

**PENGARUH KEADILAN ORGANISASI, KEPUASAN KERJA DAN  
PENGUNAAN MEDIA SOSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA BPS (BADAN PUSAT STATISTIK ) SUKOHARJO**



Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I pada  
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Oleh:

**CELSA YASHIEA ALTHAF**

**B100190093**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

**2023**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**PENGARUH KEADILAN ORGANISASI, KEPUASAN KERJA, DAN  
PENGUNAAN MEDIA SOSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA BPS (BADAN PUSAT STATISTIK) SUKOHARJO**

**PUBLIKASI ILMIAH**

oleh :

**CELSA YASHIFA ALTHAF**

**B100190093**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh :

Dosen

Pembimbing



**Drs. M. Farid Wajdi, M.M., Ph.D.**

**NIDN. 0605056501**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**PENGARUH KEADILAN ORGANISASI, KEPUASAN KERJA, DAN  
PENGUNAAN MEDIA SOSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA BPS (BADAN PUSAT STATISTIK) SUKOHARJO**

**OLEH**



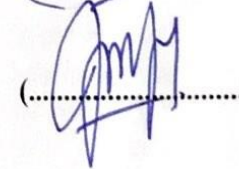
**CELSA YASHIFA ALTHAF**

**B100190093**

**Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Surakarta  
Pada hari Kamis, 12 Januari 2023  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat**

**Dewan Penguji :**

1. Drs. M.Farid Wajdi, M.M., Ph.D  
(Ketua Dewan Penguji)
2. Dra. Mabruroh, M.M.  
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Liana Mangifera, S.E., M.M.  
(Anggota II Dewan Penguji)

  
.....  
  
.....  
  
.....



**Dekan,**

**Prof.Dr. Anton Agus Setyawan, S.E., M.Si**

**NIDN. 0616087401**

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diaacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya diatas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 31 Januari 2023

Penulis



Celsa Yashifa Althaf

B100190093

# **PENGARUH KEADILAN ORGANISASI, KEPUASAN KERJA DAN PENGGUNAAN MEDIA SOSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BPS (BADAN PUSAT STATISTIK ) SUKOHARJO**

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasi, kepuasan kerja dan penggunaan media sosial terhadap kinerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, dimana semua populasi dijadikan sampel. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan SMART-PLS. Objek penelitian ini dilakukan di Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Sukoharjo dengan jumlah populasi 102 responden. Jenis data yang digunakan adalah data primer yang datanya diperoleh langsung lewat responden. Metode penelitian yang digunakan dengan metode angket atau wawancara. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah tahap pengujian outer model, tahap pengujian inner model dan tahap pengujian hipotesis. Hasil uji analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t-statistik sebesar 2.309 lebih besar dari nilai t-tabel 1,96 dan nilai probabilitas 0.021 lebih kecil dari  $\alpha$  (0.05). Kemudian, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t-statistik sebesar 2.539 lebih besar dari nilai t-tabel 1,96 dan nilai probabilitas 0.011 lebih kecil dari  $\alpha$  (0.05). Terakhir, penggunaan media sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t-statistik sebesar 4.154 lebih besar dari nilai t-tabel 1,96 dan nilai probabilitas 0.000 lebih kecil dari  $\alpha$  (0.05).

**Kata Kunci:** Keadilan Organisasi, Kepuasan Kerja, Penggunaan Media Sosial, Kinerja Karyawan

## **Abstract**

This study aims to determine the effect of organizational justice, job satisfaction and use of social media on employee performance. The sample in this study used a saturated sample, where all populations were sampled. Data analysis in this study used SMART-PLS. The object of this research was conducted at the Office of the Badan Pusat Statistik (BPS) Sukoharjo with a population of 102 respondents. The type of data used is primary data whose data is obtained directly from the respondents. The research method used is a questionnaire or interview method. The data analysis used in this research is the outer model testing stage, the inner model testing stage and the hypothesis testing stage. The results of the analysis test in this study show that organizational justice has a positive and significant effect on employee performance, with a t-statistic value of 2.309 greater than the t-table value of 1.96 and a probability value of 0.021 less than  $\alpha$  (0.05). Then, job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance, with a t-statistic value of 2,539 greater than the t-table value of 1.96 and a probability value of 0.011 less than  $\alpha$  (0.05). Finally, the use of social media has a positive and significant effect on employee performance, with a t-statistic value of 4.154 greater than the t-table value of 1.96 and a probability value of 0.000 less than  $\alpha$  (0.05).

