

# PENGARUH KEADILAN ORGANISASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN TOKO BUKU URANUS

Febby Kartika Putri

Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra

Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya

*E-mail:* febbykartikap@gmail.com

**Abstrak**—Penelitian keadilan organisasional dan motivasi kerja dilakukan untuk melihat signifikansi kepuasan kerja karyawan toko buku Uranus. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan kuesioner. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan toko buku Uranus yang berjumlah 38 orang, termasuk *back office, fleet (wholesale)*, dan *store*. Data diolah dengan teknik analisis regresi linier berganda, sehingga diketahui bahwa keadilan organisasional dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini memberikan arahan bagi toko buku Uranus untuk lebih meningkatkan keadilan organisasional dan motivasi kerja demi mewujudkan kepuasan kerja karyawan.

**Kata Kunci**—Keadilan Organisasional, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Karyawan.

## I. PENDAHULUAN

Toko buku Uranus adalah salah satu perusahaan di Surabaya yang telah berdiri sejak tahun 1988. Toko buku ini berdiri dan melayani kebutuhan buku maupun *stationery*, khususnya dengan harga murah. Tentunya pada saat ini, tantangan semakin berat dan kemampuan toko buku Uranus untuk bertahan semakin diuji, khususnya oleh para kompetitor. Tantangan bagi toko buku Uranus untuk terus bertahan, muncul dari banyaknya toko buku yang menyediakan buku dan *stationery* dengan harga murah. Di samping itu, toko buku dengan skala yang lebih besar juga mulai terjun dalam pasar yang selama ini dijangkau oleh toko buku Uranus. Menanggapi tantangan tersebut, maka toko buku Uranus perlu meninjau permasalahan kepuasan kerja karyawan. Karena karyawan yang puas diharapkan mampu bekerja secara optimal.

Karyawan memiliki potensi untuk terus berkembang menjadi lebih baik dari sebelumnya dan tentunya menjadi hal yang dapat menguntungkan perusahaan. Jika perusahaan ingin agar karyawannya dapat terus berkembang, maka perusahaan perlu memperlakukan dan memanfaatkan karyawan dengan baik, mengingat perlakuan dan pemanfaatan karyawan dengan baik dapat menciptakan kepuasan karyawan serta membuat karyawan terus berkembang (Paripurna, 2013).

Melalui hasil wawancara pendahuluan (Senin, 23 Maret 2015; di toko buku Uranus) mengenai keadilan organisasional, dapat diketahui bahwa perusahaan telah berusaha mengupayakan terwujudnya keadilan organisasional. Karyawan toko buku Uranus menjelaskan bahwa perusahaan sudah melakukan penggajian berdasarkan kemampuan karyawan. Perusahaan juga menciptakan aturan kerja dan *job description* yang jelas supaya karyawan tahu tanggung jawabnya masing-masing dan tidak bergesekan dengan karyawan yang lain serta memungkinkan karyawan untuk memonitor kemampuan karyawan. Menurut karyawan toko buku Uranus, perusahaan juga tidak pernah terlambat memberikan gaji karyawan. Melalui hasil wawancara

pendahuluan yang dilakukan (Kamis, 30 April 2015; di toko buku Uranus) dengan karyawan toko buku Uranus mengenai motivasi kerja karyawan, juga dapat diketahui bahwa toko buku Uranus sudah mencoba untuk memberikan motivasi pada karyawan dalam bekerja, misalnya dengan rutin mengadakan diskusi dengan karyawan maupun tidak segan menegur karyawan senior yang menunjukkan senioritas berlebihan.

Kreitner dan Kinicki (2014) menjelaskan bahwa keadilan organisasional merefleksikan penerimaan seorang karyawan bahwa mereka diperlakukan secara adil dalam pekerjaan. Cobb (1995) dalam Hwei dan Santosa (2012) menjelaskan bahwa penilaian keadilan organisasional memiliki dampak pada sikap dan reaksi karyawan. Cowherd dan Levine (1992) dalam Erkutlu (2011) lebih jauh menjelaskan bahwa pada saat karyawan merasa diperlakukan tidak adil oleh perusahaan, maka hal tersebut dapat berdampak pada meningkatnya *absenteeism* dan *turnover* karyawan, terjadinya perilaku-perilaku menyimpang dari karyawan, ataupun juga penurunan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Hwei dan Santosa (2012) menjelaskan terkait ketiga dimensi keadilan organisasional, yaitu:

### 1. Keadilan distributif

Keadilan distributif adalah keadilan yang dirasakan dalam hal pendistribusian sumber daya dan penghargaan. Contoh keadilan distributif adalah: kenaikan gaji karyawan yang sesuai tingkat kepantasan yang selayaknya diperoleh karyawan.

