

## Pengaruh *Quality of Work Life* dan Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Aparat Pemerintahan Desa Simpang Tiga Jaya Kabupaten Ogan Komering Ilir

Oktariansyah<sup>1</sup>, Andre Oskar Paroga<sup>2</sup>, Agus Mulyani<sup>3</sup>, Aprizal Rosadian<sup>4</sup>

<sup>1-4</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, [rianbro82@univpgri-palembang.ac.id](mailto:rianbro82@univpgri-palembang.ac.id)

### ABSTRAK

Studi ini dilakukan dengan tujuan untuk menilai hipotesis mengenai dampak *quality of works life* dan keadilan organisasi suatu tingkat kepuasan kerja. Teknik studi yang diterapkan adalah pendekatan kuantitatif asosiatif. Seluruh aparat pemerintahan desa menjadi populasi dalam penelitian ini yang totalnya 67 orang pada desa Simpang Tiga Jaya kabupaten ogan komering ilir. teknik kutipan sampel pada studi ini memanfaatkan teknik sampel jenuh. Sumber data akan digunakan terdiri dari data primer akan diperoleh melalui peredaran pertanyaan untuk responden, dan data sekunder yang dikumpulkan melalui dokumentasi serta studi pustaka akan relevan melalui penelitian. Teknik analisis data akan diterapkan mencakup uji linier berganda, uji koefisien korelasi, dan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ). Uji hipotesis yang dilakukan melibatkan uji t dan uji F. Dari hasil uji t, didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,00 untuk variabels *qualitys of work life* dan keadilan organisasi. Oleh karena itu, bisa disimpulkan bahwa secara parsial, keduanya memiliki pengaruh. Sementara itu, hasil uji F menunjukkan skor signifikansi sebesar 0,00 pada variabel kepuasan kerja, menunjukkan bahwa *qualitys of works life* dan keadilan organisasi secara bersama-sama atau simultan berpengaruh suatu kepuasan kerja pegawai.

**Kata Kunci:** *Quality of Work Life*, Keadilan Organisasi, Kepuasan Kerja.

### ABSTRACT

*The objective of this study is to examine the hypothesis regarding the impact of quality of work life and organizational justice on job satisfaction. The utilized approach is quantitative associative. The research population comprises all government officials, totaling 67 individuals, in Simpang Tiga Jaya village, Ogan Komering Ilir district. The sampling method employed is a saturated sampling technique. Data for this study are gathered through primary means by distributing questionnaires to respondents, and secondary data are collected through documentation and relevant literature studies. The data analysis methods include multiple linear tests, correlation coefficient tests, and determination coefficient tests ( $R^2$ ). The hypothesis tests employed include the t-test and F-test. The t-test results yielded significant values of 0.00 for both the quality of work life and organizational justice variables, leading to the partial conclusion that they may have an impact individually. As for the F-test results, with a significant value of 0.00 for the job satisfaction variable, it is inferred that the quality of work life and organizational justice collectively or simultaneously influence employee job satisfaction.*

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

### A. PENDAHULUAN

Manajemen SDM memainkan peran krusial dalam kerangka operasional manajemen suatu organisasi. Dalam menjalankan kegiatan organisasional, berbagai jenis sumber daya, termasuk manusia, material, dan mesin, diperlukan. Dalam konteks organisasi, sumber daya manusia diwakili oleh para karyawan, sedangkan dalam instansi pemerintah, mereka adalah pegawai. Manusia menjadi elemen kunci dalam sumber daya organisasi karena mereka membawa bakat, energi, dan kreativitas yang sangat diperlukan untuk membantu tercapainya visi dan misi yang ditargetkan. Dalam upaya meningkatkan kualitas organisasi, *Qualitys Of Works Life* dan keadilan organisasi berperan penting dalam memastikan kepuasan kerja pada suatu instansi/organisasi, begitu juga pemerintahan didesa Simpang Tiga Jaya



Kecamatan Tulung Selapan, bagi sebagian pegawai pemerintahan menjadi anggota pemerintahan merupakan pekerjaan yang tidak bisa dijadikan pekerjaan prioritas, dikarenakan kompensasi kecil dan keadilan organisasi yang sangat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai di desa Simpang Tiga Jaya.

Tujuan studi ini yaitu untuk menilai pengaruh dari kualitas kehidupan kerja dan keadilan organisasi pada tingkat kepuasan kerja di pemerintahan desa Simpang Tiga Jaya, penelitian ini juga melibatkan 67 anggota pemerintahan desa Simpang Tiga Jaya (kepala desa, sekretaris desa, kaur keuangan dan dokumentasi, kaur pelayanan dan kesejahteraan, kasi pemerintahan, kasi tata usaha dan umum, kadus, RW, RT, BPD, dan LPM). Data juga didapat dari sumber data primer juga sekunder dengan teknik pengumpulan yang melibatkan observasi serta penyebaran kuesioner kepada pegawai pemerintahan.

