

# Pengaruh *Job Insecurity, Work Family Conflict*, Dan Persepsi Keadilan Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja

Oleh:

Putra Satya Budi Laksana

Pembimbing : Dr. Rifdah Abadiyah, SE., M.S.M., CHCM

Manajemen Sumber Daya Manusia  
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

13 Februari, 2024

# Pendahuluan

Dalam perkembangan industri di Indonesia yang semakin berkembang, maka ada banyak perusahaan yang sedang menjalankan perusahaannya untuk berkembang pesat lebih maju supaya bisa bersaing bukan lagi dengan perusahaan - perusahaan di Indonesia, namun bisa bersaing sampai dengan perusahaan - perusahaan diluar Indonesia. Dalam berkembangnya perusahaan, sumber daya manusia memiliki unsur sangat penting dalam aktivitas perusahaan. Sumber daya manusia juga memiliki peran sangat berpengaruh dalam mencapai tujuan perusahaan, maka perlunya seleksi serta mempertahankan sumber daya manusia yang berpotensi untuk mencapai tujuan yang efektif untuk perusahaan. Sehingga untuk memastikannya perlunya saya meneliti tentang Pengaruh *Job Insecurity*, *Work Family Conflict*, dan Persepsi Keadilan Organisasi terhadap Produktivitas Kerja.

# Pendahuluan

## Pencapaian target dan realisasi produksi tahun 2023 (Mei - September)

NO	BULAN	PENCAPAIAN (TON)	TARGET (TON)	PRESENTASE
1	MEI	546	1.500	36%
2	JUNI	823	1.500	55%
3	JULI	1.332	1.500	89%
4	AGUSTUS	1.140	1.500	76%
5	SEPTEMBER	950	1.500	63%
TOTAL		5.654		

Berdasarkan tabel data diatas dapat kita lihat bahwa pencapaian target yang didapat kurang dari 100%. Sehingga peneliti perlu melakukan penelitian lebih dalam untuk permasalahan yang terjadi, karna dapat dipastikan hasil data diatas di sebabkan *Job Insecurity*, *Work Family Conflict*, dan Persepsi Keadilan Organisasi yang mempengaruhi Produktifitas Kerja dalam perusahaan.

# Research GAP

- Job Insecurity : Pada peneliti terdahulu yang dikerjakan oleh Dewi . Menyebutkan bahwa Job Insecurity dapat mempengaruhi nilai hasil kerja salah satunya adalah turunya komitmen saat bekerja dan semakin banyaknya absen/sakit sehingga mengakibatkan menurunnya performa kerja. Namun berlainan dengan penelitian Meria (2019) yang menjelaskan bahwa Job insecurity tidak berpengaruh karna semestinya pekerja bergantung kehidupannya dengan pekerjaan yang pekerjakerjakan untuk kebutuhan keluarga.
- Work Family Conflict : Menurut Septia bahwa work family conflict beresiko tinggi dan berdampak negatif dikarenakan peran ganda yang dimiliki pekerja yaitu menjadi orang tua dan karyawan. Sehingga ada problem dirumah terbawa di pekerjaan begitupun sebaliknya. Namun hal ini berbeda dengan pendapat T. Noor bahwa pekerja merasa apabila sukses bekerja dalam pekerjaan mereka juga akan sukses mengerjakan tugas dirumah, begitu pun sebaliknya
- Persepsi Keadilan Organisasi : H.Kristanto dalam penelitiannya menjelaskan bahwa Persepsi keadilan organisasi berdampak positif dalam lingkungan bekerja karna diartikan sebagai perlakuan adil terhadap semua pekerja namun bertolak dengan pendapat peneliti Hutagalung bahwa persepsi keadilan dianggap negatif karna dapat tidak stabilnya produktivitas pekerja dikarenakan persepsi pekerja.

# Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

1. Apakah *job insecurity* berpengaruh negatif secara signifikan terhadap produktivitas kerja?
2. Apakah *work family conflict* berdampak negatif terhadap kinerja karyawan secara signifikan?
3. Apakah persepsi keadilan organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan secara signifikan?