### 2. Keadilan prosedural

Keadilan prosedural adalah keadilan yang dirasakan mengenai dalam hal proses dan prosedur yang digunakan untuk membuat keputusan-keputusan pendistribusian. Contoh keadilan prosedural adalah: kejelasan prosedur yang menentukan promosi atau gaji yang diberikan perusahaan

### 3. Keadilan interaksional

Keadilan interaksional memiliki keterkaitan dengan kualitas perlakuan antarpribadi yang diterima orang-orang ketika prosedur diimplementasikan. Contoh keadilan interaksional adalah: pujian terhadap karyawan apabila karyawan menciptakan suatu prestasi atau mencapai pencapaian tertentu.

Menurut Sopiah (2008), motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai keadaan di mana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu, dimana hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran, atau perilaku kerja kreatif lainnya.

George dan Jones (2005) dalam Kartika dan Kaihatu (2010) menyatakan bahwa unsur-unsur motivasi kerja terdiri dari Arah perilaku (*direction of behavior*), Tingkat usaha (*level of effort*), Tingkat kegigihan (*level of persistence*). Menurut Smith, Kendall, dan Hulin (1969) dalam Luthans

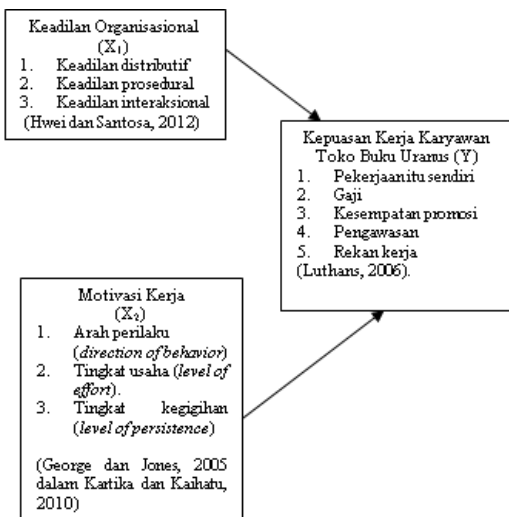
(2006) menjelaskan bahwa terdapat sejumlah dimensi yang dapat menentukan kepuasan kerja karyawan, yaitu: pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja.

Luthans (2006) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan karyawan mampu memberikan hal yang dinilai penting.

Berdasarkan pemaparan yang telah dilakukan, maka dilakukan suatu penelitian di toko buku Uranus terkait pengaruh keadilan organisasional dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan akan mengambil judul “Pengaruh Keadilan Organisasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Toko Buku Uranus. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui signifikansi pengaruh keadilan organisasional dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan toko buku Uranus.

Gijoh (2013) melakukan penelitian dan menunjukkan motivasi dapat mempengaruhi secara signifikan kepuasan kerja karyawan. Kartika dan Kaihatu (2010) juga menjelaskan melalui penelitiannya bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Pandangan-pandangan yang dipaparkan menunjukkan adanya indikasi bahwa motivasi kerja mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, sehingga motivasi kerja perlu ditinjau beserta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja.

**Kerangka Berpikir**



Gambar 1. Kerangka Berpikir.

Sumber: Hwei dan Santosa, 2012; George dan Jones, 2005 dalam Kartika dan Kaihatu, 2010; Luthans, 2006

**Hipotesis**

1. H1: Keadilan organisasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan toko buku Uranus.
2. H2: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan toko buku Uranus.

**II. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif kausal. Sugiyono (2011) memberikan penjelasan pula bahwa pendekatan kuantitatif berusaha untuk menjelaskan hubungan

variabel secara kausal. Penelitian ini menjadi suatu penelitian yang dijalankan untuk melihat hubungan kausal antar variabel (variabel bebas terhadap variabel terikat).

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan toko buku Uranus yang berjumlah 38 orang. Teknik penentuan sampel (*sampling*) pada penelitian ini menggunakan *sampling* jenuh, yaitu terdapat 38 orang yang menjadi sampel penelitian.

