

DISERTASI

**PENGARUH *PERSON ORGANIZATION FIT*, *QUALITY OF WORK LIFE*,
ORGANIZATIONAL CLIMATE, KEADILAN ORGANISASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL *INTERVENING* PT PLN (PERSERO) UNIT
PELAKSANA PELAYANAN PELANGGAN
MOJOKERTO**

*The Influence of Person Organization Fit, Quality of Work Life, Organizational
Climate, Organizational Justice on Employee Performance With Job
Satisfaction as an Intervening Variable at PT PLN (Persero)
Mojokerto Customer Service Implementing Unit*



Oleh:

SUWANDI
12712000014

**PROGRAM STUDI DOKTOR ILMU EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA
2023**

DISERTASI

**PENGARUH *PERSON ORGANIZATION FIT*, *QUALITY OF WORK LIFE*,
ORGANIZATIONAL CLIMATE, KEADILAN ORGANISASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL *INTERVENING* PT PLN (PERSERO) UNIT
PELAKSANA PELAYANAN PELANGGAN
MOJOKERTO**

*The Influence of Person Organization Fit, Quality of Work Life, Organizational
Climate, Organizational Justice on Employee Performance With Job
Satisfaction as an Intervening Variable at PT PLN (Persero)
Mojokerto Customer Service Implementing Unit*



Oleh:

SUWANDI
12712000014

**PROGRAM STUDI DOKTOR ILMU EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA
2023**

**PENGARUH PERSON ORGANIZATION FIT, QUALITY OF WORK LIFE,
ORGANIZATIONAL CLIMATE, KEADILAN ORGANISASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PT PLN (PERSERO) UNIT
PELAKSANA PELAYANAN PELANGGAN
MOJOKERTO**

*The Influence of Person Organization Fit, Quality of Work Life, Organizational
Climate, Organizational Justice on Employee Performance With Job
Satisfaction as an Intervening Variable at PT PLN (Persero)
Mojokerto Customer Service Implementing Unit*

DISERTASI

**Untuk Memperoleh Gelar Doktor
Dalam Program Studi Ilmu Ekonomi
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya**

Oleh:

SUWANDI

12712000014

**PROGRAM STUDI DOKTOR ILMU EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA**

2023

LEMBAR PENGESAHAN

UJIAN TERBUKA DISERTASI

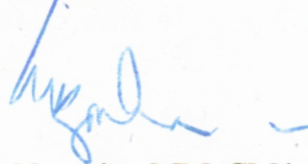
PENGARUH *PERSON ORGANIZATION FIT*, *QUALITY OF WORK LIFE*, *ORGANIZATIONAL CLIMATE*, KEADILAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PT PLN (PERSERO) UNIT PELAKSANA PELAYANAN PELANGGAN MOJOKERTO

The Influence of Person Organization Fit, Quality of Work Life, Organizational Climate, Organizational Justice on Employee Performance With Job Satisfaction as an Intervening Variable at PT PLN (Persero) Mojokerto Customer Service Implementing Unit

Oleh :

SUWANDI
NIM 1272000014

Promotor



Prof. Dr. Mulyanto Nugroho, MM, CMA, CPA

Co Promotor,



Dr. Riyadi Nugroho, MM

Mengetahui:

Ketua Program Studi Doktor Ilmu Ekonomi
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya



Prof. Hj. Tri Ratnawati, MS, Ak, CA, CPA

DISERTASI

PENGARUH *PERSON ORGANIZATION FIT*, *QUALITY OF WORK LIFE*,
ORGANIZATIONAL CLIMATE, KEADILAN ORGANISASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL *INTERVENING* PT PLN (PERSERO) UNIT PELAKSANA
PELAYANAN PELANGGAN MOJOKERTO

Oleh :

SUWANDI
NIM 1272000014

Disertasi ini telah di Uji Terbuka pada tanggal 17 Mei 2023
Tim Penguji:

- Ketua Promotor : Prof. Dr. Mulyanto Nugroho, MM, CMA, CPA (.....)
- Sekretaris : Prof. Dr. Slamet Riyadi, MSi, Ak, CA (.....)
- Co Promotor : Dr. Riyadi Nugroho, MM (.....)
- Anggota : Prof. Dr. Hj. Tri Ratnawati, MS, Ak, CA, CPA (.....)
- Prof. Dr. Sukezi, MM (.....)
- Prof. Dr. Slamet Suhartono, SH, MH (.....)
- Prof. Dr. M. Arif Darmawan, SU (.....)
- Dr. H. Abdul Halik, MM (.....)
- Dr. Dra. Tri Andjarwati, MM (.....)
- Dr. Endah Budiarti, MSi (.....)

Mengetahui:



Ketua Program Studi Doktor Ilmu Ekonomi
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Prof. Dr. Hj. Tri Ratnawati, MS, Ak, CA, CPA

SURAT PERNYATAAN ORISINILITAS DISERTASI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Suwandi
NIM : 1272000014
Alamat : Jl. Suromulang Barat No. 11 Mojokerto
Program : Doktor Ilmu Ekonomi Fakultas Ilmu Ekonomi dan
Bisnis Universitas 17 Agustus 1945

Dengan ini saya menyatakan bahwa disertasi yang berjudul *PENGARUH PERSON ORGANIZATION FIT, QUALITY OF WORK LIFE, ORGANIZATIONAL CLIMATE, KEADILAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING* PT PLN (PERSERO) UNIT PELAKSANA PELAYANAN PELANGGAN MOJOKERTO.

adalah merupakan hasil karya saya sendiri dan bukan duplikasi dari karya orang lain. Sepengetahuan saya didalam naskah disertasi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik di Perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar Pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah disertasi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur plagiat, saya bersedia disertasi ini digugurkan dan gelar akademik yang pernah saya peroleh (Doktor) dibatalkan, serta diproses sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Surabaya, 17 Mei 2023