**Keywords:** Organizational Justice, Job Satisfaction, Use of Social Media, Employee Performance

## 1. PENDAHULUAN

Daya saing organisasi tergantung pada kinerja karyawan yang tampil sesuai parameter yang ditetapkan. Sebaliknya, tidak adanya kinerja peran yang memadai menghasilkan omset yang lebih tinggi dengan konsekuensi negatif baik untuk individu maupun organisasi (Gregory et al., 2010). Menurut Hyder et al., (2022) menentukan kinerja peran sebagai "perilaku terkait kerja yang dianggap sebagai bagian dari kebutuhan pekerjaan formal". Oleh karena itu, kinerja peran karyawan adalah perilaku yang diperlukan yang secara langsung mempengaruhi inti teknis organisasi, sehingga meningkatkan kinerja organisasi. Mengobati karyawan secara adil dalam organisasi menyediakan sumber daya kepada karyawan yang mengarah ke embed order organisasi dan karenanya meningkatnya kinerja (Hyder et al., 2022). Kinerja karyawan yang positif dapat tercapai jika perusahaan dapat memahami dan menerapkan fungsi dari faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. yaitu gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, kemampuan karyawan, lingkungan kerja merupakan faktor utama dalam suatu organisasi

Keadilan organisasi adalah perilaku etis dan adil orang-orang di dalam organisasi (Adeel et al., 2018 ; Hyder et al., 2022). Menurut Eryılmaz et al, (2016), keadilan organisasi mengacu pada persepsi karyawan tentang keadilan distribusi keadilan dan distribusi hasil seperti penghargaan, upah, dll oleh pengambil keputusan. Mengingat pentingnya, penerapan kesetaraan dan perlakuan yang seimbang harus menjadi fokus utama sebuah organisasi dalam membangun keadilan yang ideal. Keadilan yang dimaksud meliputi evaluasi kinerja, promosi karir, gaji yang layak, dimensi-dimensi tersebut berpotensi meningkatkan komitmen dan loyalitas karyawan (Chasanah et al., 2021).

Menurut Abdolshah et al. (2018), kepuasan kerja adalah konsep kompleks dan multidimensional yang terkait dengan faktor psikologis, fisik dan sosial. Mengacu pada definisi di atas, nampaknya kepuasan kerja adalah tampilan positif yang masing-masing memiliki individu dan di visinya tentang pekerjaan itu. Menurut Mascarenhas et al. (2022), kepuasan kerja karyawan sangat penting untuk menentukan kinerja karyawan. Konsep ini didefinisikan sebagai 'keadaan emosional yang menyenangkan akibat penilaian dari pekerjaan seseorang sebagai pencapaian atau memfasilitasi pencapaian nilai pekerjaan seseorang'.

Selanjutnya untuk menunjang peningkatan kinerja adalah penggunaan media sosial di lingkungan kerja. Menurut Kaplan & Haenlein (2010) media sosial merupakan "sebuah kelompok aplikasi berbasis internet yang dibangun di atas dasar ideologi dan teknologi Web 2.0, dan yang memungkinkan penciptaan dan pertukaran *user-generated content*". Semakin banyak perusahaan meluncurkan penyebaran internal situs jejaring sosial untuk mendorong karyawan berbagi informasi profesional dan pribadi satu sama lain di intranet perusahaan. Karyawan menggunakan media sosial terkait kerja untuk menangani masalah terkait pekerjaan, seperti transmisi informasi, pengaturan kerja, dan berbagi pengetahuan (Sun et al., 2019).

Pentingnya pengaruh keadilan organisasi, kepuasan kerja dan penggunaan media sosial terhadap peningkatan kinerja karyawan menarik untuk diteliti. Pertama yang menjadikan alasan keadilan organisasi adalah keadilan organisasi sangat penting untuk dipraktikkan di semua organisasi untuk menghindari bias. Hal ini karena keadilan organisasi dapat menciptakan lingkungan yang aman yang dapat membantu karyawan mencapai kepuasan karir mereka dan kinerja meningkat (Saraih et al., 2019). Kedua yang menjadikan alasan kepuasan kerja adalah hal ini menunjukkan bahwa kepuasan karyawan dalam organisasi mana pun penting sebagai modal manusia. Kepuasan kerja adalah bahan utama yang mengarah pada pengakuan, pendapatan, promosi, dan pencapaian tujuan lain yang menyebabkan perasaan pemenuhan (Abdolshah et al., 2018).

