El-Mãl | Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam

**Vol 6 No 7 (2025) 2625 – 2638 P-ISSN 2620-295 E-ISSN 2747-0490**
**DOI: 1047467/elmal.v6i7.8230**

# Analisis Pengaruh Keadilan Organisasi dan *Quality of Work Life* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Honorer BKAD Kota Tangerang Selatan

**Fadhila Harfiani[1] , Priyo Susilo[2] , Abdul Rauf[3]**
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Muhammadiyah Tangerang
Jl. Perintis Kemerdekaan 1 No. 33, Babakan Cikokol, Kota Tangerang, Banten 15118
fadhila.harfiani7@gmail.com, priyoapril9@gmail.com, raufhaidar74@gmail.com

***ABSTRACT***

*The study aims to determine and analyze the effect of organizational justice on employee job satisfaction, the effect of quality of work life on employee job satisfaction and to determine the effect of organizational justice and quality of work life on employee job satisfaction partially or simultaneously. Using an associative method with a quantitative approach. This study uses SPSS version 30. The population in this study were all honorary employees of the South Tangerang City BKAD totaling 62 people. The sampling technique used was a saturated sample, thus the sample used in this study amounted to 62 honorary employees of the South Tangerang City BKAD as respondents. Sampling using random sampling technique using a questionnaire instrument to collect data. The results of the study indicate that Organizational Justice has an effect on Employee Job Satisfaction, Quality of Work Life has an effect on Employee Job Satisfaction, Organizational Justice and Quality of Work Life have an effect on Employee Job Satisfaction, The implications of the study indicate that Organizational Justice and Quality of Work Life have an effect and are able to increase Employee Job Satisfaction.*

***Keywords:*** *Organizational Justice, Quality of Work Life, Employee Job Satisfaction*

**ABSTRAK**

Penelitian bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan, pengaruh *quality of work life* terhadap kepuasan kerja karyawan dan untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasi dan *quality of work life* terhadap kepuasan kerja karyawan secara parsial maupun simultan. Menggunakan metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan SPSS versi 30. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan honorer BKAD Kota Tangerang Selatan yang berjumlah 62 orang. Teknik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, dengan demikian sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 62 orang karyawan honorer BKAD Kota Tangerang Selatan sebagai responden. Pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *random sampling* dengan menggunakan instrumen kuesioner untuk mengambil data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, Keadilan Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, *Quality of Work Life* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, Keadilan Organisasi dan *Quality of Work Life* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, Implikasi penelitian menunjukan bahwa Keadilan Organisasi dan *Quality of Work Life* memiliki pengaruh dan mampu meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan.

**Kata kunci:** Keadilan Organisasi, *Quality of Work Life*, Kepuasan Kerja Karyawan

El-Mãl | Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam
Vol 6 No 7 (2025) 2625 – 2638 P-ISSN 2620-295 E-ISSN 2747-0490
DOI: 1047467/elmal.v6i7.8230

## PENDAHULUAN

Di era revolusi industri 5.0 saat ini berbagai perubahan terjadi sangat signifikan, baik dalam hal perubahan teknologi, persaingan antar perusahaan yang semakin ketat, perubahan lingkungan yang tidak dapat diprediksikan, serta perubahan informasi yang cepat memberi tekanan tersendiri kepada perusahaan untuk menghasilkan layanan yang lebih berkualitas.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu elemen paling penting dalam organisasi, terutama dalam konteks perusahaan. SDM mencakup semua aspek yang berkaitan dengan pelatihan, pengembangan, dan retensi karyawan. Dalam dunia bisnis yang kompleks dan kompetitif. Manajemen SDM yang efektif sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan produktivitas. Sumber Daya manusia merupakan seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan sumber daya manusia atau pegawai, dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Sedarmayanti dalam Purwati dan Maricy, 2021).

Uraian di atas jika dikaitkan hasil wawancara dengan beberapa narasumber, penulis mengamati bahwa kurangnya rasa kepuasan karyawan honorer di BKAD Kota Tangerang Selatan hal ini dapat dilihat dari keluhan terkait penggajian yang terkadang terlambat, kurangnya transparansi terkait insentif, kebijakan yang berubah, ketepatan waktu, hubungan antar rekan kerja.