SUWANDI



UNIVERSITAS
17 AGUSTUS 1945
SURABAYA

BADAN PERPUSTAKAAN
Jl. SEMOLOWARU 45 SURABAYA
TELP. 031 593 1800 (Ext. 311)
e-mail : perpus@untag-sby.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : SUWANDI
 NBI : 127200014
 Fakultas : EKONOMI & BISNIS
 Program Studi : D.E. 42
 Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi/Tesis/Disertasi/Laporan Penelitian/Makalah

Demi perkembangan ilmu pengetahuan, Saya menyetujui untuk memberikan kepada Badan Perpustakaan Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya **Hak Bebas Royalti Nonekklusif (Nonexclusive Royalty-Free Right)**, atas karya saya yang berjudul :

Pengaruh Person Organization Fit, Quality of Work Life, dan Organizational Climate, terhadap Kinerja Organisasi. Tahap Kinerja Karyawan Dalam Kemampuan Kerja Sebagai Variabel Intervening PT PDA (Persero) Unit PDA SMD Pelayanan Pelanggan Mojokerto.

Dengan **Hak Bebas Royalti Nonekklusif (Nonexclusive Royalty-Free Right)**, Badan Perpustakaan 17 Agustus 1945 Surabaya berhak menyimpan, mengalihkan media atau memformat, mengolah dalam bentuk pangkatan data (database), merawat, mempublikasikan karya ilmiah saya selama tetap tercantum nama saya sebagai penulis.

Dibuat di : Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
 Pada Tanggal : 25 Agustus 2023

Yang Menyatakan,

(...  ...)
 2160AKX598000912
 SUWANDI

KATA PENGANTAR

Puji syukur Penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas karunia dan hidayahnya, sehingga Disertasi yang berjudul **PENGARUH *PERSON ORGANIZATION FIT*, *QUALITY OF WORK LIFE*, *ORGANIZATIONAL CLIMATE*, KEADILAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* DI PT PLN (PERSERO) UNIT PELAKSANA PELAYANAN PELANGGAN MOJOKERTO**. Disertasi ini adalah merupakan ketentuan syarat dalam rangka penyelesaian pendidikan Doktor Ilmu Ekonomi pada Program Studi Doktor Ilmu Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, telah selesai sesuai dengan waktu dan ketentuan yang ada.

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

- 1) Bapak Rektor dan Semua Bapak Wakil Rektor Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, atas segala bantuan yang diberikan selama penulis menempuh program studi Strata 3
- 2) Bapak Dekan dan Wakil Dekan Program Doktor Ilmu Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, atas dukungan yang senantiasa dalam proses menyelesaikan studi.

Selama pelaksanaan penulisan dari awal sampai dengan selesainya penulisan disertasi selalu berbagai ilmu, memberikan motivasi, memberikan bimbingan dan memberikan petunjuk serta memberikan arahan kepada penulis, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang mulia:

- 1) Bapak Prof. Dr. Mulyanto Nugroho, MM, CMA, CPA
- 2) Bapak Dr. Slamet Riyadi, MSi, Ak, CA
- 3) Bapak Dr. Riyadi Nugroho, MM
- 4) Ibu Prof. Dr. Tri Ratnawati, MS, Ak, CA, CPA.

- 5) Ibu Prof. Dr. Sukesi, MM
- 6) Ibu Dr. Dra. Tri Andjarwati, MM
- 7) Ibu Dr. Endah Budiarti, Msi

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat, Semua Bapak dan Ibu Dosen Doktor Ilmu Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, atas ilmu yang sangat bermanfaat yang pernah disampaikan disaat perkuliahan pada semester 1 dan 2 dan juga Ilmu yang tidak sebidang.

Penulis mengucapkan kepada Bapak dan Ibu seluruh staf akademik Program Doktor Ilmu Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 atas pelayanan yang ramah, sangat baik dan selalu memberikan bantuan yang dibutuhkan oleh penulis.

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

- 1) Bapak Manajer PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Mojokerto
- 2) Bapak Manajer PT PLN (Persero) Unit Pelayanan Pelanggan Rayon Mojokerto
- 3) Bapak Manajer PT PLN (Persero) Unit Pelayanan Pelanggan Rayon Mojosari
- 4) Bapak Manajer PT PLN (Persero) Unit Pelayanan Pelanggan Rayon Pacet
- 5) Bapak Manajer PT PLN (Persero) Unit Pelayanan Pelanggan Rayon Mojoagung
- 6) Bapak Manajer PT PLN (Persero) Unit Pelayanan Pelanggan Rayon Jombang
- 7) Bapak Manajer PT PLN (Persero) Unit Pelayanan Pelanggan Rayon Ngoro
- 8) Bapak Manajer PT PLN (Persero) Unit Pelayanan Pelanggan Rayon Ploso
- 9) Bapak Manajer PT PLN (Persero) Unit Pelayanan Pelanggan Rayon Kertosono
- 10) Bapak Manajer PT PLN (Persero) Unit Pelayanan Pelanggan Rayon Nganjuk
- 11) Bapak Manajer PT PLN (Persero) Unit Pelayanan Pelanggan Rayon

Warujayeng

Atas ijin yang diberikan dalam rangka melaksanakan penelitian guna memperoleh data sebagai bahan dan acuan untuk penulisan disertasi.