Dari penjelasan latar belakang diatas maka *Qualitys Of Works Life*, keadilan organisasi dan kepuasan kerja menjadi bahan pokok studi di instansi pemerintahan desa Simpang Tiga Jaya Kabupaten Ogan Komering Ilir. Diharapkan bahwa hasil penelitian akan menjadi panduan bagi manajemen dalam menciptakan *Qualitys Of Works Life* (QWL), keadilan organisasi, juga kepuasan kerja, dengan tujuan meningkatkan kinerja organisasi.

## **B. KAJIAN TEORI**

### ***Qualitys of Works Life (QWL)***

*Quality of work life* adalah suatu proses perencanaan juga proses kerja akan memiliki banyak dimensi, akan mengelola sumber daya manusia serta beragam cara juga kegiatan kerja di antara tenaga kerja, akan dianggap mendukung peningkatan kinerja perusahaan melalui keseluruhan. Selain itu *Qualitys Of Works Life* atau kualitas kehidupan kerja juga dapat di artikan suatu konsep manajemen yang menggambarkan hubungan antara manajemen dan karyawan berkualitas dari segi pekerjaan.

Menurut Cascio (2017), Definisi *Qualitys Of Works Life* dapat dibagi menjadi dua perspektif: perspektif pertama menyatakan bahwa dalam kualitas kehidupan kerja, keselarasan atau sejalan dengan kondisi, praktik, dan tujuan dalam suatu organisasi (contohnya: pekerjaan yang memberdayakan, promosi internal, pengawasan, partisipasi karyawan, dan lingkungan kerja akan aman). Setelah itu, perspektif kedua secara khusus mendefinisikan kualitas kehidupan kerja sebagai persepsi karyawan yang menciptakan rasa keamanan, kepuasan relatif, dan peluang pertumbuhan pribadi yang lebih baik.

Sementara itu Siagian (2014) berpendapat *qualitys of work life* adalah Inisiatif sistematis dalam konteks kehidupan organisasional mengacu pada pendekatan terstruktur yang melibatkan pemberian kesempatan kepada anggota tim untuk secara aktif berpartisipasi dalam menentukan bagaimana mereka bekerja dan memberikan kontribusi kepada organisasi. Ini dilakukan dengan tujuan mencapai target dan berbagai sasaran organisasi.

Leitão et al (2019) juga mengartikan *quality of work life* sebagai konsep akan kompleks dalam menilai kesejahteraan masyarakat atau komunitas melalui evaluasi yang bersifat spesifik terhadap permasalahan personal atau tim. Literatur yang beragam telah mengaitkan tingkat kualitas hidup akan tinggi melalui peningkatan produktivitas di tempat kerja. Dengan itu, fokus Peningkatan fokus diberikan pada peran stres kerja, termasuk beban kerja, tingkat kontrol dalam pekerjaan, ketidakpastian pekerjaan, keadilan organisasi, konflik di dalam kelompok kerja,

tekanan pekerjaan, dan ketidakseimbangan kerja antara usaha yang diberikan dan penghargaan yang diterima, jenjang pekerjaan, dan pola kerja shift. Semua ini saling terkait dengan hal-hal yang dapat berpengaruh pada kualitas hidup secara negatif, seperti insomnia, yang dapat mengakibatkan gangguan kinerja kerja dan menimbulkan dampak Kerugian produktivitas yang substansial bagi suatu organisasi.

### **Keadilan Organisasi**

Keadilan seringkali menjadi perhatian utama organisasi karena impilasi persepsi ketidakadilan dapat berdampak pada sikap dan perilaku kerja. Dalam konteks organisasi, konsep keadilan mencakup berbagai isu seperti persepsi tentang pembayaran yang adil, peluang yang setara untuk promosi, dan prosedur seleksi karyawan. Ada dua bentuk keadilan organisasi; keunggulan hasil dan keadilan hasil. Keunggulan hasil adalah penilaian berdasarkan nilai pribadi, dan keadilan hasil didasarkan pada kepatutan moral.

Menurut Greenberg, seperti yang dikutip dalam Lestiyane & Yanuar (2019), keadilan organisasi adalah suatu konsep yang menggambarkan pandangan para pekerja terkait sejauh mana kehadiran mereka dianggap penting dalam perusahaan dan bagaimana persepsi mereka terkait kontribusi mereka terhadap hasil perusahaan.

