda antara variabel independen (explanatory) terhadap satu variabel dependen. Hasil pengelolaan data penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a		t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Standardized Coefficients Beta		
1 (Constant)	4.180		1.885	.066
X1.TOT	.288	.295	1.708	.095
X2.TOT	.491	.387	2.584	.013
X3.TOT	.318	.173	1.217	.230

a. Dependent Variable: Y.TOT

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4 dapat dianalisis regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 4,180 + 0,288X_1 + 0,491X_2 + 0,318X_3 + e$$

a. Konstanta bernilai 4,180 memiliki makna bahwa tanpa adanya perubahan pada variabel keadilan organisasi, *quality of work life* dan *person organization fit*, maka kepuasan kerja tetap 4,180.

b. $b_1 = 0,288$

Koefisien regresi untuk variabel keadilan organisasi (X1) sebesar 0,288, artinya setiap kenaikan atau bertambahnya satu satuan pada variabel keadilan organisasi (X1), maka akan menyebabkan perubahan atau peningkatan kepuasan kerja (Y) karyawan tetap RS. PKU Muhammadiyah Kutowinangun sebesar 0,288, apabila variabel independen lain nilainya tetap.

c. $b_2 = 0,491$

Koefisien regresi untuk variabel *quality of work life* (X2) sebesar 0,491, artinya setiap kenaikan atau bertambahnya satu satuan pada variabel *quality of work life* (X2), maka akan menyebabkan perubahan atau peningkatan kepuasan kerja (Y) karyawan tetap RS. PKU Muhammadiyah Kutowinangun sebesar 0,491, apabila variabel independen lain nilainya tetap.

d. $b_3 = 0,318$

Koefisien regresi untuk variabel *person organization fit* (X3) sebesar 0,318, artinya setiap kenaikan atau bertambahnya satu satuan pada variabel *person organization fit* (X3), maka akan menyebabkan perubahan atau peningkatan kepuasan kerja (Y) karyawan tetap RS. PKU Muhammadiyah Kutowinangun sebesar 0,318, apabila variabel independen lain nilainya tetap.

Uji t (Uji Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2006). Penelitian ini digunakan tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) dengan derajat kebebasan ($df = N - k = 46 - 4 = 42$), maka dapat diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,018.

Tabel 5. Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a		t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Standardized Coefficients Beta		
1 (Constant)	4.180		1.885	.066
X1.TOT	.288	.295	1.708	.095
X2.TOT	.491	.387	2.584	.013
X3.TOT	.318	.173	1.217	.230

a. Dependent Variable: Y.TOT

Sumber: Data diolah, 2023

Pengaruh keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan tetap RS. PKU Muhammadiyah Kutowinangun. Hasil t_{hitung} variabel keadilan organisasi 1,708 lebih kecil daripada t_{tabel} 2,018, dengan tingkat signifikansi 0,095 lebih besar dari 0,05. Sehingga hipotesis (H_a) ditolak, yang memiliki makna bahwa keadilan organisasi tidak

PENGARUH KEADILAN ORGANISASI, QUALITY OF WORK LIFE, DAN PERSON ORGANIZATION FIT TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Tetap RS. PKU Muhammadiyah Kutowinangun)

berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan tetap RS. PKU Muhammadiyah Kutowinangun.

Pengaruh *quality of work life* terhadap kepuasan kerja karyawan tetap RS. PKU Muhammadiyah Kutowinangun. Hasil t_{hitung} variabel *quality of work life* sebesar 2,584 lebih besar daripada t_{tabel} 2,018, dengan tingkat signifikansi 0,013 lebih kecil dari 0,05. Sehingga hipotesis (H_a) diterima, yang memiliki makna bahwa *quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan tetap RS. PKU Muhammadiyah Kutowinangun.

Pengaruh *person organization fit* terhadap kepuasan kerja karyawan tetap RS. PKU Muhammadiyah Kutowinangun. Hasil t_{hitung} variabel *person organization fit* 1,217 lebih kecil daripada t_{tabel} 2,018, dengan tingkat signifikansi 0,230 lebih besar dari 0,05. Sehingga hipotesis (H_a) ditolak, yang memiliki makna bahwa *person organization fit* tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan tetap RS. PKU Muhammadiyah Kutowinangun.

Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel independent (X) secara bersama-sama terhadap variabel dependent (Y) dengan signifikansi 5% (0,05).