Dari fenomena di atas menunjukkan kurangnya kepuasan kerja karyawan berkaitan dengan royalitas dan semangat dalam proses pelaksanaan tugas seseorang sesuai dengan tanggung jawab yang dimilikinya, kepuasan ini meliputi ketenteraman kerja, merasa aman, percaya dengan pekerjaan yang dilakukannya.

Berdasarkan latar belakang masalah yang di uraikan di atas, maka penulis dapat mengidentifikasikan masalah sebagai berikut:

1. Masih kurangnya transparansi yang terjadi di dalam perusahaan.
2. Kurangnya keadilan organisasi dalam pengambilan keputusan dan penghargaan terhadap karyawan honorer.
3. Komunikasi yang kurang berjalan antara atasan dan karyawan.
4. Karyawan merasa gaji yang di terima tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup.
5. Masih banyak karyawan yang tidak merasa puas karena adanya ketidaksesuaian hasil kerja dengan standar yang di tetapkan.
6. Perubahan peraturan atau kebijakan ketenagakerjaan dapat mempengaruhi kepuasan karyawan.

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan honorer pada BKAD Kota Tangerang Selatan?
2. Apakah terdapat pengaruh *Quality of Work Life* terhadap Kepuasan Kerja karyawan honorer pada BKAD Kota Tangerang Selatan?
3. Apakah terdapat pengaruh Keadilan Organisasi dan *Quality of Work Life* terhadap Kepuasan Kerja karyawan honorer pada BKAD Kota Tangerang

El-Mãl | Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam
Vol 6 No 7 (2025) 2625 – 2638 P-ISSN 2620-295 E-ISSN 2747-0490
DOI: 1047467/elmal.v6i7.8230

Selatan?

## METODE PENELITIAN

Adapun populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan honorer di BKAD Kota Tangerang Selatan yang berjumlah 62 orang. Penulis mengambil sampel sebanyak 62 orang menggunakan penelitian teknik sampel jenuh dikarenakan jumlah populasi kurang dari 100 orang.

Data yang digunakan adalah data primer. Menurut Sugiyono,(2019), menyatakan bahwa data primer adalah sumber data yang memberikan data secara langsung kepada pengumpul data. Teknik pengumpulan data primer ini dapat dilakukan dengan cara studi lapangan yaitu dengan upaya memperoleh data yang berkaitan dengan masalah yang dikaji dengan mengadakan penelitian langsung pada objek penelitian meliputi:

1. **Studi Kepustakaan**

   Metode yang digunakan dalam penelitian untuk mendapatkan informasi mengenai data yang di anggap penting yang berhubungan dengan judul penelitian. Dalam hal ini penulis berusaha untuk mencari dan membaca seta mendapatkan sumber-sumber ilmiah, seperti buku, jurnal atau tesis dan lain-lain.
2. **Pengamatan (*Observasi*)**

   Untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas, penulis melakukan pengamatan yang terkait dengan masalah yang di teliti, pengamatan secara langsung pelaksanaan kegiatan organisasi yang terkait dengan pokok pembahasan.
3. **Wawancara**

   Penulis melakukan wawancara langsung dengan pihak yang berhubungan dengan data organisasi yang diperlukan sebagai bahan penulisan skripsi penelitian.
4. **Angket (Kuesioner)**

   Adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan tertulis kepada pihak-pihak yang berhubungan dengan masalah yang di teliti dan diisi responden sendiri. Penulis telah mempersiapkan daftar pertanyaan yang di arahkan pada pokok pembahasan yang akan diisi oleh pihak-pihak terkait di organisasi.

