



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 5 Tahun 2023 Page 1982-1994

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh *Quality Of Work Life* Dan Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pertamina Patra Niaga Integrated Terminal Palembang

Tiara^{1✉}, Oktariansyah², Nisa' Ulul Mafra³

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis , Universitas PGRI Palembang

Email: tiara130401@gmail.com[✉]

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis pengaruh *Quality Of Work Life* dan Keadilan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina Patra Niaga Integrated Terminal Palembang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif. Teknik pengambilan sampel *probability sampling* dengan metode *proportionate stratified random sampling*. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 62 responden. Menggunakan uji instrumen, uji validitas, uji reliabilitas. Uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis linier berganda, analisis korelasi, analisis determinasi, uji t dan uji F. Perhitungan teknik analisis data menggunakan SPSS windows versi 25. Hasil uji hipotesis menyimpulkan secara parsial terdapat pengaruh *Quality Of Work Life* (X1) terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikan $0,036 < 0,05$. Sedangkan, variabel Keadilan Organisasi (X2) dengan nilai $0,000 < 0,05$, artinya secara parsial ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F secara simultan diperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$, yang artinya H_a diterima dan H_0 ditolak. Maka, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara simultan *Quality Of Work Life* dan Keadilan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina Patra Niaga Integrated Terminal Palembang. Hasil uji diperkuat oleh uji korelasi sebesar 0,822 dan uji determinasi sebesar 67,5% yang menunjukkan hasil pembahasan dan kemudian memiliki hubungan yang sangat kuat sehingga dapat membentuk penjelasan sebesar 67,5% sebagian sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: *Quality of work life, keadilan organisasi, kinerja karyawan*

Abstract

This study aims to test the hypothesis of the Effect of Quality of Work Life and Organizational Justice on Employee Performance at PT. Pertamina Patra Niaga Palembang Integrated Terminal. This research uses associative quantitative method. The sampling technique is probability sampling with the proportional stratified random sampling method. The number of samples in this study were 62 respondents. Using test instruments, validity test, reliability test. The classic assumption test is the normality test, multicollinearity test and heteroscedasticity test. The data analysis technique used in this study was multiple linear analysis, correlation analysis, determination analysis, t test and F test. Calculation of data analysis techniques used SPSS windows version 25. The results of the hypothesis test concluded that partially there is an effect of Quality of Work Life (X1) on Employee Performance with a significant value of $0.036 < 0.05$. Meanwhile, the variable Organizational Justice (X2) with a value of $0.000 < 0.05$, means that partially there is a significant influence on employee performance. The simultaneous F test results obtained a significant value of $0.000 < 0.05$, which means that H_a is accepted and H_o is rejected. So, it can be concluded that there is a significant effect simultaneously on Quality Of Work Life and Organizational Justice on Employee Performance at PT. Pertamina Patra Niaga Integrated Terminal Palembang. The test results are strengthened by a correlation test of 0.822 and a determination test of 675 which shows the results of the discussion and then has a very strong relationship so that it can form an explanation of 67.5%, the rest is influenced by other factors not examined.

Keywords: *Quality of work life, organizational justice, employee performance*

PENDAHULUAN

Pada zaman di era globalisasi adanya persaingan yang semakin kompetitif, sumber daya manusia menjadi hal yang penting bagi perusahaan, Perusahaan dituntut untuk dapat memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan kinerja karyawan yang berkualitas. Di Indonesia sendiri mempunyai banyak perusahaan-perusahaan yang bergerak di bidang sektor industri, Untuk bisa mencapai industri yang berkualitas dan produktivitas perusahaan memiliki kaitan erat dengan karyawan. Karyawan adalah salah satu kekuatan perusahaan untuk mencapai tujuannya, semakin baik performasi kerja karyawan akan semakin besar kemungkinan perusahaan mencapai tujuannya. Sebaliknya, jika aktivitasnya karyawan kurang baik atau buruk dapat sangat merugikan perusahaan banyak pekerjaan yang tidak dapat dilakukan sesuai dengan standar perusahaan atau efisiensi dan efektivitas perusahaan tidak terwujud. Banyak aspek yang berkaitan dengan pengelolaan SDM diperusahaan yang perlu diperhatikan, salah satunya adalah *Quality Of Work Life* (kualitas kehidupan kerja) dan keadilan organisasi.