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

- 1) Bapak dan Ibu Karyawan/Karyawati PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Mojokerto
- 2) Bapak dan Ibu karyawan/karyawati PT PLN (Persero) Unit Pelayanan Pelanggan Rayon Mojokerto.
- 3) Bapak dan Ibu karyawan/karyawati PT PLN (Persero) Unit Pelayanan Pelanggan Rayon Mojosari.
- 4) Bapak dan Ibu karyawan/karyawati PT PLN (Persero) Unit Pelayanan Pelanggan Rayon Pacet.
- 5) Bapak dan Ibu karyawan/karyawati PT PLN (Persero) Unit Pelayanan Pelanggan Rayon Mojoagung.
- 6) Bapak dan Ibu karyawan/karyawati PT PLN (Persero) Unit Pelayanan Pelanggan Rayon Jombang.
- 7) Bapak dan Ibu karyawan/karyawati PT PLN (Persero) Unit Pelayanan Pelanggan Rayon Ngoro.
- 8) Bapak dan Ibu karyawan/karyawati PT PLN (Persero) Unit Pelayanan Pelanggan Rayon Ploso.
- 9) Bapak dan Ibu karyawan/karyawati PT PLN (Persero) Unit Pelayanan Pelanggan Rayon Kertosono.
- 10) Bapak dan Ibu karyawan/karyawati PT PLN (Persero) Unit Pelayanan Pelanggan Rayon Nganjuk.
- 11) Bapak dan Ibu karyawan/karyawati PT PLN (Persero) Unit Pelayanan Pelanggan Rayon Warujayeng.

Atas kesediaannya meluangkan waktu untuk menjawab pernyataan kuisioner yang disampaikan oleh penulis.

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat, semua kawan-kawan mahasiswa Doktor Ilmu Ekonomi (DIE42), atas dukungan yang disampaikan, sehingga saya lebih semangat untuk menyelesaikan disertasi.

Penulis mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada yang tersayang yaitu istriku dan semua anak kandungku atas doa-doa yang dipanjatkan kepada Allah SWT dan dukungan serta bantuan yang diberikan, sehingga saya secara tiba-tiba tergugah serta menjadikan lebih semangat dan fokus semakin tajam untuk belajar, belajar dan belajar yang pada akhirnya bisa menyelesaikan disertasi.

Penulis mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya sampai ke lubuk hati yang paling dalam kepada yang mulia dan yang tersayang yaitu Ibu kandungku atas doa-doa yang dipanjatkan kepada Allah SWT dan dukungan yang telah disampaikan, sehingga bisa membangkitkan semangat yang berapi-api dan luar biasa dasyatnya serta fokus yang sangat tinggi untuk belajar, belajar dan belajar, oleh karena itu setiap hari menyusun dan merangkai kalimat lembar per lembar dikerjakan yang pada akhirnya terwujud menjadi disertasi.

Akhir kata dari penulis, memohon maaf yang sebesar-besarnya atas kekurangan serta keterbatasan isi pada disertasi ini, oleh karena itu sangat mengharapkan kepada para pembaca untuk memberikan masukan, memberikan kritik dan memberikan saran tentunya yang sifatnya membangun, demi menjadikan disertasi ini yang lebih sempurna.

Surabaya, 17 Mei 2023

Penulis,

SUWANDI

RINGKASAN

PENGARUH *PERSON ORGANIZATION FIT*, *QUALITY OF WORK LIFE*, *ORGANIZATIONAL CLIMATE*, KEADILAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* DI PT PLN (PERSERO) UNIT PELAKSANA PELAYANAN PELANGGAN MOJOKERTO

Globalisasi dapat dimaknai sebagai proses saling keterkaitan yang mendunia antar Individu, Bangsa dan Negara serta berbagai organisasi masyarakat terutama perusahaan, oleh karena itu perusahaan multinasional mengharapkan ada pengembangan kompetensi pada sumber daya manusia untuk menghadapi pasar global sehingga karyawannya dibekali dengan ketrampilan sesuai tuntutan tersebut.

Dengan terjadinya permasalahan pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Mojokerto adalah pemadaman aliran listrik disaat musim hujan telah tiba, hal ini mengakibatkan terjadinya banjir yang disebabkan oleh hujan lebat, selain itu terjadi kecepatan angin yang tinggi, sehingga menimbulkan hempasan angin yang sangat kuat, maka dapat mengakibatkan tanaman pohon menjadi tumbang serta ranting pohon yang besar bisa patah.

Selanjutnya, menunjuk hasil penelitian, bahwa pada penyulang Bangsal dan Gading didapatkan dengan nilai pada *System Average Interruption Frequency Index (SAIFI)* dan nilai pada *System Average Interruption Duration Index (SAIDI)* bisa dikatakan dalam katagori belum memenuhi nilai standart yang di tetapkan oleh PT PLN (persero).

Jika melihat kondisi permasalahan yang ada dan *research gap* dari hasil penelitian terdahulu, maka hal ini diperlukan ada pengkajian yang mendalam dan

juga dibutuhkan untuk dilakukan penelitian dengan menggunakan Variabel *Person-Organization Fit*, *Quality of Work Life*, *Organizational Climate*, Keadilan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervenig.

Kebaruan penelitian yaitu berdasarkan masalah yang ada dan *research gap* pada hasil penelitian seperti tersebut sebelumnya dan merujuk pada *mapping journal* seperti yang ada telah ditemukan hasilnya ada pengaruh yang signifikan dan juga ada yang pengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan, oleh karena itu dipilih *Variabel Quality of Work Life* harus diuji kembali serta diperlukan menambahkan indikator yaitu *best practice sharing*.

Pemanfaatan hubungan antar jaringan komputer (*Network Website*), maka *Best Practices* adalah pengetahuan yang diciptakan oleh karyawan, dengan kata lain karyawan telah menemukan serta melakukan inovasi yang relevan serta bisa dipertanggungjawabkan sesuai dengan bidangnya.

Selanjutnya hasil inovasi diinformasikan dan dibagikan serta disebarluaskan yang tujuannya untuk diterapkan di unit-unit lain, sehingga bisa tersebar luas dengan optimal pada unit-unit terkait, dimana *model best-practice sharing* melibatkan berbagai semua elemen organisasi, personil, para manajer rayon, manajer unit pelaksana pelayanan pelanggan dan kantor distribusi di seluruh Indonesia, sehingga dengan adanya penerapan *Best-Practice Sharing* bisa menurunkan angka *losses*, maka didapat penghematan biaya yang cukup signifikan.