El-Mãl | Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam
Vol 6 No 7 (2025) 2625 – 2638 P-ISSN 2620-295 E-ISSN 2747-0490
DOI: 1047467/elmal.v6i7.8230

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

**a) Variabel Keadilan Organisasi**

**Tabel 1. Uji r Hitung *Pearson Correlation* Variabel Keadilan Organisasi (X1)**

| Variabel | r hitung | r table | Kesimpulan |
|---|---|---|---|
| | 0,590 | 0,361 | Valid |
| | 0,572 | 0,361 | Valid |
| Keadilan Organisasi | 0,711 | 0,361 | Valid |
| | 0,583 | 0,361 | Valid |
| | 0,469 | 0,361 | Valid |
| | 0,735 | 0,361 | Valid |

Sumber: *Output* SPSS Versi 30, data diolah 2025

Berdasarkan hasil uji validitas menggunakan *pearson correlation instrument* dari variabel Keadilan (X1) yang terdiri dari 6 item menunjukkan dari butir 1 sampai dengan 6 valid, karena nilai $r_{hitung}$ (korelasi) lebih besar dari $r_{tabel}$ (0,361).

**b) Variabel *Quality of Work Life***

**Tabel 2. Uji r Hitung *Pearson Correlation* Variable *Quality of Work Life* (X2)**

| Variabel | r hitung | r table | Kesimpulan |
|---|---|---|---|
| | 0,534 | 0,361 | Valid |
| | 0,492 | 0,361 | Valid |
| *Quality of Work Life* | 0,561 | 0,361 | Valid |
| | 0,430 | 0,361 | Valid |
| | 0,613 | 0,361 | Valid |
| | 0,602 | 0,361 | Valid |
| | 0,607 | 0,361 | Valid |
| | 0,781 | 0,361 | Valid |
| | 0,692 | 0,361 | Valid |
| | 0,628 | 0,361 | Valid |

Sumber: *Output* SPSS Versi 30, data diolah 2025

Berdasarkan hasil uji validitas menggunakan *pearson correlation instrument* dari variabel *Quality of Work Life* (X2) yang terdiri dari 10 item

El-Mãl | Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam
Vol 6 No 7 (2025) 2625 – 2638 P-ISSN 2620-295 E-ISSN 2747-0490
DOI: 1047467/elmal.v6i7.8230

menunjukkan dari butir 1 sampai dengan 10 valid, karena nilai $r_{hitung}$ (korelasi) lebih besar dari $r_{tabel}$ (0,361).

**c) Variabel Kepuasan Kerja**

**Tabel 3. Uji r Hitung *Pearson Correlation* Variabel Kepuasan Kerja (Y)**

| Variabel | r hitung | r table | Kesimpulan |
|---|---|---|---|
| | 0,678 | 0,361 | Valid |
| | 0,731 | 0,361 | Valid |
| | 0,840 | 0,361 | Valid |
| | 0,674 | 0,361 | Valid |
| **Kepuasan Kerja** | 0,678 | 0,361 | Valid |
| | 0,551 | 0,361 | Valid |
| | 0,907 | 0,361 | Valid |
| | 0,763 | 0,361 | Valid |
| | 0,584 | 0,361 | Valid |
| | 0,746 | 0,361 | Valid |

Sumber: *Output* SPSS Versi 30, data diolah 2025

Berdasarkan hasil uji validitas menggunakan *pearson correlation instrument* dari variabel Kepuasan Kerja (X2) yang terdiri dari 10 item menunjukkan dari butir 1 sampai dengan 10 valid, karena nilai $r_{hitung}$ (korelasi) lebih besar dari $r_{tabel}$ (0,361).

**Uji Multikolinieritas**

**Tabel 4. Uji Multikolinieritas**

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | | Collinearity Statistics | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | T | Sig. | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 6.627 | 2.957 | | 62.241 | .029 | | |
| | X1 | .037 | .338 | .019 | .110 | .913 | .306 | 3.266 |
| | X2 | .690 | .184 | .655 | 3.753 | <,001 | .306 | 3.266 |

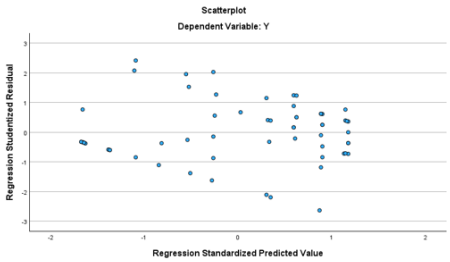
i. Dependent Variable: Y

Hasil uji multikolonieritas (Uji VIF) pada tabel 4 menunjukkan bahwa VIF 3,266 < 10 dan tolerance 0,306 > 0,10 yang berarti bahwa model regresi tidak mengandung multikolinearitas dan model regresi layak digunakan.

