

## **Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Soppeng**

**Asmini<sup>1</sup>, Andi Adawiah<sup>2</sup>, Mansur<sup>3</sup>, Umar<sup>4</sup>, Andi Rahma Nur Alam<sup>5</sup>**

Manajemen, Universitas Lamappapoleonro<sup>1,2,3,4,5</sup>

Jl. Kesatria No. 60 Telp (0484) 21261 Watansoppeng<sup>1,2,3,4,5</sup>

Email : asmini@unipol.ac.id<sup>1</sup>, andi.adawiah@unipol.ac.id<sup>2</sup>, mansurypls09@gmail.com<sup>3</sup>,  
rahma.nuralam@gmail.com<sup>4</sup>, umar31121968@gmail.com<sup>5</sup>

Pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah Apakah Keadilan Organisasional berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Soppeng, sedangkan Tujuan penelitian ini adalah : Untuk mengetahui pengaruh Keadilan Organisasional terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Soppeng. Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Pos Indonesia cabang Soppeng, yang berlokasi di Jalan Merdeka, Kelurahan Lemba, Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng, Provinsi Sulawesi Selatan, Penentuan sampel menggunakan Teknik *Sampling Jenuh*, yakni jumlah keseluruhan populasi dapat dijadikan sebagai jumlah sampel dalam penelitian ini, sehingga sampel dalam penelitian ini adalah Seluruh karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Soppeng berjumlah 16 orang. untuk mengetahui pengaruh Keadilan organisasional terhadap Kepuasan kerja karyawan maka digunakan analisis regresi linear sederhana. Dari hasil analisis regresi sederhana, dapat ditarik kesimpulan bahwa : Keadilan Organisasional berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Soppeng, dengan nilai Koefisien regresi  $X = 0,579$  Koefisien Keadilan organisasional, menunjukkan hubungan yang positif, maka setiap kenaikan Keadilan Organisasional 1% maka Kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 57,90%. Dengan nilai signifikansi adalah sebesar  $0,043 < 0,05$ . Adapun saran yang diberikan oleh peneliti kepada PT. Pos Indonesia Cabang Soppeng, agar tetap mempertahankan dan meningkatkan penerapan keadilan organisasional, dengan memberikan memberikan perlakuan yang adil bagi seluruh karyawan sehingga dengan begitu akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Soppeng.

**Kata Kunci :** Manajemen Sumber Daya Manusia, Keadilan Organisasional, Kepuasan kerja

### **ABSTRACT**

*The main problem in this study is whether Organizational Justice affects employee job satisfaction at PT. Pos Indonesia Soppeng Branch, while the objectives of this study are: To determine the effect of Organizational Justice on employee job satisfaction at PT. Pos Indonesia Soppeng Branch. This research was conducted at PT. Pos Indonesia Soppeng branch, located on Jalan Merdeka, Lemba Village, Lalabata District, Soppeng Regency, South Sulawesi Province, Determination of the sample using the Saturated Side Technique, namely the total population can be used as the number of samples in this study, so that the sample in this study is all employees at PT. Pos Indonesia Soppeng Branch totaling 16 people. to determine the effect of Organizational Justice on employee job satisfaction, simple linear regression analysis is used.*

*From the results of simple regression analysis, it can be concluded that: Organizational Justice has a significant effect on employee job satisfaction at PT. Pos Indonesia Soppeng Branch, with a regression coefficient value of  $X = 0.579$  Organizational Justice Coefficient, shows a positive relationship, then every 1% increase in Organizational Justice, employee job satisfaction will increase by 57.90%. With a significance value of  $0.043 < 0.05$ . The suggestions given by the researcher to PT. Pos Indonesia Soppeng Branch, to maintain and improve the implementation of organizational justice, by providing fair treatment for all employees so that it will increase employee job satisfaction at PT. Pos Indonesia Soppeng Branch.*

**Keywords:** Human Resource Management, Organizational Justice, Job satisfaction

## PENDAHULUAN

Konsekuensi yang di peroleh dari pengelolaan keadilan organisasional yang baik adalah kepuasan kerja. Semakin baik penerapan keadilan organisasional di suatu perusahaan/organisasi semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja seorang karyawan. Dampak pengelolaan keadilan organisasional yang baik adalah meningkatnya kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan perasaan kepuasan yang dialami karyawan dalam bekerja. Karyawan yang merasa puas akan mengerahkan semua kemampuannya dalam bekerja, sehingga secara tidak langsung akan berdampak pada kinerja Perusahaan.

Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memandang pekerjaannya sebagai hal yang menyenangkan, berbeda dengan karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah, ia akan melihat pekerjaannya sebagai hal yang membosankan sehingga karyawan tersebut bekerja dengan keadaan yang terpaksa. Karyawan yang bekerja dengan keadaan terpaksa akan memiliki hasil kerja (output) yang buruk dibanding dengan karyawan yang bersemangat tinggi.

PT Pos Indonesia Cabang Soppeng merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) ang bergerak dalam bidang jasa berupa pengiriman surat pos, paket, logistik, jasa keuangan dan keagenan, e- bisnis dan filateli. Untuk menangani banyaknya persaingan, khususnya pada perusahaan sektor jasa pengiriman surat, barang yang sekarang ini terjadi. Perusahaan PT. Pos Indonesia Cabang Soppeng harus selalu menjaga kepercayaan pelanggannya agar tetap bisa bersaing dengan perusahaan yang lain, dengan memberikan pelayanan terbaik. Keadilan organisasi merupakan salah satu faktor terpenting yang harus diperhatikan oleh perusahaan demi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sehingga karyawan bisa memberikan kinerja terbaiknya untuk PT Pos Indonesia Cabang Soppeng.

Namun berdasarkan pengamatan pada

PT. Pos Indonesia Cabang Soppeng, diketahui bahwa Kepuasan kerja karyawan belum maksimal, hal ini diindikasikan karena adanya beberapa karyawan yang merasa tidak puas dengan sistem pembagian kerja yang tidak adil, kerap kali ada karyawan yang diberi beban kerja lebih besar dari karyawan yang lain pada hal jabatan dan tupoksi mereka sama, selain itu adanya karyawan yang merasa diperlakukan semena – mena oleh pimpinannya.

Pokok permasalahan yang menjadi sasaran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : Apakah Keadilan Organisasional berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Soppeng.

maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Keadilan Organisasional terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Soppeng

## LANDASAN TEORI

### a) Manajemen Sumber Data Manusia

Kemudian menurut bangun (Aini and Siska 2020) dalam Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan, dan pengawasan, terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Dan menurut Handoko dalam (Adawiah and Asmini 2023) Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

(Faustino 2008) mengemukakan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan personil (karyawan) bagi pencapaian yang efektif mengenai sasaran-sasaran dan tujuan-tujuan individual, organisasi, masyarakat, nasional, dan internasional. Sedangkan menurut Menurut (Simamora 2006) bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa,

dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan.

Berdasarkan pengertian sebelumnya, dapat dijelaskan bahwa Manajemen sumber daya manusia lebih menekankan pada aspek SDM dianggap sebagai asset utama perusahaan yang harus dipelihara agar dapat menunjang pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Menurut Greenberg dan Colquitt (2005) keadilan organisasional berpusat pada dampak dari pengambilan keputusan manajerial, persepsi kualitas, efek keadilan, hubungan antara faktor individu dan situasional serta menjelaskan persepsi keadilan individu dalam organisasi. Menurut Tabibnia, et al (2008) Keadilan organisasional dapat mencakup masalah yang berkaitan dengan persepsi gaji yang adil, kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi kenaikan jenjang karir dan prosedur seleksi yang benar.

