

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEADILAN
ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI
UNIT DESA BERINGIN JAYA LESTARI DI MANIS MATA, KETAPANG,
KALIMANTAN BARAT**

SKRIPSI



DISUSUN OLEH:

MAULA YASFIN RAMADHAN

11180493

PROGRAM STUDI FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2024

HALAMAN PENGAJUAN

Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana

Untuk Memenuhi Syarat Syarat

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen



Disusun Oleh :

Maula Yasfin Ramadhan

11180493

Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Maula Yasfin Ramadhan
NIM : 11180493
Program studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEADILAN ORGANISASIONAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI UNIT DAERAH
BERINGIN JAYA LESTARI DI MANIS MATA, KETAPANG, KALIMANTAN
BARAT”**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 01 September 2024
Yang menyatakan



Maula Yasfin Ramadhan
NIM.11180493

HALAMAN PENGESAHAN

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN Keadilan
ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI UNIT DESA
BERINGIN JAYA LESTARI DI MANIS MATA, KETAPANG, KALIMANTAN BARAT**

telah diajukan dan dipertahankan oleh:

MAULA YASFIN RAMADHAN

1118493

Dalam Ujian Skripsi Program

Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar

Sarjana pada tanggal

13 Agustus 2024

Nama Dosen

1. Dra. Agustini Dyah Respati, MBA
(Ketua Tim Penguji/Dosen Pembimbing/Dosen Penguji)
2. Dr. Heru Kristanto, SE., MT
(Dosen Penguji)
3. Dr. Perminas Pangeran, SE., M. Si.
(Dosen Penguji)

Tanda Tangan


:

:


Yogyakarta, 16 Agustus 2024

Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Bisnis



Dr. Perminas Pangeran, SE., M. Si.

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Elok Pakaryaningsih, M. Si.

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul:

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEADILAN
ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI
UNIT DAERAH BERINGIN JAYA LESTARI DI MANIS MATA,
KETAPANG, KALIMANTAN BARAT**

Skripsi yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat untuk menjadi Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian sumber informasinya yang sudah dicantumkan sebagaimana mestinya.

Jika dikemudian hari didapati hasil bahwa skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari karya lain, maka saya bersedia dikenakan sanksi yakni pencabutan gelar saya.

Yogyakarta, 10 Juni 2024



Maula yasnin Ramadhan
11180493

HALAMAN MOTO

“Berusahalah sampai kamu bisa mendapatkan yang kamu inginkan”



HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan rasa syukur *Alhamdulillah* *rabbi'l'alamin*, karya ini saya persembahkan untuk:

1. Allah SWT, karena hanya atas izin dan karunianyalah maka skripsi ini dapat dibuat dan selesai pada waktunya.
2. Kedua orang tua saya yang saya cintai, bapak Bambang Hadiananto dan ibu Norasiah yang telah memberikan dukungan , doa, motivasi, pengertian, biaya dan banyak hal lainnya. Berkat mereka skripsi ini diselesaikan dengan semangat yang memikirkan pengorbanan mereka.
3. Dosen pembimbing ibu Dra. Agustini Dyah Respati, MBA. Yang telah meluangkan waktu dan sabar dalam membimbing penulis sehingga skripsi ini bisa terselesaikan dengan baik.
4. Seluruh dosen dan staff pendukung akademik di Fakultas Bisnis Manajemen Universitas Kristen Duta Wacana yang telah memberikan ilmu dan dukungan kepada penulis.
5. Teman-teman yang sudah banyak membantu dalam proses penyelesaian skripsi ini dari memberi inspirasi, ide, referensi dan lainnya. Berkat teman-teman semua penulis mempunyai banyak referensi yang bisa membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Kopersi Unit Desa Beringin Jaya Lestari yang telah mengizinkan dan membantu penulis untuk melakukan penelitian.

Akhir kata, saya ucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada semua pihak yang turut ambil bagian dalam perjalanan perkuliahan saya. Semoga segala bantuan dan dukungan yang diberikan dapat menjadi berkat bagi kita semua.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta.

Pada kesempatan ini, penulis menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, arahan, dorongan dan doa selama penulis menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan terimakasih kepada:

1. Allah SWT, yang telah memberikan petunjuk, kekuatan, kesabaran serta keteguhan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan tugas penelitian ini dengan baik tanpa melalai kan perintah-Nya;
2. Orang tuaku tesayang, terimakasih untuk doa, kesabaran dan motivasi dalam memnyelesaikan skripsi ini;
3. Dra. Agustini Dyah Respati, MBA. Dosen pembimbing yang telah memberikan pengarahan, bimbingan serta dorongan kepada penulis untuk penyusuna skripsi ini;
4. H. Sumandi, yang telah membantu penulis dalam melaksanakan penelitian di Koperasi Unit Desa Beringin Jaya Lestari;
5. Teman-teman yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini;
6. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu penulis baik secara langsung maupun tidak langsung.