El-Mãl | Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam
Vol 6 No 7 (2025) 2625 – 2638 P-ISSN 2620-295 E-ISSN 2747-0490
DOI: 1047467/elmal.v6i7.8230

**Uji Heteroskedastisitas**

**Tabel 5. Uji Heterokedastisitas**




Sumber: *Output* SPSS Versi 30, data diolah 2025

Dari hasil *output* SPSS Versi 30 pada tabel 5 menunjukkan tidak ada gangguan heterokedastisitas yang terjadi dalam proses estimasi parameter model penduga, titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heterokedastisitas. Jadi secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah heterokedastisitas dalam penelitian ini.

**Uji Regresi Linier**

**Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Kepuasan Kerja (Y) atas Keadilan Organisasi (X1)**

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | T | Sig. |
| 1 | (Constant) | 8.036 | 3.237 | | 2.482 | .016 |
| | Keadilan Organisasi | 1.095 | .207 | .565 | 5.300 | <,001 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: *Output* SPSS Versi 30, data diolah 2025

Berdasarkan *output* tabel 6 Pada *Unstandardized Coefficients* kolom B nilai *Constant* (a) adalah 8,036, sedangkan nilai koefisien Keadilan Organisasi (b) 1,095 kemudian nilai sig 0,001 < 0,05 yang berarti signifikan sehingga persamaan regresinya dapat ditulis: **Y= 8,036+1,095X1**

El-Mãl | Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam

**Vol 6 No 7 (2025) 2625 – 2638 P-ISSN 2620-295 E-ISSN 2747-0490**
**DOI: 1047467/elmal.v6i7.8230**

**Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Kepuasan Kerja (Y) atas *Quality of Work Life* (X2)**

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | T | Sig. |
| 1 | (Constant) | 6.770 | 2.635 | | 2.570 | .013 |
| | QWL | .707 | .101 | .671 | 7.007 | <,001 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: *Output* SPSS Versi 30, data diolah 2025

Berdasarkan *output* tabel 7 pada *Unstandardized Coefficients* kolom B nilai *Constant* (a) adalah 6,770 sedangkan nilai koefisien Kepuasan Kerja (b) 0,707 kemudian nilai sig 0,001 < 0,05 yang berarti signifikan sehingga persamaan regresinya dapat ditulis: **Y= 6,770+0,707X2**

**Analisis Regresi Linier Berganda**

**Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linier Kepuasan Kerja Karyawan (Y) atas Keadilan Organisasi (X1) dan *Quality of Work Life* (X2)**

Coefficients[a]

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 | (Constant) | 6.627 | 2.957 | | 2.241 | .029 |
| | Keadilan Organisasi | .037 | .338 | .019 | .110 | .913 |
| | QWL | .690 | .184 | .655 | 3.753 | <,001 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: *Output* SPSS Versi 30, data diolah 2025

Menurut Auliya (2020:328), Analisis regresi linier berganda merupakan teknik analisis regresi yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel independen dengan satu variabel dependen.

Berdasarkan *output* tabel 8 pada *Unstandardized Coefficient* kolom B untuk nilai *Constant* (a) adalah 6.627, sedangkan nilai koefisien Keadilan Organisasi (b) 0,037 dan *Quality of Work Life* (b) 0,690 sehingga persamaan regresinya dapat ditulis:**Y= 6,627+0,037X1+0,690X2+ €**

El-Mãl | Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam
Vol 6 No 7 (2025) 2625 – 2638 P-ISSN 2620-295 E-ISSN 2747-0490
DOI: 1047467/elmal.v6i7.8230

