

PENGARUH KEPEMIMPINAN, *PERSON ORGANIZATION FIT* (P-O FIT) DAN KEADILAN ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA SUMBER DAYA INSANI PT. BUKIT ASAM UNIT TARAHAH BANDAR LAMPUNG DENGAN KEPUASAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

SKRIPSI

Oleh:

AFRIDA JAYANTI

NPM: 1951040218

Program Studi: Manajemen Bisnis Syariah



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1445 H/2023 M**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, *PERSON ORGANIZATION FIT*
(P-O FIT) DAN KEADILAN ORGANISASI TERHADAP
PRODUKTIFITAS KERJA SUMBER DAYA INSANI
PT. BUKIT ASAM UNIT TARAHAH BANDAR
LAMPUNG DENGAN KEPUASAN SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas - Tugas dan Memenuhi Syarat-
Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam

Oleh:

Afrida Jayanti
NPM: 1951040218

Program Studi: Manajemen Bisnis Syariah

Pembimbing I: A.Zuliansyah, S.Si.,M.M.

Pembimbing II: Weny, Rosilawati, S.E., M.M.

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1445 H/2023 M**

ABSTRAK

Produktivitas kerja karyawan pada setiap perusahaan sangat membutuhkan manajemen yang berkualitas karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan dalam suatu perusahaan itu tergantung pada kualitas dan kinerja dari sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, *Person Organization Fit* (P-O FIT), keadilan organisasi terhadap produktivitas kerja sumber daya insani PT. Bukit Asam Unit Tarahan Bandar Lampung dengan kepuasan sebagai variabel intervening.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif bersifat asosiatif kausalistik, dengan *field research*. Dengan jumlah sampel sebanyak 89 karyawan yang tersebar di seluruh divisi di PT. Bukit Asam Unit Tarahan Bandar Lampung. Pengumpulan data menggunakan sumber data primer dan sumber data sekunder. Data-data yang terkumpul *Partial Least Square* (PLS) *Structural Equation Modeling* (SEM).

Hasil dari penelitian menunjuk bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja sumber daya insani, *Person Organization Fit* (P-O FIT) berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja sumber daya insani, keadilan organisasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja sumber daya insani, produktivitas kerja sumber daya insani PT. Bukit Asam Unit Tarahan Bandar Lampung tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan sebagai variabel intervening, kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan sebagai variabel intervening, *Person Organization Fit* (P-O FIT) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan sebagai variabel intervening, keadilan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kepuasan sebagai variabel intervening, kepemimpinan yang intervening oleh kepuasan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja sumber daya insani, maka *Person Organization Fit* (P-O FIT) yang intervening oleh kepuasan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja sumber daya insani, keadilan organisasi yang intervening oleh kepuasan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja sumber daya insani. Kepemimpinan dalam Islam, *Person Organization Fit* (P-O FIT) dalam Islam, keadilan organisasi dalam Islam baik langsung maupun tidak langsung tidak berpengaruh pada produktivitas kerja dalam Islam dan kepuasan sumber daya insani di PT. Bukit Asam Unit Tarahan Bandar Lampung.

Kata Kunci: Kepemimpinan, *Person Organization Fit* (P-O FIT), Keadilan Organisasi, Produktivitas Kerja, Kepuasan

ABSTRACT

The work productivity of employees in every company really needs quality management because success to achieve goals and continuity in a company depends on the quality and performance of the human resources in it. This study aims to determine the influence of leadership, Person Organization Fit (P-O FIT), organizational justice on the work productivity of human resources of PT. Bukit Asam Unit Tarahan Bandar Lampung with satisfaction as an intervening variable.

This research uses quantitative methods that are causalistic associative, with field research. With a sample of 89 employees spread across all divisions at PT. Bukit Asam Unit Tarahan Bandar Lampung. Data collection using primary data sources and secondary data sources. Data collected Partial Least Square (PLS) Structural Equation Modeling (SEM).

The results of the study show that leadership has a significant positive effect on the work productivity of human resources, Person Organization Fit (P-O FIT) has a significant positive effect on the work productivity of human resources, organizational justice does not have a significant positive effect on the work productivity of human resources, the work productivity of human resources PT. Bukit Asam Unit Tarahan Bandar Lampung did not have a significant effect on the satisfaction variable as an intervening variable. leadership does not have a significant effect on the satisfaction variable as an intervening variable, Person Organization Fit (P-O FIT) does not have a significant effect on the satisfaction variable as an intervening variable, organizational justice has a significant positive effect on the satisfaction variable as an intervening variable, leadership intervening by satisfaction does not have a significant effect on the work productivity of human resources, then the Person Organization Fit (P-O FIT) who Intervening by satisfaction does not have a significant effect on the work productivity of human resources, organizational justice intervening by satisfaction does not have a significant effect on the work productivity of human resources. Leadership in Islam, Person Organization Fit (P-O FIT) in Islam, organizational justice in Islam either directly or indirectly has no effect on work productivity in Islam and satisfaction of human resources in PT. Bukit Asam Unit Tarahan Bandar Lampung.

Keywords: *Leadership, Person Organization Fit (P-O FIT), Organizational Fairness, Work Productivity, Satisfaction*

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Afrida Jayanti
NPM : 1951040218
Jurusan/Prodi : Manajemen Bisnis Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, *Person Organization Fit* (P-O FIT) dan Keadilan Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Sumber Daya Insani PT. Bukit Asam Unit Tarahan Bandar Lampung Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening” adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusunan sendiri, bukan duplikasi ataupun plagiat dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *footnote* atau daftar rujukan. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, 5 Juli 2023

Penulis,



Afrida Jayanti

NPM. 1951040218



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat: Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp. (0721) 703260

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Person Organization Fit (P-O FIT) dan Keadilan Organisasi Terhadap Produktifitas Kerja Sumber Daya Insani PT. Bukit Asam Unit Tarahan Bandar Lampung Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening.

Nama : Afrida Jayanti
NPM : 1951040218
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

MENYETUJUI

**Untuk dimunaqsyahkan dan dipertahankan dalam sidang
Munaqsyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden
Intan Lampung.**

Pembimbing I,

Pembimbing II,

A.Zuliansyah, S.Si., M.M.
NIP. 198302222009121003

Weny, Rosilawati, S.E., M.M.
NIP. 198008012003121001

**Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen Bisnis Syariah,**

Dr. Ahmad Habibi, S.E., M.E.,
NIP. 197905142003121003



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat: Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp. (0721) 703260

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, *Person Organization Fit* (P-O FIT) dan Keadilan Organisasi Terhadap Produktifitas Kerja Sumber Daya Insani PT. Bukit Asam Unit Tarahan Bandar Lampung Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening.”** disusun oleh **Afrida Jayanti, NPM : 1951040218**, program studi **Manajemen Bisnis Syariah**, telah diujikan dalam sidang Munaqosah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung pada Hari/Tanggal : **Senin/10 Juli 2023**

TIM PENGUJI

Ketua : H. Supaijo, S.H., M.H.

Sekretaris : Oza Restianita, M.E.

Penguji I : Adib Fachri, M.E.Sy.

Penguji II : Weny Rosilawati, M.M.

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Prof. Dr. Tulus Suryanto, S.E., M.M., Akt., C.A.
NIP. 197009262008011008

MOTTO

3 وَيَرْزُقُهُ مِنْ حَيْثُ لَا يَحْتَسِبُ وَمَنْ يَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ فَهُوَ حَسْبُهُ إِنَّ اللَّهَ بَالِغُ
أَمْرِهِ قَدْ جَعَلَ اللَّهُ لِكُلِّ شَيْءٍ قَدْرًا (الطلاق/65: 3)

Dan memberinya rezeki dari arah yang tiada disangka-sangkanya, dan barang siapa yang bertawakal kepada Allah niscaya Allah akan mencukupkan (keperluan)-Nya. Sesungguhnya Allah melaksanakan urusan yang (dikehendaki)-Nya. Sesungguhnya Allah telah mengadakan ketentuan bagi tiap-tiap sesuatu

(Q.S At-Talaq:3)

Engkau takkan mampu menyenangkan semua orang, karena itu cukup bagimu memperbaiki hubunganmu dengan Allah dan jangan terlalu peduli dengan penilaian orang lain

(Imam Syafi'i)

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, dengan rasa puji syukur yang mendalam terhadap Allah SWT. yang senantiasa memberikan petunjuk, dan kelancaran atas terselesaikannya skripsi ini, sekaligus sebagai persembahan kecil saya untuk kedua orang tua. Dengan segenap rasa cinta yang tulus skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Skripsi ini penulis dedikasikan kepada kedua orang tua tercinta, Ayahanda Rusli dan Ibunda Erlina Wati, ketulusannya dari hati atas doa yang tak pernah putus, semangat yang tak ternilai yang sudah memberikan kesempatan, kepercayaan, kasih sayang, dukungan dan semangat yang tiada henti.
2. Kepada kakakku akmal jaya dan adiku Assyifa Jaya Astuti, yang selama ini menjadi saudara sekaligus orang tua, yang selalu menjaga, memberikan nasehat, dan kasih sayangnya.
3. Kepada bibikku Afrida wahni dan pamanku mirkun gumai yang telah menjadi orang tua selama aku tholabul ilmi diperantauan dan selalu memberikan pesan untuk selalu menjadi orang yang tidak mudah putus asa dan selalu memberikan saya semangat
4. Kepada sepupuku tersayang Fitri Nur Hidayah, M. Faza Ilham, Malichatul a'ini, yang telah menyemangatiku untuk tidak menyerah.
5. Kepada teman-temanku Rizky Eka Setiawan, Annisa Safitri Malik, Yurita Sari, Deby Delvia Sari, Asri Novita Sari, Ainun Badi'ah, Anggun Lia Putri, Retno Utari, Ajeng Ambar Kusuma, serta teman-teman yang tidak dapat disebutkan satu persatu, terima kasih selalu siap membantu, menemani, menghibur dalam proses perkuliahan, yang selalu menjadi partner seperjuangan, terima kasih sekali lagi untuk kontribusinya dalam perjalanan hidup ku.