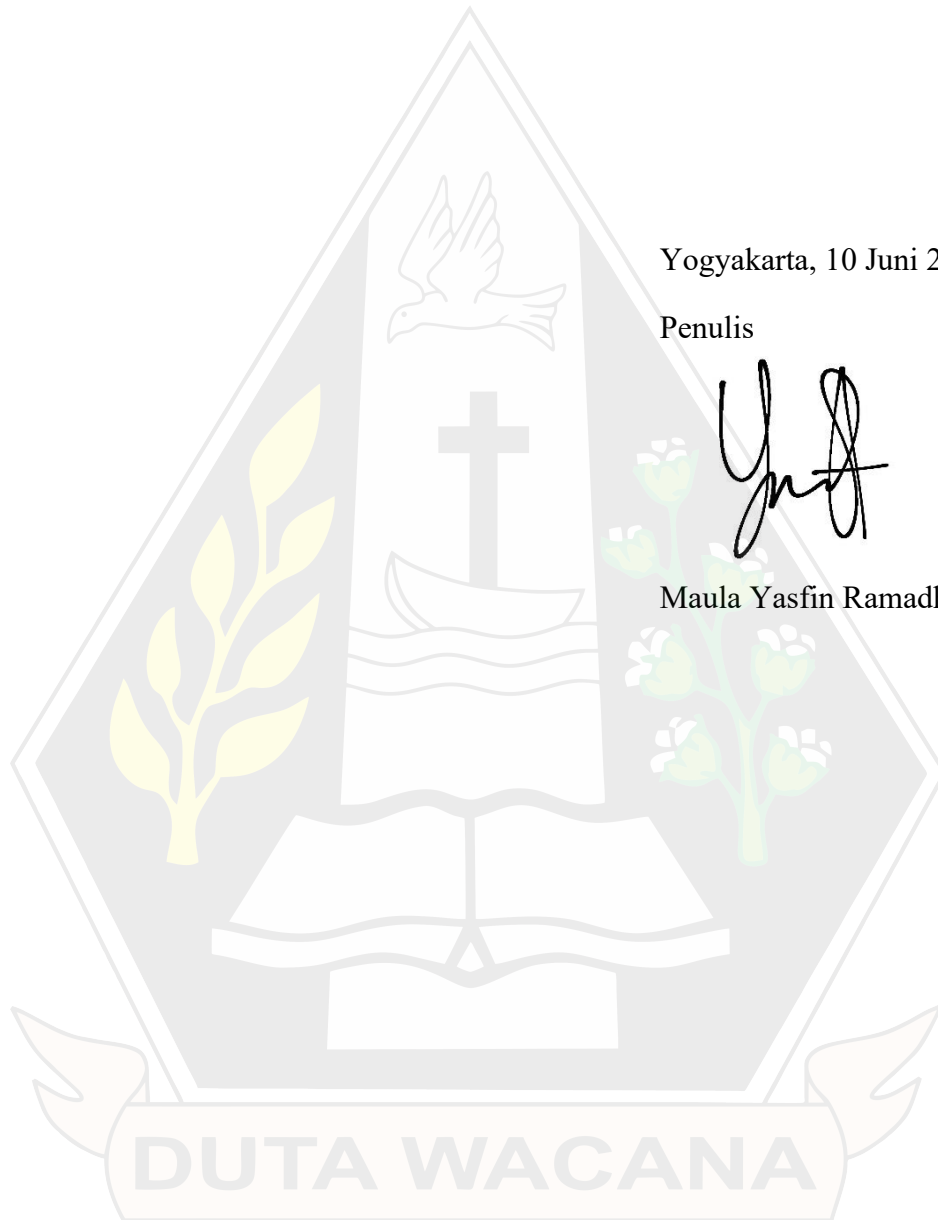
Teriring doa semoga bantuan dan amalan kebaikan yang diberikan kepada penulis mendapatkan imbalan pahala dan ridho dari Allah SWT. Penulis menyadari skripsi ini jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun penulis harapkan untuk kesempurnaan skripsi ini.