**Koefisien Determinasi (R2)**

**Tabel 9. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi antara Keadilan Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan**

**Model Summary**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|---|---|---|---|---|
| 1 | .565[a] | .319 | .307 | 3.102 |

a. Predictors: (Constant), X1

Sumber: *Output* SPSS Versi 30, data diolah 2025

*Output* SPSS Versi 30 pada tabel 9 di atas diperoleh nilai *R Square* 0,319 kemudian dikalikan 100% sesuai rumus uji koefisien determinasi ($r^2$ x 100%), sehingga diperoleh hasil 31,9%. Dengan demikian besarnya kontribusi Keadilan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan adalah sebesar 31,9%.

**Tabel 10. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi antara *Quality of Work Life* dengan Kepuasan Kerja Karyawan**

**Model Summary**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|---|---|---|---|---|
| 1 | .671[a] | .450 | .441 | 2.788 |

a. Predictors: (Constant), X2

Sumber: *Output* SPSS Versi 30, data diolah 2025

*Output* SPSS Versi 30 pada tabel 10 di atas diperoleh nilai *R Square* 0,450 kemudian dikalikan 100% sesuai rumus uji koefisien determinasi (r2 x 100%), sehingga diperoleh hasil 45%. Dengan demikian besarnya kontribusi *Quality of Work Life* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan adalah sebesar 45%.

**Uji F simultan**

**Tabel 11. Hasil Uji Regresi Berganda Berdasarkan Tabel Anova**

**ANOVA[a]**

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Regression | 381.603 | 2 | 190.802 | 24.150 | <,001[b] |
| | Residual | 466.139 | 59 | 7.901 | | |
| | Total | 847.742 | 61 | | | |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

El-Mãl | Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam
Vol 6 No 7 (2025) 2625 – 2638 P-ISSN 2620-295 E-ISSN 2747-0490
DOI: 1047467/elmal.v6i7.8230

Sumber: *Output* SPSS Versi 30, data diolah 2025

Tabel 11, pada kolom uji Anova sig diperoleh nilai 0,001 < 0,05 dan nilai F statistik 24,150 > dari nilai $f_{tabel}$ 3,15 maka keputusannya adalah $H_a$ diterima.

$H_a$ : Terdapat pengaruh signifikan Keadilan Organisasi dan *Quality of Work Life* secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di BKAD Kota Tangerang Selatan.

$H_0$ : Terdapat pengaruh tidak signifikan Keadilan Organisasi dan *Quality of Work Life* secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di BKAD Kota Tangerang Selatan.

**Uji t (Parsial)**

**Tabel 12. Hasil Pengujian Signifikansi Hipotesis Secara parsial Berdasarkan Uji Regresi Berganda**

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | T | Sig. |
| 1 | (Constant) | 6.627 | 2.957 | | 2.241 | .029 |
| | X1 | .037 | .338 | .019 | .110 | .913 |
| | X2 | .690 | .184 | .655 | 3.753 | <,001 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber: *Output* SPSS Versi 30, data diolah 2025

Berdasarkan tabel 12 diketahui bahwa nilai koefisien regresi Keadilan Organisasi (X1) adalah 0,037 bernilai positif (+), *Quality of Work Life* (X2) adalah sebesar 0,690 bernilai positif (+), sehingga dapat dikatakan Keadilan Organisasi (X1) dan *Quality of Work Life* (X2) berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Pengaruh positif (+) diartikan bahwa semakin tinggi (bertambah) nilai Keadilan Organisasi (X1) dan *Quality of Work Life* (X2) maka semakin meningkat pula Kepuasan Kerja Karyawan di BKAD Kota Tangerang Selatan, selanjutnya signifikan atau tidaknya hipotesis penelitian, dilakukan pengujian $t_{hitung}$ dengan tingkat kepercaya yang digunakan adalah 95% maka nilai a + 0,05/2. Dasar pengambilan keputusan dalam uji t sebagai berikut:

$H_0$ diterima dan H1 ditolak jika nilai t hitung < t tabel atau jika nilai sig > 0,05.