# Pendahuluan (Literatur Review)

- **Job insecurity** : *Job insecurity* bisa diartikan sebagai permasalahan yang ada dalam pribadi atau psikologis seorang pekerja. Biasanya di rasakan seperti tidak aman dan bingung karna lingkungan yang sering berubah sehingga kondisi tersebut yang membuat pekerja merasakan *job insecurity*. [12]Indikator yang menyebabkan job inscerurity adalah disebabkan karena sifat pekerjaan yang sesaat atau bersifat kontrak. Jika kondisi *job insecurity* terus meningkat bisa berakibat pada pengaruh kerja dan mengalami penurunan kinerja karyawan.
- **Work family conflict** : [13]*Work family conflict* dirasakan karyawan dimana ia menghabiskan waktunya di salah satu peran berlangsung juga menjadi peran lain. Karyawan seperti ini lebih mudah mengalami konflik di saat ia bekerja, sehingga konflik tersebut memicu stres kerja dan naik turunnya performa saat bekerja serta nilai kerja yang akan menurun. [13]Indikator dalam work family conflict dikarenakan peran ganda yang dirasakan setiap pekerja yaitu peran menjadi pekerja dan sosok dalam keluarga , sehingga terjadi konflik antara keadaan permasalahan keluarga dengan pekerjaan maupun konflik permasalahan pekerjaan dengan keluarga. Hal ini dirasakan karyawan ketika ia sulit untuk menjalani peranya ketika di pekerjaan maupun di keluarga.
- **Persepsi keadilan organisasi** : [14]Persepsi keadilan organisasi dimiliki setiap individu saat bekerja dikarenakan persepsi oleh pekerja itu sendiri dengan persepsi atasannya mengenai keadilan dari keputusan yang diambil oleh atasannya. [14] Indikator perpespsi keadilan organisasi adalah terjadinya perbedaan persepsi antara pimpinan dengan anggota karna perbedaan persepsi dimana menurut pimpinan sesuatu hal yang diputuskan dalam keputusan peraturannya dirasa adil untuk anggotanya namun tidak dirasakan oleh anggota nya atas hal yang diputuskan.
- **Produktivitas Kerja** : [15]Produktivitas adalah faktor penting untuk perusahaan karena jika produktivitas karyawan tinggi perusahaan akan mendapatkan keuntungan. Jika tenaga kerja tidak terampil maka produktivitas akan menurun. Karena itu, memiliki tenaga kerja terlatih diperlukan untuk meningkatkan produktivitas. Produktivitas kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap produk akhir suatu barang atau jasa. [15] Indikator dalam produktivitas kerja yakni selalu bersemangat dalam bekerja, berusaha untuk menambah hasil dari setiap pencapaiannya, dan mengembangkan kualitas pribadi serta efektif dalam bekerja.

# Pendahuluan (Literatur Review)

*Job Insecurity*

X1

1. Arti Pekerjaan
2. Tingkat pengaruh ancaman dalam kerja
3. Ketidak berdayaan pekerja
4. Ancaman keseluruhan kerja individu

