

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT. yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada kita semua sehingga bisa menyelesaikan tesis, yang berjudul **“Pengaruh *Organizational Justice*, Remunerasi dan *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai”**. Sholawat beserta salam selalu tercurah limpahkan kepada Nabi kita Muhammad SAW. Berserta keluarga-Nya dan kita selaku umatnya hingga akhir zaman.

Dalam penyusunan tesis ini, penulis telah berusaha semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan, pengetahuan dan pengalaman serta sumber daya yang penulis miliki. Namun penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kata sempurna, hal ini karena kemampuan dan pengalaman yang masih ada dalam keterbatasan. Untuk itu, penulis mengharapkan saran dan kritik yang sifatnya membangun, demi perbaikan dalam penyusunan tesis ini.

Banyak pihak yang telah dengan tulus dan ikhlas membantu memberikan bantuan dan masukan dalam penyusunan tesis ini, oleh karena itu pada kesempatan ini, saya menyampaikan terima kasih yang setinggi-tingginya kepada:

- 1) Kedua orang tua saya H. Oman Sutiaman., S.Pd, dan Hj Cicih, atas do'a yang selalu terpanjat dan dorongannya;
- 2) Suamiku tercinta Iyus Taryana, yang telah menyemangati dalam penyelesaian tesis ini;
- 3) Anak-anaku tercinta Bunga Berliana, Faiz Shakie Zaidan dan Mutiara Khaliqa Dzahin yang telah menyemangati ibu dalam penyelesaian tesis ini;

- 4) Kedua mertua saya Taryon dan Karnah serta keluarga besarnya, atas do'a yang selalu terpanjat dan dorongannya;
- 5) Seluruh keluarga besar H. Oman Sutiaman., S.Pd, yang telah menyemangati ibu dalam penyelesaian tesis ini;
- 6) Seluruh rekan-rekan PP DAPM kabupaten Tasikmalaya, yang telah menyemangati ibu dalam penyelesaian tesis ini;
- 7) Dr. Ir. Nundang Busaeri, M.T., IPU., ASEAN Eng, selaku rektor Universitas Siliwangi;
- 8) Dr. Jajang Badruzaman, S.E., M.Si., Ak., CA, selaku Direkur Program Pascasarjana, Universitas Siliwangi dan juga selaku pembimbing 1 yang telah membimbing dalam penyelesaian tesis;
- 9) Dr. Yusuf Abdullah., S.E., M.M. selaku Wakil Direkur I Bidang Akademik dan Kemahasiswaan, Program Pascasarjana, Universitas Siliwangi;
- 10) Dr. H. Nana., M.Pd. selaku Wakil Direktur II Bidang Keuangan dan Umum, Program Pascasarjana, Universitas Siliwangi;
- 11) Dr. Edy Suroso., S.E., M.Si.,CSBA selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen atas arahan selama penyusunan tesis, perkuliahan dan juga selaku pembimbing 2 yang telah membimbing dalam penyelesaian tesis;
- 12) Para dosen penguji atas kritik dan sarannya yang membangun untuk perbaikan tesis ini;
- 13) Para tenaga kependidikan di lingkungan program pascasarjana Universitas Siliwangi, yang telah membantu dalam proses perkuliahan dan penyusunan tesis;

- 14) Bapak dan Ibu staf pengajar Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana Universitas Siliwangi, yang telah mengajarkan ilmunya melalui kegiatan pembelajaran;
- 15) Seluruh tenaga kependidikan di lingkungan Program Pascasarjana Universitas Siliwangi, yang telah membantu dalam kegiatan pembelajaran dan penyusunan tesis;
- 16) Seluruh teman-teman Magister Manajemen angkatan 2022;
- 17) Semua pihak yang telah banyak membantu penulis dalam menempuh pendidikan di Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana Universitas Siliwangi;

Semoga tesis ini nantinya dapat bermanfaat sebagai sumbangsih penulis demi menambah pengetahuan, terutama bagi pembaca umumnya dan bagi penulis khususnya.

Akhir kata Kami sampaikan terima kasih, semoga Allah SWT senantiasa meridhai segala usaha kita, Aamiin.

Tasikmalaya, 8 Juli 2024

Penulis.