RIWAYAT HIDUP

Afrida Jayanti, dilahirkan di Batam, pada tanggal 01 April 2001. Penulis merupakan anak Kedua dari tiga bersaudara, dari pasangan suami istri bapak Rusli dan ibu Erlina Wati. Riwayat pendidikan penulis dimulai dari TK Darut Taqwa Bengkong PLTD yang terletak di Kelurahan Bengkong Laut Kecamatan Bengkong Kota Batam, Setelah itu melanjutkan pendidikan ke jenjang sekolah dasar di SDN 09 Bengkong pada tahun 2007-2013. Kemudian melanjutkan pendidikan di MTSN Batam sejak tahun 2013-2014, setelah itu melanjutkan pendidikan pesantren dan bersekolah di MTS Al-hidayat pada tahun 2014-2016 Pada tah, dan melanjutkan pendidikan di MA Al-hidayat pada tahun 2016-2019. Pada tahun 2019 setelah lulus di jenjang Madrasah Aliyah penulis melakukan pendaftaran di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, dan menjadi mahasiswa di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam program studi Manajemen Bisnis Islam.



KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan mengucapkan segala puji syukur penulis haturkan atas kehadiran Allah Subhanu wa Ta'ala, yang atas limpahan rahmat, kemudahan, kesehatan dan hidayah-Nya penyusunan skripsi dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, *Person Organization Fit* (P-O FIT) dan Keadilan Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Sumber Daya Insani PT. Bukit Asam Unit Tarahan Bandar Lampung Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening”** ini terselesaikan guna memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

Penulisan skripsi ini dapat diselesaikan berkat kontribusi dari banyak pihak. Penulis telah banyak menerima bimbingan serta bantuan dan arahan tidak lupa juga doa yang tulus untuk kelancaran menyelesaikan skripsi ini, maka dari itu, dengan kerendahan hati, di kesempatan ini patutlah kiranya penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Tulus Suyanto., M.M, Akt., C.A., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
2. Dr. Ahmad Habibi, S.E., M.E., selaku Ketua Jurusan Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung
3. Bapak dan ibu dosen pengajar serta staf karyawan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan, pengalaman, serta nasehat selama menempuh pendidikan di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung
4. Seluruh staf administrasi dan perpustakaan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung yang telah memberikan bantuannya kepada penulis.
5. Bapak A.Zuliansyah, S.Si.,M.M. selaku pembimbing I yang sudah memberikan arahan, bimbingan dan juga masukan. Bapak Weny, Rosilawati, S.E., M.M. selaku pembimbing II, penulis mengucapkan terima kasih atas waktu yang sudah diluangkan, ilmu yang sudah diberikan, saran dan solusi yang

sudah disampaikan, dan motivasinya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

6. Kedua orang tua ku yang selalu melimpahkan doa, semangat dan harapannya sehingga memberikan motivasi kepada penulis untuk bisa mempersembahkan yang terbaik. Untuk kakak-kakak ku dan keluarga yang tidak bisa disebutkan satu persatu.
7. Teman-teman yang sejak awal perkuliahan, terima kasih sudah menemani, menghibur, memberi semangat, suport dan bantuan saat dibutuhkan. Dan teman-teman lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu.
8. Teman-teman jurusan Manajemen Bisnis Syariah angkatan 2019 yang sudah menjadi partner dalam menghadapi perkuliahan.

Semoga Allah SWT. mencatatnya sebagai amal kebaikan dan selalu memberikan keberkahan dan rahmat-Nya kepada kita semua. Penulis sangat menyadari sekali bahwa penelitian dan tulisan ini masih jauh dari kata sempurna dikarenakan keterbatasan kemampuan yang penulis miliki. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pembaca khususnya bagi akademik di jurusan Manajemen Bisnis Syari'ah UIN Raden Intan Lampung, Aamiin.

Wassalammualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Bandar Lampung, Juli 2023
Penulis,

Afrida Jayanti
NPM. 1951040218

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
PERSETUJUAN PEMBIMBING	v
PENGESAHAN	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN	viii
RIWAYAT HIDUP	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah.....	3
C. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah	14
D. Rumusan Masalah	15
E. Tujuan Penelitian	16
F. Manfaat Penelitian	17
G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan (Studi Pustaka)	17
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Teori Atribusi (<i>Attribution Theory</i>)	23
B. Kepemimpinan	25
1. Pengertian Kepemimpinan.....	25
2. Konsep Kepemimpinan dalam Islam	26
3. Indikator Kepemimpinan	29
C. <i>Person Organization Fit</i> (P-O Fit)	30
1. Pengertian <i>Person Organization Fit</i> (P-O Fit).....	30
2. <i>Person Organization Fit</i> (P-O Fit) dalam Perspektif Islam.....	31
3. Indikator <i>Person Organization Fit</i> (P-O Fit)	32
D. Keadilan Organisasi	33
1. Pengertian Keadilan Organisasi	33
2. Indikator Keadilan Organisasi.....	34

E.	Produktivitas Kerja.....	36
1.	Pengertian Produktivitas Kerja	36
2.	Indikator Produktivitas Kerja.....	37
3.	Produktivitas Kerja dalam Islam.....	38
F.	Kepuasan.....	41
1.	Pengertian Kepuasan.....	41
2.	Kepuasan Kerja dalam Perspektif Islam	42
3.	Indikator Kepuasan	45
G.	Hipotesis.....	46

BAB III METODE PENELITIAN

A.	Waktu dan Tempat Penelitian	59
B.	Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	59
C.	Populasi dan Sampel	60
D.	Teknik Pengumpulan Data	62
E.	Definisi Operasional Variabel	63
F.	Instrumen Penelitian.....	73
G.	Uji Validitas dan Reliabilitas Data	74
H.	Uji Hipotesis.....	76

BAB IV LAPORAN HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A.	Laporan Penelitian	79
1.	Gambaran Umum PT. Bukit Asam (Persero) Unit Tarahan Bandar Lampung	79
2.	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	87
3.	Analisis Jalur	94
4.	Uji Hipotesis	98
B.	Pembahasan Hasil Penelitian dan Analisis	101

BAB V PENUTUP

A.	Simpulan.....	129
B.	Rekomendasi.....	130

DAFTAR RUJUKAN

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

1. Hasil Pra Penelitian tentang Jumlah Karyawan di PT. Bukit Asam (Persero), PTPN VII (Persero) dan PT. Pelindo (Persero) Tahun 2018 - 2022	4
2. Rencana dan Realisasi Penerimaan Batubara, Berdasarkan RKAP (Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan) Tahun 2022	5
3. Rencana dan Realisasi Pengeluaran Batubara, Berdasarkan RKAP (Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan) Tahun 2022... ..	6
4. Persentase Sasaran Kerja Individu (SKI) Karyawan PT. Bukit Asam Unit Tarahan Bandar Lampung Unit Pelabuhan Tarahan Tahun 2021 dan 2021	7
5. Indikator Variabel Penelitian	63
6. Pola Skoring Skala <i>Likert</i>	74
7. <i>Rule of Thumbs</i> Uji Validitas dalam PLS	75
8. <i>Rule of Thumbs</i> Uji <i>Reliabilitas</i> dalam PLS	76
9. <i>Rule of Thumbs</i> Uji Hipotesis	77
10. Parameter Model Pengukuran Data Menggunakan PLS.....	88
11. Nilai <i>Outer Loading</i> yang Tidak Memenuhi Kriteria	89
12. Pengujian Validitas Konvergen	91
13. Skor <i>Cross Loading</i>	92
14. Korelasi Variabel Laten	93
15. Hasil Uji Reabilitas	94
16. <i>Path Coefficients</i> (Mean, STDEV, T-Values)	96
17. Hasil Uji t-Statistic.....	98

DAFTAR GAMBAR

1. Struktur Organisasi PT. Bukit Asam Unit Tarahan Bandar Lampung	84
2. Hasil <i>Outer Model</i> Pengukuran	88
3. Hasil <i>Outer Model</i> Pengukuran Setelah Beberapa Indikator <i>Outer Loadings</i> Dikeluarkan	90
4. <i>Output Model</i> Struktural Uji Permediasi	95



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Penegasan judul dimaksudkan supaya tidak menimbulkan kesalahpahaman dan penafsiran didalam memahami istilah-istilah penting dari judul penelitian. Penelitian yang akan dilakukan oleh penulis berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan, *Person Organization Fit* (P-O FIT) dan Keadilan Organisasi Terhadap Produktifitas Kerja Sumber Daya Insani PT. Bukit Asam Unit Tarahan Bandar Lampung Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening”**. Adapun beberapa istilah yang perlu ditegaskan adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan

Merupakan cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan dengan karakteristik tertentu sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan.¹

2. *Person Organization Fit* (P-O FIT)

Person Organization Fit (P-O Fit) secara luas didefinisikan sebagai kesesuaian nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu.²

3. Keadilan organisasi

Konsep yang menyatakan persepsi karyawan atau anggota organisasi mengenai sejauh mana mereka diperlakukan secara wajar, adil dan setara sesuai dengan standar moral dan etika yang diharapkan di tempat kerja dan bagaimana persepsi tersebut mempengaruhi hasil organisasi seperti komitmen dan kepuasan.³

¹ Fattah, Nanang, *Landasan Manajemen Pendidikan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013), h. 88.