Yogyakarta, 10 Juni 2024

Penulis



Maula Yasfin Ramadhan

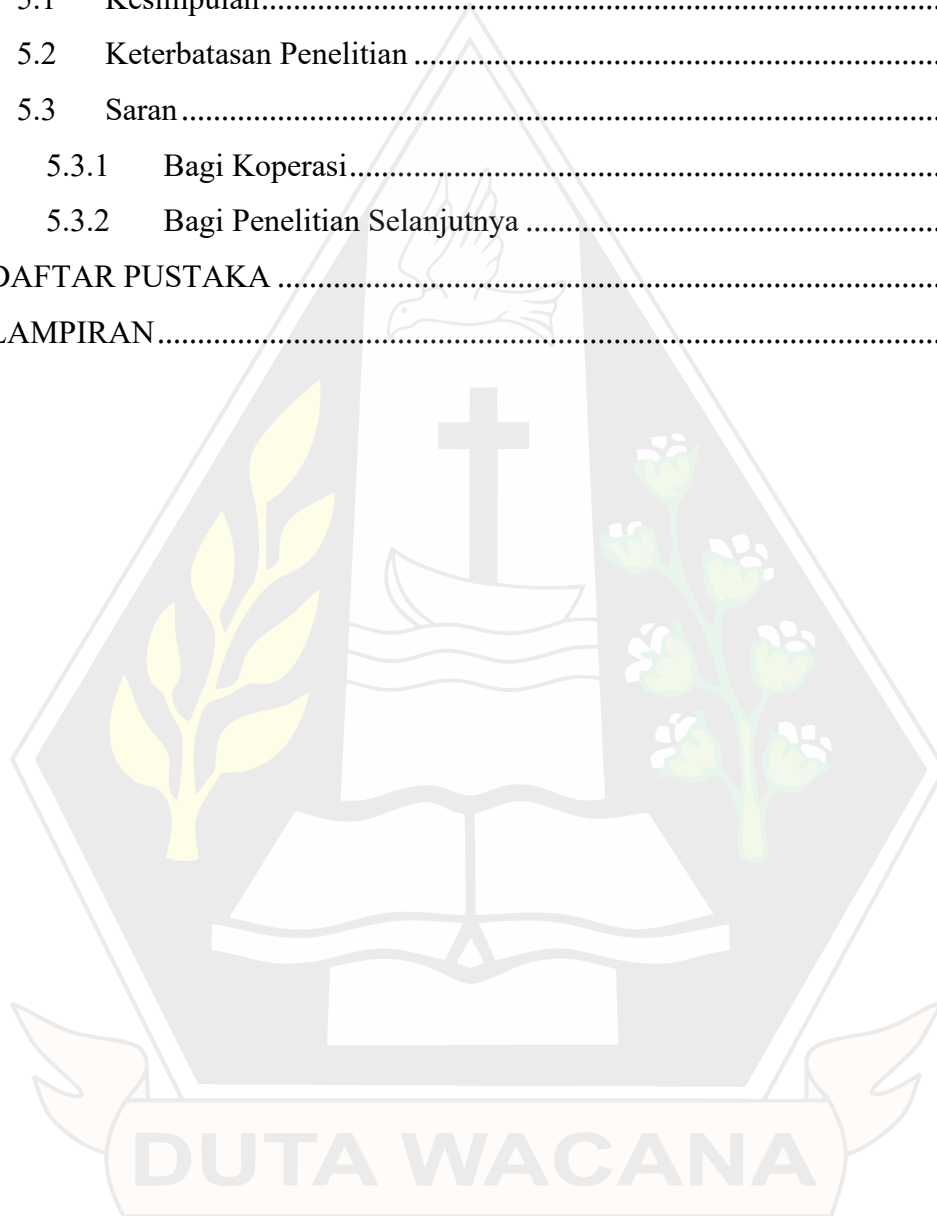


DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PENGANTAR.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN MOTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL.....	xiii
ABSTRAK.....	xiv
<i>ABSTRACT</i>	xv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.4.1 Manfaat Teoritis	8
1.4.2 Manfaat Praktis	9
1.4.3 Batasan Masalah.....	9
BAB II.....	11
TINJUAN PUSTAKA	11
2.1 Landasan Teori	11
2.1.1 Lingkungan Kerja.....	11
2.1.2 Keadilan Organisasional	14
2.1.3 Kinerja Karyawan	19
2.2 Penelitian Terdahulu.....	23
2.3 Kerangka Pemikiran dan Pengembangan Hipotesis.....	27
2.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	27
2.3.2 Pengaruh Keadilan Organisasional terhadap Kinerja Karyawan	28

BAB III	30
METODELOGI PENELITIAN	30
3.1 Desain Penelitian	30
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian	30
3.3 Sumber Data	31
3.4 Teknik Pengumpulan Data	31
3.5 Definisi Operasional Variabel	33
3.6 Uji Instrumen.....	34
3.7 Uji Asumsi Klasik	35
3.8 Analisis Regresi Linear Berganda	36
3.9 Uji Hipotesis.....	37
3.9.1 Uji Parsial (Uji T).....	37
3.9.2 Uji Simultan (Uji F)	37
3.9.3 Koefisien Determinasi (Uji R^2)	38
BAB IV	39
HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN	39
4.1 Profil Responden	39
4.2 Hasil Uji Instrumen Penelitian	43
4.2.1 Hasil Uji Validitas.....	43
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas	44
4.3 Uji Asumsi Klasik	45
4.3.1 Uji Normalitas.....	45
4.3.2 Uji Linearitas.....	46
4.3.3 Uji Multikolinieritas.....	48
4.3.4 Uji Heteroskedasitas.....	49
4.4 Analisis Regresi Linear Berganda	50
4.5 Pengujian Hipotesis	51
4.5.1 Uji Parsial.....	51
4.5.2 Uji Simultan (Uji F)	52
4.5.3 Uji Koefisien Determinasi	52
4.6 Pembahasan	53

4.6.1	Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan	53
4.6.2	Keadilan Organisasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan .	54
BAB V		56
PENUTUP		56
5.1	Kesimpulan	56
5.2	Keterbatasan Penelitian	56
5.3	Saran	57
5.3.1	Bagi Koperasi	57
5.3.2	Bagi Penelitian Selanjutnya	57
DAFTAR PUSTAKA		59
LAMPIRAN		63



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Jumlah Koperasi Aktif Indonesia (2011-2022).....	2
Gambar 1.2 Susunan Pengurus dan Pengawas Kantor.....	4
Gambar 1.3 Struktur Pengurus Bagian Lapangan.....	5
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	27



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	23
Tabel 3.1 Skala Likert	32
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	33
Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	39
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Usia	40
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Status Perkawinan	40
Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan.....	41
Tabel 4.5 Profil Responden Berdasarkan Status Pekerjaan	41
Tabel 4.6 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja	42
Tabel 4.7 Profil Responden Berdasarkan Tempat Tinggal	42
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas.....	44
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas.....	45
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas	46
Tabel 4.11 Hasil Uji Linearitas Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.....	47
Tabel 4.12 Hasil Uji Linearitas Keadilan Organisasional dan Kinerja Karyawan	47
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas.....	48
Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskedasitas	49
Tabel 4.15 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	50
Tabel 4.16 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	52
Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	52