Badan Pusat Statistik (BPS) di Kabupaten Sukoharjo merupakan instansi pemerintah yang mempunyai tugas menyediakan data dan informasi statistik yang berkualitas: lengkap, akurat, mutakhir, berkelanjutan dan relevan bagi pengguna data. Dengan data dan informasi statistik yang berkualitas, pemerintah dapat memulai melanjutkan dan mengakselerasi pertumbuhan dengan kebijakan pembangunan yang tepat. BPS Sukoharjo ini ada beberapa unit yaitu Koseka (seluruh anggota BPS), PML (petugas pemeriksa lapangan) dan PPL (petugas pencacah lapangan). Penelitian ini akan bertuju pada semua karyawan. Dari penelitian ini, dapat menyelesaikan permasalahan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan BPS melalui faktor keadilan organisasi, kepuasan kerja dan penggunaan media sosial saat jam kerja. Selain itu, perusahaan BPS lebih mempersiapkan kinerja karyawan terutama sumber daya manusia yang efektif dan efisien.

Dengan demikian, adanya keadilan organisasi, kepuasan kerja dan penggunaan media sosial yang dilakukan dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Kinerja karyawan memiliki tujuan untuk tetap memelihara dan meningkatkan keadilan organisasi, kepuasan kerja serta penggunaan media sosial secara bijak oleh karyawan. Seorang karyawan akan senantiasa memiliki kecintaannya terhadap tugasnya dengan kata lain seorang sudah meningkatkan kinerja itu sendiri. Maka dari itu, penulis tertarik untuk mengambil judul skripsi yang berjudul “Pengaruh Keadilan Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Penggunaan Media Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Di BPS (Badan Pusat Statistik) Sukoharjo”

## **2. METODE**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan analisis outer model, analisis inner model, dan analisis uji hipotesis. Dan penelitian ini dibantu pengelolaan data menggunakan PLS (Partial Least Square). Populasi terdiri dari semua karyawan yang bekerja di BPS Sukoharjo. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah non probability sampling dengan metode sampel jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel, apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil pengisian kuesioner melalui Google Form oleh responden yaitu seluruh karyawan BPS (Badan Pusat Statistik) Sukoharjo. Dan didapatkan sebanyak 102 responden Kategori responden dikelompokkan berdasarkan usia terdiri dari 4 (empat) kelompok, yakni 21-25 tahun, 26-30 tahun, 31-35 tahun, dan 36-40 tahun. Dalam penelitian ini menggunakan metode pengukuran sampel yaitu menggunakan skala likert. Pertanyaan dalam kuesioner dibuat dengan menggunakan Skala Likert (1-5) yang mempunyai 5 tingkat preferensi jawaban masing-masing mempunyai skor 1-5

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1 Karakteristik Responden

Tabel 1. Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah (n)	Persentase (%)
21-25 tahun	44	43.14
26-30 tahun	18	17.65
31-35 tahun	24	23.53
36-40 tahun	16	15.68

Berdasarkan table diatas, diketahui bahwa dari 102 responden penelitian ini, 44 responden (43,14%) berusia 21-25 tahun, 18 reponden (17,65%) berusia 26-30 tahun, kemudian 24 responden (23,53%) berusia 31-35 tahun, dan yang terakhir sebanyak 16 responden (15,68%) berusia 36-40 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden penelitian ini yang berusia 21-25 tahun yang mendominasi pengelompokkan responden berdasarkan usia

#### 3.2 Measurement Model (Outer Model)

##### 3.2.1 Convergent Validity

*Convergen Validity* dari model pengukuran dapat dari korelasi antara skor item/instrument dengan skor konstruknya (*loading factor*) dengan kriteria nilai *loading factor* dari setiap instrument >0.7. Berikut ini adalah pengolahan data berdasarkan 4 variabel dengan jumlah 24 pertanyaan.