Tabel 1. Distribusi Karyawan Toko Buku Uranus

Bagian	Jumlah
Back Office	10 orang
Fleet (wholesale)	7 orang
Store	21 orang
<b>TOTAL</b>	<b>38 orang</b>

Pada penelitian ini terdapat dua jenis data, yaitu data primer dan data sekunder. Pengumpulan data primer dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner dilengkapi dengan skala Likert agar jawaban responden dalam kuesioner lebih mudah diukur. Sugiyono (2011) mengemukakan pandangan mengenai rentang jawaban ganjil dalam skala Likert, yaitu sebagai berikut:

- |                              |               |
|------------------------------|---------------|
| 1. Sangat Tidak Setuju (STS) | diberi skor 1 |
| 2. Tidak Setuju (TS)         | diberi skor 2 |
| 3. Netral (N)                | diberi skor 3 |
| 4. Setuju (S)                | diberi skor 4 |
| 5. Sangat Setuju (SS)        | diberi skor 5 |

Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah keadilan organisasional dan motivasi kerja. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja.

Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas, Analisis Regresi Linier Berganda, dan uji hipotesis.

**III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**  
**Uji Validitas**

Hasil perhitungan pada Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh pernyataan yang mewakili indikator variabel keadilan organisasional memiliki nilai  $sig. \leq 0,05$ . Oleh karena itu, seluruh pernyataan yang mewakili indikator variabel keadilan organisasional dinyatakan valid atau dapat mengukur variabel keadilan organisasional tersebut.

Hasil perhitungan pada Tabel 3 menunjukkan bahwa seluruh pernyataan yang mewakili indikator variabel motivasi kerja memiliki nilai  $sig. \leq 0,05$ . Oleh karena itu, seluruh pernyataan yang mewakili indikator variabel motivasi kerja dinyatakan valid atau dapat mengukur variabel motivasi kerja tersebut.

Hasil perhitungan pada Tabel 4, menunjukkan bahwa seluruh pernyataan yang mewakili indikator variabel kepuasan kerja memiliki nilai  $sig. \leq 0,05$ . Oleh karena itu, seluruh pernyataan yang mewakili indikator variabel kepuasan kerja dinyatakan valid atau dapat mengukur variabel kepuasan kerja tersebut.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Keadilan Organisasional

No	Instrumen	Nilai Sig.(2-tailed)	Kesimpulan
1.	Keadilan Organisasional 1	0,000	VALID

2.	Keadilan Organisasional 2	0,000	VALID
3.	Keadilan Organisasional 3	0,000	VALID
4.	Keadilan Organisasional 4	0,000	VALID
5.	Keadilan Organisasional 5	0,000	VALID
6.	Keadilan Organisasional 6	0,000	VALID
7.	Keadilan Organisasional 7	0,000	VALID
8.	Keadilan Organisasional 8	0,000	VALID
9.	Keadilan Organisasional 9	0,000	VALID

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

No	Instrumen	Nilai Sig.(2-tailed)	Kesimpulan
1.	Motivasi Kerja 1	0,000	VALID
2.	Motivasi Kerja 2	0,000	VALID
3.	Motivasi Kerja 3	0,000	VALID
4.	Motivasi Kerja 4	0,000	VALID
5.	Motivasi Kerja 5	0,000	VALID
6.	Motivasi Kerja 6	0,000	VALID

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

No	Instrumen	Nilai Sig.(2-tailed)	Kesimpulan
1.	Kepuasan Kerja 1	0,000	VALID
2.	Kepuasan Kerja 2	0,000	VALID
3.	Kepuasan Kerja 3	0,000	VALID
4.	Kepuasan Kerja 4	0,000	VALID
5.	Kepuasan Kerja 5	0,000	VALID

**Uji reliabilitas**

Hasil pada Tabel 3 menunjukkan bahwa masing-masing variabel dalam penelitian memiliki nilai koefisien *Cronbach's Alpha* > 0,6 Oleh sebab itu, dapat dipahami bahwa seluruh pernyataan yang mewakili indikator pada masing-masing variabel penelitian dinyatakan reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Keadilan Organisasional	0,872	RELIABEL
2.	Motivasi Kerja	0,818	RELIABEL
3.	Kepuasan Kerja	0,866	RELIABEL

Uji regresi linier berganda yang dijalankan perlu diuji kelayakannya dengan menggunakan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji heterokedastisitas, dan uji autokorelasi.