² Sih Darmi Astuti, Model *Person-Organazation Fit* (P-O FIT Model) Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan, *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, (2010), h.45.

³ Maria Stephani Dwitya, Bagus Wicaksono, Nugraha Arif Karyanta, Hubungan Antara Keadilan Organisasi dan Keterikatan Karyawan dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Mekar Armada Jaya Magelang, *Management of Organizational Justice. Academy of Management Perspectives*, (Vol 21, No. 4, 2017), h.34-48

4. Produktivitas kerja

Meningkatnya hasil kerja yang dipengaruhi oleh kemampuan para karyawan (*input*) dan menghasilkan sebuah barang atau jasa (*output*).⁴

5. Sumber daya insani

Suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staff, penggerakan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi.⁵

6. Kepuasan

Penilaian yang dilakukan oleh seseorang terhadap suatu produk atau jasa yang ditawarkan didasarkan pada adanya perbedaan sekumpulan atribut yang terdapat dalam suatu produk atau jasa yang ideal dengan apa yang ada secara sebenarnya dalam produk atau jasa tersebut. Jika sesuatu yang ideal menurut konsumen sama dengan apa yang bersangkutan akan mendapat kepuasan.⁶

7. PT. Bukit Asam Unit Tarahan Bandar Lampung

Salah satu perusahaan milik negara atau BUMN yang memproduksi Batubara dengan unit pertambangan Tanjung Enim tidak hanya dipasarkan di Tanjung Enim tetapi juga ke daerah lain dan Pasar Internasional melalui Pelabuhan Tarahan, Bandar Lampung dan Dermaga Kertapati, Palembang.

Berdasarkan uraian penjelasan judul di atas, maka dapat penulis simpulkan bahwa maksud dari judul skripsi ini adalah penulis ingin mengetahui secara mendalam terkait dengan pengaruh kepemimpinan, *Person Organization Fit* (P-O FIT) dan keadilan organisasi terhadap produktivitas kerja sumber daya

⁴ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas* (Bandung: Mandar Maju, 2021), h.51

⁵ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Insani Dasar dan Kunci Keberhasilan*, (Jakarta: CV Haji Masagung, 2014), h.10

⁶ Rambat Lupiyoadi dan A. Hamdani, *Manajemen Pemasaran Jasa*, (Jakarta: Salemba Empat, 2016), h.192-193

insani PT. Bukit Asam Unit Tarahan Bandar Lampung dengan kepuasan sebagai variabel intervening.

B. Latar Belakang Masalah

Produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang telah dicapai dengan peran serta karyawan dalam organisasi per satuan waktunya oleh karena itu produktivitas akan menunjukkan bahwa terdapat kaitan antara hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan sebuah produktivitas dari seorang tenaga kerja. Produktivitas kerja karyawan pada setiap perusahaan sangat membutuhkan manajemen yang berkualitas karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan dalam suatu perusahaan itu tergantung pada kualitas dan kinerja dari sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Berdasarkan penjelasan tersebut maka menurut Rantotaniao dan Sumartik menjelaskan bahwa produktivitas kerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan suatu usaha. Dengan demikian, baik pengusaha maupun karyawan yang terlibat berupaya meningkatkan produktivitasnya, dengan berbagai kebijakan yang secara efisien maupun meningkatkan produktivitas karyawan.⁷

Berdasarkan hal tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di PT. Bukit Asam (Persero) Unit Tarahan Bandar Lampung, ketertarikan peneliti mengambil lokasi penelitian di perusahaan ini di dasarkan PT. Bukit Asam (Persero) Unit Tarahan Bandar Lampung memiliki jumlah sumber daya manusia (karyawan) terbanyak di wilayah Lampung di bandingkan perusahaan BUMN lainnya, berdasarkan hasil pra penelitian yang peneliti lakukan peneliti berikut ini adalah perbandingan sumber daya manusia dengan 2 (dua) perusahaan BUMN yang ada di Lampung selama 5 tahun terakhir.

⁷ Alldly Rantotaniao dan Sumartik, Pengaruh Mutasi dan Reward Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT Karyamitra Budi Sentosa, *JIMAK* (Vol 1 No. 1, 2022), h.22

Tabel 1
Hasil Pra Penelitian tentang Jumlah Karyawan di PT. Bukit Asam (Persero), PTPN VII (Persero) dan PT. Pelindo (Persero) Tahun 2018 - 2022

Nama Perusahaan	Tahun					Jumlah
	2018	2019	2020	2021	2022	
PT BA (Persero)	289	301	478	592	762	2422
PTPN VII (Persero)	340	367	410	438	482	2037
PT Pelindo (Persero)	392	382	434	468	489	2165

Sumber: Hasil Pra Penelitian di Divisi Sumber Daya Manusia PT. Bukit Asam Unit Tarahan Bandar Lampung Unit Pelabuhan Tarahan Tahun 2023, ptpn7.com dan pelindo.co.id

Berdasarkan data di atas maka dapat diketahui bahwa dari 2 (dua) perusahaan yang ada Lampung dalam lima tahun terakhir PT. Bukit Asam (Persero) Unit Tarahan Bandar Lampung memiliki jumlah karyawan terbanyak dengan total pegawai selama lima tahun terakhir adalah 2422 karyawan, lebih tinggi dari PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII (Persero) sebanyak 2037 karyawan dan PT. Pelindo (Persero) Pelabuhan Panjang sebanyak 2165 karyawan.

Alasan selanjutnya adalah PT. Bukit Asam (Persero) Unit Tarahan Bandar Lampung aktif dalam pengembangan sumber daya manusia terlihat dari selama 2021 PT. Bukit Asam (Persero) Unit Tarahan Bandar Lampung melakukan berbagai pelatihan seperti pelatihan Bukit Asam *Development Program* (BADP) untuk mengembangkan tiga hal yaitu *leadership*, profesional serta teknis dan sertifikasi, pelatihan *Gen Y Acceleration Program* untuk menyempurnakan infrastruktur sumber daya manusia dan *Bukit Asam Innovation Award* (BAIA) untuk melakukan efisiensi anggaran perusahaan serta pelatihan-pelatihan lainnya, aktifnya kegiatan pelatihan bagi karyawan dikarenakan PT. Bukit Asam (Persero) Unit Tarahan Bandar Lampung mempunyai misi yang menginginkan penciptaan keunggulan kompetitif SDM melalui pengelolaan daya manusia berdasarkan praktik - praktik terbaik dan sistem manajemen SDM guna meningkatkan kompetensi perusahaan selain itu, perusahaan ini mempunyai falsafah “Setiap insan PT. Bukit Asam (Persero) meyakini bahwa kerja keras, kerja cerdas, kerja ikhlas akan bermakna bagi perusahaan, mitra kerja,

masyarakat, dan lingkungan, untuk mencapai kinerja unggul”. Hal ini menuntut seluruh karyawan PT. Bukit Asam (Persero) Unit Tarahan Bandar Lampung yang berkualitas, terampil, dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas-tugasnya.

PT. Bukit Asam Unit Tarahan Bandar Lampung Unit Pelabuhan Tarahan sebagai perusahaan BUMN memiliki peran penting untuk menunjang pemasukan negara maka PT. Bukit Asam Unit Tarahan Bandar Lampung Unit Pelabuhan Tarahan di tuntut untuk selalu memberikan kinerja yang terbaik dan produktivitas yang tinggi sesuai dengan falsafah yang ada di PT. Bukit Asam (Persero) sehingga akan terwujud perusahaan industri Batubara yang unggul di Indonesia. Namun faktanya produktivitas karyawan di PT. Bukit Asam Unit Tarahan Bandar Lampung Unit Pelabuhan Tarahan masih belum sesuai dengan apa yang menjadi harapan dari perusahaan karena tidak tercapainya target yang sudah ditentukan oleh perusahaan baik dari sisi penerimaan maupun pengeluaran baturabara. Berikut ini adalah data rencana dan realisasi penerimaan dan pengeluaran batubara berdasarkan RKAP (Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan) tahun 2022.