*N. Dian Kinanti, et.  
Al 2020*

*Work Family Conflict*

X2

1. Ketidak seimbangan peran
2. Tuntutan pekerjaan
3. Tekanan peran keluarga
4. Kemampuan 2 peran

*Ahmad Ainul  
Yaqien, et. Al 2018*

*Persepsi Keadilan  
Organisasi*

Z

1. Keadilan distributif
2. Keadilan prosedural
3. Keadilan interaksional
4. Penghargaan dan kepedulian

*M. Subudi, 2017*

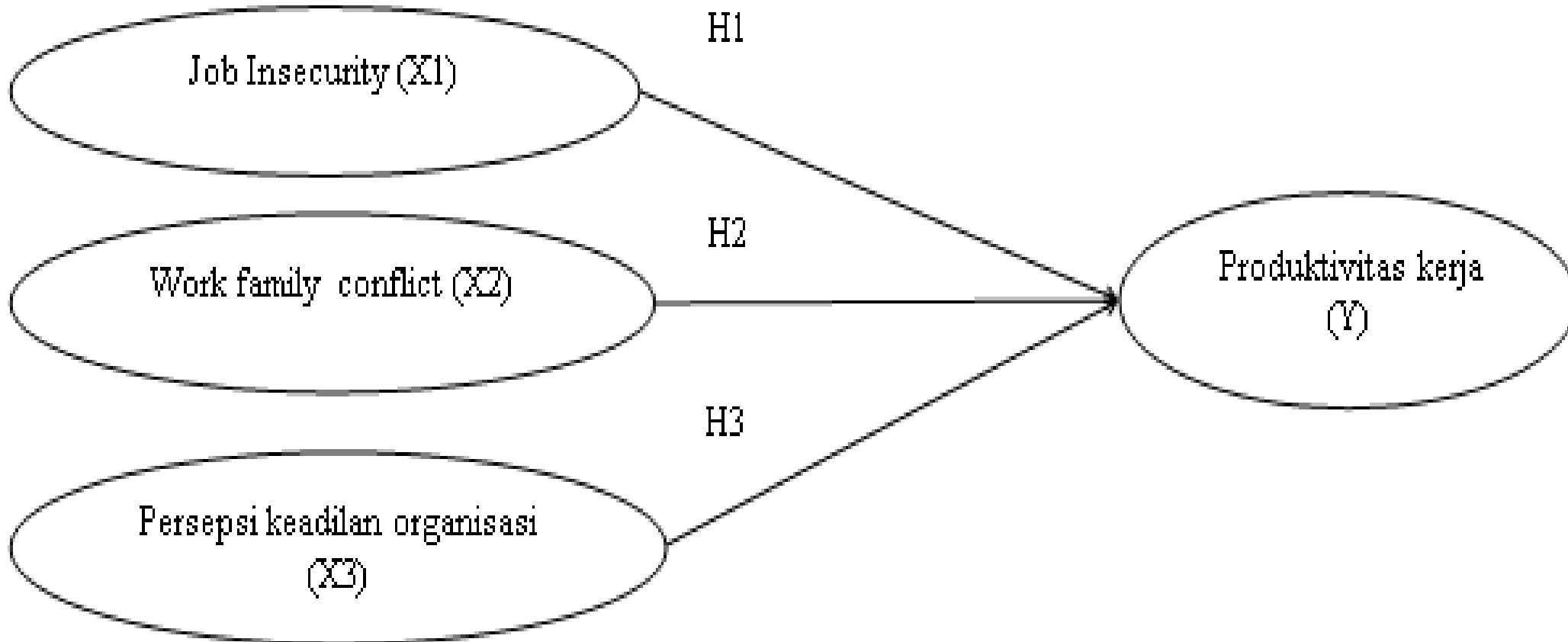
*Produktivitas Kerja*

Y

1. Kualitas pekerjaan
2. EfektifitasPekerjaan
3. Kehadiran
4. Ketepatan waktu

*A. Faqih Syukri2019*

# Kerangka Konseptual



# Hipotesis

- H1 : Pengaruh *job insecurity* berdampak negatif terhadap produktivitas kerja secara signifikan.
- 
- H2 : Pengaruh *work family conflict* berakibat negatif terhadap produktivitas kerja
- 
- H3 : Persepsi keadilan organisasi secara signifikan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja

# Metode Penelitian

- Jenis dan sumber data
  - jenis data : kuantitatif
  - Sumber data : primer
- Teknik pengumpulan data : kuisisioner (skala likert)
- Teknik analisi data : dengan Statistical Product and service Solutions (SPSS) program ini berguna khusus untuk mengolah data statistic serta dapat membantu bekerja dengan baik sehingga mempercepat penelitian
- Populasi dan sampel :
  - Populasi : Dalam hal ini peneliti mengambil populasi sebanyak 240 responden untuk dijadikan bahan kebutuhan penelitian.
  - Sampel : Atas perolehan yang di dasari oleh hasil rumus slovin tersebut. Sehingga dapat ditetapkan jumlah responden sebanyak 150 responden.

# Identitas Responden

No	Tingkat Usia	Jumlah Responden	
		Dalam Angka	Presentase (%)
1.	19-29	84	56%
2.	30-40	45	30%
3.	>41	21	14%
Jumlah		150	100%

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	
		Dalam Angka	Presentase (%)
1.	Laki-Laki	57	38%
2.	Perempuan	93	62%
Jumlah		150	100%

# Hasil dan Pembahasan

- Jawaban responden variabel Job Insecurity

No	Indikator Pertanyaan	Mean
X1.1	Saya sering gelisah terhadap pertaturan – peraturan yang ada di pekerjaan	2,72
X1.2	Saya sering khawatir terhadap peristiwa-peristiwa yang akan mempengaruhi kerja	3,42
X1.3	Saya dapat kehilangan pekerjaan secara tiba - tiba karna sistem outsorcing yang berlaku di tempat kerja	3,23
X1.4	Saya merasa tidak aman terhadap pekerjaan di saat 5 sampai 10 tahun yang akan datang karena semakin majunya kecanggihan teknologi	3,06
X1.5	Saya khawatir jika di pekerjaan terdapat kesalahan selama bekerja, sehingga dapat mempengaruhi pekerjaan dan karir	3,60

- Berdasarkan hasil penilaian pada variabel Job Insecurity diketahui bahwa rata-rata nilai tertinggi terdapat pada pernyataan 5 “Saya khawatir jika di pekerjaan terdapat kesalahan selama bekerja, sehingga dapat mempengaruhi pekerjaan dan karir” dengan nilai rata-rata 3,60. Hal ini mengindikasikan bahwa pekerja saat melaksanakan pekerjaannya mendapati dengan rasa was-was yang tinggi, karena jika pekerja melakukan kesalahan akan berdampak pada penilaian kerja serta dapat tidak pekerjaan lagi oleh Perusahaan.

