

**PENGARUH KEADILAN KERJA, FASILITAS KERJA, DAN
PELATIHAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PT. JALUR MANDIRI UTAMA PALEMBANG**

SKRIPSI



Diajukan Oleh :

CHINDY CLAUDIA

NPM. 1801110547

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**


2022


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : CHINDY CLAUDIA
Nomor Pokok/NIRM : 18.01.11.0547
Jurusan/ Program Studi : Ekonomi/Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Proposal : Pengaruh Keadilan Kerja, Fasilitas Kerja, dan
Pelatihan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja
Karyawan PT. Jalur Mandiri Utama Palembang

Pembimbing Skripsi :

Tanggal..... Pembimbing I: 
Mariyam Zanariah, SE.,M.M
NIDN : 0222096301

TanggalPembimbing II : 
Yun Suprani., SE.M.Si
NIDN : 0207066701


204/PS/DFE/22

Dekan Fakultas Ekonomi


Dr. Msy. Mikial,SE.M.Si,Ak.CA.CSRS
NIDN : 0205026401

Mengetahui :

Ketua Prodi Manajemen



Mariyam Zanariah,SE,MM
NIDN : 0222096301

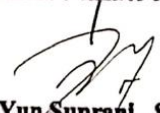
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG


HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : CHINDY CLAUDIA
Nomor Pokok/NIRM : 18.01.11.0547
Jurusan/ Program Studi : Ekonomi/Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Proposal : Pengaruh Keadilan Kerja, Fasilitas Kerja, dan
Pelatihan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja
Karyawan PT. Jalur Mandiri Utama Palembang

Penguji Skripsi :

Tanggal..... Ketua Penguji : 
Marivam Zanariah, SE, MM
NIDN : 0222096301


TanggalPenguji I : 
Yun Supranl., SE, M.Si
NIDN : 0207066701

Tanggal 14 April 2022.....Penguji II : 
Agustina Marzuki, S.E., M.Si
NIDN : 0008086502

Mengesahkan :

Dekan Fakultas Ekonomi
Tanggal :

Ketua Prodi Manajemen
Tanggal :


Dr. Msy. Mkiial, SE, M.Si, Ak.CA, CSRS
NIDN : 0205026401




Marivam Zanariah, SE, MM
NIDN : 0222096301

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : CHINDY CLAUDIA
Nomor Pokok : 1801110547
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh – sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, 25 Februari 2022



Chindy Claudia

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Setinggi apapun mimpimu jika kau tidak ada usaha untuk meraihnya maka mimpimu akan menjadi bunga tidur”

“Suksesmu tidak diukur dari seberapa banyak uangmu, namun seberapa banyak kamu meringankan beban orang lain”

“Tak perlu terlalu stress, jalani saja, hidup itu untuk dijalani bukan untuk dipikirkan”

KU PERSEMBAHKAN KEPADA :

- ❖ **Kedua Orang Tua Ku**
- ❖ **Keluarga Ku Tersayang**
- ❖ **Sahabat – Sahabatku Angkatan 2018**
- ❖ **Almamterku**

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT dan Nabi Muhammad SAW atas berkah dan rahmat-Nya sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul :

“Pengaruh Keadilan Kerja, Fasilitas Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Jalur Mandiri Utama Palembang”.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari masih banyak kesalahan dan kekurangan dalam penyajian dan tak lain disebabkan oleh terbatasnya kemampuan penulis miliki. Namun dengan adanya bantuan bimbingan, petunjuk dan nasehat – nasehat dari semua pihak baik secara langsung maupun tidak langsung akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan sesuai dengan jadwal yang sudah direncanakan. Untuk itu penulis mengucapkan syukur kepada Allah SWT dan mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah,MP. Selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial,SE,M.Si,Ak.CA.CSRS Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah,S.E.,MM. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridianti Palembang.
4. Ibu Mariyam Zanariah,S.E.,MM selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, pengarahan dan saran dalam penulisan skripsi ini.
5. Ibu Yun Suprani., SE,M.Si selaku Dosen Pembimbing II Anggota yang telah memberikan bimbingan, pengarahan dan saran dalam penulisan skripsi ini.
6. Kepada seluruh Dosen dan Staff tata usaha Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang yang sudah memberikan bantuan.
7. Kepada Direktur PT. Jalur Mandiri Utama Palembang dan HRD PT. Jalur Mandiri Utama yang telah memberikan izin untuk peneliti melakukan penelitian di perusahaan tersebut.
8. Kepada Orang Tua dan Seluruh Keluarga yang senantiasa memberikan doa dan semangat serta dukungan baik secara moral maupun finansial.

