

**PENGARUH KEADILAN ORGANISASIONAL DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DREAMWALK LEMBONGAN BEACH CLUB MARINE & ADVENTURE**

Ni Komang Artami<sup>1</sup>, Ade Maharini Adiandari<sup>2</sup>  
Universitas Ngurah Rai, Bali, Indonesia  
[amikk268@gmail.com](mailto:amikk268@gmail.com), [mahariniade@gmail.com](mailto:mahariniade@gmail.com)  
Corresponding author: [amikk268@gmail.com](mailto:amikk268@gmail.com)

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh keadilan organisasional dan *Perceived Organizational Support* berpengaruh secara simultan maupun secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan Dreamwalk Lembongan Beach Club Marine & Adventure. Dengan jumlah sampel 54 responden. Pengujian instrument menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis linear berganda, analisis determinasi, uji F dan uji t dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistics 25.0 for windows. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Pengaruh Keadilan organisasional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, (2) Pengaruh keadilan organisasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, (3) *Perceived organizational support* berpengaruh secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

*Kata Kunci:* kepuasan, keadilan organisasional, *perceived organizational support*

**Abstract:** This study aims to determine the effect of organizational justice and *Perceived Organizational Support* simultaneously or partially on job satisfaction of employees of Dreamwalk Lembongan Beach Club Marine & Adventure. With a total sample of 54 respondents. Testing the instrument using validity and reliability tests. The data analysis technique used in this research is multiple linear analysis, determination analysis, F test and t test using IBM SPSS Statistics 25.0 for windows application. The results of this study indicate that: (1) The effect of organizational justice simultaneously has a positive and significant effect on employee job satisfaction, (2) The influence of organizational justice partially has a positive and significant effect on employee job satisfaction, (3) *Perceived organizational support* partially positive and significant effect on employee job satisfaction.

*Keywords:* Satisfaction, organizational justice, *Perceived Organizational Support*

## PENDAHULUAN

Kepuasan kerja karyawan adalah suatu fenomena yang perlu dicermati oleh organisasi atau perusahaan, sebab seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi sehingga akan terus memperbaiki kinerja mereka (Putri, 2017).

Kepuasan kerja menjadi salah satu sikap karyawan yang banyak menjadi bahan penelitian yang dihubungkan dengan keadilan organisasional. Tantangan terbesar yang dihadapi oleh perusahaan yakni mempertahankan karyawan guna berlangsungnya kegiatan operasional perusahaan. Kepuasan kerja diperlukan untuk memotivasi karyawan agar bekerja secara maksimal. Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Putra dkk., 2016).

Faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Fadlilah dan Surjanti (2019) terdiri dari *Perceived Organizational Support* dan keadilan organisasional. Keadilan organisasional adalah perlakuan adil di tempat kerja memungkinkan secara efektif meningkatkan kepuasan kerja para anggota kelompok. Persoalan ketidakadilan dapat menyebabkan ketidakpuasan yang apabila tidak segera diselesaikan dapat menimbulkan perilaku menyimpang ditempat kerja (Dewi dan Dewi, 2018).

Keadilan yang dirasakan karyawan dalam organisasi dapat dikelompokkan menjadi tiga dimensi yaitu keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional. Keadilan distributif menunjukkan keadilan yang dirasakan karyawan dalam mendistribusikan kompensasi *financial* atau pun *non financial*. Semakin tinggi tingkat keadilan secara distributif akan meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Keadilan prosedural merupakan level kesesuaian antara tingkatan prosedur yang harus dilalui seluruh anggota organisasi untuk menduduki sebuah posisi didalam organisasi, sedangkan keadilan interaksional merupakan nilai kesesuaian yang dirasakan pegawai untuk diperlakukan sama didalam pergaulan yang melibatkan seluruh elemen organisasi (Anisa dan Mayliza, 2017).

Kepuasan kerja selain dipengaruhi keadilan organisasional juga dapat dipengaruhi *Perceived Organizational Support* (dukungan organisasional). *Perceived Organizational Support* merupakan keyakinan karyawan mengenai seberapa besar dukungan perusahaan terhadap pekerjaan karyawan dan kesejahteraan karyawan yang bersangkutan (Fadlilah dan Surjanti, 2019).