Menurut Robbin dan Judge (2008), keadilan organisasi didefinisikan sebagai keseluruhan persepsi tentang apa yang setara di tempat kerja yang berupa keadilan distributif, prosedural dan interaksional. Ditambahkan oleh Greenberg (dalam Ghaziani, dkk,2012) bahwa keadilan organisasi adalah persepsi karyawan mengenai sejauhmana karyawan diperlakukan secara objektif dalam organisasi dan bagaimana hal tersebut mempengaruhi pengeluaran organisasi. Menurut Gibson, dkk (2012) keadilan organisasi yaitu suatu tingkat dimana seorang individu merasa diperlakukan sama di dalam organisasi tempat dirinya bekerja. Dijelaskan lebih lanjut oleh Robbins dan Judge (2015) yang berpendapat bahwa keadilan organisasi yaitu memusatkan perhatian yang lebih luas pada bagaimana pekerja merasa para otoritas dan pengambilan keputusan di tempat kerja dalam memperlakukannya dan bagi sebagian besar pekerja mengevaluasi seberapa adil perlakuan yang diterimanya.

Keadilan organisasional atau *organizational justice* merupakan persepsi karyawan terhadap keadilan di mana karyawan diperlakukan secara adil atau tidak dalam suatu organisasi (Riza Terzi et al., 2017). Menurut Saraih et al., (2018) keadilan organisasi didefinisikan sebagai persepsi individu yang diikuti dengan reaksi

terhadap keadilan dalam suatu organisasi. Persoalan keadilan yang sering terjadi menyebabkan ketidakpuasan yang jika tidak segera diselesaikan akan menimbulkan perilaku tidak etis di lingkungan kerja.

Jadi berdasarkan beberapa pandangan beberapa ahli diatas, maka dapat disimpulkan Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa keadilan organisasi adalah suatu proses interpretasi, penilaian, penafsiran, dan evaluasi mengenai seberapa objektif seorang karyawan diperlakukan di tempat kerja baik dari segi hasil ataupun prosedur. Hal ini dapat berhubungan dengan seleksi, promosi, penilaian kerja, dan lain-lain. Atau Keadilan organisasional atau *organizational justice* merupakan persepsi karyawan terhadap keadilan di mana karyawan diperlakukan secara adil atau tidak dalam suatu organisasi.

#### **b) Faktor – faktor yang mempengaruhi Keadilan Organisasional**

Faktor yang mempengaruhi keadilan organisasi diantaranya adalah rasa keadilan yang diterima seseorang dalam sebuah organisasi, keadilan promosi yang diterima, gaji yang didapat, penghargaan dan pengorbanan karyawan (dalam Moorman, 2012).

Faktor yang mempengaruhi keadilan organisasi menurut Farlin dan Sweeney dalam Hansemark (2014) adalah:

- 1) Karakteristik tugas. Sifat dari pelaksanaan tugas karyawan beserta segala konsekuensi yang diterimanya. Kejelasan dari karakteristik tugas dan proses evaluasinya akan meningkatkan persepsi karyawan terhadap keadilan organisasi.
- 2) Tingkat kepercayaan bawahan. Sejuahmana kepercayaan karyawan terhadap atasan (peran dan kepemimpinan). Semakin tinggi kepercayaan karyawan pada atasan maka akan meningkatkan persepsi karyawan terhadap keadilan organisasi.
- 3) Frekuensi *feedback*. Semakin sering *feedback* dilakukan maka akan semakin meningkatkan persepsi karyawan terhadap keadilan organisasi.

- 4) Kinerja manajerial. Sejauhmana peraturan yang ada diterapkan secara fair dan konsisten serta menghargai karyawan tanpa ada bias personal, dengan begitu akan semakin meningkatkan persepsi karyawan terhadap keadilan organisasi.
- 5) Iklim organisasi. Persepsi mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi yang kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya yang juga akan berpengaruh pada meningkatnya persepsi karyawan terhadap keadilan organisasi.

### c) Kepuasan Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2019) Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Kemudian menurut Wibowo (2016) Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan Kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer. Untuk itu, manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan Kepuasan Kerja karyawannya.

Selanjutnya menurut Robbins dalam Wibowo (2016) Kepuasan Kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima bekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Sedangkan Greenberg dan Baron Wibowo (2016) mendeskripsikan Kepuasan Kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka.