Tabel 6. Hasil Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	136.932	3	45.644	19.906	,000 ^b
Residual	96.307	42	2.293		
Total	233.239	42			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
 b. Predictors: (Constant), Keadilan Organisasi, *Quality Of Work Life* dan *Person Organization Fit*
 Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 6, dapat diketahui bahwa F_{hitung} (19,906) lebih besar daripada F_{tabel} (2,83), dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil daripada 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel keadilan organisasi, *quality of work life* dan *person organization fit* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan tetap RS. PKU Muhammadiyah Kutowinangun.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,766 ^a	,587	,558	1,514

a. Predictors: (Constant), Keadilan Organisasi, *Quality Of Work Life* dan *Person Organization Fit*
 b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
 Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 7, dapat dianalisis bahwa *Adjusted R Square* sebesar 0,587 atau 58,7%. Hal ini memiliki makna bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh variasi dari ketiga variabel bebas (independen) yaitu keadilan organisasi, *quality of work life* dan *person organization fit* sebesar 58,7%, sedangkan sisanya 41,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati di dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan tetap RS. PKU Muhammadiyah Kutowinangun

Hipotesis pertama pada penelitian ini diajukan untuk mengetahui pengaruh variabel keadilan organisasi (X1) terhadap variabel kepuasan kerja (Y) karyawan tetap RS. PKU Muhammadiyah Kutowinangun yang menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 1,708 > t_{tabel} 2,018 dengan tingkat signifikansi 0,095 > 0,05, sehingga hipotesis (H_a) ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan tetap RS. PKU Muhammadiyah Kutowinangun. Hal ini menunjukkan bahwa walau keadilan organisasi di RS. PKU Muhammadiyah Kutowinangun tidak tinggi, maka tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan tetap RS. PKU Muhammadiyah Kutowinangun. Hasil temuan ini bertentangan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Gusti Ayu Krisnayanti dan I Gede Riana. (2015) yang menyatakan bahwa keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh *quality of work life* terhadap kepuasan kerja karyawan tetap RS. PKU Muhammadiyah Kutowinangun

Hipotesis kedua pada penelitian ini diajukan untuk mengetahui pengaruh variabel *quality of work life* (X2) terhadap variabel kepuasan kerja (Y) karyawan tetap RS. PKU Muhammadiyah Kutowinangun yang menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 2,584 > t_{tabel} 2,018 dengan tingkat signifikansi 0,013 < 0,05, sehingga hipotesis (H_a) diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *quality of work life* terhadap kepuasan kerja karyawan tetap RS. PKU Muhammadiyah Kutowinangun. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik *quality of work life* di RS. PKU Muhammadiyah Kutowinangun, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan tetap RS. PKU Muhammadiyah Kutowinangun. Hasil temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhammad Giri Pratama, Kusuma Chandra Kirana, dan Didik Subiyanto. (2022) yang menyatakan bahwa *quality of work life* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

PENGARUH KEADILAN ORGANISASI, QUALITY OF WORK LIFE, DAN PERSON ORGANIZATION FIT TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Tetap RS. PKU Muhammadiyah Kutowinangun)

Pengaruh *person organization fit* terhadap kepuasan karyawan tetap RS. PKU Muhammadiyah Kutowinangun

Hipotesis ketiga pada penelitian ini diajukan untuk mengetahui pengaruh variabel *person organization fit* (X3) terhadap variabel kepuasan kerja (Y) karyawan tetap RS. PKU Muhammadiyah Kutowinangun yang menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} 1,217 < t_{tabel} 2,018$ dengan tingkat signifikansi $0,230 > 0,05$, sehingga hipotesis (Ha) ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *person organization fit* terhadap kepuasan kerja karyawan tetap RS. PKU Muhammadiyah Kutowinangun. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik *person organization fit* di RS. PKU Muhammadiyah Kutowinangun, maka tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan tetap RS. PKU Muhammadiyah Kutowinangun. Sebaliknya, jika semakin rendah *person organization fit* di RS. PKU Muhammadiyah Kutowinangun, maka tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan tetap RS. PKU Muhammadiyah Kutowinangun. Hasil temuan ini bertentangan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dennis Chandra dan Ratih Indriyani. (2018) yang menyatakan bahwa *person organization fit* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja..

Pengaruh keadilan organisasi, *quality of work life* dan *person organization fit* terhadap kepuasan kerja karyawan tetap RS. PKU Muhammadiyah Kutowinangun

Hipotesis keempat pada penelitian ini diajukan untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasi, *quality of work life* dan *person organization fit* terhadap kepuasan kerja karyawan tetap RS. PKU Muhammadiyah Kutowinangun. Hasil Uji Parsial (Uji f) menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} (19,906) > F_{tabel} 2,83$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis (Ha) diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel keadilan organisasi, *quality of work life* dan *person organization fit* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan tetap RS. PKU Muhammadiyah Kutowinangun, maka model ini dapat digunakan sebagai dasar untuk memprediksi kepuasan kerja.