9. Kepada adik – adik ku, terutama Chintia Amelia yang sudah meluangkan waktu dan membantu saya menyelesaikan skripsi ini dan mendengarkan cerita – cerita keluh kesah selama ini.
10. Kepada Sahabat – Sahabatku seperjuangan angkatan 2018, terutama saya ucapkan terima kasih kepada sahabatku Yessy Septiana S.E yang selalu membantu dan memberikan saya support baik berupa waktu maupun tenaga. Serta siap mendengarkan keluh kesah selama ini.
11. Berbagai pihak yang tidak bisa saya tuliskan satu persatu namun berkontribusi membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Akhir kata penulis menyadari bahwa penulis ini jauh dari sempurna, untuk itu penulis memohon maaf apabila terdapat kesalahan dan kekurangan. Penulis sangat berharap semoga tulisan ini bermanfaat bagi perkembangan dan kemajuan pendidikan kita semua.

Palembang, 25 Februari 2022

Peneliti,

Chindy Claudia

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
ABSTRAK.....	xiii
RIWAYAT HIDUP.....	xiv

BAB I PENDAHULUAN

1.1	Latar Belakang	1
1.2	Rumusan Masalah	5
1.3	Tujuan Penelitian.....	6
1.4	Manfaat Penelitian.....	6

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1	Kajian Teoritis.....	8
2.1.1	Keadilan Kerja	8
2.1.1.1	Pengertian Keadilan Kerja.....	8
2.1.1.2	Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Keadilan Kerja	9
2.1.1.3	Aspek – Aspek Keadilan Kerja.....	10
2.1.1.4	Dimensi dan Indikator Keadilan Kerja.....	11
2.1.2	Fasilitas Kerja.....	12
2.1.2.1	Pengertian Fasilitas Kerja.....	12
2.1.2.2	Jenis – Jenis Fasilitas Kerja.....	14
2.1.2.3	Dimensi dan Indikator Fasilitas Kerja.....	14

2.1.3	Pelatihan Kerja	15
2.1.3.1	Pengertian Pelatihan Kerja	15
2.1.3.2	Tujuan dan Manfaat Pelatihan	16
2.1.3.3	Sasaran Pelatihan	16
2.1.3.4	Dimensi dan Indikator Pelatihan.....	17
2.1.4	Kepuasan Kerja	19
2.1.4.1	Pengertian Kepuasan Karyawan	19
2.1.4.2	Faktor – Faktor Kepuasan Karyawan	20
2.1.4.3	Dimensi dan Indikator Kepuasan Karyawan.....	21
2.2	Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	21
2.3	Kerangka Pemikiran	23
2.4	Hipotesis	23

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Tempat dan Waktu Penelitian	25
3.1.1	Tempat Penelitian	25
3.1.2	Waktu Penelitian	25
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	26
3.2.1	Sumber Data.....	26
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data.....	27
3.3	Populasi, Sampel dan Teknik Sampling	28
3.3.1	Populasi.....	28
3.3.2	Sampel dan Teknik Sampling.....	28
3.4	Rancangan Penelitian.....	29
3.5	Variabel dan Definisi Operasional.....	29
3.6	Instrumen Penelitian	31
3.6.1	Uji Validitas	32
3.6.2	Uji Reliabilitas.....	32
3.7	Teknik Analisis.....	33
3.7.1	Analisis Statistik Deskriptif	33
3.7.2	Analisis Regresi Linear Berganda	33
3.7.3	Analisis Koefisien Korelasi.....	34
3.7.4	Analisis Koefisien Determinasi.....	34