**Uji Normalitas**

Pada tabel 6 dapat diamati apabila nilai signifikansi pada uji Kolmogorov-Smirnov adalah sebesar 0,721 atau sudah lebih besar daripada tingkat signifikansi (> 0,05 atau 5%), sehingga dapat dipahami bahwa data berdistribusi normal dan mempertegas kelayakan uji regresi linier berganda pada penelitian ini.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.29167820
Most Extreme Differences	Absolute	.113
	Positive	.087
	Negative	-.113
Kolmogorov-Smirnov Z		.694
Asymp. Sig. (2-tailed)		.721
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

**Uji heteroskedastisitas**

Tabel 7. Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.769	.166		4.628	.000
	Keadilan Organisasional	-.019	.070	-.068	-.274	.785
	Motivasi Kerja	-.131	.071	-.455	-1.841	.074
a. Dependent Variable: Abs_res						

Kriteria yang berlaku adalah jika nilai *sig.* uji t (pada uji Glejser) di atas tingkat signifikansi (yaitu 0,05), maka artinya varian residual sama (homokedastisitas) atau tidak terjadi heterokedastisitas. Berdasarkan hasil pengujian yang tertera pada Tabel 7, nilai *sig.* pada uji t yang dilakukan bernilai di atas 0,05 atau 5%. Oleh sebab itu maka dapat disimpulkan bahwa terjadi homokedastisitas (tidak terjadi gejala heterokedastisitas) pada uji regresi linier berganda sehingga hal tersebut semakin memperkuat kelayakan uji regresi linier berganda pada penelitian ini.

**Uji Autokorelasi**

Tabel 8. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.926 <sup>a</sup>	.857	.849	.29990	2.224
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Keadilan Organisasional					
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja					

Pendeteksian ada atau tidaknya autokorelasi, dapat dilakukan dengan pengujian Durbin Watson (DW). Kriteria yang berlaku adalah bila nilai DW berada pada rentang 1,55-2,46, maka dapat disimpulkan tidak ada autokorelasi. Berdasarkan nilai Durbin Watson pada Tabel 8 yang sebesar 2,224, maka dapat dipahami bahwa tidak terjadi autokorelasi

pada penelitian ini dan hal ini semakin memperkuat kelayakan uji regresi linier berganda pada penelitian ini.

**Analisis Variabel Deskriptif Responden**

Tabel 9. Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Pria	10 orang	26,3%
2.	Wanita	28 orang	73,7%
TOTAL		38 orang	100%

Berdasarkan Tabel 9, dapat dipahami bahwa karyawan toko buku Uranus lebih didominasi karyawan wanita. Karyawan wanita memang lebih banyak jumlahnya daripada karyawan pria, mengingat pekerjaan yang tersedia di toko buku Uranus lebih membutuhkan karyawan berjenis kelamin wanita. Karyawan wanita dinilai lebih cocok untuk mengurus penjualan, baik penjualan di *store* dan *wholesale* serta lebih teliti dalam mengurus administrasi di bagian *back office*.

Tabel 10. Usia Responden

No	Usia	Jumlah	Persentase
1.	17-24 tahun	13 orang	34,2%
2.	25-32 tahun	18 orang	47,4%
3.	Lebih dari 32 tahun	7 orang	18,4%
TOTAL		38 orang	100%

Berdasarkan Tabel 10, dapat dipahami bahwa karyawan toko buku Uranus lebih didominasi oleh karyawan yang berusia 25-32 tahun. Karyawan dengan usia 25-32 tahun lebih banyak terdapat di toko buku Uranus, sebab pihak toko buku Uranus lebih menginginkan karyawan yang lebih punya tanggung jawab dan sudah matang secara pengalaman, sehingga karyawan dapat menjalankan pekerjaan dengan lebih baik.

Tabel 11. Bagian Tempat Bekerja di Toko Buku Uranus

No	Status	Jumlah	Persentase
1.	Back office	10 orang	26,3%
2.	Fleet (wholesale)	7 orang	18,4%
3.	Store	21 orang	55,3%
TOTAL		38 orang	100%

Berdasarkan Tabel 11, dapat dipahami bahwa karyawan toko buku Uranus lebih banyak berada di bagian *store*. Kecenderungan ini terjadi mengingat cakupan pekerjaan di bagian *store* lebih beragam dan lebih luas, sehingga memerlukan jumlah karyawan yang lebih banyak daripada di bagian lainnya. Karyawan *store* jumlahnya lebih banyak karena para karyawan tersebut juga harus mampu mengisi setiap bagian buku maupun alat tulis yang ada di toko buku Uranus.