# Hasil dan Pembahasan

- Jawaban responden variabel Work Family Conflict

No	Indikator Pertanyaan	Mean
X2.1	Saya dengan berat hati harus meninggalkan keperluan keluarga, karena harus menggantikan rekan kerja yang tidak masuk kerja	3,05
X2.2	Saya merasa beban kerja sangat berat sehingga saat pulang dari pekerjaan sangat sulit untuk menyelesaikan tugas dikeluarga	3,04
X2.3	Saya merasa perilaku kerja sehari - hari tidak membantu untuk menjadi orangtua/ pasangan yang lebih baik	2,72
X2.4	Saya mampu mengatur waktu kerja dengan mudah, tanpa mengorbankan urusan dikeluarga	3,06
X2.5	Saya merasa akibat dari pekerjaan yang terlalu banyak tidak menurunkan semangat dalam menjalankan tugas dirumah	3,20

- Berdasarkan hasil penilaian pada variabel Work Family Conflict diketahui bahwa rata-rata nilai tertinggi terdapat pada pernyataan ke 5 “Saya merasa akibat dari pekerjaan yang terlalu banyak tidak menurunkan semangat dalam menjalankan tugas dirumah”. Hal ini mengindikasikan bahwa para pekerja melihat banyaknya jobdisk pekerjaan sehingga pekerja bekerja dengan keras, maka ketika selesai bekerja dan sesampai dirumah pekerja tetap profesional terhadap tanggung jawab pekerjaan rumah.

# Hasil dan Pembahasan

- Jawaban responden variabel Persepsi Keadilan Organisasi

No	Indikator Pertanyaan	Mean
X3.1	Saya memiliki pengaruh hasil kenaikan gaji apabila hasil kerja sesuai dengan peraturan atau memenuhi target dalam pekerjaan	3,58
X3.2	Saya merasa sistem penilaian kerja telah di aplikasikan dengan benar dan adil oleh pimpinan	3,12
X3.3	Saya mendapatkan prosedur yang digunakan dalam pekerjaan telah diterapkan secara konsisten	3,46
X3.4	Saya berpendapat peraturan yang digunakan dalam pekerjaan didasarkan pada informasi yang akurat	3,11
X3.5	Saya dapat mengajukan banding atas penilaian yang dibuat oleh prosedur yang digunakan dalam pekerjaan	3,39

- Berdasarkan hasil penilaian pada variabel Persepsi Keadilan organisasi diketahui bahwa rata-rata nilai tertinggi terdapat pada pernyataan ke 1 “Saya memiliki pengaruh hasil kenaikan gaji apabila hasil kerja sesuai dengan peraturan atau memenuhi target dalam pekerjaan”. Hal ini mengindikasikan bahwa para pekerja merasakan dampak apabila bekerja tidak sesuai target atau arahan pimpinan yang telah ditetapkan, sehingga upah para pekerja bergantung oleh hasil kinerjanya apakah sudah sesuai target yang nantinya berpengaruh pada upah yang diterima para pekerja.

# Hasil dan Pembahasan

- Jawaban responden variabel Produktivitas Kerja

No	Indikator Pertanyaan	Mean
Y.1	Saya merasa bangga dengan pekerjaan yang dibebankan kepada saya	3,06
Y.2	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan	3,06
Y.3	Saya sering terlambat masuk kerja	1,98
Y.4	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja	3,23
Y.5	Saya terkadang merasa jenuh terhadap pekerjaan ketika bekerja	3,18

- Berdasarkan hasil penilaian pada variable Produktivitas Kerja diketahui bahwa rata-rata nilai tertinggi terdapat pada pernyataan ke 4 “Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja”. Hal ini mengindikasikan bahwa para pekerja melihat adanya peluang untuk lebih baik dalam karirnya, karena apabila pekerja bekerja dengan baik maka akan mempengaruhi upah yang meningkat dan adanya peluang untuk menjadi karyawan berprestasi yang nantinya akan mendapatkan promosi untuk naik jabatan dari pekerjaan sebelumnya.