Menurut Robins dan Judge (2015), keadilan organisasi merujuk pada pandangan menyeluruh mengenai sesuatu yang dianggap adil pada lingkungan kerja. Ini mencakup sejauh mana seseorang meyakini keadilan dalam hasil yang didapat dan perlakuan yang diterima, yang diukur dengan mematuhi norma-norma moral dan etika yang diharapkan, konsep ini telah digunakan buat mengkaji berbagai perilaku serta praktik akan relevan dalam kerangka kerja organisasional.

Sikap adil dari organisasi kepada karyawan juga dapat diidentifikasi sebagai keadilan organisasi (Gibson et al., 2012).

### **Kepuasan Kerja**

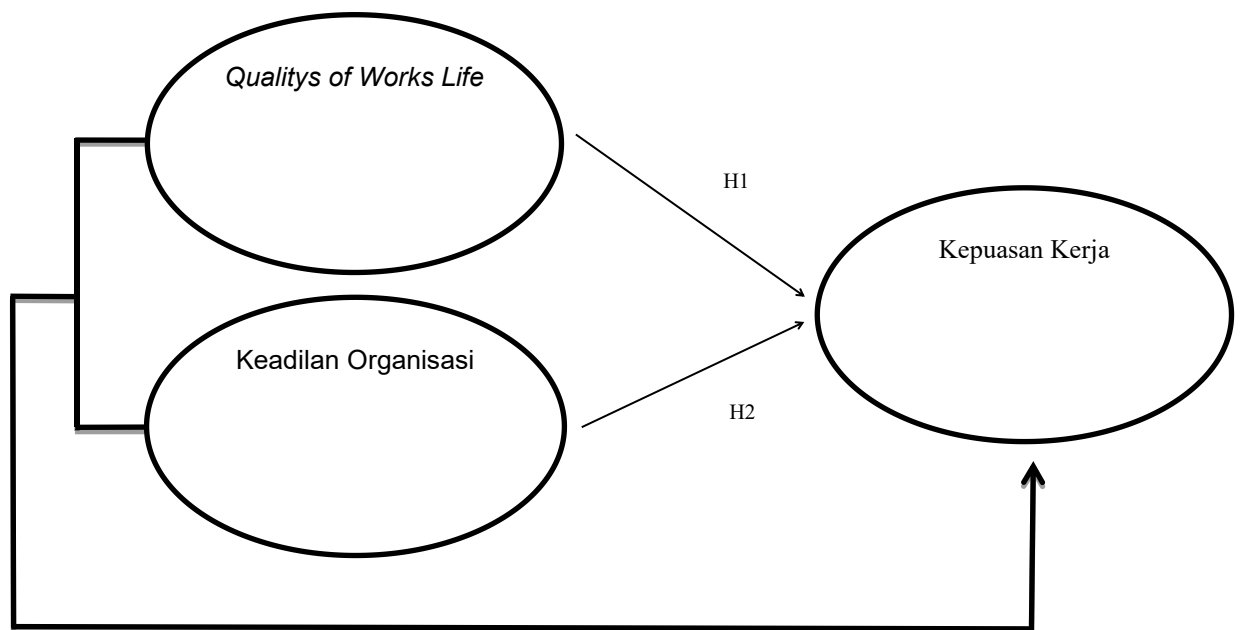
Setiap individu yang memiliki pekerjaan pasti berharap kepuasan dalam bekerja baik itu dari segi lingkungan, kompensasi, komunikasi maupun rekan kerja. Pada hakikatnya, kepuasan kerja adalah sesuatu yang berupa personal karena tingkat kepuasan setiap seseorang dapat bervariasi sesuai dengan hal-hal dipercayai oleh setiap individu. Semakin banyak elemen pekerjaan yang cocok melalui preferensi individu, tingkat kepuasan yang dirasakan pun akan meningkat.

Menurut Robins & Judge (2017), kepuasan kerja bisa dijelaskan suatu "perasaan yang baik terhadap pekerjaan seseorang yang muncul dari penilaian terhadap bentuk pekerjaan tersebut". Kepuasan kerja terjadi ketika kebutuhan individu terkait preferensi dan ketidakpuasan terpenuhi dalam konteks pekerjaan, dan ini kuat kaitannya dengan kepercayaan akan pengakuan royalti setelah melibatkan suatu loyalitas.