Berdasarkan permasalahan-permasalahan tersebut diatas, oleh karena itu dibutuhkan pembahasan yang serius dan sangat perlu untuk dilakukan penelitian dengan menggunakan Variabel *Person Organization Fit*, *Quality of Work Life*, *Organizational Climate*, Keadilan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervenig*.

Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan masalah sebagai berikut:

Apakah *Person-Organization Fit*, *Quality Of Work Life*, *Organizational Climate* dan Keadilan Organisasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Mojokerto.

Apakah *Person-Organization Fit*, *Quality Of Work Life*, *Organizational Climate* dan Keadilan Organisasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Mojokerto.

Apakah *Person-Organization Fit*, *Quality Of Work Life*, *Organizational Climate* dan Keadilan Organisasi berpengaruh tidak langsung dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja, PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Mojokerto.

Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Mojokerto.

Berdasarkan latar belakang dan masalah pokok tujuan penelitian ditetapkan sebagai berikut:

Untuk mengetahui dan menganalisis *Person-Organization Fit*, *Quality Of Work Life*, *Organizational Climate* dan Keadilan Organisasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Mojokerto.

Untuk mengetahui dan menganalisis *Person-Organization Fit*, *Quality Of Work Life*, *Organizational Climate* dan Keadilan Organisasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Mojokerto.

Untuk mengetahui dan menganalisis *Person-Organization Fit*, *Quality Of Work Life*, *Organizational Climate* dan Keadilan Organisasi berpengaruh tidak

langsung dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja, PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Mojokerto.

Untuk mengetahui dan menganalisis Kepuasan Kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Mojokerto.

Dalam penelitian ini teori yang digunakan yaitu teori yang relevan sesuai ke 6 (enam) variabel yakni *Person-Organization Fit*, *Quality of Work Life*, *Organization Climate*, Keadilan Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.

Dengan kata lain, bahwa kinerja adalah suatu kemampuan besar yang dimiliki oleh karyawan untuk melaksanakan kegiatan pada tugas pekerjaan, oleh karena itu jika *Person-Organization Fit*, *Quality of Work Life*, *Organization Climate* dan Keadilan Organisasi diterapkan di perusahaan dengan baik. maka karyawan akan memiliki kepuasan dan kinerja yang baik pula.

Dengan demikian, keempat Variabel *Person-Organization Fit*, *Quality of Work Life*, *Organization Climate* dan Keadilan Organisasi mempengaruhi Kepuasan Kerja dan keempat variabel tersebut merupakan komponen dari pengelolaan perusahaan yang berimplikasi pada kompetensi seseorang yang mengarah kepada peningkatan Kinerja Karyawan.

Berdasarkan kajian teori dan tinjauan empiris, maka penulis membangun sebuah kerangka konseptual yaitu hubungan kausalitas ke 6 (enam) variabel yang diteliti yaitu variabel *Person-Organization Fit (X1)*, *Quality Of Work Life (X2)*, *Organizational Climate (X3)*, Keadilan Organisasi (X4), Kepuasan Kerja (Y) dan Kinerja Karyawan (Z). Variabel *Person-Organization Fit (X1)*, *Quality of Work Life (X2)*, *Organizational Climate (X3)*, Keadilan Organisasi (X4) merupakan variabel independen, yang mempengaruhi variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja (Y) dan Kinerja Karyawan (Z) dimana Kepuasan Kerja (Y) merupakan *variable intervening*.

Perlu adanya roh dalam penelitian, oleh karena itu telah dibuat kerangka

pikir dan kerangka konseptual dengan maksud dan tujuan sebagai upaya dalam mencari jawaban yang sifatnya sementara, maka dengan adanya kerangka pikir, maka penelitian yang akan dilaksanakan dapat terarah dengan baik, sehingga prosesnya bisa tercapai dan terwujud sesuai dengan tujuan penelitian, oleh karena itu mengenai kerangka konseptual adalah suatu peta jalan yang berkaitan dengan fenomena yang ada hubungannya dengan teori-teori yang relevan, sehingga bisa merealisasikan pada rumusan masalah.

Selanjutnya berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kerangka proses berpikir dan kerangka konseptual, maka hipotesis penelitian pertama sampai dengan hipotesis ke tiga belas sesuai teori-teori yang relevan yang terkait dengan variabel *Person-Organization Fit*, *Quality of Work Life*, *Organization Climate*, Keadilan Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

Pada penelitian ini menggunakan metode *explanatory* atau *survey explanatory/verifikatif*, selanjutnya dalam penelitian ini yang diambil adalah sampel jenuh, oleh sebab itu sampel jenuh adalah semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, maka penulis menentukan untuk memilih dan menggunakan sampel jenuh, hal ini disebabkan jumlah populasi dalam katagori tidak besar, maka sampel jenuh yaitu seluruh karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Mojokerto, oleh sebab itu sampel jenuh yang seharusnya sejumlah 156 orang sama dengan populasi yang akan diteliti, namun realisasinya pengembalian kuisisioner sejumlah 156 orang, tetapi ada pernyataan responden sejumlah 2 orang yang menjawab pernyataan pada kuisisioner kurang lengkap, sehingga diputuskan dan ditetapkan pernyataan responden sejumlah 154 orang yang dapat diolah dan dianalisa.

Mengenai operasionalisasi varibel dilihat dari peran serta posisinya ada 4 (empat) yaitu variabel bebas (*Person-Organization Fit*, *Quality of Work Life*, *Organization Climate*, Keadilan Organisasi), Variabel Penghubung (Kepuasan Kerja) dan Variabel Terikat (Kinerja Karyawan).