PENUTUP

Simpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel keadilan organisasi tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan tetap RS. PKU Muhammadiyah Kutowinangun. Variabel *quality of work life* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan tetap RS PKU Muhammadiyah Kutowinangun. Variabel *person organization fit* tidak berpengaruh terhadap Kepuasan

Kerja karyawan tetap RS. PKU Muhammadiyah Kutowinangun.

Keterbatasan

Penelitian ini terbatas pada keadilan organisasi, *quality of work life* dan *person organization fit* dan kepuasan kerja karyawan, sehingga penelitian selanjutnya disarankan untuk meneliti variabel-variabel lain atau menambahkan variabel lain.

Pada penelitian ini jumlah sampel relative sedikit, sehingga keterbatasan yang melekat pada metode penyebaran angket atau kuesioner yaitu peneliti tidak dapat mengontrol jawaban responden, dimana responden bisa saja tidak jujur dalam menjawab setiap pertanyaan yang disajikan dalam kuesioner

Implikasi Praktis

Berdasarkan hasil penelitian, keadilan organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya, tinggi rendahnya tingkat nilai keadilan organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan tetap RS. PKU Muhammadiyah Kutowinangun. Walaupun demikian, lembaga tetap perlu memperhatikan keadilan organisasi agar kepuasan karyawan dapat dirasakan dengan baik oleh semua karyawan.

Quality of work life berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik *quality of work life* di RS. PKU Muhammadiyah Kutowinangun, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan tetap RS. PKU Muhammadiyah Kutowinangun. Oleh karena itu pihak Lembaga perlu meningkatkan terkait hal-hal apa saja yang dapat meningkatkan *quality of work life*. Hal yang dapat dilakukan yaitu dengan memberi kenyamanan dan keamanan yang lebih bagi karyawan agar kepuasan kerja karyawan tetap RS. PKU Muhammadiyah Kutowinangun tetap terjaga dan terus meningkat.

Person organization fit tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan tetap RS. PKU Muhammadiyah Kutowinangun. Artinya tinggi rendahnya tingkat *person organization fit* di RS. PKU Muhammadiyah Kutowinangun tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawannya. Oleh karena itu pihak lembaga perlu melakukan evaluasi terkait hal-hal apa saja yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan selain *person organization fit*.

Kepuasan kerja di RS PKU Muhammadiyah Kutowinangun sudah baik. Oleh karena itu RS PKU Muhammadiyah Kutowinangun harus tetap mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang sudah ada dengan cara menerima kegiatan organisasi yang dilakukan dengan baik, sehingga diharapkan agar RS. PKU Muhammadiyah Kutowinangun lebih memperhatikan tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprillia Christy Mawei, Olivia Nelwan, Yantje Uhing. 2014. Kepemimpinan, Penempatan, Kerja dan Kompensasi Pengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Banak BNI (Persero), Tbk. KCU Manado. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Mnaajemen Universitas Sam Ratulangi. Jurnal EMBA. Vol. 2, No. 2, Juni, Hlm. 944-954. Diakses 12 Oktober 2021*
- Fahrina Amalia, dkk. 2019. Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati Denpasar Forum Manajemen. Vol. 17, No. 1. Diakses 10 Oktober 2021.*
- Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS.* Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Jelita Purnamasari, Arifudin Mane, Indrayani Nur. 2021. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Individu Pada Kepuasan kerja Pegawai. *Ekonomi Bosowa Journal. Vol. 7, No. 001, Edisi XXXVIII, Januari s/d Maret. Makasar. Diakses 12 Oktober 2021.*
- Kenny Yulianto Kurniawan. 2015. Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Parit Padang Global. *Jurnal Agora. Vol. 3, No. 2. Surabaya.. Diakses 11 Oktober 2021.*
- Mahardhika, Endang S.A dan Moh. Soe'oad. 2014. Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (studi pada karyawan PT. Inti Bara Mandiri tuban). *Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 12, No. 1. Diakses 11 Oktober 2021.*
- Mahayanti dan Sriathi. 2017. Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, dan Karakteristik Situasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Unud. Vol. 6, No. 4, hlm. 2253-2279. Diakses 10 Oktober 2021.*
- Sugiono. 2010, *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D).* Cetakan Kelima Belas. Bandung: Alfabeta.