*Perceived Organizational Support* mengacu pada persepsi pegawai mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Jika karyawan menganggap bahwa *organizational support* yang diterimanya tinggi, maka karyawan tersebut akan menyatukan keanggotaan sebagai anggota organisasi ke dalam identitas diri mereka dan kemudian mengembangkan pengaruh dan persepsi yang lebih positif terhadap organisasi tersebut (Baliartati, 2016). Dukungan organisasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional yakni semakin baik dukungan organisasional, maka komitmen organisasional akan semakin meningkat (Putra, dkk., 2016).

Penelitian terkait pengaruh keadilan organisasional dan *perceived organizational support* sudah pernah dilakukan oleh beberapa peneliti. Hasil penelitian oleh Siregar dkk. (2020) Hasil penelitiannya menyatakan bahwa keadilan organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian oleh Penelitian oleh Baliartati (2016) Hasil penelitiannya menyatakan bahwa dukungan organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu penelitian ini untuk memperoleh bukti empiris mengenai Pengaruh keadilan organisasional dan *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja karyawan Dreamwalk lembongan beach club marine adventure.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian jenis *explanatory research* karena penelitian ini bertujuan memberikan gambaran tentang variabel penelitian dan menjelaskan pengaruh yang terjadi antara variabel-variabel penelitian dan kemudian menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Menurut Singarimbun dan Effendi (2008: 5), *explanatory research* adalah suatu penelitian di mana peneliti menjelaskan hubungan kausal sebab akibat antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. *Explanatory research* merupakan penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pengaruh keadilan organisasional terhadap kepuasan kerja, dan pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap kepuasan kerja baik secara simultan maupun parsial dengan pendekatan kuantitatif.

Lokasi dalam penelitian ini yaitu di Dreamwalk Lembongan Beach Club Marine & Adventure yang beralamat di jln, Tukad Punggawa 100 Serangan, Denpasar Selatan.

Berdasarkan penelitian ini, yang menjadi populasi adalah karyawan Dreamwalk yang berjumlah 54. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh karena keseluruhan anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Sugiyono (2016:116), menyatakan bahwa sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel yang digunakan apabila peneliti ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Sampel yang diteliti adalah berjumlah 54 orang karyawan Dreamwalk.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini ada 4 yaitu kuesioner (angket) dengan menggunakan skala likert, wawancara, studi dokumentasi dan observasi . Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dimana data yang diperoleh secara langsung dari obyek penelitian. Data primer ini meliputi hasil penyebaran kuesioner.

Uji instrument yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif terdiri dari : uji asumsi klasik, analisis linear berganda, analisis dterminasi, uji signifikan simultan (F-test) dan uji signifikan parsial (t-tes).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui kelayakan penggunaan model regresi.

### Uji Normalitas

**Tabel 1. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.42097702
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.097
	Negative	-.084
Kolmogorov-Smirnov Z		.714
Asymp. Sig. (2-tailed)		.689

Sumber: Data primer diolah, 2023

Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah residual dari model regresi yang dibuat berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan menguji normalitas residual dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Jika probabilitas signifikansi nilai residual lebih besar dari 0,05 maka data tersebut dikatakan berdistribusi normal. Demikian pula sebaliknya, jika probabilitas signifikansi residual lebih rendah dari 0,05 maka data tersebut dikatakan tidak berdistribusi normal Berdasarkan hasil analisis, diperoleh hasil sebesar  $0,689 > 0,05$  yang artinya data berdistribusi normal.

## Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Keadilan organisasional (X <sub>1</sub> )	0,295	3,390	Bebas multikolinieritas
<i>Perceived Organizational Support</i> (X <sub>2</sub> )	0,295	3,390	Bebas multikolinieritas

Sumber: Data primer diolah, 2023

Pada Table 2 dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* dan *VIF* dari seluruh variable tersebut menunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk setiap variabel lebih besar dari 10% dan nilai *VIF* lebih kecil dari 10 yang berarti model persamaan regresi bebas dari multikolinearitas.

## Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Keadilan organisasional (X <sub>1</sub> )	0,254	Bebas Heteroskedastisitas
<i>Perceived Organizational Support</i> (X <sub>2</sub> )	0,540	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah, 2023

Pada Tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai Signifikansi dari variabel Keadilan organisasional sebesar 0,254, dan *Perceived Organizational Support* sebesar 0,540. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap *absolute residual*. Dengan demikian, model yang dibuat tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

## Analisis Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Analisis Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	7,139	1,808	3,949	0,000
	Keadilan organisasional	0,212	0,080	2,632	0,011
	<i>Perceived Organizational Support</i>	0,273	0,051	5,312	0,000

Sumber : Hasil SPSS Analisis Regresi diolah 2023

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda seperti yang disajikan pada Tabel 4.15, maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 7,139 + 0,212 X_1 + 0,273 X_2 + e$$

Arti dari koefisien regresi linier berganda tersebut adalah sebagai berikut:

- (1) Nilai konstanta = 7,139 menunjukkan bahwa apabila nilai keadilan organisasional ( $X_1$ ) dan *Perceived Organizational Support* ( $X_2$ ) bernilai konstan atau tetap maka nilai dari variabel Kepuasan kerja ( $Y$ ) adalah sebesar 7,139.
- (2) Nilai koefisien  $b_1 = 0,212$  menunjukkan apabila nilai keadilan organisasional ( $X_1$ ) ditingkatkan, maka nilai kepuasan kerja ( $Y$ ) akan semakin meningkat dengan syarat nilai *Perceived Organizational Support* ( $X_2$ ) bernilai nol atau bernilai konstan. Ini berarti bahwa keadilan organisasional ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ).
- (3) Nilai koefisien  $b_2 = 0,273$  menunjukkan apabila *Perceived Organizational Support* ( $X_2$ ) ditingkatkan, maka nilai kepuasan kerja ( $Y$ ) akan semakin meningkat dengan syarat nilai keadilan organisasional ( $X_1$ ) bernilai nol atau bernilai konstan. Ini berarti bahwa *Perceived Organizational Support* ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai ( $Y$ ).

Nilai koefisien regresi masing-masing variabel bebas bernilai positif dengan nilai signifikansi uji t kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel bebas memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel terikat. Berikut penjelasan mengenai hasil analisis regresi moderasi, terdiri atas koefisien **determinasi ( $R^2$ )**, **uji kelayakan model (uji F)**, dan **uji hipotesis (uji t)**.

## Analisis Koefisien Determinasi

**Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.892 <sup>a</sup>	.796	.788	1.44857

Sumber : Hasil SPSS Analisis Regresi diolah 2023

Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditunjukkan oleh nilai determinasi total (R Square) sebesar 0,796 mempunyai arti bahwa sebesar 79,6% variasi Kepuasan kerja dipengaruhi oleh variasi keadilan organisasional dan *Perceived Organizational Support*, sedangkan sisanya sebesar 20,4% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

## Analisis Uji F (F-test)

**Tabel 6. Hasil Uji F**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	416.984	2	208.492	99.359	.000 <sup>a</sup>
Residual	107.016	51	2.098		
Total	524.000	53			

Sumber: Hasil SPSS Analisis Regresi diolah 2023

Nilai  $F_{hitung}$  adalah 99,359 dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  yang berarti bahwa Keadilan Organisasional dan *Perceived Organizational Support* Secara Simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan ( $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima).

## Analisis Uji t (t-test)

Tabel 7. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
1 (Constant)	7,139	1,808	3,949	0,000
Keadilan organisasional	0,212	0,080	2,632	0,011
<i>Perceived Organizational Support</i>	0,273	0,051	5,312	0,000

Sumber : Hasil SPSS Analisis Regresi diolah 2023

Hasil analisis uji t menunjukkan bahwa:

- Nilai t-hitung pada variabel Keadilan organisasional 2,949 lebih besar dari nilai t- table 2,007, dan t hitung berada pada daerah penolakan Ho, oleh karena itu Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa keadilan organisasional secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
- Nilai t-hitung pada variabel *Perceived Organizational Support* 5,312 lebih besar dari nilai t- table 2,007, dan t hitung berada pada daerah penolakan Ho, oleh karena itu Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa *Perceived Organizational Support* mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

### Pengaruh Keadilan Organisasional dan Perceived Organizational Support Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan keadilan organisasional dan Perceived Organizational Support berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa keadilan organisasional dan Perceived Organizational Support secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa semakin baik keadilan organisasional dan semakin efektif pelaksanaan pengawasan anggaran yang dilaksanakan oleh Dreamwalk maka akan berpengaruh pada semakin meningkatnya kepuasan kerja yang dihasilkan. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah tingkat keadilan organisasional dan Perceived Organizational Support maka akan berpengaruh pada semakin berkurangnya kepuasan kerja karyawan Dreamwalk tersebut.