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERNYATAAN	iii
ABSTRACT	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Kegunaan Hasil Penelitian.....	10
1.4.1 Kegunaan Pengembangan Ilmu.....	11
1.4.2 Kegunaan Teoritis	11
1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian	12
1.5.1 Lokasi Penelitian.....	12
1.5.2 Waktu Penelitian	12
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	13
2.1 Kajian Pustaka	13
2.1.1 <i>Organizational Justice</i>	13
2.1.1.1 Definisi <i>Organizational Justice</i>	14
2.1.1.2 Indikator <i>Organizational Justice</i>	15
2.1.1.3 Dimensi <i>Organizational Justice</i>	17
2.1.1.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Organizational Justice</i>	19
2.1.2 Remunerasi.....	20
2.1.2.1 Definisi Remunerasi.....	20

2.1.2.2 Indikator Remunerasi	21
2.1.2.3 Prinsip Dasar dan Tujuan Remunerasi	22
2.1.3 <i>Work Life Balance</i>	24
2.1.3.1 Definisi <i>Work-Life Balance</i>	24
2.1.3.2 Indikator <i>Work Life Balance</i>	26
2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Work Life Balance</i>	27
2.1.3.4 Keuntungan Menerapkan <i>Work Life Balance</i>	28
2.1.4 Kinerja Pegawai	29
2.1.4.1 Definisi Kinerja	29
2.1.4.2 Indikator Kinerja	30
2.1.4.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	31
2.1.5 Penelitian Terdahulu	35
2.2 Kerangka Pemikiran	44
2.3 Hipotesis Penelitian	49
BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN	50
3.1 Objek Penelitian	50
3.2 Metode Penelitian	51
3.2.1 Operasionalisasi Variabel	52
3.2.2 Populasi dan Ukuran Sampel	54
3.2.2.1 Populasi	54
3.2.2.2 Ukuran Sampel	55
3.2.3 Jenis Sumber Data Penelitian	56
3.2.4 Teknik Pengumpulan Data	57
3.2.5 Teknik Analisis Data	58
3.2.5.1 Analisis Deskriptif	58
3.2.5.2 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	59
3.2.5.3 Analisa Jalur	62
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	69
4.1 Hasil Penelitian	72
4.1.1 Analisis Deskriptif <i>Organizational Justice</i> , Remurenasi, <i>Work Life Balance</i> dan Kinerja Pegawai pada Pegawai PP DAPM di Kabupaten Tasikmalaya	72

4.1.1.1	<i>Organizational Justice</i> pada Pegawai PP DAPM di Kabupaten Tasikmalaya	72
4.1.1.2	Remunerasi pada Pegawai PP DAPM di Kabupaten Tasikmalaya	80
4.1.1.3	<i>Work Life Balance</i> pada Pegawai PP DAPM di Kabupaten Tasikmalaya	91
4.1.1.4	Kinerja Pegawai pada Pegawai PP DAPM di Kabupaten Tasikmalaya	99
4.1.2	Pengaruh <i>Organizational Justice</i> , Remunerasi dan <i>Work Life Balance</i> Secara Simultan dan Parsial Terhadap Kinerja Pegawai	111
4.2	Pembahasan	118
4.2.1	Pengaruh <i>Organizational Justice</i> , Remunerasi dan <i>Work Life Balance</i> Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai PP DAPM di Kabupaten Tasikmalaya	118
4.2.2	Pengaruh <i>Organizational Justice</i> , Remunerasi dan <i>Work Life Balance</i> Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai PP DAPM di Kabupaten Tasikmalaya	119
4.2.2.1	Pengaruh <i>Organizational Justice</i> Terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai PP DAPM di Kabupaten Tasikmalaya	119
4.2.2.2	Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai PP DAPM di Kabupaten Tasikmalaya	121
4.2.2.3	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai PP DAPM di Kabupaten Tasikmalaya	123
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN.....	126
5.1	Simpulan.....	126
5.2	Saran	126
	DAFTAR PUSTAKA	128
	LAMPIRAN-LAMPIRAN	133

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
1.1	Daftar Aset dan Perguliran Dana DAPM Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2023	5
2.1	Penelitian Terdahulu	35
3.1	Operasionalisasi Variabel	52
3.2	Populasi dan Sampel	55
3.3	Skor Skala Likert	58
3.4	Interprestasi Koefisien Korelasi Nilai r	65
3.5	Hubungan Antar Variabel	66
4.1	Tanggapan Pernyataan “Adil dalam pemberian gaji dengan hasil kerja”	72
4.2	Tanggapan Pernyataan “ Pegawai mendapatkan perlakuan wajar”	73
4.3	Tanggapan Pernyataan “Pegawai diberikan kesempatan menyampaikan pendapatnya”	74
4.4	Tanggapan Pernyataan “ Pegawai dilibatkan dalam pengambilan keputusan”	75
4.5	Tanggapan Pernyataan “Hubungan atasan dengan pegawai baik”	76
4.6	Tanggapan Pernyataan “ Adanya kebenaran informasi dari atasan”	77
4.7	Kriteria Penilaian Item Pernyataan Variabel <i>Organizational Justice</i>	78
4.8	Rentang Skala Variabel <i>Organizational Justice</i>	79
4.9	Rekapitulasi Skor Variabel <i>Organizational Justice</i>	79
4.10	Tanggapan Pernyataan “ Gaji sesuai dengan beban pekerjaan”	81
4.11	Tanggapan Pernyataan “ Gaji yang diterima sama setiap bulannya”	82
4.12	Tanggapan Pernyataan “ Lingkungan kerja nyaman untuk bekerja”	83
4.13	Tanggapan Pernyataan “Mendapat motivasi dari pimpinan”	84