Menurut Hasibuan (2017), kepuasan kerja merupakan wujud perasaan akan menyenangkan dan penuh cinta kepada pekerjaan. Perasaan ini tergambar melalui etika kerja, kepatuhan, dan hasil kerja.

Pendapat Handoko (2014), kepuasan kerja merujuk pada kondisi perasaan yang dapat bersifat senang atau tidak senang, yang mencerminkan pandangan pegawai terhadap tugasnya.





**Gambar Kerangka Pikir**

### Hipotesis Penelitian

Merujuk pada kerangka pikir diatas, bisa disimpulkan hipotesis penelitian yaitu :

- H1:** Terdapat dugaan jika Quality of Work Life mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan Kerja.
- H2:** Terdapat dugaan jika Keadilan Organisasi mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan Kerja.
- H3:** Terdapat dugaan jika *Quality of Works Life* dan Keadilan Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

### C. METODE PENELITIAN

Penelitian itu memanfaatkan metode kuantitatif asosiatifs. Objek suatu studi ini adalah aparat pemerintahan desa simpang tiga jaya kabupaten OKI. Populasi dalam studi ini yaitu semua aparat pemerintahan desa yang berjumlahkan 67 orang pada desa simpang tiga jaya kabupaten OKI. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Sumber dan teknik pengumpulan data dalam riset ini mencakup data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner untuk responden, serta data sekunder akan dikumpulkan melalui pengumpulan dokumen dan studi pustaka yang relevan dengan studi ini.

### D. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Uji Validitas

Hasil pengujian validitasi buat variabels kualitas kehidupan kerja (X1) bisa diamati dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 1**  
**Uji Validitas Quality of Work Life**

Variabel	Item Pernyataan	Sig	$\alpha$	Kriteria	Keterangan
<b>Quality of Work Life (X1)</b>	Pernyataan 1	.000	0,05	Sig < $\alpha$	Valid
	Pernyataan 2	.000	0,05	Sig < $\alpha$	Valid
	Pernyataan 3	.000	0,05	Sig < $\alpha$	Valid
	Pernyataan 4	.000	0,05	Sig < $\alpha$	Valid
	Pernyataan 5	.000	0,05	Sig < $\alpha$	Valid
	Pernyataan 6	.000	0,05	Sig < $\alpha$	Valid
	Pernyataan 7	.000	0,05	Sig < $\alpha$	Valid
	Pernyataan 8	.000	0,05	Sig < $\alpha$	Valid
	Pernyataan 9	.000	0,05	Sig < $\alpha$	Valid
	Pernyataan 10	.000	0,05	Sig < $\alpha$	Valid

sumber: output SPSS yang diolah, 2023.

Dari tabel yang disajikan diketahui hasil untuk semua pernyataan pada variabel kualitas kehidupan kerja (X1) menunjukkan nilai signifikansi (sig) tidak lebih besar dari skors *alpha* ( $\alpha$ ). Jadi dapat diartikan pada setiap pernyataan tersebut dianggap valid.

Hasil uji validitas untuk variabel keadilan organisasi (X2) bisa diamati dalam tabel berikut:

**Tabel 2**  
**Uji Validitas Keadilan Organisasi**

Variabel	Item Pernyataan	Sig	$\alpha$	Kriteria	Keterangan
<b>Keadilan Organisasi (X2)</b>	Pernyataan 1	.000	0,05	Sig < $\alpha$	Valid
	Pernyataan 2	.000	0,05	Sig < $\alpha$	Valid
	Pernyataan 3	.000	0,05	Sig < $\alpha$	Valid
	Pernyataan 4	.000	0,05	Sig < $\alpha$	Valid
	Pernyataan 5	.000	0,05	Sig < $\alpha$	Valid
	Pernyataan 6	.000	0,05	Sig < $\alpha$	Valid

sumber: output SPSS akan diolah, 2023

Dari tabel diatas bisa diketahui skors untuk semua pernyataan pada variabel Keadilan Organisasi (X2) menunjukkan nilai signifikansi (sig) tidak lebih besar dari skors *alpha* ( $\alpha$ ). Jadi dapat dianggap pada setiap pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Hasil pengujian validitas pada variabels kepuasan kerja (Y) bisa disimak pada tabelberikut yaitu:





**Tabel 3**  
**Uji Validitas Kepuasan Kerja**

Variabel	Item Pernyataan	Sig	a	Kriteria	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	Pernyataan 1	.000	0,05	Sig < $\alpha$	Valid
	Pernyataan 2	.000	0,05	Sig < $\alpha$	Valid
	Pernyataan 3	.000	0,05	Sig < $\alpha$	Valid
	Pernyataan 4	.000	0,05	Sig < $\alpha$	Valid
	Pernyataan 5	.000	0,05	Sig < $\alpha$	Valid
	Pernyataan 6	.000	0,05	Sig < $\alpha$	Valid
	Pernyataan 7	.000	0,05	Sig < $\alpha$	Valid
	Pernyataan 8	.000	0,05	Sig < $\alpha$	Valid
	Pernyataan 9	.000	0,05	Sig < $\alpha$	Valid
	Pernyataan 10	.000	0,05	Sig < $\alpha$	Valid

Sumber: Output SPSS yang diolah, 2023

Mengacu pada tabel, dapat diartikan hasil buat semua pernyataan pada variabel kepuasan kerja (Y) menunjukkan nilai signifikansi (sig) tidak lebih besar suatu nilai  $\alpha$  ( $\alpha$ ). Jadi dapat dianggap setiap pernyataan dianggap valid.

### Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan guna mengevaluasi pengukuran terhadap variabel terikat dan tidak terikat dapat dianggap konsisten dan tidak rentan terhadap pengaruh eksternal. Program SPSS 21 menyajikan perangkat untuk mengukur reliabilitas melalui pemanfaatan uji tetap *cronbach's alpha*. Suatu penelitian ini, Uji Reliabilitas memakai formula  $\alpha$ . Jika nilai reliabilitas tidak mencukupi dari 0,6, bisa dianggap tidak reliabel, dan jika nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0,6, bisa dianggap reliabel. Impak pengujian reliabilitas pada semua variabel bisa dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Batasan Penerimaan Reliabilitas	Keterangan
X1 (Quality of Work Life)	.949	0,6	Reliabel
X2 (Keadilan Organisasi)	.912	0,6	Reliabel
Y (Kepuasan Kerja)	.973	0,6	Reliabel

sumber: output SPSS yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas terlihat yaitu setiap nilai *cronbach's alpha* dari seluruh variabel mempunyai skors di atas 0,6. Oleh karena itu, bisa disimpulkan setiap variabel dianggap reliabel, dan dengan demikian, dapat diandalkan menjadu alat ukur pada uji statistik.

## Uji Normalitas

Uji normalitas dipakai untuk mengevaluasi nilai residual pada model regresi itu terdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas dalam riset ini menggunakan metode *kolmogorov-smirnov*. Model regresi akan baik diharapkan memiliki nilai residual yang terdistribusi normal, dan dapat dianggap normal jika nilai *asympt. sig* > 0,05. Sebaliknya, jika nilai *sig* < 0,05, bisa dianggap distribusi tidak normal.

**Tabel Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov***

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Tests		
		Unstandardize d Residuals
N		67
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.01396370
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.066
	Negative	-.068
Kolmogorov-Smirnov Z		.554
Asymp. Sig. (2-tailed)		.919

a. Test distribution is Normal.

sumber: *output* SPSS yang diolah, 2023

Mengacu dari hasil uji normalitas memanfaatkan metode *kolmogorov-smirnov* menghasilkan skors *asympt sig* sebesar 0,919 > 0,05. Jadi, seperti dalam kriteria dalam uji normalitas *kolmogorov-smirnov*, bisa diartikan nilai residual standar dan memiliki distribusi yang bersifat normal.

## Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dimanfaatkan untuk menilai adanya indikasi hubungan antara variabels independen pada model regresi. Dalam regresi berganda, penting bahwa bentuk regresi terbebas atas multikolinieritas, dan hal ini dapat dinyatakan apabila skors VIF < 10 juga skors *tolerance* > 0,1. Dengan demikian, bentuk regresi dianggap bebas dari Multikolinieritas.

**Tabel Uji Multikolonieritas *Tolerance* dan VIF**

Model		Coefficient s <sup>a</sup>	
		<i>Tolerances</i>	VIF
(Constants)			
1	X1Quality of Work Life	.303	3.296
2	X2 Keadilan Organisasi	.303	3.296

a. *Dependents Variables*: Y Kepuasan Kerja

Sumber: *Output* SPSS yang diolah, 2023



Mengacu pada tabel diatas, ditemukan bahwa nilai tolerance untuk *Qualitys Of Works Life* (X1) dan Keadilan organisasi (X2) yaitu  $0.303 > 0,1$ , dan nilai VIF untuk *Qualitys Of Works Life* (X1) dan Keadilan organisasi (X2) adalah sebesar  $3.296 < 10$ . Oleh sebab itu, bisa diartikan jika bentuk regresi pada penelitian ini tidak ada Multikolinieritas.

### Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan dengan tujuan menilai apakah terjadi ketidaksamaan varians antara residual pengamatan yang satu dengan lainnya pada model regresi. Uji heteroskedastisitas suatu regresi riset itu memakai pola *glejser*. Bentuk regresi yang dianggap baik adalah yang bebas dari heterokedastisitas, di mana varians dari residual tetap konstan untuk seluruh variabel. Hal ini bisa dilihat dari nilai signifikansi (*sig*)  $> 0,05$ .

Tabel 7  
Uji heteroskedastisitas uji *glejser*

model	Coefficient		Sig.
	$s^2$	t	
(constant)	.682		.498
1 X1 <i>Quality of Work Life</i>	1.694		.095
X2 Keadilan Organisasi	-.987		.327

a. Dependent Variable: abs\_res

Sumber: Output SPSS yang diolah, 2023

Dengan merujuk pada tabel uji heteroskedastisitas, terlihat nilai signifikansi (*sig*) untuk *Qualitys Of Works Life* (0,095) dan Keadilan Organisasi (0,327) lebih besar dari 0,05. Jadi bisa diuraikan yaitu pada bentuk regresi ini tidak terdapat heterokedastisitas.

### Uji Linier Berganda

Studi bisa memanfaatkan analisis regresi berganda guna bertujuan buat menilai tingkat akurasi pengaruh antara *Qualitys Of Works Life* (X1) dan Keadilan organisasi (X2) pada kepuasan kerja pada aparat pemerintahan desa Simpang Tiga Jaya, Kabupaten Ogan Komering Ilir.



Tabel 8  
Analisis regresi berganda

model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized coefficients		Standardized coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.133	2.487		.053	.958
	X1 quality of work life	.522	.095	.528	5.506	.000
	X2 Keadilan organisasi	.741	.170	.418	4.360	.000

a. Dependent variable: kepuasan kerja

Sumber: Output SPSS yang diolah. 2023

Nilai konstanta juga koefisien regresi dinyatakan dalam bentuk persamaan linears berganda yaitu :

$$Y = 0,133 + 0,522 X1 + 0,741 X2 + e$$

Keterangan:

- Y = Kepuasan kerja  
X1 = Quality of works kife  
X2 = Keadilan organisasi  
e = Error

Suatu persamaan regresi diatas, bisa di tarik beberapa kesimpulan:

- Konstanta (a) dengan nilai 0,133 mengindikasikan bahwa tanpa adanya pengaruh dari variabel *Quality of Works Life* dan Keadilan Organisasi, tingkat kepuasan kerja akan mempunyai skors sebesar 0,133 satuan.
- Koefisien regresi buat variabel *Quality of Works Life* sebesar 0,522 mengindikasikan bahwa jika Quality of Work Life ditingkatkan sebesar 1 satuan, melalui variabels lainnya tetap, maka diharapkan terjadi peningkatan sebesar 0,522 pada tingkat kepuasan kerja dan begitu juga sebaliknya.
- Koefisien regresi pada variabel Keadilan Organisasi sebanyak 0,741 mengindikasikan bahwa jika Keadilan Organisasi ditingkatkan sebesar 1 satuan, dengan variabel lainnya tetap, maka diperkirakan terjadi peningkatan sebesar 0,741 pada tingkat kepuasan kerja dan begitu juga sebaliknya.

### Uji Analisi Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi bertujuan guna mengetahui tujuan serta tingginya tingkatan hubungann antara 2 variabel atau lebih.

**Tabel 9**  
**Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi**

<i>Model Summary</i>			
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.906 <sup>a</sup>	.816	3.061

a. Predictors: (Constant), X2 Keadilan Organisasi, X1 Quality of Work Life

Sumber: *output SPSS yang diolah, 2023*

Dilihat dari tabel hasil uji analisis koefisien korelasi, skors koefisien korelasi (R) mencapai 0,906, yang menunjukkan korelasi antara tingkat variabel independen, yaitu *Qualitys of Works Life* dan Keadilan Organisasi, dengan variabel dependen, yaitu Kepuasan kerja, mempunyai korelasi yang begitu kuat.

**Uji Koefisien Determinasi (R2)**

Uji koefisien determinasi (*Adjusted R-squareds*) bertujuan guna menilai seberapa baik model mampu menjelaskan variasi variabel terkat.