Tabel 12. Lama Bekerja Responden

No	Status	Jumlah	Persentase
1.	1-3 tahun	14 orang	36,8%

2.	4-6 tahun	12 orang	31,6%
3.	Lebih dari 6 tahun	12 orang	31,6%
TOTAL		38 orang	100%

Berdasarkan Tabel 12, dapat dipahami bahwa karyawan toko buku Uranus lebih didominasi oleh karyawan telah bekerja selama 1-3 tahun. Kecenderungan yang terjadi ini disebabkan banyak karyawan lama toko buku Uranus yang digantikan karyawan baru. Beberapa karyawan lama yang memutuskan berkeluarga terpaksa ada yang mengundurkan diri sehingga banyak digantikan oleh karyawan baru. Hal ini menyebabkan di toko buku Uranus banyak didominasi karyawan yang telah bekerja selama 1-3 tahun.

Berdasarkan Tabel 13, dapat dipahami bahwa karyawan toko buku Uranus lebih didominasi karyawan yang merasa puas dengan perusahaan karena perusahaan yang memperlakukan karyawan dengan adil. Kecenderungan ini dapat terjadi, karena manajemen baru yang ada di toko buku Uranus membawa beberapa perubahan supaya karyawan merasa diperlakukan adil, mulai aturan kerja yang jelas hingga masalah penggajian yang lebih transparan dan terstruktur

Tabel 14. Yang Menyebabkan Responden Puas Bekerja

No	Status	Jumlah	Persentase
1.	Perusahaan yang memperlakukan Anda dengan adil.	23 orang	60,5%
2.	Perusahaan yang mampu memberikan motivasi pada Anda.	13 orang	34,2%
3.	Alasan lain-lain	2 orang	5,3%
TOTAL:		38 orang	100%

Berdasarkan tabel 14, dapat dipahami bahwa karyawan toko buku Uranus lebih didominasi karyawan yang merasa puas dengan perusahaan karena perusahaan yang memperlakukan karyawan dengan adil. Kecenderungan ini dapat terjadi, karena manajemen baru yang ada di toko buku Uranus membawa beberapa perubahan supaya karyawan merasa diperlakukan adil, mulai aturan kerja yang jelas hingga masalah penggajian yang lebih transparan dan terstruktur.

**Analisis Deskriptif Variabel Penelitian**

Tabel 15 .Analisis Variabel Keadilan Organisasional

No.	Pernyataan	Standar Deviasi
1.	Gaji diberikan sesuai kemampuan Anda dalam bekerja.	1,06
2.	Pemberian penghargaan selalu diberikan atas dasar kemampuan yang dapat Anda capai.	1,15
3.	Promosi yang diberikan toko buku Uranus sudah sesuai dengan kemampuan Anda dalam bekerja.	0,87
4.	Gaji Anda sudah diberikan sesuai komponen-komponen gaji yang telah ditetapkan toko buku Uranus.	0,94
5.	Pemotongan hak-hak Anda yang dilakukan toko buku Uranus disesuaikan	1,06

	dengan pelanggaran yang Anda lakukan terhadap aturan toko buku Uranus	
6.	Pemberian insentif sudah disesuaikan dengan kemampuan yang dapat Anda capai	0,86
7.	Toko buku Uranus tidak menghalangi hak-hak yang Anda miliki	0,98
8.	Toko buku Uranus memperlakukan Anda dengan rasa hormat.	1,03
9.	Toko buku Uranus terbuka dalam menerima kritik yang Anda sampaikan.	0,98

Berdasarkan Tabel 15, dapat dipahami bahwa pernyataan ke-2 pada variabel keadilan organisasional, memiliki nilai standar deviasi tertinggi di antara pernyataan-pernyataan lain dalam variabel keadilan organisasional (yaitu sebesar 1,15). Hal tersebut menunjukkan bahwa jawaban responden pada pernyataan tersebut paling tidak konsisten apabila dibandingkan dengan pernyataan-pernyataan lain dalam variabel keadilan organisasional serta menunjukkan bahwa selama ini kemungkinan ada pemberian penghargaan yang tidak disesuaikan dengan pencapaian karyawan.