# Hasil dan Pembahasan

- **Uji Validitas**

Variabel	No. Item	Sig. (2-tailed)	Keterangan
X1 Job Insecurity	X1.1	.000	Valid
	X1.2	.000	Valid
	X1.3	.000	Valid
	X1.4	.000	Valid
	X1.5	.000	Valid
X2 Work Family Conflict	X2.1	.000	Valid
	X2.2	.000	Valid
	X2.3	.000	Valid
	X2.4	.000	Valid
	X2.5	.000	Valid
X3 Persepsi Keadilan Organisasi	X3.1	.000	Valid
	X3.2	.000	Valid
	X3.3	.000	Valid
	X3.4	.000	Valid
	X3.5	.000	Valid
Y Produktifitas Kerja	Y.1	.000	Valid
	Y.2	.000	Valid
	Y.3	.000	Valid
	Y.4	.000	Valid
	Y.5	.000	Valid

- Setiap item hasil pertanyaan diatas menunjukkan uji validitas mendapat nilai signifikansi  $>(0,05)$  sehingga dapat diartikan bahwa setiap item valid

# Hasil dan Pembahasan

## UJI REABILITAS

- *Job insecurity*      *Work Family Conflict*      *Persepsi Keadilan Organisasi*      *Produktivitas Kerja*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.692	5

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.761	5

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.616	5

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.729	5

- Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa besarnya Cronbach's Alpha untuk Job insecurity, work family conflict, persepsi keadilan organisasi dan produktivitas kerja lebih dari 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel berarti instrumen yang dimiliki dapat digunakan sebagai instrumen pengumpulan data penelitian.

# Hasil dan Pembahasan

- **Uji Normalitas**

- Uji normalitas dibuat untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Jika signifikan  $> 0,05$  maka variabel berdistribusi normal dan sebaliknya jika signifikan  $< 0,05$  maka variabel tidak berdistribusi normal. Pada penelitian ini menggunakan uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov pada SPSS Statistics 23. Hasil uji normalitas dapat dilihat sebagai berikut:

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		150
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.00755479
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.055
	Negative	-.083
Test Statistic		.083
Asymp. Sig. (2-tailed)		.013 <sup>c</sup>

- Berdasarkan hasil tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi uji Kolmogorov-Smirnov lebih besar yaitu sebesar 0,13 lebih besar dari 0,05 yang berarti dapat disimpulkan bahwa signifikansi residualnya berdistribusi normal. Sehingga model regresi di atas memenuhi asumsi normalitas atau dapat dikatakan memiliki distribusi normal.