**Tabel 10**  
**Uji koefisien detirminasi (R2)**

<i>Model Summary<sup>b</sup></i>			
Model	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.822	.816	3.061

a. Predictors: (Constant), Keadilan Organisasi, *Quality of Work Life*  
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: *output SPSS yang diolah, 2023*

Uraian skors uji koefisien determinasi (*Adjusted R-squareds*) yaitu 0,816 menunjukkan bahwa partisipasi dari variabel bebas, yaitu *Qualitys Of Works Life* dan Keadilan Organisasi kepada variabel terikat, yaitu Kepuasan kerja aparat di pemerintahan desa Simpang Tiga Jaya, Kabupaten Ogan Komering Ilir, sekitar 81,6%. Sementara itu, sekitar 18,4% sisanya dipengaruhi dari variabel lain yang tidak dikaji atau tidak tergabung pada studi ini.

**Uji t (parsial)**

Uji t dimanfaatkan untuk menilai pengaruh variabel bebas melalui fragmentaris terhadap variabel dependen. Suatu konteks riset ini, uji t dimanfaatkan guna menilai pengaruh variabel *Qualitys Of Works Life* (X1) dan Keadilan Organisasi (X2) akan Kepuasan kerja (Y) pada aparat pemerintahan desa Simpang Tiga Jaya, Kabupaten Ogan Komering Ilir.

Tabel 11  
Uji t

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.133	2.487		.053	.958
	Quality of Work Life	.522	.095	.528	5.506	.000
	Keadilan Organisasi	.741	.170	.418	4.360	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Output SPSS yang diolah, 2023

Dilihat dari tabel, skors signifikansi (sig) pada variabel *Qualitys Of Works Life* (X1) adalah 0,00 dan variabel Keadilan Organisasi (X2) yaitu 0,00. Sebab nilai sig setiap variabel tidak lebih besar dari 0,05, jadi bisa diartikan jika keduanya memiliki pengaruh secara parsial.

### Uji f (simultan)

Uji f dimanfaatkan guna mengetes pengaruh melalui bersama-sama dari variabel *Qualitys Of Works Life* (X1) juga Keadilan Organisasi (X2) melalui Kepuasan kerja pada Aparat Pemerintahan Desa Simpang Tiga Jaya Kabupaten Ogan Komering Ilir.

Tabel 12  
Uji f

Model		ANOVA <sup>b</sup>				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2760.577	2	1380.288	147.343	.000 <sup>a</sup>
	Residual	599.542	64	9.368		
	Total	3360.119	66			

a. Predictors: (Constant), Keadilan Organisasi, Quality of Work Life

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Ouput SPSS yang diolah, 2023

Dilihat dari tabel nilai signifikansi (sig) variabel Kepuasan kerja (Y) adalah 0,00, yang berarti nilai signifikansi < 0,05. Oleh sebab itu, bisa diuraikan jika *Qualitys Of Works Life* dan Keadilan Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pada Aparat Pemerintahan Desa Simpang Tiga Jaya Kabupaten Ogan Komering Ilir.

### Pengaruh *Qualitys of Works Life* Terhadap Kepuasan Kerja

Koefisien regresi pada variabel *Qualitys Of Works Life* (X1) yaitu 0,522 menunjukkan jika variabel *Quality of work Life* memiliki pengaruh positif kepada kepuasan kerja.

Hasil studi ini menunjukkan jika *Qualitys Of Works Life* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja aparat pada pemerintahan desa Simpang



Tiga Jaya Kabupaten Ogan Komering Ilir. Ini mengindikasikan suatu *Quality of work Life* mempunyai pengaruh yang cukup kuat kepada Kepuasan kerja. Jelasnya, jika tingkat *Quality of Works Life* tinggi, semakin signifikan impresinya kepada Kepuasan kerja pada pemerintahan desa Simpang Tiga Jaya, Kabupaten Ogan Komering Ilir, dan sebaliknya.

### **Pengaruh Keadilan Organisasi melalui Kepuasan Kerja**

Koefisien regresi di variabels Keadilan Organisasi (X2) bernilai 0,741 yang bearti variabel Keadilan Organisasi memiliki dampak positif pada Kepuasan Kerja.

Dari hasil studi ini, bisa disimpulkan jika Keadilan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada Kepuasan kerja aparat pemerintahan desa Simpang Tiga Jaya Kabupaten Ogan Komering Ilir, begitu juga sebaliknya.

### **Pengaruh *Quality of Works Life* dan Keadilan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja**

Koefisien korelasi (R) mencapai nilai 0,906, mengindikasikan korelasi antara tingkat variabel bebas, yaitu *Quality of Works Life* dan Keadilan Organisasi, dengan variabel tidak bebas, yaitu Kepuasan kerja, mempunyai korelasi yang begitu kuat.