Tabel 16. Analisis Variabel Motivasi Kerja

No.	Pernyataan	Standar Deviasi
1.	Toko buku Uranus mampu memotivasi Anda agar dapat bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku.	0,96
2.	Toko buku Uranus mampu memotivasi Anda agar dapat bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja.	1,13
3.	Toko buku Uranus mampu memotivasi Anda agar serius dalam bekerja.	0,99
4.	Toko buku Uranus mampu memotivasi Anda agar sungguh-sungguh menyelesaikan pekerjaan yang dimiliki.	0,96
5.	Toko buku Uranus mampu memotivasi Anda agar selalu siap menghadapi semua tantangan dalam pekerjaan.	0,95
6.	Toko buku Uranus hadir untuk memotivasi karyawan saat Toko buku Uranus menghadapi masalah dalam pekerjaan yang dijalankan.	0,69

Berdasarkan Tabel 16, dapat dipahami bahwa pernyataan ke-2 pada variabel motivasi kerja memiliki nilai standar deviasi tertinggi di antara pernyataan-pernyataan lain dalam variabel motivasi kerja (yaitu sebesar 1,13). Hal tersebut menunjukkan bahwa jawaban responden pada pernyataan tersebut paling tidak konsisten apabila dibandingkan dengan pernyataan-pernyataan lain dalam variabel motivasi kerja serta menunjukkan bahwa pihak toko buku Uranus kurang mampu memotivasi karyawan untuk dapat bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja. Data ini memberikan arahan bagi toko buku Uranus lebih optimal dalam memotivasi karyawan agar mampu bekerja sama dengan rekan kerja. Pihak toko buku Uranus perlu lebih intensif mengadakan diskusi dengan karyawan dan menekankan kepada setiap karyawan untuk dapat bekerja sama dengan baik.

Tabel 17. Analisis Variabel Kepuasan Kerja

No.	Pernyataan	Standar Deviasi
-----	------------	-----------------

1.	Pekerjaan yang Anda kerjakan sudah disesuaikan secara adil sesuai dengan kompetensi yang Anda miliki.	0,87
2.	Gaji yang Anda terima sudah dibagikan dengan adil sesuai dengan kompetensi yang Anda miliki.	0,92
3.	Promosi yang dilakukan toko buku Uranus sudah ditentukan secara adil sesuai dengan kemampuan Anda.	0,97
4.	Pengarahan yang dilakukan pimpinan sudah dilakukan secara adil guna mempermudah Anda dalam bekerja.	1,10
5.	Tidak adanya perlakuan diskriminatif dengan rekan kerja membuat Anda bersemangat dalam melakukan pekerjaan.	0,91

Berdasarkan Tabel 17, dapat dipahami bahwa pernyataan ke-4 memiliki nilai standar deviasi tertinggi di antara pernyataan-pernyataan lain dalam variabel kepuasan kerja (yaitu sebesar 1,10). Hal tersebut menunjukkan bahwa jawaban responden pada pernyataan tersebut paling tidak konsisten apabila dibandingkan dengan pernyataan-pernyataan lain dalam variabel kepuasan kerja serta menunjukkan bahwa pimpinan yang ada di toko buku Uranus kurang mampu memberikan arahan yang baik bagi karyawan dalam bekerja.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Tabel 18. Hasil Uji t

Coefficients						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-.219	.284		-.772	.445
	Keadilan Organisasional	.548	.120	.496	4.567	.000
	Motivasi Kerja	.532	.121	.477	4.390	.000

Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Ketentuan untuk melakukan uji t adalah apabila hasil uji t ≤ tingkat signifikansi (0,05), maka artinya variabel bebas secara individual atau parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (kepuasan kerja karyawan). Berdasarkan pemaparan pada tabel 18, dapat dipahami bahwa keadilan organisasional dan motivasi kerja masing-masing secara individual atau parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan tabel diatas, dihasilkan perhitungan persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini:

$$Y = -0,219 + 0,548 X_1 + 0,532 X_2$$

Dimana:

$$X_1 = \text{Keadilan Organisasional}$$

$$X_2 = \text{Motivasi Kerja}$$

$$Y = \text{Kepuasan Kerja}$$

Berdasarkan persamaan regresi yang telah dikemukakan, terlihat bahwa koefisien variabel keadilan organisasional adalah sebesar 0,548. Hal tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan penilaian karyawan terhadap variabel keadilan organisasional, maka kepuasan