Tabel 2. *Loading Factor*

Variabel	Indikator	<i>Loading Factor</i>	<i>Rule of Thumb</i>	Kesimpulan
Keadilan Organisasi	X1.1	0.795	0.700	Valid
	X1.2	0.878	0.700	Valid
	X1.3	0.853	0.700	Valid
	X1.4	0.887	0.700	Valid
	X1.5	0.813	0.700	Valid
	X1.6	0.730	0.700	Valid
Kepuasan Kerja	X2.1	0.822	0.700	Valid
	X2.2	0.835	0.700	Valid
	X2.3	0.773	0.700	Valid
	X2.4	0.821	0.700	Valid
	X2.5	0.784	0.700	Valid
	X2.6	0.839	0.700	Valid
Penggunaan Media Sosial	X3.1	0.805	0.700	Valid
	X3.2	0.829	0.700	Valid
	X3.3	0.808	0.700	Valid
	X3.4	0.818	0.700	Valid
	X3.5	0.769	0.700	Valid
	X3.6	0.830	0.700	Valid
Kinerja Karyawan	Y1.1	0.854	0.700	Valid
	Y1.2	0.762	0.700	Valid
	Y1.3	0.830	0.700	Valid
	Y1.4	0.802	0.700	Valid
	Y1.5	0.756	0.700	Valid
	Y1.6	0.833	0.700	Valid

### 3.2.2 *Discriminant Validity*

Discriminant validity adalah tingkat diferensi suatu indikator dalam mengukur konstruk instrumen. Untuk menguji discriminant validity dapat dilakukan dengan pemeriksaan Cross Loading yaitu koefisien korelasi indikator terhadap konstruk asosasinya (crossloading) dibandingkan dengan koefisien korelasi dengan konstruk lain (cross loading). menguji *discriminant validity* menggunakan *Fornell-Larcker criterion* dapat dikatakan lebih tinggi jika akar dari AVE pada konstruk lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi konstruk dengan variabel laten lainnya.

Tabel 3. *Fornell-Larcker Criterion Discriminnat Validity*

	Keadilan Organisasi (X1)	Kepuasan Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Penggunaan Media Sosial (X3)
Keadilan Organisasi (X1)	0.828			
Kepuasan Kerja (X2)	0.402	0.813		
Kinerja Karyawan (Y)	0.193	0.370	0.810	
Penggunaan Media Sosial(X3)	0.523	0.587	0.553	0.807

Dari hasil table menunjukkan bahwa nilai loading dari masing- masing item indikator terhadap konstruknya lebih besar daripada nilai *cross loading*.

Tabel 4. *Cross Loading*

	Keadilan Organisasi (X1)	Kepuasan Kerja (X2)	Penggunaan Media Sosial (X3)	Kinerja Karyawan (Y)
KEK.1	0.214	0.822	0.260	0.332
KEK.2	0.293	0.835	0.265	0.513
KEK.3	0.217	0.773	0.274	0.373
KEK.4	0.408	0.821	0.342	0.529
KEK.5	0.373	0.784	0.302	0.550
KEK.6	0.382	0.839	0.337	0.481
KEO.1	0.795	0.322	0.196	0.368
KEO.2	0.878	0.369	0.203	0.460
KEO.3	0.853	0.365	0.190	0.456
KEO.4	0.887	0.386	0.136	0.518
KEO.5	0.813	0.296	0.113	0.412
KEO.6	0.70	0.234	0.124	0.356
KIK.1	0.515	0.479	0.476	0.854
KIK.2	0.399	0.455	0.323	0.762
KIK.3	0.460	0.528	0.430	0.830
KIK.4	0.374	0.472	0.578	0.802
KIK.5	0.311	0.412	0.347	0.756
KIK.6	0.450	0.490	0.483	0.833
PMS.1	0.187	0.324	0.805	0.475
PMS.2	0.288	0.375	0.829	0.490
PMS.3	0.181	0.316	0.808	0.427
PMS.4	0.138	0.234	0.818	0.365
PMS.5	0.078	0.283	0.769	0.459
PMS.6	0.052	0.243	0.830	0.447

Dari hasil tabel menunjukkan bahwa nilai indikator lebih tinggi dari setiap konstruk dibandingkan dengan indikator pada konstruk lainnya. Dengan demikian dapat disimpulkan

bahwa indikator setiap konstruk sudah memiliki discriminant validity yang baik, dimana pada blok indikator konstruk tersebut lebih baik daripada indikator konstruk blok lainnya.