Tabel 2
Rencana dan Realisasi Penerimaan Batubara, Berdasarkan RKAP (Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan) Tahun 2022

Bulan	Rencana (ton)	Realisasi (ton)	Kumulatif (%)
Januari	865.000	749.548	86.65
Februari	787.000	666.253	84.66
Maret	865.000	615.778	71.19
April	839.900	621.45	73.99
Mei	865.900	715.5	82.63
Juni	839.900	672.022	80.01
Juli	876.900	622.3	70.96
Agustus	876.900	690.45	78.73
September	845.700	633.55	74.91
Oktober	871.800	600.7	68.90
November	845.000	578.15	68.42
Desember	871.000	600.871	68.99

Sumber: Satuan Kerja Operasi/Produksi Unit Pelabuhan Tarahan 2022

Berdasarkan data tabel rencana dan realisasi penerimaan batubara di PT. Bukit Asam Unit Tarahan Bandar Lampung Unit Pelabuhan Tarahan tahun 2022 antara target dan realisasi masih cukup jauh bahkan di 3 (tiga) bulan Oktober sampai dengan Desember 2022 realisasi cenderung menurun di bandingkan pada bulan-bulan sebelumnya. Data yang sama juga terjadi pada target (rencana) dan realisasi pengeluaran Batubara di PT. Bukit Asam Unit Tarahan Bandar Lampung Unit Pelabuhan Tarahan tahun 2022 berdasarkan RKAP (Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan) tahun 2022.

Tabel 3
Rencana dan Realisasi Pengeluaran Batubara, Berdasarkan RKAP (Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan) Tahun 2022

Bulan	Rencana (ton)	Realisasi (ton)	Kumulatif (%)
Januari	859.000	637.669	74.23
Februari	730.000	600.741	82.29
Maret	839.000	655.389	78.12
April	733.000	630.08	85.96
Mei	832.000	659.78	79.30
Juni	853.000	700.899	82.17
Juli	856.000	689.617	80.56
Agustus	846.000	645.832	76.34
September	904.000	645.099	71.36
Oktober	812.000	659.445	81.21
November	873.000	703.751	80.50
Desember	813.000	744.544	91.58

Sumber: Satuan Kerja Operasi/Produksi Unit Pelabuhan Tarahan 2022

Data di atas menunjukkan bahwa data pengeluaran selama tahun 2022 cenderung tidak stabil naik dan turun setiap bulannya, tidak tercapainya target baik penerimaan dan pengeluaran batubara menggambarkan produktivitas kerja karyawan juga kurang. Produktivitas karyawan yang ada di PT. Bukit Asam Unit Tarahan Bandar Lampung Unit Pelabuhan Tarahan juga dapat dilihat dari pencapaian Sasaran Kerja Individu (SKI), SKI merupakan bagian dari bentuk audit kinerja yang dilakukan oleh PT. Bukit Asam Unit Tarahan Bandar Lampung Unit Pelabuhan Tarahan untuk melihat pencapaian target kerja yang dibebankan

kepada karyawan melalui pelaksanaan berbagai program yang sudah di tentukan oleh perusahaan, Berikut ini adalah hasil dari Sasaran Kerja Individu (SKI) selama tahun 2021 dan tahun 2022 yang dilakukan oleh PT. Bukit Asam Unit Tarahan Bandar Lampung Unit Pelabuhan Tarahan.

Tabel 4
Persentase Sasaran Kerja Individu (SKI) Karyawan PT.
Bukit Asam Unit Tarahan Bandar Lampung Unit Pelabuhan
Tarahan Tahun 2021 dan 2022

No	Unsur Penilaian	2021		2022	
		Bobot Pencapaian	Realisasi Pencapaian	Bobot Pencapaian	Realisasi Pencapaian
1	Prestasi Kerja	85%	65%	85%	75%
2	a. Perilaku				
	<i>Integrity</i>	75%	65%	75%	60%
	<i>Networking</i>	70%	80%	70%	85%
	<i>Trust</i>	80%	70%	80%	75%
	<i>Teamwork</i>	95%	75%	95%	80%
	<i>Inovative</i>	80%	60%	80%	70%
	b. <i>Pantone</i>	50%	10%	50%	20%
3	Kepatuhan	100%	70%	100%	75%

Sumber: Divisi Sumber Daya Manusia PT. Bukit Asam Unit Tarahan Bandar Lampung Unit Pelabuhan Tarahan Tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa berdasarkan hasil penelitian melalui audit kinerja karyawan dari 9 (sembilan) unsur yang dinilai oleh perusahaan hanya satu unsur yang tercapai yaitu unsur *Networking* di mana perusahaan menerapkan bobot pencapaian atau produktivitas sebesar 70% dan terealisasi sebesar 80% tahun 2021 dan terus meningkat di tahun 2022 menjadi 85%, sedangkan 8 unsur lainnya baik di tahun 2021 maupun di tahun 2022 tidak mampu terpenuhi atau masih di bawah nilai bobot yang ditetapkan oleh perusahaan selama 2021. Tidak tercapainya program yang dibuat oleh perusahaan diduga disebabkan oleh beberapa aspek, *pertama* adalah aspek kepemimpinan, berdasarkan hasil pra penelitian yang peneliti lakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 30 responden ditemukan bahwa kepemimpinan PT. Bukit Asam Unit Tarahan Bandar Lampung masih dianggap kurang sesuai dengan harapan karyawan atau bawahan hal itu terlihat dari jawaban responden di mana bahwa rata-rata jawaban responden tidak setuju dan sangat tidak setuju ketika peneliti

menanyakan tentang: “manajer memuji atau mengucapkan terima kasih kepada bawahan setelah hasil kerja berhasil di selesaikan, pimpinan selama ini mengambil sebuah kebijakan yang tidak merugikan bawahan, pimpinan selalu memberikan kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan kompetensi bawahan selama pandemi Covid-19”.

Menurut Subardjono menjelaskan bahwa kepemimpinan dapat mempengaruhi moral, kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Kemampuan dan keterampilan dalam pengarahan adalah faktor penting efektivitas suatu organisasi. Bila organisasi dapat diidentifikasi kualitas-kualitas yang berhubungan dengan kepemimpinan, kemampuan untuk menyeleksi pemimpin-pemimpin yang efektif akan meningkat dan bila organisasi dapat diidentifikasi perilaku dan teknik-teknik kepemimpinan efektif organisasi, berbagai perilaku dan teknik-teknik kepemimpinan efektif organisasi, berbagai perilaku dan teknik tersebut akan dapat dipelajari.⁸

Kedua, Person-Organization Fit (P-O Fit) hasil pra penelitian yang peneliti lakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 30 responden di temukan bahwa rata-rata 30 responden menjawab tidak setuju ketika peneliti menanyakan tentang hal-hal yang sifatnya positif seperti “saya merasa bahwa nilai-nilai pribadi saya cocok dengan tempat saya bekerja, tempat bekerja saya saat ini dapat memenuhi kebutuhan saya dengan baik dan tempat bekerja saya saat ini mempunyai kesamaan dengan diri saya terutama dalam hal kepedulian dengan orang lain”. Menurut Astuti *Person Organization Fit (P-O Fit)* adalah kunci utama untuk memelihara dan mempertahankan komitmen karyawan.⁹ Menurut Hadiwijaya *Person Organization Fit (P-O Fit)* kunci untuk memelihara dan mempertahankan komitmen karyawan yang sangat

⁸ Subardjono, Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Nasional (Disdiknas) dan Kebudayaan Kabupaten Oku Timur, *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara*, (Volume 15 (1), 2017), h.5

⁹ Sih Darmi Astuti, Model Person-Organization Fit (P-O FIT Model) Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan, *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, (2010), h.43.

diperlukan dalam lingkungan bisnis yang kompetitif. Untuk menciptakan kepuasan dan produktivitas kerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi atau perusahaan.¹⁰

Ketiga, keadilan organisasi hasil pra penelitian menunjukkan hasil yang sama rata-rata dari 30 responden menyatakan tidak setuju ketika peneliti menanyakan hal-hal yang positif tentang “saya merasa bahwa nilai-nilai pribadi saya cocok dengan tempat saya bekerja, tempat bekerja saya saat ini dapat memenuhi kebutuhan saya dengan baik dan tempat bekerja saya saat ini mempunyai kesamaan dengan diri saya terutama dalam hal kepedulian dengan orang lain”. Menurut Widyaningrum dan Enny keadilan organisasi adalah penilaian karyawan terhadap seberapa adil atau layak perlakuan organisasi terhadap dirinya, terdapat tiga alasan mengapa karyawan peduli terhadap masalah keadilan organisasi. *Pertama*, manfaat jangka panjang, karyawan lebih memilih keadilan yang konsisten daripada hanya terbatas dari keputusan seseorang, karena dengan adanya keadilan tersebut karyawan dapat memprediksi hasil di masa yang akan datang. Karyawan juga mau menerima imbalan yang tidak menguntungkan sepanjang proses pembayarannya adil dan mendapat perlakuan yang bermartabat. *Kedua*, pertimbangan sosial, setiap orang mengharapkan diterima dan dihargai oleh pemimpin tidak dengan cara kasar dan tidak dieksploitasi. *Ketiga*, pertimbangan etis, orang percaya bahwa keadilan merupakan cara yang secara moral tepat dalam memperlakukan seseorang.¹¹

Masih adanya permasalahan tersebut berdampak pada menurunnya kepuasan karyawan, hal itu terlihat dari hasil pra penelitian di mana rata-rata karyawan merasakan ketidakpuasan atas sistem kerja yang ada di PT. Bukit Asam Unit Tarahan Bandar

¹⁰ Hendra Hadiwijaya, Pengaruh *Quality of Work Life* Terhadap *Person Organization Fit* dan Implikasinya Pada Kinerja Karyawan, *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya Vol.14 No.4* (2016), h.441.