Selanjutnya Handoko dalam Edy Sutrisno (2019) Kepuasan Kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan Kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Dari uraian di atas, bahwa Kepuasan Kerja karyawan merupakan masalah penting

yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Pekerja dengan tingkat ketidakpuasan yang tinggi lebih mungkin untuk melakukan sabotase dan agresif yang pasif.

Menurut Edy Sutrisno (2019), faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja adalah:

- 1) Kesempatan untuk maju. Dalam hal ini ada hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
- 2) Keamanan kerja. Faktor ini disebut sebagai penunjang Kepuasan Kerja, baik bagi karyawan. keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan saat kerja.
- 3) Gaji, Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan Kepuasan Kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
- 4) Perusahaan dan Manajemen Perusahaan dan Manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, faktor ini yang menentukan Kepuasan Kerja karyawan.
- 5) Pengawasan Sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan Turn Over.
- 6) Faktor instrinsik dari pekerjaan Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
- 7) Kondisi kerja Termasuk disini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.
- 8) Aspek sosial dalam pekerjaan Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas atau tidak puas dalam bekerja.
- 9) Komunikasi, Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

10) Fasilitas, Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

## METODE PENELITIAN

### 1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian yaitu penelitian Survey, Metode survey merupakan penelitian yang diadakan untuk memperoleh fakta-fakta dari gejala-gejala yang ada dan mencari keterangan-keterangan secara faktual, baik tentang institusi sosial, ekonomi, dan politik dari suatu kelompok atau suatu daerah. Sedangkan dalam penelitian ini fenomena yang ingin diteliti adalah Pengaruh Literasi Digital terhadap kinerja tenaga kependidikan.

### 2. Definisi operasional

Definisi operasional, variabel dan pengukuran merupakan penyatuan pandangan dan kesamaan pendapat mengenai beberapa istilah dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai variabel yang diteliti adalah sebagai berikut

- 1) Variabel bebas (independent variabel)  
Keadilan Organisasional (X) merupakan persepsi karyawan pada PT. Pos Indonesia cabang Soppeng terhadap keadilan di mana karyawan diperlakukan secara adil atau tidak pada PT. Pos Indonesia Cabang Soppeng.
- 2) Variabel tidak bebas (dependent variabel)  
Variabel tidak bebas adalah variabel yang dipengaruhi variabel independent yang di tunjukan melalui Kepuasan kerja (Y) Kepuasan Kerja merupakan mencerminkan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja pada PT. Pos Indonesia Cabang Soppeng.

### 3. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Soppeng yang berjumlah 16 orang untuk meneliti Pengaruh keadilan organisasional terhadap kepuasan kerja

karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Soppeng. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karakteristik yang menjadi objek penelitian yaitu seluruh karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Soppeng yang berjumlah 18 orang yang juga merupakan populasi dari penelitian. Teknik penentuan sampel menggunakan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2017) teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel di mana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

### 4. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data-data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, maka digunakan metode pengumpulan data melalui :

- a) Observasi dilakukan melalui hasil pengamatan secara langsung pada obyek penelitian terutama mengenai literasi digital dalam kaitannya dengan kinerja tenaga kependidikan pada Universitas Lamappapoleonro.
- b) Interview dilakukan dengan melakukan wawancara dan tanya jawab secara langsung dengan beberapa bagian yang terkait dan sejumlah tenaga kependidikan yang ada kaitannya dengan masalah yang akan diteliti.
- c) Questionare yaitu menyebarkan selebaran angket atau pertanyaan yang diisi oleh responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

### 5. Teknik Analisis Data

Untuk membuktikan hipotesis yang telah diajukan, maka digunakan metode analisis sebagai berikut :

- a) Analisis deskriptif adalah suatu analisis yang menggunakan statistik deskriptif, seperti rata-rata dan standar deviasi. Analisis ini digunakan untuk memperoleh gambaran mengenai literasi digital terhadap kinerja tenaga kependidikan pada Universitas Lamappapoleonro.
- b) Analisis regresi linier sederhana yaitu suatu analisis yang bertujuan untuk menguji pengaruh literasi digital terhadap kinerja tenaga kependidikan. Dengan menggunakan rumus regresi linear

seederhana yang dikutip dari buku Mulyono (2006) yaitu :

$$Y = b + X$$

Di mana : Y = Kepuasan kerja

X = Keadilan Organisasional

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### a. Analisis Regresi Linear Sederhana