### 3.2.3 Composite Reliability

Uji reliabilitas konstruk yang diukur dengan *Composite Reliability* (CR) dari blok indikator yang mengukur konstruk *Composite Reliability* (CR) digunakan untuk menampilkan reliabilitas yang baik. Suatu konstruk dinyatakan reliabel jika nilai *composite reliability* > 0.6.

Tabel 5. *Composite Reliability*

	<i>Composite Reliability</i>	<i>Ruke of Thumb</i>	Kesimpulan
Keadilan Organisasi (X1)	0.929	0.600	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0.921	0.600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.918	0.600	Reliabel
Penggunaan Media Sosial (X3)	0.920	0.600	Reliabel

Bedasarkan tabel menunjukkan bahwa hasil pengujian *composite reliability* menunjukkan nilai >0.6 yang berarti semua variabel dinyatakan reliabel.

### 3.2.4 Cronbach Alpha

Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel atau memenuhi cronbach alpha apabila memiliki nilai > 0.7

Tabel 6. *Cronbach Alpha*

	<i>Cronbach Alpha</i>
Keadilan Organisasi (X1)	0.908
Kepuasan Kerja (X2)	0.898
Kinerja Karyawan (Y)	0.893
Penggunaan Media Sosial (X3)	0.895

Bedasarkan table dapat diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* dari masing-masing variabel >0.7. dengan demikian variabel telah memenuhi persyaratan nilai *crobach alpha*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

## 3.3 Model Struktural (*Inner Model*)

### 3.3.1 Analisa R<sup>2</sup>

Nilai R<sup>2</sup> menunjukkan tingkat determinasi variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R<sup>2</sup> semakin besar menunjukkan tingkat determinasi yang semakin baik.

Tabel 7. R Square ( $R^2$ )

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Kinerja Karyawan	0.563	0.549

Bedasarkan table terlihat bahwa nilai  $R^2$  untuk Kinerja Karyawan adalah sebesar 0.563 atau 56.3%. Artinya bahwa kemampuan variabel-variabel bebas yaitu Keadilan Organisasi, Kepuasan Kerja dan Penggunaan Media Sosial didalam menjelaskan variabel Kinerja Karyawan sebesar 56.3%. Berarti, sisanya sebesar 43.7% pengaruh dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar yang dibahas pada penelitian ini. Dan hasil perhitungan  $R^2$  menunjukkan bahwa  $R^2$  termasuk moderat (0.563).

### 3.3.2 Analisis $Q^2$

Nilai  $Q^2$  pengujian model structural dilakukan dengan melihat nilai  $Q^2$  (predictive relevance). Dalam model penelitian ini, konstruk atau variabel memiliki  $Q^2$  yang lebih besar dari 0 (nol) sehingga prediksi yang dilakukan oleh model ini dinilai telah relevan.

Tabel 8. Total Construct Crossvalidated Redundancy

	SSO	SSE	$Q^2$ (=1-SSE/SSO)
Keadilan Organisasi (X1)	612.000	278.122	0.546
Kepuasan Kerja (X2)	612.000	315.194	0.485
Penggunaan Media Sosial (X3)	612.000	300.851	0.508
Kinerja Karyawan (Y)	612.000	301.867	0.507

### 3.4 Pengujian Hipotesis

Tabel 9. Hubungan Langsung dan Tidak Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics [O/STDEV]	P Value
Keadilan Organisasi (X1) -> Kinerja Karyawan(Y)	0.323	0.322	0.140	2.309	0.021
Kepuasan Kerja (X2) -> KinerjaKaryawan (Y)	0.320	0.321	0.126	2.539	0.011
Penggunaan MediaSosial (X3) -> KinerjaKaryawan (Y)	0.372	0.369	0.090	4.154	0.000

Dari tabel diatas hasil pengujian hipotesis dapat dijelaskan :

- Keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t-statistik sebesar 2.309 lebih besar dari nilai t-tabel 1,96 dan nilai probabilitas 0.021 lebih kecil dari  $\alpha$  (0.05) sehingga hipotesis pertama diterima.

- Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t-statistik sebesar 2.539 lebih besar dari nilai t-tabel 1,96 dan nilai probabilitas 0.011 lebih kecil dari  $\alpha$  (0.05) sehingga hipotesis kedua diterima.
- Penggunaan media sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t-statistik sebesar 4.154 lebih besar dari nilai t-tabel 1,96 dan nilai probabilitas 0.000 lebih kecil dari  $\alpha$  (0.05) sehingga hipotesis ketiga diterima.

### **3.5 Pembahasan**

#### **3.5.1 Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Sesuai dengan hipotesis yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti ini menguji apakah keadilan organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis data mendukung hipotesis penelitian menyatakan bahwa keadilan organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada BPS (Badan Pusat Statistik) Sukoharjo. Arti dari hipotesis penelitian ini adalah semakin kuat yang dirasakan keadilan organisasi pada diri karyawan, maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan. Hubungan antara Keadilan Organisasi dengan Kinerja Karyawan dikatakan saling berkaitan ditunjukkan oleh Chasanah et al., (2021) semakin tinggi keadilan sebuah organisasi memiliki (dalam hal upah, promosi kerja dan penilaian kinerja) maka kinerja karyawan akan lebih tinggi. Keadilan dalam berurusan dengan karyawan meningkatkan kinerja peran mereka (Cho et al., 2012). Penelitian yang diajukan oleh Ghosh et al. (2017) menyoroti dampak keadilan organisasi untuk meningkatkan kinerja peran karyawan. Hyder et al. (2022) memprediksi keadilan menjadi elemen fundamental yang mendorong perilaku melaporkan diri karyawan, akibatnya meningkatkan kinerja secara keseluruhan

Seseorang yang memiliki rasa keadilan organisasi yang tinggi akan menampilkan kinerja kerja yang maksimal saat terlibat langsung dengan pekerjaannya dan individu pun akan melakukan dengan senang hati. Ketika pekerja percaya bahwa mereka telah diperlakukan dengan adil, mereka cenderung menunjukkan kinerja pekerjaan yang lebih tinggi, sikap kerja yang lebih baik dan tingkat stress yang lebih rendah (Cropanzano, R & Molina, 2015). Hasil penelitian lain, menjelaskan kontribusi keadilan organisasi terhadap kinerja karyawan adalah signifikan dan positif sejalan dengan penelitian terdahulu yang relevan (Khatbeh et al., 2020).

#### **3.5.2 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Sesuai dengan hipotesis yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti ini menguji apakah kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis data mendukung hipotesis penelitian menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif

terhadap kinerja karyawan pada BPS (Badan Pusat Statistik) Sukoharjo. Arti dari hipotesis penelitian ini adalah semakin kuat yang dirasakan kepuasan kerja pada diri karyawan, maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan. Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan dikatakan saling berkaitan ditunjukkan oleh Rahman et al., (2017) jika karyawan puas dengan pekerjaan mereka, hasil kinerja akan meningkat meskipun karyawan ingin tinggal dengan organisasi, pada akhirnya, hasil omset yang lebih rendah dalam menurunkan biaya perekrutan yang akan berdampak langsung terhadap profitabilitas organisasi. Menurut pendapat Zhang et al. (2021), kepuasan kerja karyawan sangat penting untuk menentukan kinerja karyawan. Akhirnya, ini akan menyebabkan keunggulan kompetitif sehingga kepuasan mereka memainkan peran penting dalam kinerja organisasi.

Menurut Alromaihi & Alshomaly (2017), ada hubungan positif antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan sehubungan dengan paket gaji, tingkat keamanan, dan sistem penghargaan. Kinerja karyawan paling baik saat mereka puas dengan paket gaji mereka, merasa aman tentang pekerjaan mereka, dan puas dengan sistem penghargaan.

### **3.5.3 Pengaruh Penggunaan Media Sosial terhadap Kinerja Karyawan**

Sesuai dengan hipotesis yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti ini menguji apakah penggunaan media sosial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis data mendukung hipotesis penelitian menyatakan bahwa penggunaan media sosial memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada BPS (Badan Pusat Statistik) Sukoharjo. Arti dari hipotesis penelitian ini adalah semakin kuat yang dirasakan penggunaan media sosial pada diri karyawan, maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ali-Hassan et al. (2015), bahwasanya penggunaan media sosial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan Schmidt et al. (2016) mengatakan bahwa media sosial memberikan manfaat informasi yang signifikan, orang menggunakan media sosial untuk berhubungan dengan rekan kerja dapat memperoleh informasi yang berkaitan dengan pekerjaan.