kerja karyawan di Uranus dapat naik sebesar 0,548 atau 54,8%, dengan asumsi variabel bebas lainnya (motivasi kerja) tetap nilainya. Berdasarkan persamaan regresi yang telah dikemukakan, terlihat bahwa koefisien variabel motivasi kerja adalah sebesar 0,532. Hal tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan penilaian karyawan terhadap variabel motivasi kerja, maka kepuasan kerja karyawan di Uranus naik sebesar 0,532 atau 53,2%, dengan asumsi variabel bebas lainnya (keadilan organisasional) tetap nilainya. Di samping itu, nilai konstanta yang sebesar -0,219 menunjukkan bahwa jika tidak ada peningkatan dalam keadilan organisasional dan motivasi kerja, kepuasan kerja berpotensi untuk menurun sebesar 0,219 atau 21,9%.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian Ibrahim dan Perez (2014) yang menjelaskan bahwa keadilan organisasional (yang terdiri dari keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional) dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan serta penelitian Gijoh (2013) yang menjelaskan bahwa motivasi kerja dapat mempengaruhi secara signifikan kepuasan kerja karyawan.

#### IV. KESIMPULAN DAN SARAN

##### Kesimpulan

Berdasarkan pemaparan-pemaparan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Keadilan organisasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan toko buku Uranus.
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Uranus.

##### Saran

Berdasarkan kesimpulan dan pemaparan yang telah dipaparkan, maka berikut ini adalah saran-saran yang dapat dikemukakan penelitian ini bagi toko buku Uranus:

1. Pihak toko buku Uranus perlu memperbaiki pemberian penghargaan kepada karyawan dengan lebih menekankan pada kemampuan yang dapat dicapai oleh karyawan sehingga karyawan merasa perusahaan semakin adil dan dapat membuat karyawan semakin puas dengan toko buku Uranus. Pihak toko buku Uranus perlu membuat standar pemberian penghargaan berdasarkan kemampuan yang dicapai karyawan secara jelas dan tertulis, sehingga baik pihak toko buku Uranus maupun karyawan dapat saling menghormati dan memenuhi standar yang dibuat.
2. Pihak toko buku Uranus perlu lebih intensif mengadakan diskusi dengan karyawan dan menekankan kepada setiap karyawan untuk dapat bekerja sama dengan baik. Pemberian motivasi agar karyawan dapat bekerja sama.

#### DAFTAR PUSTAKA

Dariyo, A. (2008). *Psikologi Perkembangan Dewasa Muda*.

Jakarta: Grasindo.

- Erkutlu, Hakan. (2011). The Moderating Role of Organizational Culture in The Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors. *Leadership & Organization Development Journal*, 32(6), pp. 532-554.
- Gijoh, R. (2013). Motivasi, Kompetensi, dan Budaya Kerja Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Outsourcing pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal EMBA*, 1(4), 1963-1973.
- Hasmarini, D. P., Yuniawan, A. (2008). Pengaruh Keadilan Prosedural dan Keadilan Distributif Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Afektif. *Jurnal Bisnis Strategi*, 17(1), pp. 99-118.
- Hwei, S., Santosa, T. E. C., (2012). Pengaruh Keadilan Prosedural dan Keadilan Distributif Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Dinamika Ekonomi dan Bisnis*, 9(2), 37-52.
- Ibrahim, M. E., Perez, A. O. (2014). Effect of Organizational Justice, Employee Satisfaction, and Gender on Employee's Commitment: Evidence from The UAE. *International Journal of Business and Management*, 9(2), 45-59.
- Kartika, E. W., Kaihatu, T. S. (2010). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 12(1), 100-112.
- Kreitner, R., Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi* 9th ed. (Biro Bahasa Alkemis, Trans.). Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi* 10th ed. (Vivin Andhika Yuwono, Shekar Purwanti, Th. Arie, dan Winong Rosari, Trans.). Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Paripurna, I. G. D. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(5), 581-593. Retrieved March 20, 2015 from <http://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/4830/4160>.
- Riduwan., Sunarto, H. (2011). *Pengantar Statistika untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi, dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sekaran, U. (2007). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*, Vol. 2. Jakarta: Salemba Empat
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.