ABSTRAK

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEADILAN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI UNIT DAERAH BERINGIN JAYA LESTARI DI MANIS MATA, KETAPANG, KALIMANTAN BARAT

Oleh:

Mula Yasfin Ramadhan

11180493

**Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis
Universitas Kristen Duta Wacana**

Koperasi merupakan bagian dari tata susunan ekonomi, hal ini berarti bahwa dalam kegiatannya koperasi turut mengambil bagian demi tercapainya kehidupan ekonomi yang sejahtera dalam menunjang sumber daya manusia. Dalam dunia perkoperasian, sumber daya manusia merupakan suatu hal yang terpenting didalam perkembangan suatu koperasi, dimana dalam hal ini sumber daya manusia diharapkan dapat berpartisipasi secara maksimal, dan dibutuhkan strategi yang tepat jika seorang pemimpin koperasi ingin memajukan koperasinya.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan keadilan organisasional terhadap kinerja karyawan di Koperasi Unit Desa Beringin Jaya Lestari di Manis Mata, Ketapang, Kalimantan Barat. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan KUD Beringin Jaya Lestari itu sendiri. Jumlah sampel penelitian sebanyak 135 responden, data dikumpulkan dengan kuesioner, data penelitian ini di analisis menggunakan SPSS versi 25. Teknik analisisnya menggunakan uji regresi linear berganda, uji kofesien determinasi (R^2), uji F dan Uji T.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan keadilan organisasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KUD Beringin Jaya Lestari di Manis Mata, Ketapang, Kalimantan Barat.

Kata Kunci: Lingkungan kerja, keadilan organisasional, kinerja karyawan dan koperasi.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF THE WORK ENVIRONMENT AND ORGANIZATIONAL JUSTICE ON EMPLOYEE PERFORMANCE THE BERINGIN JAYA LESTARI REGIONAL UNIT COOPERATIVE IN MANIS MATATA, KETAPANG, WEST KALIMANTAN

Oleh:

Mula Yasfin Ramadhan

11180493

**Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis
Universitas Kristen Duta Wacana**

Cooperatives are part of the economic system, this means that in their activities cooperatives take part in achieving a prosperous economic life and supporting human resources. In the world of cooperatives, human resources are crucial in the development of a cooperative, where in this case human resources are expected to participate optimally, and appropriate strategies are needed if a cooperative leader wants to advance his cooperative.

This research aims to examine the influence of the work environment and organizational justice on employee performance at the Beringin Jaya Lestari Regional Unit Cooperative in Manis Mata, Ketapang, West Kalimantan. The population in this study were the employees of KUD Beringin Jaya Lestari itself. The total research sample was 135 respondents, data was collected using a questionnaire, this research data was analyzed using SPSS version 25. The analysis technique used multiple linear regression tests, coefficient of determination tests (R^2), F tests and T tests.

The research results show that the work environment and organizational justice have a positive and significant effect on the performance of employees of KUD Beringin Jaya Lestari in Manis Mata, Ketapang, West Kalimantan.

Keywords: *Work environment, organizational justice, employee performance and cooperatives.*

BAB I

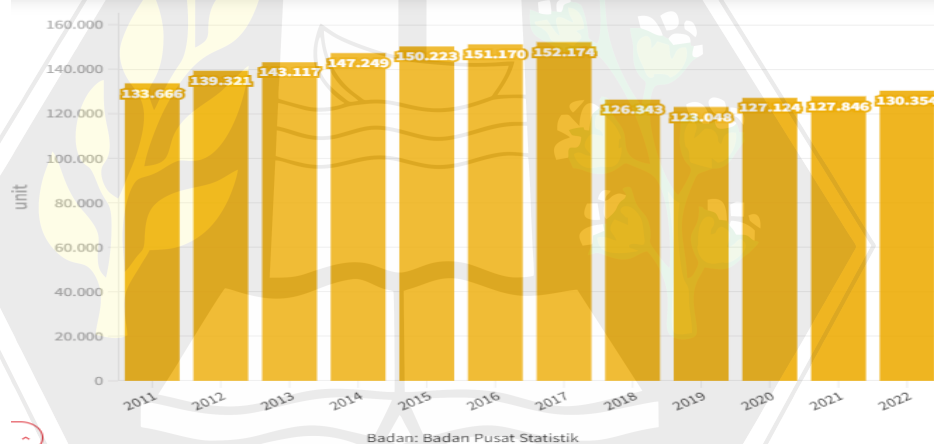
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Koperasi mempunyai konsep yang mencakup kerja sama, di samping penafsiran lain yang mengaitkannya dengan pertolongan dan dukungan antar anggota. Menurut Enriques, koperasi dipahami sebagai upaya untuk saling membantu atau berkolaborasi erat. Konsep koperasi ini juga terkait dengan peran individu dalam kehidupan bermasyarakat, seperti yang dijelaskan oleh Fitri A. K.(2020) Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 tahun 1992 tentang Koperasi, koperasi didefinisikan sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berakar pada prinsip kekeluargaan atau kebersamaan dan badan usaha yang terdiri dari anggota perseorangan atau badan hukum koperasi yang menjalankan bisnis berdasarkan prinsip koperasi. Tujuannya adalah untuk membantu koperasi maju dalam menghadapi persaingan di bidang ekonomi di era globalisasi saat ini. Anggota koperasi dibentuk untuk menciptakan modal sosial koperasi yang dapat memberikan keuntungan ekonomi dan sosial kepada anggotanya dan masyarakat secara keseluruhan.