$H_0$ ditolak dan H1 diterima jika nilai t hitung > t tabel atau jika nilai sig< 0,05.

**1) Pengaruh Keadilan Organisasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel 12 diperoleh nilai sig 0,913 > 0,05, pada selang kepercayaan 95% sehingga kesimpulannya adalah $H_0$ diterima pada kriteria berikut:

El-Mãl | Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam
Vol 6 No 7 (2025) 2625 – 2638 P-ISSN 2620-295 E-ISSN 2747-0490
DOI: 1047467/elmal.v6i7.8230

$H_a$: Terdapat pengaruh tidak signifikan Keadilan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di BKAD Kota Tangerang Selatan.

$H_0$: Terdapat pengaruh signifikan Keadilan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di BKAD Kota Tangerang Selatan.

**2) Pengaruh *Quality of Work Life* (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel 12 diperoleh nilai sig 0,001 < 0,05, pada selang kepercayaan 95% sehingga kesimpulannya adalah $H_0$ ditolak pada kriteria berikut:

$H_a$: Terdapat pengaruh signifikan *Quality of Work Life* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di BKAD Kota Tangerang Selatan.

$H_0$: Terdapat pengaruh tidak signifikan Keadilan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di BKAD Kota Tangerang Selatan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Pengaruh Keadilan Organisasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Penelitian ini dilakukan kepada 62 responden di BKAD Kota Tangerang Selatan yang menghasilkan adanya pengaruh antara Keadilan Organisasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil penelitian Keadilan Organisasi (X1) dengan variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) memiliki pengaruh positif berdasarkan uji regresi diperoleh persamaan **Y=8,036+1,095X1**. Hal ini menunjukkan bahwa Keadilan Organisasi dapat memproyeksikan Kepuasan Kerja Karyawan dengan perubahan yang positif, semakin baik atau tinggi penerapan Keadilan Organisasi di BKAD Kota Tangerang Selatan meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan. Hasil nilai *R Square* sebesar 31,9%, perhitungan hipotesis $t_{hitung}$ 0,110 < $t_{tabel}$ 2,000 maka hal ini menunjukkan $H_0$ diterima dan $H_a$ ditolak.

### Pengaruh *Quality of Work Life* (X2 ) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan(Y)

Penelitian ini dilakukan kepada 62 responden di BKAD Kota Tangerang Selatan yang menghasilkan adanya pengaruh antara *Quality of Work Life* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil penelitian *Quality of Work Life* memiliki pengaruh yang positif yang dapat dilihat dari nilai koefisien regresi dari persamaan **Y= 6,770+0,707X2**, hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *Quality of Work Life* yang dimiliki oleh karyawan dapat meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan. Hasil nilai *R Square* sebesar 45%, perhitungan hipotesis $t_{hitung}$ 3,753 > $t_{tabel}$ 2,000 maka hal ini menunjukkan $H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima.

### Pengaruh Keadilan Organisasi (X1), dan *Quality of Work Life* (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, dengan menggabungkan variabel Keadilan Organisasi dan *Quality of Work Life* dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan dan memiliki korelasi yang kuat.

Keadilan Organisasi dan *Quality of Work Life* dapat memproyeksikan

El-Mãl | Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam
Vol 6 No 7 (2025) 2625 – 2638 P-ISSN 2620-295 E-ISSN 2747-0490
DOI: 1047467/elmal.v6i7.8230

Kepuasan Kerja Karyawan dengan pengaruh yang positif, hal ini dapat dibuat dari persamaan **Y= 6,627+0,037X1+0,690X2+€** yang berarti bahwa semakin tinggi penerapan Keadilan Organisasi dan *Quality of Work Life*, maka semakin tinggi atau meningkat pula Kepuasan Kerja Karyawan. Selain itu hasil dari uji simultan (uji F) menyatakan $f_{hitung}$ 24,150 > $f_{tabel}$ 3,15 dan nilai P-*value* 0,001 lebih kecil dari nilai sig 5% atau 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa $H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima.