# Hasil dan Pembahasan

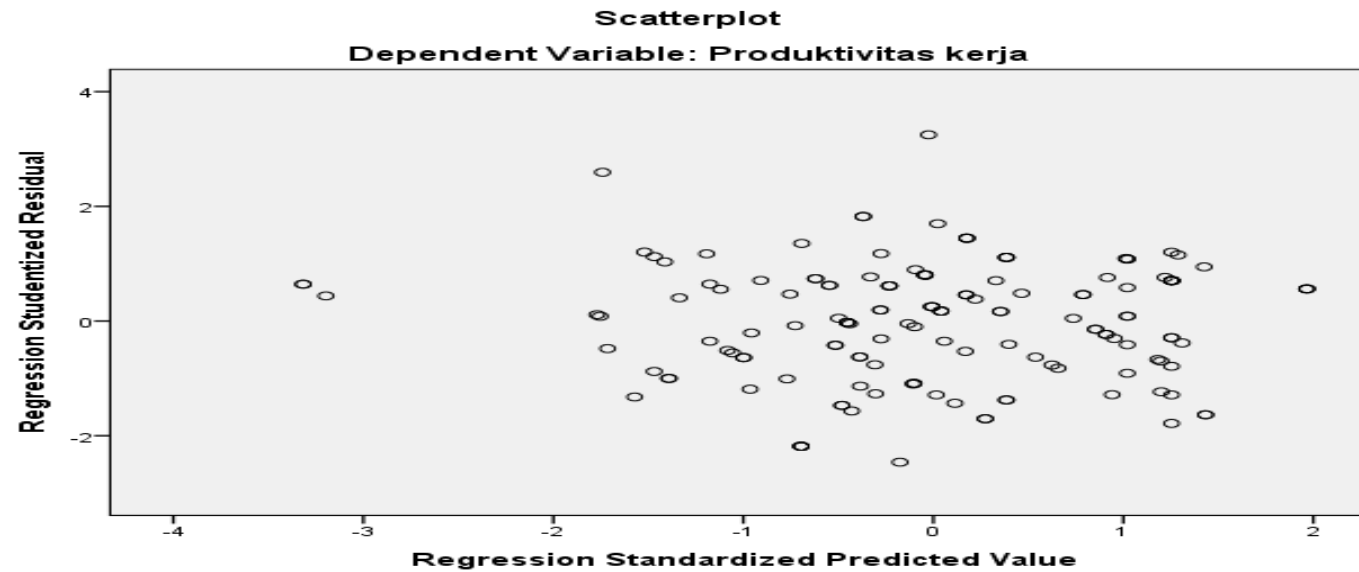
- **Hasil Uji Multikolerasi**

		Coefficients <sup>a</sup>	
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Job insecurity	.440	2.273
	Work family conflict	.481	2.079
	Persepsi keadilan organisasi	.544	1.838

- Berdasarkan hasil tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel job insecurity (X1) mempunyai nilai tolerance 0,440 dan nilai VIF sebesar 2,273. Variabel work family conflict (X2) mempunyai nilai tolerance 0,481 dan nilai VIF sebesar 2,079. Variabel persepsi keadilan organisasi (X3) mempunyai nilai tolerance 0,544 dan nilai VIF sebesar 1,838. Dengan demikian seluruh variabel bebas dalam penelitian ini mempunyai nilai tolerance lebih dari 0,1 dan nilai VIF di kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas variabel bebas terhadap variabel terikat.

# Hasil dan Pembahasan

- **Uji Heteroskedastisitas**



- Dapat dilihat hasil dari scatterplot menunjukkan titik titik menyebar dan titik membentuk pola tertentu sehingga bisa dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas

# Hasil dan Pembahasan

- **Uji T (Parsial)**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-1.252	.953		-1.314	.191
	Job insecurity	.756	.073	.683	10.398	.000
	Work family conflict	.181	.062	.182	2.905	.004
	Persepsi keadilan organisasi	.056	.073	.045	.757	.450

**Pengujian Hipotesis Pertama (H1)** : Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $10,398 > t$  tabel  $1,976$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 terhadap Y

**Pengujian Hipotesis Kedua (H2)**: Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar  $0,004 < 0,05$  dan nilai t hitung  $2,905 > t$  tabel  $1,976$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh X2 terhadap Y.

**Pengujian Hipotesis Ketiga (H3)**: Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X3 terhadap Y adalah sebesar  $0,450 > 0,05$  dan nilai t hitung  $0,757 < t$  tabel  $1,976$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh X3 terhadap Y.

**Pengujian Hipotesis Ke empat (H4)**: Berdasarkan output diatas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1,X2, dan X3 secara secara simultan terhadap Y adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai F hitung  $126,987 > F$  tabel  $2,666$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1,X2 dan X3 secara simultan terhadap Y.

# Hasil dan Pembahasan

- Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>				
df	Mean Square	F	Sig.	
3	522.310	126.987	.000 <sup>b</sup>	
146	4.113			
149				

- Dari Hasil Uji F terdapat nilai sig kurang dari 0,005 dan nilai F tabel lebih besar daripada F hitung. Sehingga dapat diartikan terdapat pengaruh X secara simultan terhadap variabel Y.

# Hasil dan Pembahasan

- **Koefisien diterminasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.850 <sup>a</sup>	.723	.717	2.02808

- Berdasarkan output diatas diketahui nilai R Square 0.723 atau 72.3%, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variabel X1,X2,X3 secara simultan terhadap variabel Y adalah sebesar 72.3%.

# Hasil dan Pembahasan

- Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan menggunakan SPSS, diperoleh hasil sebagai berikut :
- ***Pengaruh Job Insecurity (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y)***
- Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa Job Insecurity mempengaruhi Produktifitas kerja, dengan indikator para pekerja merasa was-was serta meminimalisir melakukan kesalahan yang berperan penting dalam mempengaruhi produktifitas kerja. Semakin tinggi Job Insecurity yang dirasakan maka semakin baik juga Produktivitas kerja yang dilakukan oleh pekerja.
- Karena studi empiris menunjukkan bahwa mayoritas pekerja setuju dengan pemberian tekanan dalam pekerjaan yang mengakibatkan rasa was-was serta di perlukannya meminimalisir melakukan kesalahan dalam bekerja. Dalam hal ini para pekerja merasa adanya Job Insecurity tidak menjadikannya beban dalam bekerja melainkan menjadikan semangat tersendiri saat bekerja, karena para pekerja merasa bisa lebih fokus dalam bekerja dan bisa lebih berhati hati saat bekerja sehingga hasil pekerjaan bisa lebih baik dan mencapai target serta berdampak dalam produktivitas kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh[12] dan tidak sejalan dengan penelitian oleh[16].