Pengolahan data dan pengujian hipotesis pada penelitian ini digunakan teknik analisis regresi linear sederhana yang merupakan suatu model persamaan yang menggambarkan hubungan beberapa variabel bebas/predictor (X) dengan satu variabel tak bebas/response (Y), dalam penelitian ini keadilan organisasional sebagai variabel bebas (X) dan Kepuasan kerja sebagai variabel terikat (Y), Adapun hasil analisis regresi linear Sederhana dengan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut :

**Tabel 1**  
**Hasil Sederhana**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standar dized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.541	3.542		5.65	.000
Keadilan Organisasional	.579	.362	.317	4.21	.043

**a. Dependent Variable:**  
**Kepuasan Kerja**

Sumber : Data sekunder yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 1 diatas dapat dibuat persamaan sebagai berikut :

$$Y = 4,541 + 0,579$$

Nilai Konstanta ( $\alpha$ ) = 4,541 dengan nilai positif menunjukkan bahwa jika variabel Keadilan Organisasional dianggap 0 (nol), maka Kinerja sebesar 4,541 Poin. Koefisien regresi X = 0,579 Koefisien Kompetensi, menunjukkan hubungan

yang positif, maka setiap kenaikan Keadilan Organisasional 1% maka Kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 57,90%. Dengan nilai signifikansi adalah sebesar 0,043 < 0,05, sehingga dapat diketahui bahwa Keadilan Organisasional berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Soppeng.

### b. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana, maka dapat diketahui bahwa Nilai Koefisien regresi X = 0,579 Koefisien Keadilan Organisasional, menunjukkan hubungan yang positif, maka setiap kenaikan Keadilan Organisasional 1% maka Kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 57,90%. Dengan nilai signifikansi adalah sebesar 0,043 < 0,05, sehingga dapat diketahui bahwa Keadilan Organisasional berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Soppeng. Berdasarkan hasil analisis ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Keadilan organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Soppeng. Hal ini berarti semakin tinggi Tingkat keadilan organisasional yang diterapkan pada PT. Pos Indonesia Cabang Soppeng, maka semakin meningkat pula kepuasan kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Soppeng. Keadilan organisasional yang dirasakan karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Soppeng tergolong baik. Keadilan organisasional masuk dalam kriteria baik. Keadilan Organisasional yang dirasakan karyawan yaitu penghargaan yang diterima karyawan adil, pimpinan berusaha untuk mendengarkan semua masalah karyawan sebelum membuat keputusan, semua keputusan kerja diterapkan secara konsisten kepada semua karyawan, pimpinan memperlakukan karyawan dengan baik pada saat membuat keputusan pekerjaan, pimpinan memberikan keadilan untuk keputusan pekerjaan yang dibuat. Berdasarkan hal tersebut pimpinan sebaiknya selalu bersikap adil kepada karyawan agar terciptanya suasana kerja yang baik, adanya kepuasan kerja yang tinggi dan karyawan memiliki komitmen yang tinggi untuk perusahaan dan dirinya sendiri. Semakin tinggi

keadilan organisasional dari pihak PT. Pos Indonesia Cabang Soppeng kepada para karyawannya maka akan membuat tingkat kepuasan kerja karyawannya tinggi. Hasil ini sesuai dengan penelitian-penelitian yang dilakukan sebelumnya yang mengatakan keadilan organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Altahayneh et al, 2014). Hubungan antara Keadilan organisasional dengan kepuasan kerja menurut penelitian yang dilakukan Putra (2014) mengatakan bahwa keadilan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Fatimal et al. (2011) mengatakan bahwa keadilan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

#### KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian mengenai pengaruh keadilan organisasional terhadap kepuasan Kerja maka dapat disimpulkan bahwa : Dari hasil analisis regresi sederhana, dapat ditarik kesimpulan bahwa : Keadilan Organisationsional berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Soppeng, dengan nilai Koefisien regresi  $X = 0,579$  Koefisien Keadilan organisasional, menunjukkan hubungan yang positif, maka setiap kenaikan Keadilan Organisationsional 1% maka Kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 57,90%. Dengan nilai signifikansi adalah sebesar  $0,043 < 0,05$ .