Pada dasarnya perusahaan akan memiliki *Quality Of Work Life* bagi karyawannya yang dimana itu dapat meningkatkan kualitas karyawan karena apabila karyawan tidak memiliki kualitas kehidupan kerja maka kinerja karyawan menurun. Menurut Nawawi

(2016:23) *Quality Of Work Life* adalah usaha perusahaan untuk dapat menciptakan rasa aman dan kepuasan dalam bekerja, agar sumber daya manusia di dalam perusahaan menjadi kompetitif.

Terlepas *Quality Of Work Life* yang baik pasti akan ada situasi yang kurang kondusif sehingga kinerja karyawan akan menurun yang dimana itu dapat berdampak pada keadilan organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2015) Keadilan Organisasi adalah keseluruhan persepsi tentang apa yang adil ditempat kerja, yaitu sejauh mana individu percaya akan hasil yang diterima dan cara individu diperlakukan di dalam perusahaan secara adil, setara, dan sesuai dengan standar moral dan etika yang diharapkan.

Adanya perilaku yang secara adil, setara, dan sesuai dengan standar moral dan etika yang baik pasti akan membuat kinerja karyawan meningkat karena dapat mengacu kepada kualitas karyawan yang diharapkan. Menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Dengan adanya *Quality Of Work Life* dan Keadilan Organisasi pastinya tidak akan terlepas dengan perusahaan yaitu salah satunya adalah PT. Pertamina.

PT. Pertamina adalah sebuah Badan Usaha Milik Negara Indonesia yang bergerak di bidang minyak dan gas. Untuk menjalankan bisnis utamanya, perusahaan ini memiliki enam *subholding* yang masing-masing bergerak di bidang hulu, kilang dan Petrokimia, komersial dan perdagangan, gas, listrik dan energi terbarukan, dan pengapalan. Pertamina berfokus pada upaya-upaya untuk memastikan ketersediaan energi nasional yang inklusif berdasarkan prinsip *availability, accessibility, affordability, acceptability dan sustainability* yang dimana salah satunya itu pada PT. Pertamina Patra Niaga Integrated Terminal Palembang yang merupakan jasa penyimpanan, pengangkutan, dan perdagangan olahan minyak bumi, serta jasa konstruksi fasilitas minyak dan gas, yang dimana wilayah kerja di pulau Sumatera yang berlokasi di Kertapati Palembang.

Berdasarkan dari hasil pengamatan sementara pada PT. Pertamina Patra Niaga Integrated Terminal Palembang diperoleh fenomena seperti diketahui bahwa awak mobil tangki tidak menggunakan alat pelindung diri (APD) seperti masker dan sarung tangan untuk melindungi diri dari uap bensin yang diperkirakan mengandung benzene, hal ini dapat menyebabkan peningkatan risiko gangguan sistem syaraf, tekanan darah, sakit kepala hingga kehilangan kesadaran. Selain fenomena diatas dirasakan juga jika ada salah satu karyawan yang mengambil cuti kerja maka rekan lain yang menggantikan pekerjaan tersebut, hal ini menyebabkan tugas bertambah yang mengakibatkan karyawan menjadi lembur atau bekerja sampai lewat dari aturan jam pulang kerja. Dampak tersebut akan

menyebabkan karyawan merasa kurang adil, penurunan kesehatan, dan ketidaknyamanan dalam bekerja.

Penelitian terdahulu mengenai *Quality Of Work Life* yang dilakukan oleh Nurul dan Rahardja (2019) yang menghasilkan *Quality Of Work Life* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian terdahulu selanjutnya yaitu mengenai Keadilan Organisasi yang dilakukan oleh Dewi, Wimba, dan Dewi (2021) yang menghasilkan Keadilan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh *Quality Of Work Life* dan Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Patra Niaga Integrated Terminal Palembang".

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:2) Metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu, metode penelitian biasanya terdiri atas metode penelitian kualitatif dan kuantitatif. Dalam penelitian ini metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif asosiatif.

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2019:126) populasi ialah suatu wilayah yang terdiri dari objek atau subjek memiliki kualitas dan ciri tertentu kemudian setelah itu baru dapat ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian ini ialah semua pegawai PT. Pertamina Patra Niaga yang berpopulasi 159 responden.

Sampel

Menurut Sugiyono (2019:127) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling* dan dilakukan dengan metode *proportionate stratified random sampling*. Metode pengambilan sampel acak berstrata proporsional (*Proportionate Stratified random sampling*) digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional. Dalam penelitian ini menggunakan metode *proportionate stratified random sampling* dikarenakan mengambil semua bidang unit kerja untuk mengetahui berapa jumlah responden yang harus diambil dalam setiap unit kerja. Sementara itu teknik sampel dihitung menggunakan rumus slovin.

Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber Data

Data dibagi menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2019:193) data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sehingga dapat diperoleh data-data sesuai dengan keperluan penelitian.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2019:193) data sekunder merupakan sumber data penelitian yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data. Misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah hal langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data (Sugiyono 2019). Dilihat dari metode atau teknik pengumpulan data dapat dilakukan sebagai berikut:

1. Kuesioner

Kuesioner adalah daftar pernyataan yang diajukan secara langsung atau tidak langsung kepada responden. Kuesioner adalah bagian penting dari penelitian, yang terdiri dari serangkaian pernyataan untuk mengumpulkan informasi dari responden.

2. Dokumentasi

Merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang.

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan dokumentasi.

Teknik Uji Coba Instrumen

Uji Validitas

Menurut Priyatno (2018:21) Tujuan dari uji validitas adalah untuk mengevaluasi sejauh mana alat ukur dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas menggunakan metode korelasi *person correlation*. Pada penelitian ini menggunakan spss versi windows 25. Kriteria uji validitas adalah sebagai berikut:

1. Jika $\text{sig} > \alpha = 0,05$ maka instrument tidak valid
2. Jika $\text{sig} < \alpha = 0,05$ maka instrumen valid
- 3.

Uji Reliabilitas

Menurut Priyatno (2018:25) uji realibilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi instrumen pengukuran yang biasanya menggunakan kuesioner. Metode pengukuran skala rentang (seperti skala Liker 1-5) yang sering digunakan dalam penelitian adalah *Cronbach Alpha*. Untuk menentukan apakah suatu instrumen dianggap reliabel atau tidak, digunakan batasan angka. Kriteria dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika nilai Cronbach alpha $> 0,60$ reliabel
2. Jika nilai Cronbach alpha $< 0,60$ tidak reliabel

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini meliputi pengujian asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan pengujian hipotesis. Perhitungan teknik analisis data menggunakan SPSS windows versi 25.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Priyatno (2018:127) normalitas data ialah syarat penting dalam analisis parametik. Data yang berdistribusi normal dianggap dapat mewakili populasi, sehingga penting untuk memastikan normalitas data sebelum melakukan analisis. Dalam penelitian uji normalitas data menggunakan uji one sample kolmogrov-smirnov test. Dalam uji ini, jika nilai asymptotic significance (2-tailed) lebih besar dari 0,05 maka dapat diartikan bahwa variabel-variabel tersebut memiliki distribusi normal, dan sebaliknya. Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program komputer SPSS Versi 25.

Uji Multikolinearitas

Menurut Priyatno (2018:134) uji multikolinearitas adalah untuk menganalisa regresi berganda yang terdiri atas dua atau lebih variabel independen. Yang dimana akan diukur tingkat asosiasi hubungan pengaruh antara variabel independen tersebut dengan melihat nilai tolerance dan inflation faktor (VIF). Pada penelitian ini menggunakan SPSS Versi 25. Untuk menguji adanya multikolinearitas dapat dilihat dari Variance Inflation Factor (VIF).

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:107) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Pada penelitian ini untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan uji Glejser. Uji Glejser ialah uji hipotesis untuk mengetahui apakah sebuah model regresi memiliki indikasi heteroskedastisitas dengan cara meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil Uji Instrumen

Uji Validitas

Tabel 4.5

Uji Validitas *Quality Of Work Life* (X1)

No	Butir Pernyataa n	Sig	α	Kriteri a	Keteranga n
1	P1	0,006	0,05	<0,05	Valid
2	P2	0,025	0,05	<0,05	Valid
3	P3	0,000	0,05	<0,05	Valid
4	P4	0,000	0,05	<0,05	Valid
5	P5	0,000	0,05	<0,05	Valid
6	P6	0,000	0,05	<0,05	Valid
7	P7	0,000	0,05	<0,05	Valid
8	P8	0,000	0,05	<0,05	Valid
9	P9	0,000	0,05	<0,05	Valid
10	P10	0,033	0,05	<0,05	Valid
11	P11	0,000	0,05	<0,05	Valid
12	P12	0,000	0,05	<0,05	Valid
13	P13	0,000	0,05	<0,05	Valid
14	P14	0,000	0,05	<0,05	Valid

Sumber: Data diolah,2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua butir pernyataan yang terdapat pada variabel *Quality Of Work Life* menunjukkan nilai sig (0,000-0,033) < α (0,05) yang artinya semua butir pernyataan dapat di katakan valid. Dari hal ini berarti butir yang dijadikan indikator variabel *Quality Of Work Life* telah sah untuk dijadikan alat ukur dalam penelitian ini.