Kemudian lonjakan pengembangan platform teknologi baru dalam ruang media sosial telah berkontribusi pada pembangunan ruang yang jauh lebih mendorong dan menarik bagi organisasi dan memberikan akses yang lebih baik dan ditingkatkan ke konten yang dibuat oleh karyawan untuk meningkatkan kinerjanya (Gal et al., 2014 ; Faraj et al., 2011).

#### **4. PENUTUP**

Bedasarkan hasil analisis dan pembahasan data yang telah diuraikan pada bab sebelumnya tentang Keadilan Organisasi, Kepuasan Kerja dan Penggunaan Media Sosial terhadap Kinerja Karyawan Pada BPS (Badan Pusat Statistik) Sukoharjo. Maka penulisan dapat menarik kesimpulan bahwa keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t-statistik sebesar 2.309 lebih besar dari nilai t-tabel 1,96 dan nilai probabilitas 0.021 lebih kecil dari  $\alpha$  (0.05). Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t-statistik sebesar 2.539 lebih besar dari nilai t-tabel 1,96 dan nilai probabilitas 0.011 lebih kecil dari  $\alpha$  (0.05). Penggunaan media sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t-statistik sebesar 4.154 lebih besar dari nilai t-tabel 1,96 dan nilai probabilitas 0.000 lebih kecil dari  $\alpha$  (0.05).

Keterbatasan dalam penelitian ini, peneliti tidak dapat mengetahui secara langsung bagaimana keadilan organisasi, kepuasan kerja dan penggunaan media sosial yang terjadi di BPS (Badan Pusat Statistik) Sukoharjo.

Berdasarkan hasil penelitian diharapkan pihak pimpinan BPS Sukoharjo sebaiknya dalam menerapkan keadilan organisasi dan kepuasan kerja dalam perusahaan tetap perlu dipertahankan untuk lebih lagi, tujuannya agar kualitas sumber daya manusia dan kinerja didalam perusahaan tetap dengan baik sehingga akan mendukung keberhasilan perusahaan. Dan perusahaan dalam menerapkan kebijakan penggunaan media sosial ketika bekerja tetap diperhatikan agar sesuai tujuan dalam penggunaannya dan dapat membantu untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya mengembangkan variabel-variabel lain tentang kinerja karyawan untuk diteliti, seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja, komitmen kerja dan sebagainya. Tujuannya untuk meningkatkan kinerja dalam perusahaan yang lebih baik dan berkualitas dan ketika menggunakan banyak variabel akan menghasilkan kesimpulan yang lebih baik

#### **PERSANTUNAN**

Penulis menyadari bahwa pencapaian penelitian ini tidak lepas dari doa restu kedua orang tua dan dukungan dari berbagai pihak. Tidak lupa kami ucapkan terima kasih kepada Drs. M. Farid Wajdi, M.M, Ph.D selaku dosen pembimbing yang telah membimbing penelitian ini, dan pihak-pihak yang telah menyumbangkan pemikiran demi terwujudnya penelitian ini