Adapun saran yang diberikan oleh peneliti kepada PT. Pos Indonesia Cabang Soppeng, agar tetap mempertahankan dan meningkatkan penerapan keadilan organisasional, dengan memberikan perlakuan yang adil bagi seluruh karyawan sehingga dengan begitu akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Soppeng.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Adawiah, Andi, and Asmini Asmini. 2023. "Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri, Tbk Cabang Pembantu Soppeng." *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen dan Akuntansi)* 6(1): 1–7.
- Agustin, N. C., & Krismayani, I. (2019a). Kemampuan Literasi Digital Mahasiswa S-1 Angkatan 2018 Fakultas Ilmu Budaya Universitas Diponegoro. *Jurnal Ilmu Perpustakaan*, 8(3), 1–14
- Anggraeni, H., Fauziyah, Y., & Fahyuni, E. F. (2019). Penguatan Blended Learning Berbasis Literasi Digital Dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0. <https://doi.org/10.24042/alidarah.v9i2.5168>
- Aini, Sukma, and Vira Siska. 2020. "Pengaruh Budaya Keizen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Megah Indah Sari Soppeng." *Jurnal Ilmiah METANSI* 3(1): 50–57. <https://ojs.stie.ypls.ac.id/index.php/jurnalmetansi/article/view/96>.
- Asmini, Asmini et al. 2023. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Appanang Kecamatan Liliraja Kabupaten Soppeng." *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen dan Akuntansi)* 6(2): 144–50.
- Asmini, Umar, and Zulfahmi. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Lacokkong Berkah Kabupaten Soppeng." *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen dan Akuntansi)* 5(2): 95–100.
- Cahyati, C. (2019) Pengaruh Model Discovery Learning Terhadap Kemampuan Literasi Digital dan Hasil Belajar Peserta didik pada Submateri Sistem Indra. Universitas Siliwangi
- Faustino, Carsono Gomes. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2nd ed. Yogyakarta:

---

Andi Offset.

IdrusN., SuhairiS., & NurfahmiN. (2022).  
Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja  
Pegawai Pada Kantor Kecamatan Lalabata  
Kabupaten Soppeng. *Jurnal Ilmiah Metansi  
(Manajemen Dan Akuntansi)*, 5(1), 71-78.  
<https://doi.org/10.57093/metansi.v5i1.159>

Kemendikbud. 2017. *Gerakan Literasi Nasional  
Materi Pendukung Literasi Budaya dan  
Kewargaan*. Kemendikbud: Jakarta

Mansur. 2019. "Pengaruh Budaya Organisasi  
Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor  
Perpustakaan Dan Arsip Daerah Kabupaten  
Soppeng." *Jurnal Ilmiah Metansi  
(Manajemen dan Akuntansi)* 2(April): 14–  
21.

Nur Alam, Andi Rahma, Nurnal Nurnal, and  
Nurlia Nurlia. 2023. "Pengaruh Gaya  
Kepemimpinan Terhadap Kinerja  
Karyawan Pada PT. Dua Putra Mario  
Pratama." *Jurnal Ilmiah Metansi  
(Manajemen dan Akuntansi)* 6(1): 49–55.

Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya  
Manusia. Reformasi Birokrasi dan  
Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan  
Kelima, PT Refika Aditama, Bandung

Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber  
Daya Manusia*. 3rd ed. Yogyakarta:  
Penerbit : YKPN.

Sumiati, E., & Wijonarko. (2020). *Manfaat  
Literasi Digital Bagi Masyarakat Dan.  
Sektor Pendidikan Pada Saat Pandemi  
Covid-19*. Buletin Perpustakaan