Hasil tersebut mengindikasikan bahwa nilai-nilai yang terkandung dalam keadilan organisasional mampu dipersepsikan dengan baik dan berdampak nyata terhadap kepuasan kerja karyawan. Keadilan organisasional yang diukur berdasarkan indikator: keadilan distributif (distributive justice), Keadilan prosedural (procedural justice), dan Keadilan interaksional (interactional justice) terbukti mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan Dreamwalk tersebut. Temuan ini dapat diartikan bahwa apabila Dreamwalk sudah memberikan jadwal kerja secara adil bagi seluruh karyawan kemudian pimpinan Dreamwalk sudah mampu membuat keputusan yang adil ketika menghadapi masalah, serta implikasi dan justifikasi untuk keputusan kerja yang dibuat pimpinan perusahaan sudah adil maka hal tersebut akan mampu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap meningkatnya kepuasan kerja karyawan Dreamwalk.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Fadlilah dan Surjanti (2019) yang menyatakan bahwa Perceived Organizational Support dan keadilan organisasional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **Pengaruh Keadilan organisasional Pada Kepuasan kerja Dreamwalk**

Hasil analisis menunjukkan bahwa keadilan organisasional berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi Keadilan organisasional pada Dreamwalk maka akan berpengaruh pada semakin meningkatnya kepuasan kerja karyawan Dreamwalk tersebut. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah tingkat Keadilan organisasional maka akan berpengaruh pada semakin berkurangnya kepuasan kerja karyawan Dreamwalk.

Hasil tersebut mengindikasikan bahwa nilai-nilai yang terkandung dalam Perceived Organizational Support mampu dipersepsikan dengan baik dan berdampak nyata terhadap kepuasan kerja karyawan. Perceived Organizational Support yang diukur berdasarkan indikator: Organisasi menghargai kontribusi karyawan, Organisasi menghargai usaha ekstra yang telah karyawan berikan, Organisasi akan memperhatikan segala keluhan dari karyawan, Organisasi sangat peduli tentang kesejahteraan karyawan, Organisasi akan memberitahu karyawan apabila tidak melakukan pekerjaan dengan baik, Organisasi peduli akan kepuasan secara umum terhadap pekerjaan karyawan, Organisasi menunjukkan perhatian yang besar terhadap karyawan, Organisasi merasa bangga atas keberhasilan karyawan dalam bekerja terbukti mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan Dreamwalk tersebut. Temuan ini dapat diartikan bahwa apabila perusahaan yaitu Dreamwalk sudah menghargai kontribusi karyawan, perusahaan sudah peduli dengan pendapat karyawan, perusahaan sudah menghargai usaha ekstra yang telah karyawan berikan, perusahaan sudah

memberikan kesempatan untuk menyuarakan pendapat, perusahaan sudah memberitahu karyawan apabila tidak melakukan pekerjaan dengan baik, perusahaan mengampuni kesalahan yang jujur, perusahaan sudah peduli akan kepuasan secara umum terhadap pekerjaan karyawan dan perusahaan sudah menunjukkan perhatian yang besar terhadap karyawan maka hal tersebut akan mampu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap meningkatnya kepuasan kerja karyawan Dreamwalk.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Krisnayanti dan Riana (2015) keadilan organisasional yang terdiri dari keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Seseorang akan meningkatkan rasa kepuasan pada pekerjaan apabila rasa keadilan yang dirasakan karyawan tinggi, maka sangat mempengaruhi kepuasan.

Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian Siregar dkk. (2020) serta Fatimah et al. (2011) yang menyatakan bahwa keadilan organisasional dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, semakin besar rasa keadilan yang dirasakan seorang karyawan akan meningkatkan rasa kepuasan pada pekerjaan yang dimiliki karyawan tersebut, keadilan yang dirasakan karyawan di dalam organisasi dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pada karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman kepada Dreamwalk bahwa Keadilan organisasional memiliki peran dan tujuan dalam meningkatkan kepuasan kerja.

### **Pengaruh Perceived Organizational Support Pada Kepuasan Kerja Dreamwalk**

Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Perceived Organizational Support berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi persepsi dukungan organisasi karyawan Dreamwalk, maka akan berpengaruh pada meningkatnya kepuasan kerja tersebut. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah persepsi dukungan organisasi karyawan Dreamwalk maka kepuasan kerja karyawan akan semakin berkurang.