3.8	Uji Hipotesis	35
3.8.1	Uji Simultan (Uji F)	35
3.8.2	Uji Parsial (Uji t)	36

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Hasil Penelitian	39
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan	39
4.1.2	Visi Misi Perusahaan	39
4.1.3	Struktur Organisasi Perusahaan	40
4.2	Pembahasan	41
4.3	Uji Instrumen	42
4.3.1	Uji Validitas	42
4.3.2	Uji Reliabilitas	45
4.4	Analisis Data	46
4.4.1	Analisis Statistik Deskriptif	46
4.4.2	Analisis Statistik Inferensial	51
4.4.2.1	Regresi Linear Berganda	51
4.4.2.2	Koefisien Korelasi	52
4.4.2.3	Koefisien Determinasi	54
4.5	Pengujian Hipotesis	55
4.5.1	Uji Simultan (Uji F)	55
4.5.2	Uji Parsial (Uji t)	55
4.5.3	Pembahasan	57

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1	Kesimpulan	60
5.2	Saran	61

DAFTAR TABEL

3.1	Waktu Penelitian.....	25
3.2	Variabel dan Definisi Operasional.....	30
3.3	Skala Likert	32
4.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	41
4.2	Responden Berdasarkan Usia	42
4.3	Hasil Uji Validitas Keadilan Kerja	42
4.4	Hasil Uji Validitas Fasilitas Kerja	43
4.5	Hasil Uji Validitas Pelatihan Kerja.....	44
4.6	Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja.....	44
4.7	Hasil Uji Reliabilitas	45
4.8	Distribusi Frekuensi.....	46
4.9	Hasil Uji Regresi Linear Berganda	51
4.10	Koefisien Korelasi	53
4.11	Koefisien Determinasi.....	54
4.12	Hasil Uji F	55
4.13	Hasil Uji t	56

DAFTAR GAMBAR

2.1	Kerangka Pemikiran	23
4.1	Struktur Organisasi Perusahaan.....	40
4.2	Histogram Skor Responden Variabel Keadilan Kerja	47
4.3	Histogram Skor Responden Variabel Fasilitas Kerja	48
4.4	Histogram Skor Responden Variabel Pelatihan Kerja.....	49
4.5	Histogram Skor Responden Variabel Kepuasan Kerja.....	50

ABSTRAK

Chindy Claudia, Pengaruh Keadilan Kerja, Fasillitas Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Jalur Mandiri Utama Palembang, (Di bawah bimbingan Ibu Mariyam Zanariah,S.E.,MM dan Ibu Yun Suprani., SE,M.Si).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan Keadilan Kerja, Fasillitas Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Jalur Mandiri Utama Palembang. Populasi dan Sampel dalam penelitian ini sebanyak 73 orang responden. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Adapun data primer diperoleh penulis dengan menyebarkan kuesioner kepada responden, dengan melakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Sedangkan uji hipotesis dilakukan dengan uji F dan uji t.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS Ver.24 pada uji F diperoleh F hitung sebesar 47,264 dengan signifikansi 0,000 diketahui bahwa Keadilan Kerja, Fasillitas Kerja, dan Pelatihan Kerja secara bersama – sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Jalur Mandiri Utama Palembang.

Berdasarkan uji t atau uji secara parsial Keadilan Kerja (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan t hitung 3,834 dengan signifikansi 0,023. Secara parsial Fasillitas Kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan t hitung 3,637 dengan signifikansi 0,029. Secara parsial Pelatihan Kerja (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan t hitung 2,535 dengan signifikansi 0,032.

Kata Kunci : Keadilan Kerja, Fasilitas Kerja, Pelatihan Kerja, Kepuasan Kerja.

RIWAYAT HIDUP

Chindy Claudia, dilahirkan di Palembang pada tanggal 11 November 1996 dari bapak yang bernama Arpani dan Ibu yang bernama Mega Yana. Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2008 di SD Negeri Kartamulia. Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2011 di SMP Negeri 7 Palembang. Sekolah Menengah Atas diselesaikan pada tahun 2014 di Madrasah Aliya Al – Fatah Palembang. Pada tahun 2018 melanjutkan pendidikan ke Program Studi Strata I Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan, baik perusahaan perdagangan maupun perusahaan jasa tentunya memiliki satu tujuan yang sama, yaitu mendapatkan laba yang sebesar-besarnya atau laba yang optimal. Hal ini mendorong perusahaan untuk selalu berusaha dan lebih giat lagi dalam meningkatkan mutu, kualitas pelayanan dan produktivitas dari karyawan-karyawannya termasuk juga bagian manajemen yang mengatur segala aktivitas perusahaan tersebut, (Pangarso, 2014:31). Hal tersebut dapat terealisasi dan dapat memenangkan perusahaan dalam persaingan bisnis, setiap perusahaan perlu dan harus melakukan pembenahan ulang terhadap visi dan misi serta strategi perusahaan. Selain itu, perusahaan juga harus mampu mengubah semua kelemahan dan kekurangan yang ada di perusahaan tersebut menjadi suatu kekuatan yang dapat menciptakan peluang-peluang baru yang dapat menjadikan perusahaan semakin kokoh atas eksistensinya. Selanjutnya, perusahaan juga diharapkan mampu menentukan dan memiliki arah yang jelas dalam melakukan perencanaan strategis bisnis, (Hasibuan, 2017:21).