4.14	Tanggapan Pernyataan “ Organisasi memberikan asuransi kesehatan”	85
4.15	Tanggapan Pernyataan “Organisasi memberikan bonus baik berupa uang atau wisata”	86
4.16	Tanggapan Pernyataan “Mendapatkan bonus apabila target organisasi tercapai”	87
4.17	Tanggapan Pernyataan “ Organisasi memberikan tunjangan hari raya”	88
4.18	Kriteria Penilaian Item Pernyataan Variabel Remunerasi	89
4.19	Rentang Skala Variabel Remunerasi	89
4.20	Rekapitulasi Skor Variabel Remunerasi	90
4.21	Tanggapan Pernyataan “Pegawai dapat membagi waktu bekerja dan keluarga”	91
4.22	Tanggapan Pernyataan “ Pegawai mampu menyediakan waktu untuk bersosialisasi”	92
4.23	Tanggapan Pernyataan “ Terjalin keseimbangan pekerjaan dan keluarga”	93
4.24	Tanggapan Pernyataan “ Memiliki peran sebagai seorang pegawai dan peran di keluarga”	94
4.25	Tanggapan Pernyataan “ Tingkat keseimbangan terhadap kepuasan dalam berkarir dan keluarga”	95
4.26	Tanggapan Pernyataan “ Pegawai merasa nyaman dengan kondisi pekerjaan”	96
4.27	Kriteria Penilaian Item Pernyataan Variabel <i>Work Life Balance</i>	97
4.28	Rentang Skala Variabel <i>Work Life Balance</i>	98
4.29	Rekapitulasi Skor Variabel <i>Work Life Balance</i>	98
4.30	Tanggapan Pernyataan “ Bekerja sesuai dengan dengan SOP”	99
4.31	Tanggapan Pernyataan “ Target pekerjaan tercapai”	100
4.32	Tanggapan Pernyataan “ Jumlah pekerjaan yang proporsional”	101
4.33	Tanggapan Pernyataan “ Mampu menyelesaikan pekerjaan”	102
4.34	Tanggapan Pernyataan “ Memiliki pengetahuan mengenai pekerjaan”	103

4.35	Tanggapan Pernyataan “Memiliki keterampilan dalam bekerja”	104
4.36	Tanggapan Pernyataan “Pegawai memiliki gagasan yang solutif”	105
4.37	Tanggapan Pernyataan “ Kreatif dalam bekerja”	106
4.38	Tanggapan Pernyataan “ Bekerja tim dengan pegawai lainnya”	107
4.39	Tanggapan Pernyataan “ Memiliki hubungan yang baik sesama pegawai”	108
4.40	Kriteria Penilaian Item Pernyataan Variabel Kinerja	109
4.41	Rentang Skala Variabel Kinerja	110
4.42	Rekapitulasi Skor Variabel Kinerja	110
4.43	Hasil Uji Validitas <i>Organizational Justice</i> , Remunerasi, <i>Work Life Balance</i> dan Kinerja Pegawai	112
4.44	Hasil Uji Reliabilitas <i>Organizational Justice</i> , Remunerasi, <i>Work Life Balance</i> dan Kinerja Pegawai	112
4.45	Hasil Uji Korelasi	113
4.46	Hasil Uji Determinasi	114
4.47	Hasil Hubungan Antar Variabel Penelitian	115
4.48	Hasil Uji F.....	117
4.49	Hasil Uji t.....	117

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
1.1	Perkembangan Modal, Aset Produktif dan Aktifitas Perguliran Dana PP DAPM Kabupaten Tasikmalaya Periode 2020 - 2023	3
	Kerangka Pemikiran.....	49
2.1	Struktur Organisasi PP-DAPM	51
3.1	Analisa Jalur Struktural.....	63
4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	69
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .	70
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	71
4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja.....	71
4.5	Analisa Jalur Struktural.....	114

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul	Halaman
1	Jadwal Penelitian.....	134
2	Kuisisioner Penelitian	135
3	Hasil Tanggapan Responden.....	138
4	Data Interval.....	167
5	Hasil Analisa Data.....	188
6	Langkah-Langkah Analisa Data.....	197
7	Riwayat Hidup Penulis.....	203