Instrumen penelitian adalah teknik pengumpulan data untuk memberikan pernyataan pada kuisioner, sehingga pernyataan dibuat sesuai dengan 6 (enam) variabel penelitian guna menentukan jawaban pilihan yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, kurang setuju, setuju dan sangat setuju, selanjutnya data diolah, diuji dan dianalisa menggunakan SEM PLS dengan *software Warp PLS*.

Berdasarkan uji hipotesis pengaruh langsung dan tidak langsung, diperoleh sebagai berikut:

Pertama (X1) *Person-Organization Fit* berpengaruh langsung dan signifikan terhadap (Y) Kepuasan Kerja, dengan nilai *Path Coefficients 0.251* dan *P-Value <0,001*. Telah terbukti kebenarannya, hal ini disebabkan kurang dari nilai α (alpha) 5% (0,05).

Kedua (X2) *Quality Of Work Life* berpengaruh langsung dan signifikan terhadap (Y) Kepuasan Kerja, dengan nilai *Path Coefficients 0.242* dan *P-Value <0,001*. Telah terbukti kebenarannya, hal ini disebabkan kurang dari nilai α (alpha) 5% (0,05)

Ketiga (X3) *Organizational Climate* berpengaruh langsung dan signifikan terhadap (Y) Kepuasan Kerja, dengan nilai *Path Coefficients 0.142* dan *P-Value 0,035*. Telah terbukti kebenarannya, hal ini disebabkan kurang dari nilai α (alpha) 5% (0,05).

Keempat (X4) Keadilan organisasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap (Y) Kepuasan Kerja, dengan nilai *Path Coefficients 0.299* dan *P-Value <0,001*. Telah terbukti kebenarannya, hal ini disebabkan kurang dari nilai α (alpha) 5% (0,05).

Kelima (X1) *Person-Organization Fit* berpengaruh langsung dan signifikan terhadap (Z) Kinerja Karyawan, dengan nilai *Path Coefficients 0.135* dan *P-Value 0,044*. Telah terbukti kebenarannya, hal ini disebabkan kurang dari nilai α (alpha) 5% (0,05).

Keenam (X2) *Quality of work life* berpengaruh langsung dan signifikan terhadap (Z) Kinerja Karyawan, dengan nilai *Path Coefficients* 0.178 dan *P-Value* 0,012. Telah terbukti kebenarannya, hal ini disebabkan kurang dari nilai α (alpha) 5% (0,05).

Ketujuh (X3) *Organizational Climate* berpengaruh langsung dan signifikan terhadap (Z) Kinerja Karyawan, dengan nilai *Path Coefficients* 0.180 dan *P-Value* 0,011. Telah terbukti kebenarannya, hal ini disebabkan kurang dari nilai α (alpha) 5% (0,05).

Kedelapan (X4) Keadilan Organisasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap (Z) Kinerja Karyawan, dengan nilai *Path Coefficients* 0.158 dan *P-Value* 0,022. Telah terbukti kebenarannya, hal ini disebabkan kurang dari nilai α (alpha) 5% (0,05)

Kesembilan (X1) *Person-Organization Fit* berpengaruh secara tidak langsung terhadap (Z) Kinerja Karyawan melalui (Y) Kepuasan Kerja, dengan nilai *Path Coefficients* 0.137 dan *P-Value* 0,007. Telah terbukti kebenarannya, hal ini disebabkan kurang dari nilai α (alpha) 5% (0,05).

Kesepuluh (X2) *Quality of work life* berpengaruh secara tidak langsung terhadap (Z) Kinerja Karyawan melalui (Y) Kepuasan Kerja, dengan nilai *Path Coefficients* 0.131 dan *P-Value* 0,009. Telah terbukti kebenarannya, hal ini disebabkan kurang dari nilai α (alpha) 5% (0,05).

Kesebelas (X3) *Organization Climate* berpengaruh secara tidak langsung terhadap (Z) Kinerja Karyawan melalui (Y) Kepuasan Kerja, dengan nilai *Path Coefficients* 0.127 dan *P-Value* 0,035. Telah terbukti kebenarannya, hal ini disebabkan kurang dari nilai α (alpha) 5% (0,05).

Keduabelas (X4) Keadilan Organisasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap (Z) Kinerja Karyawan melalui (Y) Kepuasan Kerja, dengan nilai *Path*

Coefficients 0.163 dan P-Value 0,002. Telah terbukti kebenarannya, hal ini disebabkan kurang dari nilai α (alpha) 5 % (0,05).

Ketigabelas (Y) Kepuasan Kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap (Z) Kinerja Karyawan, dengan nilai *Path Coefficients 0.544 dan P-Value <0,001*. Telah terbukti kebenarannya, hal ini disebabkan kurang dari nilai α (alpha) 5% (0,05).

Evaluasi hasil penelitian dan hasil pembahasan yang mengacu pada uji hipotesis penelitian pengaruh langsung sebagai berikut:

Person-Organization Fit berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Mojokerto, dengan nilai *Path Coefficients 0.251 dan P-Value 0,001*, yang berdasarkan hasil pengujian Model Analisa Jalur (*Path Coefficients*) dengan menggunakan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Warp Partial Least Squares*, sehingga didapatkan hasil, bahwa *Person-Organization Fit* terhadap Kepuasan Kerja terbukti berpengaruh signifikan dengan hasil yang positif atau searah, oleh karena itu ada indikasi yang menunjukkan, bahwa hal ini didapatkan semakin baik *Person Organization Fit*, maka semakin terjadi pada peningkatan Kepuasan Kerja.