PT. Jalur Mandiri Utama Palembang merupakan perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang kecantikan atau kosmetik yang saat ini sedang berkembang pesat di Kota Palembang. Selain memperkenalkan produk PT. Jalur Mandiri Utama Palembang juga bertujuan untuk menjadikan konsumen sebagai agen perubahan dan menghargai konsumen melalui benefit-benefit yang sesuai.

Di dalam suatu perusahaan, pengukuran kepuasan kerja sangatlah penting keberadaannya. Pengukuran kepuasan kerja karyawan menjadi hal yang penting bagi manajemen untuk melakukan evaluasi terhadap performa perusahaan dan perencanaan tujuan dimasa yang akan datang. Berbagai informasi dihimpun agar pekerjaan yang dilakukan dapat dengan mudah dikendalikan dan dipertanggung jawabkan. Hal ini semata-mata dilakukan agar tercapainya efisiensi dan efektivitas pada seluruh proses bisnis perusahaan.

Menurut Afandi (2018:19), kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaan dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

Pengukuran kepuasan kerja karyawan di perusahaan bertujuan untuk mengetahui sejauh mana perkembangan perusahaan tersebut telah tercapai. Pengetahuan mengenai kondisi terjadi sekarang adalah dasar perusahaan untuk melakukan perbaikan dan melakukan langkah-langkah yang akan diambil pada tahap berikutnya. Keberhasilan perusahaan pada masa yang akan datang ditentukan oleh investasi dan pengelolaan aset intelektual atau tak berwujud seperti kompetensi pekerjaan, loyalitas pelanggan, dan pengendalian mutu, dari pada fokus bagaimana pengelolaan dan investasi pada aset fisik.

Persepsi karyawan terhadap keadilan kerja juga harus diperhatikan oleh perusahaan. Menurut Sutrisna (2014:23), keadilan organisasional adalah suatu konsep keseimbangan yang diharapkan mampu diterapkan oleh organisasi dalam memperlakukan karyawan dengan tujuan memicu tumbuhnya rasa berkomitmen dalam diri karyawan. Menurut Ogut et al. (2013:24) masalah keadilan dari persepsi karyawan adalah masalah yang paling penting dihadapi oleh organisasi dan segera mungkin untuk mengatasinya. Ketika karyawan percaya bahwa di tempat kerja mereka menemukan ketidakadilan, mereka akan cenderung tidak ingin melakukan dan menyelesaikan pekerjaan mereka.

Fasilitas kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja bagi setiap karyawan, semakin baik fasilitas maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, begitu juga sebaliknya. Kelengkapan sarana dan fasilitas kerja akan mendorong timbulnya hasil kerja yang efektif dan efisien serta mendorong peningkatan kualitas yang seiring dengan standar kerja yang ada. , Menurut Hasibuan (2017:3), fasilitas kerja yang disediakan perusahaan haruslah disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan, sehingga pekerjaan yang disediakan karyawan dapat berjalan dengan efektif.