¹¹ Widyaningrum dan Mahmudah Enny. Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Dan Organizational Citizenship Behavior Pegawai (Studi Kasus di Rumah Sakit Bersalin Pura Raharja Surabaya). *Majalah Ekonomi*, (20 (1) (2010), h.100-118.

Lampung, hal tersebut disampaikan langsung oleh beberapa karyawan di mana mereka mengungkapkan bahwa karyawan di perusahaan merasa tidak puas dengan rekan sekerjanya, dengan alasan kurang kerja sama ataupun komunikasi. Sebagian lagi tidak puas akan promosi yang diberikan oleh perusahaan dikarenakan aktivitas promosi dan pemberian tunjangan kepada karyawan kurang memperhatikan kinerja dan prestasi kerja ditambah lagi ada sebagian karyawan yang mengungkapkan kurang puas dengan para manajer karena dalam pembagian pekerjaan kurang merata dan penempatan kerja tidak sesuai dengan keahlian sehingga pekerjaan tidak bisa di selesaikan dengan tepat waktu sehingga mereka merasa tidak diperlakukan secara adil.¹²

Menurut Sumarno, Pradhanawati dan Farida kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut.¹³ Menurut Samrin kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi karyawan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan, kepuasan atau ketidakpuasan karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan. Sebaliknya, apabila yang didapat karyawan lebih rendah daripada yang diharapkan akan menyebabkan karyawan tidak puas.¹⁴

Permasalahan di PT. Bukit Asam Unit Tarahan Bandar Lampung berbanding terbalik dengan 2 perusahaan Badan Usaha

¹² Wawancara dengan Karyawan PT. Bukit Asam Unit Tarahan Bandar Lampung Tanggal 2 November 2022

¹³ Edi Sumarno, Ari Pradhanawati dan Naili Farida. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT. Estika Pulau Mas Tegal), *Diponegoro Journal of Social and Politic*, (2013), h.1-7

¹⁴ Samrin. Hubungan Beban Kerja Dan Mutasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Sumatera Utara. *Balitbang E-Journal Pemko Medan*, (2018).
<http://ejpp.balitbang.pemkomedan.go.id/index.php/JPP/issue/view/3>

Milik Negara (BUMN) lainnya seperti PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia (Persero) Cabang Bandar Lampung di mana dari hasil wawancara dengan karyawan menjelaskan bahwa pimpinan di PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia (Persero) Bandar Lampung aktif memberikan perhatian terhadap pengembangan dan kebutuhan ber-prestasi bawahan dengan aktif memotivasi dan memberikan inspirasi kepada bawahan terhadap tantangan tugas, hubungannya diharapkan dapat meningkatkan semangat kelompok. Selain itu juga promosi jabatan bukan di dasarkan pada jabatan yang kosong namun berdasarkan prestasi dari bawahan sendiri, dengan adanya hal tersebut membuat produktivitas kerja meningkat dan kepuasan kerja karyawan juga terjaga dengan baik hal ini terlihat dari adanya harmonisasi antara pimpinan dengan bawahan tidak kesenjangan dan jaran antara pimpinan dengan bawahan.¹⁵

Perusahaan selanjutnya adalah PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk, di mana pimpinan yang ada di perusahaan PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk mendorong bawahan untuk terus meningkatkan karier mereka prospek melalui peningkatan produktivitas, dengan cara ini, seorang karyawan dapat direkomendasikan untuk peningkatan pangkat atau posisi di perusahaan serta pimpinan juga aktif berkomunikasi dengan bawahan untuk mencari solusi atas masalah atau kendala yang dialami oleh bawahan. Berdasarkan data PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Cabang Bandar Lampung menyebutkan tingkat *turnover* pada karyawan di perusahaan ini sangat rendah artinya bahwa karyawan di perusahaan ini tetap bertahan dan berkomitmen untuk bekerja di perusahaan dengan sungguh-sungguh. Hal itu tidak terlepas dari adanya kepemimpinan yang mampu membawa kebutuhan karyawan, keadilan dalam penempatan ataupun promosi jabatan.¹⁶

Masih adanya permasalahan di PT. Bukit Asam Unit Tarahan Bandar Lampung dikarenakan kurang maksimalnya

¹⁵ Wawancara dengan Karyawan PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia (Persero) Cabang Bandar Lampung Tanggal 08 Desember 2022

¹⁶ Wawancara dengan Karyawan PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Cabang Bandar Lampung Tanggal 08 Desember 2022

pengelolaan sumber daya manusia, pada hal pengelolaan sumber daya insani yang tepat akan berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja karyawan sebagai sumber daya insani, hal ini sesuai dengan, hal ini sesuai dengan pendapat Saydam yang menjelaskan bahwa pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi begitu penting, sehingga dibutuhkan banyak cara untuk selalu meningkatkan produktivitas ataupun kinerja karyawan cara tersebut adalah kepemimpinan dan *Person Organization Fit* (P-O Fit). Adanya kepemimpinan yang baik dan kesesuaian antara nilai-nilai yang di bangun oleh perusahaan dengan keinginan pribadi atau *Person Organization Fit* (P-O Fit) maka akan berdampak pada meningkatnya produktivitas kerja karyawan, karena sumber daya inilah organisasi dapat lebih maju dan sukses melalui kreativitasnya, organisasi dapat menghasilkan suatu produk dan jasa yang berkualitas.¹⁷

Darsono dan Siswandoko menjelaskan bahwa penerapan kepemimpinan dengan tepat, *Person Organization Fit* (P-O Fit) yang sesuai dengan keinginan karyawan dan keadilan organisasi yang selalau di jalankan dengan objektif, maka secara otomatis akan berdampak positif bagi kepuasan karyawan. Sebuah kepuasan akan mampu di penuhi oleh organisasi bila didukung oleh kepemimpinan yang objektif mampu mengakomodir apa yang menjadi kebutuhan karyawan atau bawahan, penetapan *Person Organization Fit* (P-O Fit) dengan baik sesuai dengan harapan karyawan dan perusahaan selalu bersikap adil terhadap kebutuhan dan harapan dari karyawan (keadilan organisasi).¹⁸ Untuk mencapai hal tersebut maka harus diimbangi dengan sumber daya insani yang berkualitas. Sumber daya insani merupakan perangkat utama dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk merancang setiap aktivitas. Istilah sumber daya

¹⁷ Saydam, Gouzali. *Manajemen Sumber daya Manusia: Suatu pendekatan Mikro*. (Jakarta: Djambara, 2015), h.19

¹⁸ Darsono P. dan Tjatjuk Siswandoko. *Manajemen SDM Abad 21 (Sumber Daya Manusia)*. (Jakarta: Nusantara Consulting, 2021), h.91.

insani adalah penduduk yang siap, mau dan mampu memberikan sumbangsih usaha untuk mencapai tujuan organisasi.¹⁹

Menurut pandangan Islam sumber daya insani dimulai dari manusia sebagai makhluk yang diciptakan oleh Allah SWT dengan sebaik-baiknya bentuk, yang sesuai dengan firman Allah dalam surat At-tiin ayat 4:

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَنِ تَقْوِيمٍ ط (التين/95: 4)

Artinya : Sesungguhnya Kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya. (Q.S At-tiin : 4).

Ayat di atas menjelaskan bahwa sesungguhnya Allah SWT menciptakan manusia dengan sebaik-baik dan seindah-indahnya bentuk. Tegak lurus perawakannya, serasi anggota tubuhnya, indah struktur tubuhnya, makan dengan tangan, dan dapat membedakan (baik dan buruknya segala sesuatu) dengan ilmu, pikiran, dan ucapannya. Singkatnya, Allah SWT menciptakan manusia dengan bentuk terbaik sebagaimana dikatakan mayoritas mufasir.²⁰ Jika di kaitkan dengan sumber daya manusia maka dapat dipahami bahwa sumber daya manusia yang berkualitas sangat di perlukan oleh perusahaan selain untuk mencapai tujuan, juga dibutuhkan agar perusahaan mampu bersaing dalam persaingan global yang tidak mungkin untuk dihindari khususnya perusahaan-perusahaan di bidang energi seperti PT. Bukit Asam (Persero) Unit Tarahan Bandar Lampung.

Berdasarkan uraian fenomena yang sudah di jelaskan di atas maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian di PT. Bukit Asam Unit Tarahan Bandar Lampung dikarenakan masih banyaknya permasalahan atau kendala dalam meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas karyawan, oleh karena itu peneliti

¹⁹ Devi Lestari, Asriani, Nur Wahyu Ningsih, Weny Rosilawati dan Dania Hellin Amrina, Pengaruh Kualitas Produk, Fitur Produk dan Desain Produk Terhadap Keputusan Pembelian Produk Kosmetik Dalam Perspektif Manajemen Islam, (*Jurnal Manajemen Bisnis Islam, Volume 3, No 1, 2022*), <http://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/RJMBI>, h. 57-80

²⁰ M.Quraish Shihab, *Tafsir Al Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an Vol 6*, (Jakarta: Lentera Hati, 2002), h.673.

akan mengambil judul tentang: **“Pengaruh Kepemimpinan, *Person Organization Fit* (P-O FIT) dan Keadilan Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Sumber Daya Insani PT. Bukit Asam Unit Tarahan Bandar Lampung Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening”**.

C. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah tidak stabilnya dan cenderung menurun produktivitas kerja karyawan yang dilihat dari tidak stabilnya penerimaan dan pengeluaran batubara, kepemimpinan PT. Bukit Asam Unit Tarahan Bandar Lampung masih dianggap kurang sesuai karena keputusan yang diambil cenderung subjektif tidak objektif sehingga merugikan bawahan, nilai-nilai yang di implementasikan oleh perusahaan rata-rata belum bisa diterima oleh karyawan sehingga komitmen karyawan dalam bekerja cenderung menurun. Selain itu perusahaan masih belum menerapkan prinsip keadilan dalam melaksanakan promosi jabatan, pembagian beban kerja yang tidak merata serta adanya tidak sesuaian antara imbalan dengan beban kerja yang diselesaikan oleh bawahan.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas maka dalam penelitian ini peneliti akan membatasi pada:

- a. Objek penelitian ini adalah PT. Bukit Asam Unit Tarahan Bandar Lampung
- b. Penelitian berfokus pada pengaruh kepemimpinan, *Person Organization Fit* (P-O FIT), keadilan organisasi terhadap produktivitas kerja sumber daya insani PT. Bukit Asam Unit Tarahan Bandar Lampung dengan kepuasan sebagai variabel intervening
- c. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT. Bukit Asam Unit Tarahan Bandar Lampung.

D. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja sumber daya insani PT. Bukit Asam Unit Tarahan Bandar Lampung?
2. Apakah *Person Organization Fit* (P-O FIT) berpengaruh terhadap produktivitas kerja sumber daya insani PT. Bukit Asam Unit Tarahan Bandar Lampung?
3. Apakah keadilan organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja sumber daya insani PT. Bukit Asam Unit Tarahan Bandar Lampung?
4. Apakah produktivitas kerja sumber daya insani PT. Bukit Asam Unit Tarahan Bandar Lampung berpengaruh terhadap kepuasan sebagai variabel intervening?
5. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan sebagai variabel intervening?
6. Apakah *Person Organization Fit* (P-O FIT) berpengaruh terhadap kepuasan sebagai variabel intervening?
7. Apakah keadilan organisasi berpengaruh terhadap kepuasan sebagai variabel intervening?
8. Apakah kepemimpinan dengan kepuasan sebagai variabel intervening berpengaruh terhadap produktivitas kerja sumber daya insani PT. Bukit Asam Unit Tarahan Bandar Lampung?
9. Apakah *Person Organization Fit* (P-O FIT) dengan kepuasan sebagai variabel intervening berpengaruh terhadap produktivitas kerja sumber daya insani PT. Bukit Asam Unit Tarahan Bandar Lampung?
10. Apakah keadilan organisasi dengan kepuasan sebagai variabel intervening berpengaruh terhadap produktivitas kerja sumber daya insani PT. Bukit Asam Unit Tarahan Bandar Lampung?
11. Bagaimanakah kepemimpinan, *Person Organization Fit* (P-O FIT), keadilan organisasi, produktivitas kerja dan kepuasan dalam perspektif sumber daya insani PT. Bukit Asam Unit Tarahan Bandar Lampung?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penelitian ini mempunyai tujuan yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja sumber daya insani PT. Bukit Asam Unit Tarahan Bandar Lampung
2. Untuk mengetahui pengaruh *Person Organization Fit* (P-O FIT) terhadap produktivitas kerja sumber daya insani PT. Bukit Asam Unit Tarahan Bandar Lampung
3. Untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasi terhadap produktivitas kerja sumber daya insani PT. Bukit Asam Unit Tarahan Bandar Lampung
4. Untuk mengetahui pengaruh produktivitas kerja sumber daya insani PT. Bukit Asam Unit Tarahan Bandar Lampung terhadap kepuasan sebagai variabel intervening
5. Untuk mengetahui kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan sebagai variabel intervening
6. Untuk mengetahui pengaruh *Person Organization Fit* (P-O FIT) terhadap kepuasan sebagai variabel intervening
7. Untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasi terhadap kepuasan sebagai variabel intervening
8. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dengan kepuasan sebagai variabel intervening terhadap produktivitas kerja sumber daya insani PT. Bukit Asam Unit Tarahan Bandar Lampung
9. Untuk mengetahui pengaruh *Person Organization Fit* (P-O FIT) dengan kepuasan sebagai variabel intervening terhadap produktivitas kerja sumber daya insani PT. Bukit Asam Unit Tarahan Bandar Lampung
10. Untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasi dengan kepuasan sebagai variabel intervening terhadap produktivitas kerja sumber daya insani PT. Bukit Asam Unit Tarahan Bandar Lampung
11. Untuk mengetahui kepemimpinan, *Person Organization Fit* (P-O FIT), keadilan organisasi, produktivitas kerja dan kepuasan dalam perspektif sumber daya insani PT. Bukit Asam Unit Tarahan Bandar Lampung.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian di bagi menjadi 2 (dua) yaitu secara teoritis dan secara praktis.

1. Secara teoritis

Hasil penelitian ini di harapkan menjadi sumbangan pemikiran serta informasi bagi semua pihak terutama mahasiswa Program Studi Manajemen Bisnis Syariah tentang pengaruh kepemimpinan, *Person Organization Fit* (P-O Fit) dan keadilan organisasi terhadap produktivitas kerja sumber daya insani dengan kepuasan sebagai variabel intervening

2. Secara praktis

- a. Hasil penelitian yang dilakukan diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi PT. Bukit Asam Unit Tarahan Bandar Lampung untuk lebih memperhatikan kepemimpinan para manajer, penyesuaian nilai-nilai organisasi agar bisa di implementasikan oleh karyawan dan melakukan promosi dan pemberian tunjangan secara objektif sesuai dengan kinerja dan prestasi yang di capai oleh karyawan
- b. Bagi UIN Raden Intan Bandar Lampung dapat digunakan sebagai sarana untuk menambah wawasan keilmuan dan dapat digunakan sebagai masukan dan referensi bagi pihak-pihak yang melakukan penelitian serupa.

G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan (Studi Pustaka)

Penelitian mengenai kepemimpinan, *Person Organization Fit* (P-O Fit) dan keadilan organisasi terhadap produktivitas kerja sumber daya insani PT. Bukit Asam Unit Tarahan Bandar Lampung dengan kepuasan sebagai variabel intervening telah banyak dilakukan. Berikut hasil beberapa penelitian terdahulu:

1. Jurnal yang di tulis oleh Aris Yuda Pratama, Ismiasih, Tri Endar Suswatiningsih dan Siwi Istiana Dinarti tahun 2022 yang berjudul: “*Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Pusat Penelitian Kelapa Sawit Unit Marihat Sumatera Utara*”, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan kepemimpinan sudah sangat baik dengan persentase 86,4% dan kepuasan

kerja karyawan di Pusat Penelitian Kelapa Sawit Unit Usaha Marihat Sumatera Utara juga sangat baik dengan persentase 85,8%. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Persamaan dengan penelitian terdahulu adalah sama-sama menjadikan variabel kepemimpinan sebagai variabel X1. Perbedaan dalam penelitian ini adalah penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel intervening sementara itu dalam penelitian ini menggunakan variabel intervening

2. Jurnal yang di tulis oleh Djoko Santoso dan Isnu Irwanto tahun 2014 yang berjudul: “*Pengaruh Person Organization Fit (P-O Fit) Terhadap Organization Citizenship Behaviour (Ocb) Dengan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kppbc Tmp Tanjung Emas Semarang)*”, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Person - Organisasi F Person Organization Fit* (P-O Fit) dan Komitmen Organisasi it memiliki dampak yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja dan variabel komitmen organisasi tetapi dampaknya tidak signifikan dan negatif terhadap variabel *Organization Citizienship Behavior*. Variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel komitmen organisasi . Selanjutnya , kepuasan kerja dan variabel komitmen organisasi memiliki dampak yang signifikan dan positif terhadap variabel *Organization Citizienship Behavior*.