Tabel 4.6
Uji Validitas Keadilan Organisasi (X2)

No	Butir Pernyataan	Sig	α	Kriteria	Keterangan
1	P1	0,001	0,05	<0,05	Valid
2	P2	0,021	0,05	<0,05	Valid
3	P3	0,000	0,05	<0,05	Valid
4	P4	0,000	0,05	<0,05	Valid
5	P5	0,000	0,05	<0,05	Valid
6	P6	0,000	0,05	<0,05	Valid
7	P7	0,000	0,05	<0,05	Valid
8	P8	0,000	0,05	<0,05	Valid
9	P9	0,000	0,05	<0,05	Valid

Sumber: Data diolah,2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua butir pernyataan yang terdapat pada variabel Keadilan Organisasi menunjukkan nilai sig (0,000-0,021) < α (0,05) yang artinya semua butir pernyataan dapat di katakan valid. Dari hal ini berarti butir yang dijadikan indikator variabel Keadilan Organisasi telah sah untuk dijadikan alat ukur dalam penelitian ini.

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.7
Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No	Butir Pernyataan	Sig	α	Kriteria	Keterangan
1	P1	0,003	0,05	<0,05	Valid
2	P2	0,001	0,05	<0,05	Valid
3	P3	0,002	0,05	<0,05	Valid
4	P4	0,000	0,05	<0,05	Valid
5	P5	0,000	0,05	<0,05	Valid
6	P6	0,000	0,05	<0,05	Valid
7	P7	0,000	0,05	<0,05	Valid
8	P8	0,011	0,05	<0,05	Valid

9	P9	0,000	0,05	<0,05	Valid
10	P10	0,000	0,05	<0,05	Valid
11	P11	0,000	0,05	<0,05	Valid
12	P12	0,000	0,05	<0,05	Valid

Sumber: Data diolah,2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua butir pernyataan yang terdapat pada variabel Kinerja Karyawan menunjukkan nilai sig (0,000-0,011) < α (0,05) yang artinya semua butir pernyataan dapat di katakan valid. Dari hal ini berarti butir yang dijadikan indikator variabel Kinerja Karyawan telah sah untuk dijadikan alat ukur dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Uji realibilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi instrumen pengukuran yang biasanya menggunakan kuesioner. Pengukuran reabilitas dengan cara pengukuran sekali saja, dengan fasilitas *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60

Hasil Uji Reliabilitas *Quality Of Work Life* (X1)

Tabel 4.8

Uji Reliabilitas *Quality Of Work Life*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,700	14

Sumber : Data diolah,2023

Berdasarkan tabel diatas bahwa nilai *Cronbach's alpha* untuk variabel *Quality Of Work Life* sebesar 0,700 > 0,60 maka dengan begitu variabel tersebut sudah reliabel.

Hasil Uji Reliabilitas Keadilan Organisasi (X2)

Tabel 4.9

Uji Reliabilitas Keadilan Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,882	9

Sumber : Data diolah,2023

Berdasarkan tabel diatas bahwa nilai *Cronbach's alpha* untuk variabel Keadilan Organisasi sebesar 0,882 > 0,60 maka dengan begitu variabel tersebut sudah reliabel.

Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.10

Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,830	12

Sumber: Data diolah,2023

Berdasarkan tabel diatas bahwa nilai *Cronbach's alpha* untuk variabel Keadilan Organisasi sebesar $0,830 > 0,60$ maka dengan begitu variabel tersebut sudah reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Di dalam penelitian, uji normalitas data menggunakan uji one sample kolmogrov-smirnov test. Dengan kriteria penilaian sebagai berikut:

1. Jika $\text{sig} < 0,05$ maka distribusi data dianggap tidak normal.
2. Jika $\text{sig} > 0,05$ maka distribusi data dianggap normal.

Tabel 4.11

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		62
Normal	Mean	,0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	2,56585737
Most Extreme	Absolute	,097
Differences	Positive	,049
	Negative	-,097
Test Statistic		,097
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data diolah,2023

Dari tabel diatas dapat dilihat hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov test menunjukkan nilai Asymp. Sig (2-tailed) adalah sebesar $0,200 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel –variabel yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal. Sehingga dengan digunakan untuk analisis selanjutnya.