Koperasi merupakan bagian integral dari struktur ekonomi, yang berarti bahwa koperasi aktif berpartisipasi dalam upaya mencapai kesejahteraan ekonomi yang berkelanjutan untuk mendukung pengembangan sumber daya manusia, baik bagi anggota koperasi maupun masyarakat sekitarnya. Menurut Muhammad Nizar (2018), koperasi memiliki peran yang signifikan dalam membentuk kerja sama di antara individu-individu dengan keterbatasan ekonomi. Koperasi mendapat prioritas tinggi bagi pemerintah Indonesia, sebab Koperasi dianggap sebagai soko

guru atau tiang penyangga dalam sistem perekonomian negara. walaupun sebenarnya Entitas Keadaan ini menyebabkan koperasi di wilayah Indonesia belum memiliki kemampuan yang cukup untuk melaksanakan tugasnya secara efektif dan tangguh. diakibatkan oleh hambatan-hambatan struktural yang dihadapi Koperasi dalam menguasai elemen-elemen produksi, khususnya terkait dengan masalah yang berhubungan dengan modal. Agar Koperasi di Indonesia dapat menjadi pilar utama dalam perekonomian sesuai dengan sistem ekonomi yang diatur dalam Undang-Undang Dasar 1945, diperlukan perhatian lebih luas dari pemerintah. Walaupun seperti itu tetapi koperasi di Indonesia semakin bertambah jumlahnya, dapat Kita lihat pada Gambar 1.1 jumlah koperasi yang masih aktif di Indonesia menurut Badan Pusat Statistik dari tahun 2011 sampai 2022, sebagai berikut:



Gambar 1.1

Jumlah Koperasi Aktif Indonesia (2011-2022)

Sumber: dataindonesia.id (2023)

Perencanaan strategis yang tepat memiliki peran yang sangat penting, termasuk dalam menetapkan lingkungan kerja yang kondusif dan prinsip keadilan organisasi untuk menilai kinerja para karyawan. Kesalahan dalam pengaturan strategi oleh seorang pemimpin tidak hanya berdampak pada ketidak tercapaian

keuntungan, tetapi juga dapat berbalik menjadi kerugian. Secara tidak langsung, anggota koperasi pada dasarnya adalah pemilik dari koperasi tersebut, sehingga memiliki tanggung jawab untuk turut serta dalam usaha memajukan dan mengembangkan organisasi guna menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Oleh karena itu, anggota koperasi diharapkan untuk aktif berpartisipasi dalam upaya pengembangan koperasi, baik Anggota koperasi secara tidak langsung adalah pemilik koperasi, jadi mereka harus membantu memperbaiki dan mengembangkan organisasi untuk menciptakan tempat kerja yang menyenangkan. Oleh karena itu, anggota koperasi diharapkan untuk aktif berpartisipasi dalam pembangunan koperasi, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Salah satu contohnya adalah Koperasi Unit Desa Beringin Jaya Lestari (BJL). BJL telah beroperasi sejak awal 1990-an. Bisnis ini berfokus pada perkebunan kelapa sawit dan bekerja sama dengan PT. Harapan Sawit Lestari. Koperasi ini memiliki 1.331 anggota dan berstatus koperasi produsen saat ini. Gambar 1.2 di bawah ini menunjukkan informasi tentang susunan Pengurus dan Pengawas Koperasi untuk periode 2019-2023.





Sumber: Data Dari Koperasi Unit Daerah Beringin Jaya Lestari, (2024)

Di Desa Ratu Elok, kecamatan Manis Mata, Kabupaten Ketapang, koperasi memulai program pengembangan perkebunan dengan pola PIRTRANS, karena telah ditetapkan dalam program atau kebijakan yang berlaku, KUD adalah

kebutuhan vital. Dengan menjadikan perkebunan besar sebagai pusat yang memberikan bantuan dan arahan kepada perkebunan rakyat di sekitarnya sebagai rekan dalam kerjasama yang saling menguntungkan, utuh, dan berkelanjutan, skema PIR-TRANS adalah konsep Koperasi Inti Rakyat yang terlibat dalam pengembangan perkebunan. KUD sebagai lembaga ekonomi desa di area plasma memberikan fasilitas kepada petani anggota atau kelompok tani plasma untuk mengurus pemeliharaan, panen, transportasi, dan sebagainya. KUD bertujuan untuk membantu dan mendukung para transmigran dalam memulai kehidupan baru di lingkungan yang diproses. Regulasi yang diterapkan dalam program PIR-TRANS menekankan betapa pentingnya kerja sama antara bisnis, Koperasi Unit Desa (KUD), dan petani yang tergabung dalam kelompok tani untuk kemajuan ekonomi. Karena itu, koperasi harus membuat atau membentuk penetapan pengurus untuk bagian lapangan untuk memastikan kinerja karyawan yang adil di tempat kerja. Gambar 1.3 di bawah ini menunjukkan hal ini:



Gambar 1.3 Struktur Pengurus Bagian Lapangan

Sumber: Data Dari Koperasi Unit Daerah Beringin Jaya Lestari, (2024)

Perencanaan strategis yang tepat tidak hanya perekonomian, tetapi juga sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik dan prinsip keadilan organisasi untuk menilai kinerja karyawan. Kesalahan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam mengatur strategi mereka dapat mengakibatkan tidak hanya mencapai keuntungan tetapi juga kerugian. Pemilik koperasi, sebagai anggota koperasi, memiliki tanggung jawab untuk memperbaiki dan mengembangkan organisasi untuk menciptakan tempat kerja yang menyenangkan. Oleh karena itu, diharapkan anggota koperasi aktif terlibat dalam pengembangan koperasi, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Pada dasarnya, tenaga kerja yang berkualitas diperlukan pekerja yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dengan demikian, peningkatan kualitas kerja dan efisiensi organisasi dapat dicapai dengan baik. Menurut Muryani, Sulistiarini, dan Prihatiningsih (2022), mengingat pentingnya sumber daya manusia, koperasi harus memberikan kenyamanan kerja bagi karyawan mereka sehingga mereka dapat mencapai kinerja yang baik. Selain tenaga kerja, yang sangat penting bagi perusahaan adalah kinerja, yang merupakan masalah yang kompleks yang harus diperhatikan dengan cermat oleh setiap pemilik perusahaan, menurut Murtafiah (2022). Lingkungan kerja juga dilihat dari keadilan organisasional, yang disebut sebagai tempat di mana para karyawan dengan berbagai karakteristik menjalankan aktivitas mereka di tempat kerja. Menurut Hernawan (2022), lingkungan kerja dapat memengaruhi keberhasilan karyawan. Persepsi karyawan tentang apa yang dianggap adil atau tidak adil di tempat kerja mereka disebut keadilan organisasi, menurut Moron, Herdi, dan Rangga (2023). Persepsi individu tentang keadilan organisasi dan bagaimana persepsi tersebut

memengaruhi perilaku adalah apa yang disebut keadilan organisasi. Menurut Darmawan (2022), keadilan organisasi dapat didefinisikan sebagai penilaian evaluatif tentang kesesuaian perlakuan seseorang terhadap orang lain.

Studi ini akan membahas bagaimana suasana kerja dan keadilan organisasional memengaruhi bagaimana para pekerja berperilaku. Menurut Salakory, Jabid, dan Alhadar (2022) mengatakan bahwa hubungan antara lingkungan kerja dan elemen yang adil dalam organisasi berdampak positif pada kinerja karyawan. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas dan motivasi karyawan. Ini pasti akan menciptakan lingkungan kerja yang adil dengan kesetaraan peluang dan perlakuan bagi semua karyawan. Menurut Susanto, Kirana, dan Hadi (2023), kondisi fisik tempat kerja, seperti kenyamanan, pencahayaan, suhu, dan kebisingan, dapat memengaruhi kinerja dan kesejahteraan pekerja. Organisasi harus memahami pengaruh keadilan organisasional dan pengaruh lingkungan terhadap kinerja karyawan. Mereka harus berusaha membuat lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi karyawan untuk mencapai potensi terbaik mereka. Produksi dan kepuasan karyawan dapat ditingkatkan dengan kesadaran terhadap elemen-elemen ini dan upaya untuk meningkatkannya.

Peneliti ingin melanjutkan penelitian dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keadilan Organisasional terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Unit Desa Beringin Jaya Lestari di Manis Mata, Ketapang, Kalimantan Barat" dengan mempertimbangkan latar belakang yang sudah disuguhkan.

1.2 Rumusan Masalah

Penulis menemukan masalah berikut berdasarkan data yang telah diberikan:

1. Apakah lingkungan kerja di Koperasi Unit Desa Beringin Jaya Lestari di Manis Mata, Ketapang, Kalimantan Barat, memengaruhi kinerja karyawan?
2. Apakah keadilan organisasi mempengaruhi kinerja karyawan Koperasi Unit Desa Beringin Jaya Lestari di Manis Mata, Ketapang, Kalimantan Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ditunjukkan dalam menjawab permasalahan:

1. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Unit Desa Beringin Jaya Lestari, Manis Mata, Ketapang, Kalimantan Barat.
2. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh keadilan organisasi terhadap kinerja karyawan di Koperasi Unit Desa Beringin Jaya Lestari, Manis Mata, Ketapang, Kalimantan Barat.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Kajian yang dilaksanakan, diharapkan dapat memperluas pemahaman yang diperoleh selama di bangku kuliah dan menjadi sumber referensi yang berguna serta informasi yang berharga bagi peneliti lain, khususnya dalam penilaian kinerja terkait variabel lingkungan kerja dan keadilan organisasional serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Di samping manfaat secara teoritis, penelitian ini diharapkan juga dapat memberikan kontribusi praktis bagi perusahaan. Hasil kajian ini dapat menjadi pedoman praktis bagi perusahaan dalam pemasaran produk agar sesuai dengan harapan mereka.