Persamaan dengan penelitian terdahulu adalah sama-sama menjadikan *Person Organization Fit* (P-O Fit) sebagai variabel bebas dan kepuasan sebagai variabel intervening. Perbedaan dengan penelitian terdahulu adalah penelitian terdahulu hanya menggunakan 1 variabel bebas dan 2 variabel intervaing sedangkan dalam penelitian ini menjadikan 3 variabel sebagai variabel bebas dan 1 variabel Y serta 1 variabel intervening

3. Jurnal yang di tulis oleh Rosita Kharisma Widiastuti tahun 2016 yang berjudul: “*Pengaruh Keadilan Prosedural Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Tingkat Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Intervening*”, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan, keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan karyawan yang ditunjukkan dengan adanya pengaruh mediasi. Persamaan dengan penelitian terdahulu adalah sama-sama menjadikan keadilan organisasi sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Perbedaan dengan penelitian terdahulu adalah terdapat pada variabel Y di variabel Y pada penelitian terdahulu menjadikan kinerja pegawai sedangkan dalam penelitian ini variabel Y adalah produktivitas kerja pegawai.
4. Jurnal yang di tulis oleh Linda Puspita Sari dan Irfan Helmy tahun 2020 yang berjudul: “*Pengaruh Person-Organization Fit, Job Embeddedness dan Religiusitas Terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Guru Lembaga Pendidikan Yayasan Al Kahfi Somalangu Kebumen)*”, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa P-O Fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional, *job embeddedness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional, religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tetapi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara P-O Fit dengan komitmen organisasional secara parsial, tetapi kepuasan kerja tidak dapat memediasi hubungan antara *job embeddedness* dengan komitmen organisasional. Selanjutnya, kepuasan kerja dapat memediasi

hubungan antara religiusitas dengan komitmen organisasional secara sempurna.

Persamaan dengan penelitian terdahulu adalah sama-sama menjadikan *person-organization fit* sebagai variabel bebas dan kepuasan sebagai variabel intervening sedangkan perbedaan dalam penelitian terdahulu adalah penelitian terdahulu menjadikan *job embeddedness* dan religiusitas sebagai variabel bebas sedangkan dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah kepemimpinan dan keadilan organisasi, selain itu variabel terikat dalam penelitian terdahulu adalah komitmen organisasional sementara dalam penelitian ini adalah produktivitas.

5. Jurnal yang di tulis oleh Mahmudah Enny Widyaningrum tahun 2020 yang berjudul: “*Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Dan Organizational Citizenship Behavior Pegawai (Studi Kasus di Rumah Sakit Bersalin Pura Raharja Surabaya)*”, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keadilan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen pegawai, akan tetapi secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB di RSB Pura Raharja, kepuasan kerja secara langsung dan tidak langsung berpengaruh positif signifikan terhadap OCB pegawai di RSB Pura Raharja, Komitmen pegawai berpengaruh positif signifikan terhadap OCB di RSB Pura Raharja, pengaruh keadilan organisasi terhadap OCB adalah bersifat tidak langsung, yaitu melalui mediasi kepuasan kerja dan komitmen pegawai. Dengan demikian, pengaruh keadilan organisasi terhadap OCB semakin kuat.

Persamaan dengan penelitian terdahulu adalah sama-sama menggunakan variabel keadilan sebagai variabel bebas sedangkan perbedaan dengan penelitian terdahulu adalah penelitian terdahulu menggunakan variabel bebas hanya satu variabel yaitu keadilan organisasi, sedangkan variabel terikat ada 3 yaitu kepuasan kerja, komitmen dan *organizational citizenship behavior* serta tidak menggunakan variabel

intervening. Sedangkan dalam penelitian ini menggunakan variabel bebas tiga, variabel terikat 1 dan variabel intervening satu.



BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah diuraikan tentang pengaruh kepemimpinan, *Person Organization Fit* (P-O FIT) dan keadilan organisasi terhadap produktivitas kerja sumber daya insani PT. Bukit Asam Unit Tarahan Bandar Lampung dengan kepuasan sebagai variabel intervening, maka dapat diberikan simpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja sumber daya insani PT. Bukit Asam Unit Tarahan Bandar Lampung
2. *Person Organization Fit* (P-O FIT) berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja sumber daya insani PT. Bukit Asam Unit Tarahan Bandar Lampung
3. Keadilan organisasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja sumber daya insani PT. Bukit Asam Unit Tarahan Bandar Lampung
4. Produktivitas kerja sumber daya insani PT. Bukit Asam Unit Tarahan Bandar Lampung tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan sebagai variabel intervening
5. Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan sebagai variabel intervening
6. *Person Organization Fit* (P-O FIT) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan sebagai variabel intervening
7. Keadilan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kepuasan sebagai variabel intervening
8. Kepemimpinan yang intervening oleh kepuasan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja sumber daya insani PT. Bukit Asam Unit Tarahan Bandar Lampung
9. *Person Organization Fit* (P-O FIT) yang intervening oleh kepuasan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja sumber daya insani PT. Bukit Asam Unit Tarahan Bandar Lampung.

10. Keadilan organisasi yang intervening oleh kepuasan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja sumber daya insani PT. Bukit Asam Unit Tarahan Bandar Lampung
11. Kepemimpinan dalam Islam, *Person Organization Fit* (P-O FIT) dalam Islam, keadilan organisasi dalam Islam baik langsung maupun tidak langsung tidak berpengaruh pada produktivitas kerja dalam Islam dan kepuasan sumber daya insani di PT. Bukit Asam Unit Tarahan Bandar Lampung, tidak adanya pengaruh dikarenakan:
 - a. Kepemimpinan yang belum sepenuhnya mengacu pada apa yang dicontohkan oleh Rasulullah SAW misalnya *shiddiq* (benar dan jujur), *amanah* (jujur/terpercaya, bertanggung jawab), *fathanah* (cerdas) dan *tabligh* (transparan)
 - b. Banyaknya ketidaksesuaian antara personal atau karyawan dengan lingkungan organisasi membuat etos kerja karyawan menjadi menurun, mulai dari tidak kesesuaian pengetahuan karyawan dengan nilai-nilai organisasi, kesesuaian keterampilan karyawan dengan nilai-nilai organisasi, kesesuaian kemampuan karyawan dengan nilai-nilai organisasi, kesesuaian kebutuhan karyawan dengan lingkungan nilai-nilai organisasi, kesesuaian antara nilai-nilai personal karyawan dengan nilai-nilai organisasi
 - c. Penilaian keadilan tidak hanya dipengaruhi oleh apa yang diterima sebagai akibat dari suatu keputusan, tetapi juga tergantung pada proses keputusan tersebut dibuat. Penilaian terhadap perlakuan yang diterima akan berpengaruh pada dua jenis *outcomes*, yaitu kepuasan dan produktivitas.

B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan di atas maka dapat peneliti berikan rekomendasi sebagai berikut:

1. Pimpinan di PT. Bukit Asam Unit Tarahan Bandar Lampung perlu mendekatkan diri dengan para bawahan serta

meningkatkan motivasi kerja pegawai agar dapat lebih meningkatkan produktivitas kerjanya. Misalnya, dengan cara memotivasi untuk berprestasi dengan memberikan imbalan (di luar gaji dan tunjangan kinerja) yang sesuai bila prestasi pegawai sehingga pegawai akan merasa dihargai kerjanya

2. PT. Bukit Asam Unit Tarahan Bandar Lampung hendaknya mengembangkan sistem rekrutmen karyawan untuk mengetahui apakah calon karyawan memiliki pandangan yang selaras dengan perusahaan mengenai nilai-nilai dalam bekerja, hal ini dapat diterapkan dengan mengadakan kegiatan orientasi pelatihan bagi karyawan baru. Selain itu perusahaan hendaknya juga memberikan dukungan kepada karyawan, baik dalam bentuk dukungan moral maupun dukungan fasilitas dalam bekerja yang bertujuan untuk memotivasi karyawan untuk menunjukkan produktivitas kerja yang tinggi
3. Dalam usaha meningkatkan keadilan organisasi, PT. Bukit Asam Unit Tarahan Bandar Lampung dapat mengatasi permasalahan dengan cara memperketat peraturan jadwal kerja agar sesuai dan adil penerapannya serta melakukan monitoring terhadap aturan tersebut agar tercapainya keadilan organisasi lalu perusahaan juga dapat meningkatkan prosedur rekrutmen dengan memperhatikan latar belakang calon karyawannya dan ke depannya perusahaan dapat meningkatkan kepedulian atasan terhadap hak bawahannya agar dapat menciptakan keadilan organisasi
4. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini fokus pada variabel yang berkaitan dengan kepemimpinan, *Person Organization Fit* (P-O FIT) dan keadilan organisasi terhadap produktivitas kerja. Bagi penelitian berikutnya diharapkan menambah variabel baru selain itu penelitian selanjutnya juga diharapkan dapat mengambil sampel dengan jumlah yang lebih besar sehingga hasil penelitian dapat lebih akurat.