# Hasil dan Pembahasan

- ***Pengaruh Work Family Conflict (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)***
- Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa Work Family Conflict mempengaruhi Produktivitas kerja, dengan indikator para pekerja merasa terlalu banyak jobdisk dalam pekerjaan tidak menurunkan semangat mengerjakan pekerjaan rumah sepulang dari tempat kerja.
- Walaupun semakin tingginya Tingkat Work Family Conflict yang dirasakan pekerja tidak membuat produktivitas menurun karena pekerja merasa ketika mengerjakan tugas pekerjaan dengan baik maka tidak ada pekerjaan yang tertinggal yang mengakibatkan lembur, justru ketika menghindari lembur para pekerja bisa lebih baik pula dalam mengerjakan tugas rumah saat sepulang dari bekerja. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh[17] dan tidak sejalan dengan penelitian oleh[13]
- ***Pengaruh Persepsi Keadilan Organisasi (X3) terhadap Produktivitas Kerja (Y)***
- Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa Persepsi Keadilan Organisasi tidak mempengaruhi Produktivitas kerja, dengan indikator para pekerja merasa pengaruh kenaikan gaji yang di dasari oleh target yang harus dipenuhi tidak menjadikannya untuk tidak bekerja dengan baik untuk mencapai produktivitas kerja.
- Pasalnya persepsi para pekerja merasa lebih baik fokus bekerja dan memaksimalkan hasil tanpa slalu memikirkan target yang harus dipenuhi dan ketimbang memikirkan persepsi peraturan yang di berikan oleh pimpinan. Sehingga pekerja patuh dalam peraturan, fokus bekerja dan tidak terpengaruh oleh persepsi – persepsi yang ada dalam lingkungan pekerjaan. Dalam hal ini ketika para pekerja fokus bekerja dengan baik walaupun dan menghiraukan target secara tidak langsung target Perusahaan akan terpenuhi .Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh[14] dan tidak sejalan dengan penelitian oleh[18].

# Kesimpulan

- Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta mengacu pada perumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah diuraikan maka dapat disimpulkan Job Insecurity, work family conflict dan persepsi keadilan organisasi berpengaruh terhadap produktifitas kerja, Sehingga diperlukannya reward, membangun komunikasi dua arah secara efektif, menciptakan tempat kerja yang nyaman dan melakukan evaluasi maka dengan peningkatan ke empatnya bisa di pastikan hasil kerja dan kualitas pekerja juga ikut meningkat kedepannya.
- Sesuai dengan kesimpulan dan pembahasan hasil diatas, maka saran untuk pekerja bagian sortir di PT SUN PAPER SOURCE kedepannya yaitu diharapkan dapat membuat lingkungan kerja yang lebih nyaman serta pemberian reward berupa bonus/gaji dan berupa pelatihan yang baik agar pimpinan beserta anggota pekerja dapat menumbuhkan keterikatan hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan supaya dapat memberikan kinerja yang lebih baik lagi.