Pembahasan

Pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis (uji t) secara parsial antara *Quality Of Work Life* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai sig $0,036 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan *Quality Of Work Life* terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina Patra Niaga Integrated Terminal Palembang.

Hasil penelitian ini mengindikasikan *Quality Of Work Life* mempengaruhi terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina Patra Niaga Integrated Terminal Palembang. Secara teori, *Quality Of Work Life* dampak berdampak negatif tetapi jika dapat dikelola dengan baik maka akan membentuk *Quality Of Work Life* yang positif dan konsisten.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Nurul, Rahardja (2019) yang menyatakan bahwa *Quality Of Work Life* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis (uji t) secara parsial antara Keadilan Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai sig $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan Keadilan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina Patra Niaga Integrated Terminal Palembang.

Hasil penelitian ini mengindikasikan Keadilan Organisasi mempengaruhi terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina Patra Niaga Integrated Terminal Palembang. Secara teori, Keadilan Organisasi dampak berdampak negatif tetapi jika dapat dikelola dengan baik maka akan membentuk Keadilan Organisasi yang positif dan konsisten.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakuakn oleh Dewi, Wimba, dan Dewi (2021) yang menyatakan bahwa Keadilan Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh *Quality Of Work Life* dan Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis (uji F) secara bersama-sama antara *Quality Of Work Life* (X1) dan Keadilan Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai sig $0,000 < 0,05$. Artinya, H_a diterima dan H_0 ditolak. Maka, dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama ada pengaruh yang signifikan antara *Quality Of Work Life* dan Keadilan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina Patra Niaga Integrated Terminal Palembang.

Hasil koefisien korelasi (r) antara *Quality Of Work Life* dan Keadilan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,822 atau 82,2% yang berarti memiliki hubungan yang sangat kuat *Quality Of Work Life* dan Keadilan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil koefisien determinasi R Square (R^2) sebesar 0,675 atau 67,5% yang artinya kontribusi sumbangan pengaruh variabel *Quality Of Work Life* (X1) dan Keadilan Organisasi

(X₂) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 67,5% dan sisanya (100-67,5%) = 32,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti seperti: Kompensasi, Disiplin Kerja, dan lain-lain.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai parsial ada pengaruh signifikan *Quality Of Work Life* terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina Patra Niaga Integrated Terminal Palembang. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan $0,036 < 0,05$. Secara parsial ada pengaruh signifikan Keadilan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina Patra Niaga Integrated Terminal Palembang. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Secara simultan ada pengaruh signifikan *Quality Of Work Life* dan Keadilan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina Patra Niaga Integrated Terminal Palembang. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Cascio. (2016). *Managing Human Resources: Productivity, Quality Of Work Life, profits*. New York: Mc Graw Hill Education.
- Dessler, & G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (14th ed)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Easton, & V. L. (2018). *User Manual for the Work-Related Quality of Work Life (WRQoL) Scale A Measure of Quality of Working Life*. University of Portsmouth: British Library Cataloguing-in-Publication Data.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Griffin. (2013). *Perilaku Organisasi Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hasibuan. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasmalawati, N. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Psikologi Ilmiah*, 26-35.
- Herlambang, Mastrini, & Sukanti. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Iklim Organisasi dan Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Puri Bunda Denpasar. *Jurnal Manajemen*, 632-637.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik (Edisi ke-5))*. PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara. (2018). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Copyrights @ Tiara, Oktariansyah, Nisa' Ulul Mafra

- Mas Dewi, N. L., Wimba, I. A., & Dewi, I. S. (2021). Pengaruh Rewards, Komitmen Organisasi dan Keadilan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada The Joglo Restaurant Di Canggung, Kuta Utara. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1029-1042.
- Nawawi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nurul.C.R, & Rahardjo. (2019). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi Kerja, dan Keputusan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Djarum Kudus). *Diponegoro Journal Of Management*, 128-137.
- Priyatno. (2018). *paduan mudah olah data bagi mahasiswa dan umum* . Yogyakarta: Andi.
- Robbins, & judge. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, & Timothy. A. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16* . Salemba Empat.
- Rugian, M. S., Saerang, I., & Lengkong, V. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan, Kualitas Kehidupan Kerja dan Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Bank BTPN TBK Cabang Utama Manado). *Jurnal Emba*, 487-498.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni. (2019). *Metodelogi penelitian bisnis dan ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru.
- Tim. (2022). *Pedoman Penulisan Skripsi*. Palembang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis universitas PGRI Palembang.
- Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.