**Saran**

Kepuasan Kerja Karyawan di BKAD Kota Tangerang Selatan dapat dipengaruhi oleh Keadilan Organisasi dan *Quality of Work Life*, berikut adalah uraian mengenai indikator-indikator yang harus ditingkatkan berdasarkan kedudukan variabelnya:

**Keadilan Organisasi**

Keadilan Organisasi di BKAD Kota Tangerang Selatan perlu ditingkatkan berdasarkan jawaban responden indikator-indikator Keadilan Organisasi sebagian besar belum optimal, seperti:

a. Kurangnya keadilan dalam transparansi gaji dan intensif.
b. Kurangnya keadilan dalam perlakuan kepada karyawan.
c. Kurangnya keadilan pengambilan keputusan di perusahaan.
d. Masih banyak karyawan yang tidak merasa puas karena adanya ketidaksesuaian hasil kerja dengan standar yang di tetapkan.

***Quality of Work Life***

*Quality of Work Life* sangat diperlukan dalam sebuah perusahaan atau organisasi terutama untuk meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan, oleh karenanya perlu ditingkatkan *Quality of Work Life* yang dipandang masih rendah seperti:

a. Tidak semua karyawan yang mendapatkan penghargaan atas kontribusi dilakukan.
b. Tidak semua karyawan mendapatkan besaran kompensasi yang sesuai.
c. Tidak semua karyawan merasa aman mengenai stabilitas pekerjaan yang dijalani.

*Quality of Work Life* yang berjalan dengan baik akan dapat menentukan dengan tepat bagaimana karyawan akan lebih semangat dan mengerjakan pekerjaannya. Apabila seseorang telah mendapatkan *Quality of Work Life* yang sepadan, maka bisa menjadi satu penilaian bahwa karyawan tersebut sangat baik dalam melakukan tugasnya. Apabila telah berhasil ditentukan *Quality of Work Life* apa saja yang diperlukan suatu posisi karyawan, maka dengan mudah dapat dijadikan kriteria dasar dalam memberikan *Quality of Work Life*.

**Vol 6 No 7 (2025) 2625 – 2638 P-ISSN 2620-295 E-ISSN 2747-0490**
**DOI: 1047467/elmal.v6i7.8230**

**DAFTAR PUSTAKA**

Adi, A.N., et.al,. (2023). *Kepuasan Kerja*. Malang: Universitas Brawijaya Press.

Aditama, R.A. (2020). *Pengantar Manajemen (Teori dan Aplikasi)*. Malang: AE Publishing.

Alfani, M.H. (2018). Analisis Pengaruh *Quality of Work Life* (QWL) Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank BRI Syariah Cabang Pekanbaru. *Jurnal Tabarru Islamic Banking and Finance,1*(1), 1-13. https://journal.uir.ac.id/index.php/tabarru/article/view/2039/1200

Bhastary, M.D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen,3*(2)160-170. Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan | Bhastary | Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen

Christian, A.R., & Sulistiyani, T. (2021). *Pengantar Manajemen Bisnis*. Yogyakarta: UAD PRESS.

Dwiyama, F. (2018). Unsur Manajemen dalam pengelolaan lembaga pendidikan islam di indonesia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam,7*(1), 675-695. https://www.jurnal.iain-bone.ac.id/index.php/adara/article/viewFile/312/239

Efendi Siregar, Z.M., Syahputra, R., & Nasution, S.L. (2020). Pengaruh Keadilan Organisasional terhadap Komitmen Organisasi: Peran Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Sosial Humaniora dan Pendidikan,4*(2),82-92. https://jurnal.poltekba.ac.id/index.php/jsh/article/view/833/563

Fachrurazi, et al. (2022). *Pengantar Manajemen*. Batam: Cendikia Mulia Mandiri.

Fahmi, I., Syafwadin, S., & Yulasmi, Y. (2024). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Institusi*. Padang: CV. Gita Lentera.

Hartini. (2021) *Pearson Organization Fit (P-O Fit), Quality of Work Life, dan Keadilan Organisasi*. Pekalongan: PT Nasya Expanding Management.