Quality of work life berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Mojokerto, dengan nilai *Path Coefficients 0.242 dan P-Value 0,001*, yang berdasarkan hasil Pengujian Model Analisa Jalur (*Path Coefficients*) dengan menggunakan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Warp Partial Least Squares*, oleh karena itu didapatkan hasil bahwa *Quality Of Work Life* terhadap Kepuasan Kerja terbukti berpengaruh signifikan dengan dengan hasil yang positif atau searah, sehingga ada indikasi yang menunjukkan, bahwa hal ini didapatkan semakin baik *Quality Of Work Life*, maka semakin terjadi peningkatan pada Kepuasan Kerja.

Organizational Climate berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Mojokerto, dengan nilai *Path Coefficients* 0.142 dan *P-Value* 0,035, yang berdasarkan hasil Pengujian Model Analisa Jalur (*Path coefficients*) dengan menggunakan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Warp Partial Least Squares*, oleh karena itu didapatkan hasil bahwa *Organizational Climate* terhadap Kepuasan Kerja terbukti berpengaruh signifikan dengan dengan hasil yang positif atau searah, sehingga ada indikasi yang menunjukkan, bahwa hal ini didapatkan semakin baik *Organizational Climate*, maka semakin terjadi peningkatan pada Kepuasan Kerja.

Keadilan Organisasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Mojokerto, dengan nilai *Path Coefficients* 0.299 dan *P-Value* 0,001 yang berdasarkan hasil Pengujian Model Analisa Jalur (*Path Coefficients*) dengan menggunakan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Warp Partial Least Squares*, oleh karena itu didapatkan hasil, bahwa Keadilan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja terbukti berpengaruh signifikan dengan hasil yang positif atau searah, sehingga ada indikasi yang menunjukkan, bahwa hal ini didapatkan semakin baik Keadilan Organisasi, maka semakin terjadi peningkatan pada Kepuasan Kerja.

Person-Organization Fit berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Mojokerto, dengan nilai *Path Coefficients* 0.135 dan *P-Value* 0,044 yang berdasarkan hasil Pengujian Model Analisa Jalur (*Path Coefficients*) dengan menggunakan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Warp Partial Least Squares*, oleh karena itu didapatkan hasil bahwa *Person-Organization Fit* terhadap Kinerja Karyawan terbukti berpengaruh signifikan dengan hasil yang positif atau searah, sehingga ada indikasi yang menunjukkan, bahwa hal ini didapatkan semakin tinggi *Person Organization Fit*, maka semakin

terjadi peningkatan pada Kinerja Karyawan.

Quality Of Work Life berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Mojokerto, dengan nilai *Path Coefficients* 0.178 dan *P-Value* 0,012 yang berdasarkan hasil Pengujian Model Analisa Jalur (*Path Coefficients*) dengan menggunakan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Warp Partial Least Squares*, oleh karena itu didapatkan hasil bahwa *Quality Of Work Life* terhadap Kinerja Karyawan terbukti berpengaruh signifikan dengan hasil yang positif atau searah, sehingga ada indikasi yang menunjukkan, bahwa hal ini didapatkan semakin tinggi *Quality Of Work Life*, maka semakin terjadi peningkatan pada Kinerja Karyawan.

Organizational Climate berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Mojokerto, dengan nilai *Path Coefficients* 0.180 dan *P-Value* 0,011 yang berdasarkan hasil Pengujian Model Analisa Jalur (*Path Coefficients*) dengan menggunakan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Warp Partial Least Squares*, oleh karena itu didapatkan hasil bahwa *Organizational Climate* terhadap Kinerja Karyawan terbukti berpengaruh signifikan dengan dukungan arah pengaruh yang positif atau searah, sehingga ada indikasi yang menunjukkan, bahwa hal ini didapatkan semakin baik *Person-Organization Fit*, maka semakin terjadi peningkatan pada Kinerja Karyawan.

Keadilan Organisasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Mojokerto, dengan nilai *Path Coefficients* 0.158 dan *P-Value* 0,022 yang berdasarkan hasil Pengujian Model Analisa Jalur (*Path coefficients*) dengan menggunakan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Warp Partial Least Squares*, oleh karena itu didapatkan hasil, bahwa Keadilan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan terbukti berpengaruh signifikan dengan hasil yang positif atau

searah, sehingga ada indikasi yang menunjukkan bahwa hal ini didapatkan semakin baik Keadilan Organisasi, maka semakin terjadi peningkatan pada Kinerja Karyawan.

Kepuasan Kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Mojokerto, dengan nilai *Path Coefficients* 0.544 dan *P-Value* <0,001 yang berdasarkan hasil Pengujian Model Analisa Jalur (*Path Coefficients*) dengan menggunakan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Warp Partial Least Squares*, oleh karena itu didapatkan hasil, bahwa Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan terbukti berpengaruh signifikan dengan hasil yang positif atau searah, sehingga ada indikasi yang menunjukkan, bahwa hal ini didapatkan semakin baik Kepuasan Kerja, maka semakin terjadi peningkatan pada Kinerja Karyawan.

Evaluasi hasil penelitian dan hasil pembahasan yang mengacu pada uji hipotesis penelitian pengaruh tidak langsung sebagai berikut:

Person-Organization Fit berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja, PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Mojokerto, dengan nilai *Path Coefficients* 0.137 dan *P-Value* 0,007 yang berdasarkan hasil Pengujian Model Analisa Jalur (*Path Coefficients*) dengan menggunakan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Warp Partial Least Squares*, oleh karena itu didapatkan hasil bahwa *Person-Organization Fit* terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja terbukti berpengaruh signifikan dengan hasil yang positif atau searah, sehingga ada indikasi yang menunjukkan dan mengartikan, bahwa hal ini didapatkan semakin baik *Person Organization Fit* serta mendapat dukungan dari Kepuasan Kerja, maka semakin terjadi peningkatan pada Kinerja Karyawan.