DAFTAR RUJUKAN

- Al-Zu'bi, Hasan Ali. A Study of Relationship between Organizational Justice and Job Satisfaction. *International Journal of Business and Management*, Vol 5, No 12, 2010
- Ali Masduqi and Adam Rus Nugroho, *Analisis Data Menggunakan Aplikasi Related Pappers*, 2018
- Andriwijaya, Hendra. *Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Person Organization Fit dan Implikasinya pada Kinerja Karyawan*, *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, Vol.14 No.4, 2016
- Astuti, Sih Darmi Model Person-Organazation Fit (P-O FIT Model) Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan, Maret 2010
- Aris Yuda Pratama, Ismiasih, Tri Endar Suswatiningsih dan Siwi Istiana Dinarti, Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Pusat Penelitian Kelapa Sawit Unit Marihat Sumatera Utara, *Jurnal Agrifitia*, Vol. 2, No. 01, Maret 2022
- Baharudin dan Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan Islam; Antara Teori dan Praktek*, Yogyakarta: Ar Ruzz Media, 2012
- Choong K Fatt, Edward W.S. Khin dan Tioh Ngee Heng, The Impact of Organizational Justice on Employee's Job Satisfaction: the Malaysian Companies Perspectives. *American Journal of Economics and Business Administration*, Vol. 2. No. 1, 2010
- Darsono P dan Siswandoko. Tjajjuk. *Manajemen SDM Abad 21 (Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Nusantara Consulting, 2021
- Deden Misbahudin Muayyad, Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II, *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, Vol. 9 No. 1 Tahun 2016.
- Devi Lestari, Asriani, Nur Wahyu Ningsih, Weny Rosilawati dan Dania Hellin Amrina, Pengaruh Kualitas Produk, Fitur Produk dan Desain Produk Terhadap Keputusan Pembelian Produk

Kosmetik Dalam Perspektif Manajemen Islam, Jurnal Manajemen Bisnis Islam, Volume 3, No 1, 2022, <http://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/RJMBI>

Dwiyanti, Turnover Intention Karyawan Hotel Bintang 5 di Bali Ditinjau dari Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja, *Bisma: Jurnal Manajemen*, 6(2), 2019.

Dwitya, Maria Stephani, Wicaksono, Bagus dan Karyanta, Nugraha Arif. Hubungan Antara Keadilan Organisasi dan Keterikatan Karyawan dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Mekar Armada Jaya Magelang, *Management of Organizational Justice. Academy of Management Perspectives*, Vol 21, No. 4, 2017

Fattah, Nanang, *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013

Fathoni, Khoirul dan Ghozali, Mohammad. Analisis Konsep Produktivitas Kerja Konvensional dalam Pandangan Islam, *Jurnal: Al- Tijarah*, Vol. 3, No. 1, Juni 2017

Fahmi, Abu. *HRD Syariah Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2014

Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Insani Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Jakarta: CV Haji Masagung, 2014.

Hadiwijaya, Hendra. Pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap *Person Organization Fit* dan Implikasinya Pada Kinerja Karyawan, 2016

Harnby, A.S, *Oxford Edvanded Dictionary of English*, London. Oxford University Press, 2020

Heni Noviarita, Ari Kurniyawati, Nur Wahyu Ningsih dan Weny Rosilawati, Analisis Tingkat Pendapatan Keluarga dan Pelatihan Kewirausahaan Gender dalam Perspektif Ekonomi Islam, *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(03), 2021, <http://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie>

- Husaini, Usman. *Manajemen Teori Penerapannya*, Bandung: Sinar Baru, 2019
- Ivancevich, M. Jonh. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga, 2021
- Jogiyanto and Willy Abdillah, *Konsep dan Aplikasi PLS (Partial Least Square) Untuk Penelitian Empiris*, 1st ed, Yogyakarta: BPFE, 2013
- Kasmadi dan Nia Siti Sumariyah, *Panduan Modern Penelitian Kuantitatif*, Bandung: Alfabeta, 2014
- Lemeshow, S., Hosmer, D.W., Klas, J dan I Wanga, S.K, *Besar Sampel dalam Penelitian Kesehatan*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2017
- Lupiyoadi, Rambat dan A. Hamdani. *Manajemen Pemasaran Jasa*, Jakarta: Salemba Empat, 2016
- M. Fauzan, *Sifat Rasulullah SAW Siddiq Amanah*. [html: gegaje.blogspot.com](http://gegaje.blogspot.com). Diakses pada Tanggal 01 Desember 2022
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2021
- Maria, Helena Stefani, Yuniawan, Ahyar. *Analisi Pengaruh Person-Organization Fit Terhadap Kinerja Karyawan: Komitmen Organisasional dan Organozational Citizenshop Behavior Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT Telkom Witel Pekalongan)*, *International Journal of Business and Social Science*, Vol. 2. No. 21, 2016
- Megawati Said Wihelmina Rumawas Sandra I. Asaloei, *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Area Manado*, t.t
- Mulyasa, E. *Manajemen Berbasis Sekolah; Konsep, Strategi dan Implementasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2014
- Nanang, Fattah. *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013

Noor Juliansyah, *Metodelogi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi dan Karya Ilmiah*, Jakarta: Kencana, 2011

Nurkholis, *Manajemen Berbasis Sekolah; Teori, Model, dan Aplikasi*, Jakarta: Grasindo, 2013

Nikolaus Duli, *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data Dengan SPSS*, Deepublish, 2019

Pering, I. Made Anom Arya, Kajian Analisis Jalur dengan Structural Equation Modeling (SEM) Smart-Pls 3.0 *Jurnal Ilmiah Satyagraha* 3.2, 2020

Puspita, Mustiana Dewi, Nelson dan Khairul Saleh. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Tunas Dwipa Matra Cabang Natar Lampung Selatan, *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai*, Vol. 02, No. 01, 2018

Pramesti, Annur Intan. Pengaruh Person Organization Fit Terhadap Motivasi Dan Produktifitas Karyawan pada Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur (Bank Jatim) Cabang Lamongan, t.t

Rahman, Taufiq. *Moralitas Pemimpin dalam Perspektif Al-Qur'an*, Bandung: Pustaka Setia, 2019

Rantotaniao, Alldy dan Sumartik, Pengaruh Mutasi dan Reward Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT Karyamitra Budi Sentosa, *JIMAK*, Vol 1 No. 1, 2022

Rahardjo, M. Dawam. *Kepemimpinan Perfektif Islam*, Jakarta: Pustaka Al-Kaustar, 2016

Rumangkit dan Maryati Pengaruh Person-Organization Fit Terhadap Komitmen Organisasional Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan IBI (Informatics and Business Institute) Darmajaya. *Jurnal Optimum*, 7(2), 2017

Robbins dan Judge, *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat. 2015

Saydam, Gouzali. *Manajemen Sumber daya Manusia: Suatu pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambara, 2015

Samrin. Hubungan Beban Kerja Dan Mutasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Sumatera Utara. *Balitbang E-Journal Pemko Medan*, 2018. <http://ejpp.balitbang.pemkomedan.go.id/index.php/JPP/issue/vi/ew/3>

Sari dan Helmy, Pengaruh person-organization fit, job embeddedness dan religiusitas terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(2), 2020

Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas*, Bandung: Mandar Maju, 2021

Sedarmayanti and Syarifudin Hidayat, *Metodologi Penelitian*, Manda: Maju, 2017

Suryani and Hendryadi, *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi pada Penelitian Manajemen dan Ekonomi Islam*, Jakarta: Kencana, 2015

Sujarweni, V Wiratna, *Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi* Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015

Sumarno, Edi, Pradhanawati, Ari dan Farida, Naili. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT. Estika Pulau Mas Tegal), *Diponegoro Journal of Social and Politic*, 2013

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2013

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* Bandung: Alfabeta, 2015

Subardjono. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Nasional (Disdiknas) Dan Kebudayaan Kabupaten Oku Timur, *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara*, Volume 15 (1), 2017

- Suyoto, Danang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Caps, 2012
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana, 2016
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2019
- Subardjono, Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Nasional (Disdiknas) Dan Kebudayaan Kabupaten OKU Timur, *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara*, Volume 15 (1), Juni 2017
- Sujarweni, V Wiratna *Metodelogi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif* Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2018
- Tracey, Willian R. *Managing Training and Development System*, USA: Amacom, 2014
- Wahono, Dwi Sulisty. Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Etos Kerja Islami Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan Di BMT Se-Kabupaten Kudus, *Jurnal Ekonomi Syariah*, Volume 4, Nomor 2, 2016
- Wehelmina Rumawas, Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, *Leadership and Organization Development Journal*, t.t.
- Weny Rosilawati dan Sri Hasnawati, Corporate Social Responsibility dan Kinerja Keuangan pada Perusahaan Perbankan di Indonesia yang Terdaftar di BEI Periode 2011-2015, *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Volume 15 No.2, Mei 2019.
- Weny Rosilawati, Heni Noviarita, Nur Wahyu Ningsih dan Chandra Prayoga, The Application Of Green Accounting On Stock Activity In Islamic Prespective, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung*, Doi:10.30868/ad.v5i01.1196.

Widyaningrum, Mahmudah Enny. Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Dan Organizational Citizenship Behavior Pegawai (Studi Kasus di Rumah Sakit Bersalin Pura Raharja Surabaya). *Majalah Ekonomi*, 20 (1), 2010

Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi*, Jakarta: Rajawali Pers. 2014

Wijaswanto, Wahyu. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2019

Widiastuti dan Aisyah. Pengaruh Keadilan Prosedural Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Tingkat Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Nominal, Barometer Riset Akuntansi Dan Manajemen*, 5(1), 2016

Yulistia Devi, Ghina Ulfah Saefurrohman, Weny Rosilawati, Zathu Restie Utamie dan Nurhayati, Nalisis Penyebab Penghindaran Pajak (*Tax Avoidance*) Dalam Laporan Keuangan Pada Perusahaan Yang Terdaftar di BEI Tahun 2016-2019, *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, 22(02), 2022, <http://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jap>

Ziad L. Altahayneh, Relationship Between Organizational Justice and Job Satisfaction as Perceived by Jordanian Physical Education Teachers. *Asian Social Science*, Vol. 10. No. 4, 2014