Herminingsih, A., & Magfuroh, K. (2024). *Pengaruh Komitmen dan Keadilan Organisasi terhadap Turnover Intention*. n.p:CV. Green Publisher Indonesia.

Hidayanti, S., et al. (2020). Pengaruh persepsi dukungan organisasi dan keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai.

Jusdienar, A.L., et al. (2024). *Buku Ajar Statistik Ekonomi*. n.p: - ePT. Sonpedia Publishing Indonesia.

Lesmana, D.S., Darna, N. & Suhendi, R., M. (2020). Pengaruh gaji dan keadilan organisasional terhadap kepuasan kerja pegawai. *Business Management and Entrepreneurship Journal, 2*(4), 168-182. https://jurnal.unigal.ac.id/bmej/article/view/4352/3616

**Vol 6 No 7 (2025) 2625 – 2638 P-ISSN 2620-295 E-ISSN 2747-0490**
**DOI: 1047467/elmal.v6i7.8230**

Mahmud, H., Hilal, M.I., & Khusna, A. (2021) Manajemen (*Management Fundamentals*). Gowa: Penerbit Aksara Timur

Nasarudin, et al. (2024). *Pengantar Ilmu Manajemen*. Agam: Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.

Ngalimun., Mujahid, I., & Makruf, I. (2022*) Quality of Work Life Balance* dalam kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan motivasi kerja di universitas muhammadiyah banjarmasin. *Jurnal Komunikasi Bisnis dan Manajemen,9*(2)60-74. https://ojs.uniska-bjm.ac.id/index.php/alkalam/article/view/7753/4077

Novitasari, E. (2020). *Dasar-dasar ilmu manajemen*. n.p: Anak Hebat Indonesia.

Pratiwi, E., et al. (2023). *Quality of Work Life dan Komitmen Organisasi Perawat*. Jawa Timur: Uwais Inspirasi Indonesia.

R, Misra., Y. (2024). *Pearson Organization Fit Quality of Work Life & Keadilan Organisasi*. Pasaman Barat: CV. Azka Pustaka.

Roflin, E., Liberty, I.A., & Pariyana. (2021). *Populasi, sampel, variabel dalam penelitian kedokteran*. Pekalongan: PT.Nasya Expanding Management.

Rosita, E., Hidayat, W., & Yuliani, W. (2021)Uji Validitas dan Reliabilitas kuisioner perilaku proposional. *Jurnal Fokus Kajian Bimbingan dan Konseling dalam Pendidikan,4*(4), 279-284. https://journal.ikipsiliwangi.ac.id/index.php/fokus/article/view/7413

Rudini, A., & Azmi, R. (2023). *Metodologi penelitian bisnis dan manajemen pendekatan kuantitatif*. Kepanjen: AE Publishing.

Sari, N.K. (2019). Pengaruh persepsi dukungan organisasi dan keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja, *7*(1), 120-128. https://scholar.archive.org/work/dvz545d7nve5rast37vumpn5pu/access/wayback/http://e-journals.unmul.ac.id/index.php/psikoneo/article/download/4714/pdf

Sonti Pakpahan, B.A. (2022). *Budaya Organisasi, Manajemen Konflik, Keadilan Prosedural dan Kepuasan pada Pekerjaan*. Jakarta: Publica Indonesia Utama. Jakarta: Publica Indonesia Utama.

Suryani, N.L. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Praktek)*. Serang: Desanta Muliavisitama.

Syafruddin, et al. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Batam: CV. Rey Media Grafika.

Syah, A. (2023). *Etos dan Kepemimpinan Islam*. Sumatera Barat: CV. Azka Pustaka.

Yuliani, W., Al Hakim.R., & Mustika, I. (2021). Validitas dan Reliabilitas Angket Motivasi Berprestasi. *4* (4),263.268.

El-Mãl | Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam
**Vol 6 No 7 (2025) 2625 – 2638 P-ISSN 2620-295 E-ISSN 2747-0490**
**DOI: 1047467/elmal.v6i7.8230**

Yulistiyono, A., et al. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cirebon: Penerbit Insania.