Quality Of Work Life berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja, PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Mojokerto, dengan nilai *Path Coefficients* 0.131 dan *P-Value* 0,009 yang

berdasarkan hasil Pengujian Model Analisa Jalur (*Path Coefficients*) dengan menggunakan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Warp Partial Least Squares*, oleh karena itu didapatkan hasil, bahwa *Quality of Work Life* terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja terbukti berpengaruh signifikan dengan hasil yang positif atau searah, sehingga ada indikasi yang menunjukkan dan mengartikan, bahwa hal ini didapatkan semakin baik *Quality Of Work Life* serta mendapat dukungan dari Kepuasan Kerja, maka semakin terjadi peningkatan pada Kinerja Karyawan.

Organization Climate berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui kepuasan kerja, PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Mojokerto, dengan nilai *Path Coefficients 0.127 dan P-Value 0,035* yang berdasarkan hasil Pengujian Model Analisa Jalur (*Path Coefficients*) dengan menggunakan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Warp Partial Least Squares*, oleh karena itu didapatkan hasil, bahwa *Organizational Climate* terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja terbukti berpengaruh signifikan dengan hasil yang positif atau searah, sehingga ada indikasi yang menunjukkan dan mengartikan, bahwa hal ini didapatkan semakin baik *Organizational Climate* serta mendapat dukungan dari Kepuasan Kerja, maka semakin terjadi peningkatan pada Kinerja Karyawan.

Keadilan Organisasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT PLN (Persero) Unit Pelayanan Pelanggan Mojokerto, dengan nilai *Path Coefficients 0.163 dan P-Value 0,002* yang berdasarkan hasil Pengujian Model Analisa Jalur (*Path Coefficients*) dengan menggunakan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Warp Partial Least Squares*, oleh karena itu didapatkan hasil, bahwa Keadilan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja terbukti berpengaruh signifikan dengan hasil yang positif atau searah, sehingga ada indikasi yang menunjukkan dan mengartikan bahwa hal ini didapatkan semakin baik

Keadilan Organisasi serta mendapat dukungan dari Kepuasan Kerja, maka semakin terjadi peningkatan pada Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze and prove the Independent and Intervening and Dependent Variables, therefore the instrument used is the path analysis method with Structural Equation Modeling (SEM) PLS Warp Software.

In testing and analysis using the above instruments, it has been obtained with the results that Person-Organization Fit has a direct and significant effect on Job Satisfaction, Quality of Work Life has a direct and significant effect on Job Satisfaction, Organizational Climate has a direct and significant effect on Job Satisfaction, Work, Organizational Justice has a direct and significant effect on Job Satisfaction, Person-Organization Fit has a direct and significant effect on Employee Performance, Quality of Work Life has a direct and significant effect on Employee Performance, Organizational Climate has a direct and significant effect on Employee Performance, Organizational Justice has a direct and significant effect on Employee Performance. Furthermore, Person-Organization Fit has an indirect effect on Employee Performance through Job Satisfaction, Quality of Work Life has an indirect effect on Employee Performance through Job Satisfaction, Organizational Climate has an indirect effect on Employee Performance through Job Satisfaction, Organizational Justice has an indirect effect on employee performance through job satisfaction and job satisfaction has a direct and significant effect on employee performance.

Keywords: Person-Organization Fit, Quality of Work Life, Organizational Climate, Organizational Justice, Job Satisfaction, Employee Performance.

DAFTAR ISI

	Halaman
Sampul Luar	i
Sampul Dalam	ii
Lembar Pengesahan	iii
Lembar Pengesahan Penguji	iv
Pernyataan Originalitas	v
Kata Pengantar	vi
Ringkasan	x
<i>Abstract</i>	xxii
Daftar Isi	xxiii
Daftar Tabel	xxx
Daftar Gambar	xxxii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian	8
1.4.1. Manfaat teoritis	8
1.4.2. Manfaat praktis	8
BAB II TELAAH PUSTAKA	9

2.1. Telaan Teoritis	9
2.1.1. Teori Perilaku Organisasi	9
2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.1.2.1. Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia	17
2.1.2.2. Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia	19
2.1.2.3. Pengorganisasian Manajemen Sumber Daya Manusia	20
2.1.2.4. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	21
2.1.3. <i>Person-Organization Fit</i>	22
2.1.3.1. Konsep dasar <i>Person-Organization Fit</i>	22
2.1.3.2. Karakteristik <i>Person-Organization Fit</i>	25
2.1.3.3. Dimensi <i>Person-Organization Fit</i>	25
2.1.4. <i>Organizational ..climate</i>	26
2.1.4.1. Konsep <i>Organizational Climate</i>	26
2.1.4.2. Karakteristik <i>Organizational climate</i>	28
2.1.4.3. Faktor-Faktor <i>Organizational climate</i>	29
2.1.4.4. Dimensi <i>Organizational Climate</i>	29
2.1.5. <i>Quality of Work Life</i>	31
2.1.5.1. Defenisi <i>Quality of Work Life</i>	31
2.1.5.2. Karakteristik <i>Quality of Work Life</i>	35
2.1.5.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Quality of Work Life</i>	37
2.1.5.4. Dimensi <i>Quality of Work Life</i>	39
2.1.6. Keadilan Organisasi	40

2.1.6.1. Konsep Keadilan organisasi	40
2.1.6.2. Dimensi Keadilan organisasi	47
2.1.7. Kepuasan Kerja	48
2.1.7.1. Konsep Dasar Tentang Kepuasan Kerja	48
2.1.7.2. Karakteristik Dasar Tentang Kepuasan Kerja	55
2.1.7.3. Dimensi Kepuasan Kerja	55
2.1.7.4. Upaya Meningkatkan Kepuasan Kerja	56
2.1.7.5. Manfaat Kepuasan Kerja	58
2.1.8. Kinerja	58
2.1.8.1. Konsep Dasar tentang Kinerja	58
2.1.8.2. Penilaian Kinerja	60
2.1.8.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja	63
2.1.8.4. Dimensi Perilaku Kinerja	64
2.2. Telaah Empiris	64
2.2.1. <i>Person-Organization Fit</i> , Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan	65
2.2.2. <i>Quality of Work Life</i> , Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan	67
2.2.3. <i>Organizational climate</i> , Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan	68
2.2.4. Keadilan Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan	68
2.2.5. Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan	69
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	71
3.1. Kerangka Proses berpikir	71
3.2. Kerangka Konseptual	72