# Referensi

- [1] N. K. W. Septia Ningsih and M. S. Putra, “PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN,” *E-Jurnal Manaj. Univ. Udayana*, vol. 8, no. 10, p. 5907, Oct. 2019, doi: 10.24843/ejmunud.2019.v08.i10.p02.
- [2] P. Saputri, T. Hidayati, and D. Lestari Magister Manajemen Universitas Mulawarman, “PENGARUH JOB INSECURITY TERHADAP STRES KERJA, KINERJA, DAN TURNOVER INTENTION KARYAWAN PT BANK MANDIRI (Persero) Tbk,” 2020.
- [3] D. Rizqita Harasti, A. Rozana Prodi Psikologi, and F. Psikologi, “Hubungan Work-Family Conflict dengan Kepuasan Kerja pada Tenaga Kependidikan Universitas Islam Bandung”, doi: 10.29313/v6i2.23355.
- [4] “persepsi keadilan organisasi untuk pendahuluan”.
- [5] P. Haang *et al.*, “PENGARUH PRODUKTIVITAS KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KOPERASI PARODHANA ARTA SOLUTION BEKASI.”
- [6] A. Safrin and D. Talli, “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Usaha Konveksi dan Percetakan Mattoangin di Kota Makassar The Effect of Job Satisfaction on Employee Productivity in the Mattoangin Printing and Convection Business , Makassar City PENDAHULUAN K,” vol. 2, no. 2, pp. 21–27, 2020.
- [7] N. L. S. W. S. Dewi1, “PENGARUH JOB INSECURITY, KEPUASAN KERJA DAN KEADILAN ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN KONTRAK,” *E-Jurnal Manaj. Unud, Vol. 5, No. 5, 2016 3000 - 3026*, 2016.
- [8] A. K. Retnaningrum *et al.*, “PENGARUH WORK-FAMILY CONFLICT TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN,” 2016.
- [9] T. Noor and E. D. Soeharto, “nilai positif pekerjaan-keluarga\_Wina.”

# Referensi

- [10] H. Kristanto, “KEADILAN ORGANISASIONAL, KOMITMEN ORGANISASIONAL, DAN KINERJA KARYAWAN,” *J. Manaj. dan Kewirausahaan (Journal Manag. Entrep.*, vol. 17, no. 1, Mar. 2015, doi: 10.9744/jmk.17.1.86-98.
- [11] I. D. N. Hutagalung and I. M. A. Wibawa, “Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional Dan Turnover Intention Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia,” *E-Jurnal Manaj. Univ. Udayana*, vol. 7, no. 1, p. 221, 2017, doi: 10.24843/ejmunud.2018.v7.i01.p09.
- [12] N. Dian Kinanti, U. Raden Intan Lampung Nurul Atika Rohmah, U. Raden Intan Lampung Rio Riandi, U. F. Raden Intan Lampung Vicky Sanjaya vicky, and radenintanacid UIN Raden Intan Lampung, “Pengaruh Job Insecurity, Emotional Exhaustion dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak di Bandar Lampung,” 2020. [Online]. Available: <http://e-journal.lp2m.uinjambi.ac.id/ojp/index.php/ijoieb>
- [13] Ahmad Ainul Yaqien, “PENGARUH WORK-FAMILY CONFLICT TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DI MEDIASI OLEH STRES KERJA (Studi Empiris Perusahaan Bank BRI di Kota Magelang) SKRIPSI,” 2018.
- [14] I. G. N. C. W. Mada1, D. K. Sintaasih2, and M. Subudi3, “PENGARUH KEADILAN ORGANISASIONAL TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA KARYAWAN,” 2017.
- [15] A. Faqih Syukri *et al.*, “Pengaruh Skill, Motivasi, dan Kompensasi Pada Produktivitas Kerja Karyawan. (Literature Review MSDM),” *J. Mhs. Kreat.*, vol. 1, no. 4, pp. 128–137, 2023, doi: 10.59581/jmk-widyakarya.v1i3.637.
- [16] L. Meria, “MENGUKUR DAMPAK JOB INSECURITY TERHADAP TURNOVER INTENTION MELALUI KEPUASAN KERJA,” 2019.
- [17] O. : Giovanni, A. Buhali, and M. Margaretha, “PENGARUH WORK-FAMILY CONFLICT TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI: KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI,” 2013.
- [18] N. Kartika Sari, “Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja,” vol. 7, no. 1, pp. 120–128, 2019.

# Referensi

- [19] I. Imron, “Analisa Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif Pada CV. Meubele Berkah Tangerang,” 2019.
- [20] E. S. Maabuat, J. Manajemen, F. Ekonomi, and D. Bisnis, “PENGARUH KEPEMIMPINAN, ORIENTASI KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI PADA DISPENDA SULUT UPTD TONDANO).”
- [21] D. Sartika and M. A. Nurhidayat, “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Delta Group Tangerang Selatan,” *J. Disrupsi Bisnis*, vol. 6, no. 3, pp. 290–297, 2023, doi: 10.32493/drb.v6i3.29673.
- [22] P. Harga and D. A. N. K. Pelayanan, “Pengaruh harga, promosi, dan kualitas pelayanan terhadap keputusan pembelian tiki di surabaya”.
- [23] R. Ismail and F. Safitri, “PENINGKATAN KEMAMPUAN ANALISA DAN INTERPRETASI DATA,” vol. 3, no. 2, pp. 148–155, 2019.