Setiap perusahaan harus mampu mengembangkan diri agar memiliki suatu keunggulan yang kompetitif. Untuk hal tersebut, maka seluruh aspek dan sumber daya yang terdapat di perusahaan merupakan faktor-faktor yang memerlukan perhatian penuh dalam manajemen. Pelatihan selalu dibutuhkan baik bagi karyawan baru maupun karyawan lama. Karyawan baru mutlak diberi pelatihan agar dia bisa tahu dan memahami tugas sesuai dengan jabatannya dan mampu

mengerjakan tanggung jawabnya sesuai apa yang diharapkan oleh perusahaan. Sedangkan karyawan lama perlu mengikuti pelatihan untuk mempersiapkan diri agar mampu menghadapi perkembangan tugas maupun perencanaan untuk promosi jabatan. Menurut Mangkunegara (2013:82), pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Kondisi kepuasan kerja karyawan di PT. Jalur Mandiri Utama Palembang berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan masih dapat dikatakan belum terpenuhi, seperti adanya karyawan yang menemukan ketidakadilan, beberapa fasilitas yang masih kurang memadai seperti unit meja kantor yang kurang memadai, bangunan kantor yang kurang terawat, dan peralatan kantor yang kurang sehingga memakan waktu yang lama untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Dan kurangnya pelatihan yang diberikan kepada karyawan sehingga terdapat keluhan dari karyawan yang berhubungan dengan kepuasan kerja. Seorang karyawan akan meningkatkan kinerjanya apabila kepuasannya terpenuhi, dan akan menjadikan tujuan perusahaan tersebut tercapai., seperti menyelesaikan tugas secara baik dan tepat waktu, memberikan kreativitas dan inovasi dalam pekerjaannya serta totalitas dalam bekerja. Begitu juga sebaliknya, apabila kepuasan kerja pegawai tidak terpenuhi maka kinerja karyawan akan menurun.

Berdasarkan uraian yang telah penulis kemukakan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **”Pengaruh Keadilan Kerja, Fasilitas Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Jalur Mandiri Utama Palembang.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya maka permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh keadilan kerja, fasilitas kerja, dan pelatihan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Jalur Mandiri Utama Palembang.
2. Apakah terdapat pengaruh keadilan kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Jalur Mandiri Utama Palembang.
3. Apakah terdapat pengaruh fasilitas kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Jalur Mandiri Utama Palembang.
4. Apakah terdapat pengaruh pelatihan kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Jalur Mandiri Utama Palembang.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, penelitian ini bertujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh keadilan kerja, fasilitas kerja, dan pelatihan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Jalur Mandiri Utama Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh keadilan kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Jalur Mandiri Utama Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Jalur Mandiri Utama Palembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Jalur Mandiri Utama Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang ingin dicapai adalah :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan, serta menambah wawasan mengenai pengaruh keadilan kerja, fasilitas kerja, dan pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam melihat pengaruh keadilan kerja, fasilitas kerja, dan pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Jalur Mandiri Utama Palembang.

3. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis atau sebagai referensi bagi mereka yang membutuhkan informasi dalam sumber daya manusia khususnya mengenai keadilan kerja, fasilitas kerja, dan pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sebagai dasar perbandingan untuk dijadikan evaluasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P., 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori, Konsep dan Indikator, Jurnal EMBA Vol.9 No.1. Pekanbaru : Zunafa.
- Edizal. 2013. Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi. Palembang: UTP Press.
- Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang, 2020, Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir Edisi Pertama Cetakan Kelima. Palembang : Universitas Tridianti Palembang.
- Ghozali, Imam. 2012. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James., L., Jhon M., Ivancevich., dan H., Donnelly., Jr. 2015: Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, dan proses, terjemahan oleh Joerban Wahid, Jakarta : Erlangga.
- Hasibuan. 2016. Manajemen sumber daya manusia, Jakarta : Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. Pengantar Manajemen Keuangan. Jakarta: Kencana.
- Lubis, Arfan Ikhsan. 2011. Metode Ilmu Sosial Pendekatan Kuantitatif. Bhumi Sriwijaya: Citra books Indonesia.
- Mangkunegara, A,P. 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Pangarso, Astadi. 2016. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia dan Diklat PT. Dirgantara Indonesia. Jurnal Administrasi Bisnis ,Volume 12, Nomor 1.
- Praditya, I Made Dwi Indra. 2016. Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Karyawan di Wina Holiday Villa, Kuta Bali. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 6.
- Retnowari, Widia. 2012. Manajemen Personalialia, Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.

Robbin & Judge. 2014. Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat.

Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.

Sujarweni, V. Wiratna. 2015. Akuntansi Manajemen. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Vonny, Ratag Pingkan Elisabeth. 2016. Pengaruh Pelatihan, Fasilitas Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. United Tractors Cabang Manado. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, Volume 16 No. 03.