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdolshah, M., Khatibi, S. A. M., & Moghimi, M. (2018). Factors Influencing Job Satisfaction of Banking Sector Employees: (The case study: Asgariyeh and MehrIran Banks in Qazvin and Alborz, Iran). *Journal of Central Banking Theory and Practice*, 7(1), 207–222. <https://doi.org/10.2478/jcbtp-2018-0009>
- Adeel, M. M., Khan, H. G. A., Zafar, N., & Rizvi, S. T. (2018). Passive leadership and its relationship with organizational justice: Verifying mediating role of affect-based trust. *Journal of Management Development*, 37(2), 212–223. <https://doi.org/10.1108/JMD-05-2017-0187>
- Ali-Hassan, H., Nevo, D., & Wade, M. (2015). Linking dimensions of social media use to job performance: The role of social capital. *Journal of Strategic Information Systems*, 24(2), 65–89. <https://doi.org/10.1016/j.jsis.2015.03.001>
- Alromaihi, M. A., & Alshomaly, Z. A. (2017). Job Satisfaction and Employee Performance: a Theoretical Review of the Relationship Between the Two Variables. *International Journal of Advanced Research*, 6(1), 1–20. [www.garph.co.uk](http://www.garph.co.uk)
- Chasanah, U., Suyanto, M., & Istanto, Y. (2021). Internal marketing in its influence on organizational commitment: The mediation of job satisfaction and organizational justice. *WSEAS Transactions on Business and Economics*, 18, 712–731. <https://doi.org/10.37394/23207.2021.18.70>
- Cho, T., Faerman, S. R., & Yoon, S. (2012). Participative Practices and In-Role Performance in the Korean Local Government: Focusing on an Individual's Perceptions of Human Resource Development Practices = Participative Practices and In-Role Performance in the Korean Local Government: Focusing on a. *The Korean Journal of Policy Studies*, 27(2), 43–65.
- Cropanzano, R., Molina, A. (2015). Organization Justice. In *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences* (Vol. 17).
- Eryilmaz, M. E., Kara, E., Aydoğan, E., Bektaş, O., & Erdur, D. A. (2016). Quality Management in the Turkish Higher Education Institutions: Preliminary Findings. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 229, 60–69. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.07.114>
- Gal, U., Jensen, T. B., & Lyytinen, K. (2014). Identity orientation, social exchange, and information technology use in interorganizational collaborations. *Organization Science*, 25(5), 1372–1390. <https://doi.org/10.1287/orsc.2014.0924>
- Ghosh, Debjani, Sekiguchi, Tomoki, & Gurunathan, L. (2017). *Organizational embeddedness as a mediator between justice and in-role performance*
- Gregory, B. T., Albritton, M. D., & Osmonbekov, T. (2010). The Mediating Role of Psychological Empowerment on the Relationships between P-O Fit, Job Satisfaction, and In-role Performance. *Journal of Business and Psychology*, 25(4), 639–647. <https://doi.org/10.1007/s10869-010-9156-7>
- Hyder, S., Malik, M. I., Hussain, S., Tasneem, M., Kaleem, M., & Saqib, A. (2022). Organizational justice and employee in-role performance nexus: a dual theory perspective. *Cogent Business and Management*, 9(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2022.2124602>



- Kaplan, A. M., & Haenlein, M. (2010). Users of the world, unite! The challenges and opportunities of Social Media. *Business Horizons*, 53(1), 59–68. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2009.09.003>
- Khtatbeh, M. M., Mahomed, A. S. B., Rahman, S. bin A., & Mohamed, R. (2020). The mediating role of procedural justice on the relationship between job analysis and employee performance in Jordan Industrial Estates. *Heliyon*, 6(10), e04973. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e04973>
- Mascarenhas, C., Galvão, A. R., & Marques, C. S. (2022). How Perceived Organizational Support, Identification with Organization and Work Engagement Influence Job Satisfaction: A Gender-Based Perspective. *Administrative Sciences*, 12(2). <https://doi.org/10.3390/admsci12020066>
- Rahman, K. U., Akhter, W., & Khan, S. U. (2017). Factors affecting employee job satisfaction: A comparative study of conventional and Islamic insurance. *Cogent Business and Management*, 4(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2016.1273082>
- Saraih, U. N., Mohd Zaki, M. I. I., Mohd Karim, K., Sakdan, M. F., & Amlus, M. H. (2019). The influences of job performance, work-life balance and organizational justice on employees' career satisfaction. *Humanities and Social Sciences Reviews*, 7(5), 442–447. <https://doi.org/10.18510/hssr.2019.7549>
- Schmidt, G. B., Lelchook, A. M., & Martin, J. E. (2016). *The Relationship Between Social Media Co-worker Connections and Work - Related Attitudes*. 55, 439–445.
- Sun, Y., Zhu, M., & Zhang, Z. (2019). How Newcomers' Work-related use of enterprises social media affects their thriving at work-the Swift Guanxi Perspective. *Sustainability (Switzerland)*, 11(10). <https://doi.org/10.3390/su11102794>
- Zhang, F., Liu, Y., & Wei, T. (2021). Psychological Capital and Job Satisfaction Among Chinese Residents: A Moderated Mediation of Organizational Identification and Income Level. *Frontiers in Psychology*, 12(October), 1–9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.719230>