1.4.3 Batasan Masalah

Dengan merujuk pada konteks dan masalah yang telah diidentifikasi sebelumnya, sehingga kajian yang dilaksanakan dapat terfokus dan dipahami secara jelas, penelitian ini akan difokuskan pada pembahasan yang terkait dengan lingkup variabel penelitian. maka dari itu, peneliti memutuskan batasan masalah sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mengacu pada semua faktor di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi produktivitas mereka dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan. Lingkungan kerja mencakup berbagai aspek seperti kondisi fisik, budaya perusahaan, hubungan antar karyawan, serta kebijakan dan prosedur yang diterapkan oleh perusahaan. Penting untuk memperhatikan lingkungan kerja di perusahaan karena lingkungan tersebut memiliki dampak langsung terhadap karyawan. (Hernawan, 2022).

2. Keadilan Organisasional

Keadilan organisasi merujuk pada pandangan individu terhadap keobjektifan keputusan dan proses pengambilan keputusan di dalam organisasi serta dampak pandangan tersebut terhadap perilaku. Keadilan organisasi dipandang

sebagai penilaian evaluatif terhadap kesesuaian perlakuan orang lain. Darmawan, (2022).

3. Kinerja Karyawan

Prestasi kinerja karyawan adalah hasil kerja yang baik, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang berhasil diperoleh oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan tanggung jawabnya. (Sinambela & Lestari, 2022).



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berpijak dari hasil dan analisis data yang telah dilakukan, maka simpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Unit Desa Beringin Jaya Lestari di Manis Mata, Ketapang, Kalimantan Barat. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja yang positif sebesar 0,202 dengan nilai signifikan 0,041 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Keadilan Organisasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Unit Desa Beringin Jaya Lestari di Manis Mata, Ketapang, Kalimantan Barat. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Keadilan Organisasional yang positif sebesar 0,208 dengan nilai signifikan 0,031 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa keadilan organisasional dalam dunia kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian berkaitan dengan kuesioner keadilan organisasional yang tidak dipisah dalam tiga indikator sehingga berpotensi kurang menangkap apa yang seharusnya diukur

5.3 Saran

Menurut temuan kajian yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keadilan Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Unit Desa Beringin Jaya Lestari di Manis Mata, Ketapang, Kalimantan Barat", penulis menyarankan hal-hal berikut:

5.3.1 Bagi Koperasi

1. Koperasi harus memperhatikan lingkungan kerja agar karyawan merasa nyaman dan aman ketika mereka sedang bekerja serta bisa bekerjasama dengan rekan kerja, dan fasilitas yang lengkap agar karyawan bisa bekerja lebih baik
2. Dengan hasil penelitian ini diharapkan KUD Beringin Jaya Lestari mempertahankan bahkan meningkatkan keadilan organisasional seperti jadwal kerja yang adil, atasan memberikan kesempatan pada karyawan untuk berpendapat dan memperlakukan karyawan dengan baik.

5.3.2 Bagi Penelitian Selanjutnya

1. Dengan telah selesainya dilakukan penelitian ini, diharapkan peneliti selanjutnya dapat menggunakan penelitian ini sebagai referensi, dengan metode atau model penelitian yang berbeda dan pada objek yang berbeda, misalnya pada jenis koperasi atau organisasi yang berbeda sehingga dapat dilihat perbedaannya.
2. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas variabel penelitian, tidak hanya sebatas variabel lingkungan kerja, keadilan

organisasional dan kinerja karyawan, dengan tujuan agar dapat menemukan beberapa kemungkinan variabel lain yang mampu meningkatkan kinerja karyawan.



Afuan, M. (2020). Determinasi Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi: Keadilan Distributif Dan Keadilan Interaksional (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 331-346.

- Arifin, S., & Mardikaningsih, R. (2022). Pencapaian Kepuasan Kerja bagi Karyawan melalui Kondusivitas Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 5(2), 98-106.
- Choi, H., & Shin, S. (2022). The factors that affect turnover intention according to clinical experience: a focus on organizational justice and nursing core competency. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(6), 3515.
- Darmawan, D. (2022). Motivasi, kemampuan, pengalaman, keterlibatan, kedisiplinan sebagai faktor internal karyawan dan pembentukan kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 5(1), 18-29.
- Deswanti, A. I., Novitasari, D., Asbari, M., & Purwanto, A. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Narrative Literature Review. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 2(3), 34-40.
- Fathurahman, M. (2022). Path Analysis Between Job Satisfaction And Loyalty With Work Environment And Culture As Explanatory Variables. *PRODUKTIF: Jurnal Kepegawaian dan Organisasi*, 1(1), 36-43.
- Gau, J. M., aoline , E. A., & Roman, K. L. (2023). Hispanic and Latinx police officers' perceptions of the working environment. *Crime & Delinquency*, 69(9), 1567-1589.

- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. GOVERNANCE: Jurnal Ilmiah Kajian Politik Lokal Pembangunan, 10 (1).
- Hasanah, U. (2022). Negative Work Psychology Perspective and Work Environment on Performance. PRODUKTIF: Jurnal Kepegawaian dan Organisasi, 1(1), 19-27.
- Herawati, J., Kurniawan, I. S., & Setyaningsih, I. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja, keadilan prosedural, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. AKUNTABEL, 19(1), 109-116.
- Herdiyanti, H., Arta, D. C., Yusuf, M., Sutrisno, S., & Suyatno. (2022). Pengaruh Penerapan Sistem Keadilan Distributif dan Keadilan Interaksional terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Perusahaan: Literature Review. Jurnal Mirai Management, 7(2), 523-530.
- Hermanto, Y. B., & Srimulyani, V. A. (2022). The effects of organizational justice on employee performance using dimension of organizational citizenship behavior as mediation. Sustainability, 14(20), 13322.
- Hernawan, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. Jurnal Kajian Ilmiah, 22(2), 173-180.
- Hoang, T., Suh, J., & Sabharwal, M. (2022). Beyond a numbers game? Impact of diversity and inclusion on the perception of organizational justice. Public Administration Review, 82(3), 537-555.