Koefisien determinasi (R-squared) memperoleh hasil 0,816, yang bearti bahwa partisipasi dari variabel independen, yaitu *Quality of Works Life* dan Keadilan Organisasi, kepada variabel terikat (dependent), yaitu Kepuasan Kerja yaitu kepuasan kerja aparat pada pemerintahan desa Simpang Tiga Jaya Kabupaten Ogan Komering Ilir sebesar 82,2%, Sedangkan sekitar 17,8% sisanya diimpresi dari variabel lain yang belum dikaji atau no open di regresi pada studi ini.

Dari temuan pada studi ini, dapat disimpulkan bahwa hasil signifikansi (sig.) yaitu 0,00, yang tidak lebih besae dari nilai batas 0,05. Jadi bisa diartikan jika *Quality of work life* juga keadilan Organisasi memiliki pengaruh secara simultan kepada kepuasan Kerja aparat pada pemerintahan desa simpang tiga jaya kabupaten OKI.

## **E. KESIMPULAN DAN SARAN**

Hasil penelitian mengindikasikan bahwa *Quality of Works Life* dan keadilan organisasi berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja aparat pemerintahan di Desa Simpang Tiga Jaya, Kabupaten OKI, dengan beberapa temuan sebagai berikut:

1. Dalam analisis parsial, dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja (X1) secara nyata mempengaruhi kepuasan kerja aparat di lingkungan pemerintahan desa Simpang Tiga Jaya, Kabupaten Ogan Komering Ilir. Nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,00, menunjukkan pengaruh tersebut signifikan secara statistik dengan nilai yang lebih rendah dari ambang batas 0,05.
2. Dalam konteks parsial, Keadilan Organisasi (X2) juga memiliki dampak akan signifikan terhadap kepuasan kerja aparat di lingkungan pemerintahan desa Simpang Tiga Jaya, Kabupaten Ogan Komering Ilir. Dengan nilai signifikansi sebesar 0,00, pengaruh ini juga dianggap signifikan secara statistik, dengan ambang batas yang sama.
3. Secara bersama-sama, *Quality of Works Life* dan Keadilan Organisasi berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja aparat di pemerintahan desa Simpang Tiga Jaya, Kabupaten Ogan Komering Ilir. Nilai signifikansi akan diperoleh sebesar 0,00 menunjukkan bahwa pengaruh ini signifikan secara statistik, menurut ambang batas yang ditetapkan.

Dengan merujuk pada temuan, topik, dan abstrak dari studi, peneliti dapat merekomendasikan beberapa hal sebagai berikut:

1. *Quality of work life* aparat di pemerintahan desa Simpang Tiga Jaya Kabupaten Ogan Komering Ilir cukup baik. Namun, langkah-langkah perbaikan tetap dapat diambil untuk meningkatkan situasi atau kondisi yang ada, organisasi dapat meningkatkan kinerja aparat dengan melakukan dorongan dan bimbingan atau arahan supaya aparat pemerintahan lebih bangga terhadap organisasi pemerintahan.
2. Keadilan organisasi pada pemerintahan desa Simpang Tiga Jaya Kabupaten Ogan Komering Ilir sudah sangat baik, akan tetapi organisasi harus lebih memperhatikan lagi permasalahan yang dihadapi setiap anggota aparat pemerintahan, supaya kinerja aparat pemerintahan lebih maksimal dalam menjalankan tugas nya didalam organisasi.
3. Penelitian ini memiliki potensi untuk diperluas dan dikembangkan dengan menambahkan variabel-variabel tambahan, mengingat adanya berbagai faktor akan bisa memengaruhi Kepuasan terhadap Kerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ayu Lestiyanie, D. Yanuar (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Keadilan Terhadap Ocb, Komitmen Sebagai Intervening Pada Cv. Cempaka. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*. <https://journal.untar.ac.id/index.php/JMDK/issue/view/263>
- Cascio, Wayne. 2017. *Managing Human Resources: Productivity, Quality of work life, Profits*. New York: Mcgraw-Hill.
- Gibson, L.J., J.M.Ivancevich., J.H.Donnelly., & J.R.Konopaske. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*, 14th ed, McGraw Hill.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan S.P Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Leitão, J., Pereira, D., & Gonçalves, Â. (2019). Quality of Work Life and Organizational Performance: Workers' Feelings of Contributing, or Not, to the Organization's Productivity. *Int.J. Environ. Res. Public Health*, 16.
- Robbins, Stephen P, Judge, Timothy A. 2015. *Organizational behavior*. United State of America: Pearson.
- Sari, N. K. (2019). *Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja*. *Psikoborneo*, 7(1), 123-134.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara.