3.3. Hipotesis Penelitian	73
BAB IV METODE PENELITIAN	83
4.1. Rancangan Penelitian	83
4.2. Populasi dan Sampling	83
4.2.1. Populasi	83
4.2.2. Sampel	84
4.2.3. Defenisi Operasional Variabel.....	85
4.2.4. Instrumen Penelitian	87
4.2.5. Teknik Analisis Data	89
BAB V ANALISA HASII PENELITIAN	90
5.1. Uraian Umum Obyek Penelitian	90
5.1.1. Sejarah Singkat PT PLN (Persero)	90
5.2. Data Penelitian	91
5.2.1. Karakteristik Responden PT. PLN (Persero) Unit Pelayanan Pelanggan Mojokerto	91
5.3. Analisis Penelitian dan Hasil Penelitian	92
5.3.1. Analisis Penelitian	92
5.3.1.1 Analisis Karakteristik Variabel	92
5.3.1.2. Variabel <i>Person-Organization Fit (X1)</i>	93
5.3.1.3. Variabel <i>Quality Of Work Life (X2)</i>	94
5.3.1.4. Variabel <i>Organizational Climate (X3)</i>	95
5.3.1.5. Variabel Keadilan Organisasi (X4)	96

5.3.1.6. Variabel Kepuasan kerja (Y)	97
5.3.1.7. Variabel Kinerja karyawan (Z)	98
5.3.1.8. Analisa Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	100
5.3.1.8.1. Uji Validitas	100
5.3.1.8.2. Uji Reliabilitas	103
5.3.1.8.3. Uji Multikolinieritas	104
5.3.1.9. Analisa Hipotesis	106
5.3.1.9.1. Analisa Model Structural	106
BAB VI PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN	109
6.1. Pembahasan Hasil Penelitian	109
6.1.1. <i>Person-Organization Fit</i> berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Mojokerto	172
6.1.2. <i>Quality Of Work Life</i> berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Mojokerto	110
6.1.3. <i>Organizational Climate</i> berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Mojokerto	110
6.1.4. Keadilan Organisasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Mojokerto	111

6.1.5. <i>Person-Organization Fit</i> berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Mojokerto	111
6.1.6. <i>Quality of Work Life</i> berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Mojokerto.....	112
6.1.7. <i>Organizational Climate</i> berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Mojokerto	112
6.1.8. Keadilan Organisasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Mojokerto	113
6.1.9. <i>Person-Organization Fit</i> berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja, PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Mojokerto	113
6.1.10. <i>Quality Of Work Life</i> berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja, PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Mojokerto	113
6.1.11. <i>Organization Climate</i> berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja, PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Mojokerto	115
6.1.12. Keadilan Organisasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja	

Karyawan melalui Kepuasan Kerja, PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Mojokerto	115
6.1.13. Kepuasan Kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Mojokerto	116
6.2. Temuan Penelitian	116
6.2.1. Temuan Teoritis	116
6.2.2. Temuan Praktis	118
6.3. Implikasi Teoritis dan Praktis	120
6.3.1. Implikasi Teoritis	120
6.3.2. Implikasi Praktis	121
6.4. Kontribusi terhadap Ilmu Ekonomi	121
6.5. Keterbatasan Penelitian	122
BAB VII SIMPULAN DAN SARAN	123
7.1. Simpulan	123
7.2. Saran	126
DAFTAR PUSTAKA	127
LAMPIRAN-LAMPIRAN	156
1. Mapping Jurnal	
2. Hasil Olah Data SEM PLS Warp PLS	
3. Data Hasil Kuisisioner	
4. Pernyataan Kuisisioner	

DAFTAR TABEL

2.1. Kerangka Teori Perilaku Organisasi Sumber: <i>Organizational Behaviors</i> , Robbins dan Judge (2013)	12
2.3. Konstruksi Keadilan organisasi	47
4.1 Sebaran Populasi dan Responden	84
4.2. Data Pengambilan Sampel Karyawan	84
4.3. Skala Pengukuran Variabel	88
5.1. Responden berjumlah 156 orang	91
5.2. Karakteristik variabel	92
5.3. Katagori Skala	93
5.4. Frekuensi Variabel X1(<i>Person Organization Fit</i>)	94
5.5. Frekuensi Variabel X2 (<i>Quality Of Work Life</i>)	95
5.6. Frekuensi Variabel X3 (<i>Organizational Climate</i>)	96
5.7. Frekuensi Variabel X4 (Keadilan Organisasi)	97
5.8. Frekuensi Variabel Y1 (Kepuasan kerja)	98
5.9. Frekuensi Variabel Y2 (Kinerja karyawan)	99
5.10. <i>Combined Loadings</i>	100
5.11. <i>Cross Loadings</i>	102
5.12. Nilai AVE	103
5.13. <i>Composite Reliability dan Cronbach Alpha</i>	104
5.14. Nilai VIF	105

5.15. Uji Hipotesis Penelitian Pengaruh Langsung	106
5.16. Uji Hipotesis Penelitian Pengaruh Tidak Langsung	107

DAFTAR GAMBAR

2.1. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	16
2.2. Teori Cascio <i>Quality of work life</i> (2003)	36
2.3. Proses Penilaian Kinerja Menurut Mondy	62
3.1. Model Kerangka Proses Berpikir	71
3.2. Model Kerangka Konsep Penelitian	73
5.1. <i>Part Diagram</i>	106