Penelitian ini sesuai hasil penelitian Putra dkk. (2016) menyatakan bahwa dukungan organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Jadi, dapat diartikan apabila semakin tinggi Perceived Organizational Support Dreamwalk maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian Baliartati (2016) serta Novira dan Martono (2015) yang menemukan bahwa adanya hubungan positif antara perceived organizational support terhadap kepuasan kerja, yaitu apabila dukungan dari organisasi semakin meningkat keberadaannya di dalam

suatu perusahaan, maka kepuasan kerja karyawan juga dapat semakin meningkat

## SIMPULAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Keadilan organisasional dan *Perceived Organizational Support* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Dreamwalk. Hal ini berarti bahwa semakin baik Keadilan organisasional dan semakin efektif pelaksanaan pengawasan anggaran yang dilaksanakan oleh Dreamwalk maka akan berpengaruh pada semakin meningkatnya kepuasan kerja yang dihasilkan.
2. Keadilan organisasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dreamwalk. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi Keadilan organisasional pada Dreamwalk maka akan berpengaruh pada semakin meningkatnya kepuasan kerja karyawan.
3. *Perceived Organizational Support* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dreamwalk. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi persepsi dukungan organisasi karyawan Dreamwalk, maka akan berpengaruh pada meningkatnya kepuasan kerja tersebut.

### Saran

Saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil perolehan rata-rata terendah pada variabel keadilan organisasional, maka disarankan pimpinan Dreamwalk untuk bersedia mendengarkan masalah karyawan sebelum membuat keputusan
2. Berdasarkan hasil perolehan rata-rata terendah pada variabel *Perceived organizational support*, maka disarankan perusahaan Dreamwalk untuk selalu mempertimbangkan nilai dan tujuan karyawannya dalam bekerja, sehingga dapat memberikan apresiasi atas nilai dan tujuan tersebut.
3. Berdasarkan hasil perolehan rata-rata terendah pada variabel kepuasan kerja, maka disarankan bagi Dreamwalk Lembongan Beach Club Marine & Adventure untuk

meningkatkan kenyamanan bekerja bagi karyawannya dengan cara meningkatkan keharmonisan kerja yang terjadi sesama karyawan.

4. Bagi Dreamwalk penting untuk menjamin bahwa organisasi memberikan dukungan secara efektif terhadap sumber daya manusia yang ada di Dreamwalk, sehingga dapat semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
5. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah variabel penelitian, agar dapat diketahui adanya variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja misalnya dengan menambahkan variabel budaya organisasi, komitmen organisasi, penerapan teknologi informasi, *locus of control* maupun variabel lainnya.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Penyusunan artikel ini tentu tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, untuk itu pada kesempatan ini perkenankanlah penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala bantuan yang diberikan dalam penyusunan artikel ini. Sebagai akhir kata dengan penuh kerendahan hati penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi sempurnanya skripsi ini. Akhirnya skripsi ini penulis persembahkan kepada almamater tercinta semoga dapat bermanfaat.

## REFERENSI

- Baliartati, Beta Oki. (2016). Pengaruh Organizational Support Terhadap Job Satisfaction Tenaga Edukatip Tetap Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Trisakti. *jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*. Vol 9, No. 1, Hal: 35-52
- Dewi, Ni Putu Kartika Candra dan A.A. Sagung Kartika Dewi. (2018). Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Keadilan Imbalan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Sopir Koptax Ngurah Rai Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 7, No. 2, 2018: 1050-1079
- Fadlilah dan Surjanti. (2019). Pengaruh *Perceived organizational support* Dan Keadilan Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Melalui Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Pt Purnama Indonesia Sidoarjo). *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 7 Nomor 2*, Hal: 437-446

- Krinayanti, G.A dan Riana, I.G. (2015). Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada BPR Lestari). - *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. Vol 4, No. 9 Hal:813-831.
- Putri, Ginta Vonlihana. 2017. Dampak Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang*. Hal: 1-9
- Putra, ID.P.G.W., D.K. Sintaasih, dan M.S. Putra. (2016). Pengaruh Dukungan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional (Studi pada Karyawan Outsourcing Depo Arsip PT X). *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 5.10. Hal: 3531-3560
- Siregar dkk. (2020). Pengaruh Keadilan Organisasional terhadap Komitmen Organisasi: Peran Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal JSHP*. Vol. 4, No.2, Hal: 82-92
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi, *Metode Penelitian Survei*, Jakarta: LP3ES, 2008
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Universitas Ngurah Rai Denpasar. 2018. *Buku Panduan Penyusunan Proposal dan Skripsi Tahun 2018*. Denpasar: Fakultas Ekonomi