- Jaya, I., Rustan, D. M., & Azhari, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Personil Brimob Pada Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 3(4), 611-620.
- Karlinda, A. E., Nadilla, N., & Sopali, M. F. (2022). . Dukungan Organisasi, Keadilan Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Batanghari Barisan Padang. *Jurnal Ekobistek*, ,73-78.
- Karoso, S. (2022). Analyzing the Relationship of Work Environment and Quality of Work Life on Employee Performance: The Mediating Role of Organizational Commitment. *Journal of Madani Society*, 1(3).
- Madjidu, A., Usu, I., & Yakup, Y. (2022). Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 444- 462.
- Malika, D., & Irfani, A. (2022). Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan pada PT. X. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 45-48.
- Marbun, H. S., & Jufrizen, J. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi)*.

- Moron, L. M., Herdi, H., & Rangga, Y. P. (2023). Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Ikamala. *Jurnal Kompetitif*, 12(1), 1-14.
- Mun'im, A. (2022). Penyempurnaan Pengukuran Kontribusi Pariwisata: Alternatif Percepatan Pertumbuhan Ekonomi Indonesia. *Jurnal Kepariwisata Indonesia. Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Kepariwisata Indonesia*, 16(1), 1-14.
- Murtafiah, N. H. (2022). Analisis Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Handal Dan Profesional (Studi Kasus: Iai An Nur Lampung). *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 10(02).
- Muryani, E., Sulistiarini, E. B., & Prihatiningsih, T. S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UNISMA PRESS.
- Musyaffi, A. M., Khairunnisa, H., & Respati, D. K. (2022). Konsep dasar structural equation model-partial least square (sem-pls) menggunakan smartpls. Pascal Books.
- Nitisemito. 2018. *Manajemen Personalia*. Bandung: Ghalia Indonesia
- Nur, I. S., & Indah, N. (2023). . Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Keadilan Organisasional terhadap Komitmen Organisasional. *Reliability: Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1), 11-20.

- Nur, L. A., Kharismasyah, A. Y., Astuti, H. J., & Widhiandono. (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan, Disiplin, dan Keadilan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 8(2), 313-330.
- Putra, H. S., Indarto, I., Budiati, Y., & Savitri, F. M. (2023). Pengaruh Keadilan Prosedural Dan Distributif Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Employee Engagement Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Salatiga.
- Rustiawan, I., Purwati, S., Sutrisno, S., & Kraugusteeliana, K. (2023). Teknik Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Behaviour Anchor Rating Scale dalam Pemeringkatan Karyawan Terbaik. *Jurnal Krisnadana*, 2(3), 403-411.
- Saguni, D. S., & Djabbari, M. H. (2023). Kinerja Pegawai Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Puskesmas. *Jurnal Administrasi Publik*, 19(1), 146-164.
- Salakory, A., Jabid, A. W., & Alhadar, F. M. (2022). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Keadilan Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Provinsi Maluku Utara.
- Santoso, Y. M., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Daiyaplas Semarang. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 926-935.

- Sawyer, A. O. (2022). Imagining daylight: Evaluating participants' perception of daylight in work environments. *Indoor and Built Environment*, 31(1), 96-Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*, 10(1), 178-190.
- Skakkebaek, N. E., Lindahl-Jacobsen, R., Levine, H., & Andersson, A. M. (2022). Environmental factors in declining human fertility. *Nature Reviews Endocrinology*, 18(3), 139-157.
- Sudewo, P. A. (2023). Analisis Keadilan Dan Kepastian Karier Pejabat Fungsional Melalui Kebijakan Demosi.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulaeman, M., Ruswaji, R., & Cahyono, P. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Kepuasan Anggota Pengguna Jasa Koperasi Simpan Pinjam Artha Niaga Sentosa Surabaya. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 3(4), 892-895.
- Susanto, E. W., Kirana, K. C., & Hadi, S. (2023). Pengaruh Keadilan Organisasi, Trilogi Kepemimpinan Ki Hajar Dewantara Terhadap Motivasi Berprestasi Melalui Lingkungan.

- Triponia, U. (2022). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Keadilan Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Merpati Pontianak. *BIS-MA (Bisnis Manajemen)*, 7(8), 1721-1732.
- Utami, D. N., Sulyanto, S., & Gunistiyo, G. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Keadilan Organisasi, Dan Reward Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Melalui Komitmen.
- Victor, V., Suherman, S., & Simanjuntak, R. (2022). . Pengaruh Budaya Organisasional dan Keadilan Organisasional melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai KPP Pratama Kubu Raya. *Labs: Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 27(2), 23-33.
- Wokas, N. G., Dotulong, L. O., & Saerang, R. T. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln Kawangkoan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(3), 56-68.
- Yulianto, M. E., & Idris, A. Z. (2023). Pengaruh Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, Dan Keadilan Interaksional Terhadap Kinerja Karyawan