

**KONTRIBUSI KEADILAN ORGANISASIONAL TERHADAP KEPUASAN
KERJA PEGAWAI UPTD PANTI SOSIAL
DI SUMATERA BARAT**

SKRIPSI

*Diajukan Kepada Tim Penguji Skripsi Program Studi Psikologi
Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh
Gelara Sarjana Psikologi*



Oleh :

RIYANDA KIRAM

15011028

**JURUSAN PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

2019

PERSETUJUAN SKRIPSI

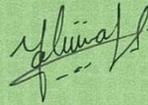
KONTRIBUSI KEADILAN ORGANISASIONAL TERHADAP KEPUASAN
KERJA PEGAWAI UPTD PANTI SOSIAL DI SUMATERA BARAT

Nama : Riyanda Kiram
NIM : 15011028
Jurusan : Psikologi
Fakultas : Fakultas Ilmu Pendidikan

Bukittinggi, Oktober 2019

Disetujui Oleh :

Pembimbing,



Yolivia Irna Aviani, S.Psi., M.Psi Psikolog
NIP. 19790326 200801 2 007

PENGESAHAN

Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi

Jurusan Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan

Universitas Negeri Padang

Judul : Kontribusi Keadilan Organisasional terhadap Kepuasan Kerja
Pegawai UPTD Panti Sosial di Sumatera Barat

Nama : Riyanda Kiram

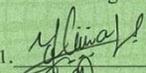
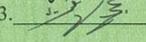
NIM : 15011028

Jurusan : Psikologi

Fakultas : Ilmu Pendidikan

Bukittinggi, Oktober 2019

Tim Penguji

	Nama	Tanda Tangan
1. Ketua	: Yolivia Irna Aviani S.Psi., M.Psi., Psikolog	1. 
2. Anggota	: Tesi Hermaleni S.Psi., M.Psi., Psikolog	2. 
3. Anggota	: Free Dirga Dwatra S.Psi., M.A	3. 

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini adalah asli karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis/diterbitkan oleh orang lain, kecuali sebagai bahan acuan atau kutipan secara tertulis di dalam naskah saya dan disebutkan pada daftar pustaka dengan mengikuti tata cara penulisan karya ilmiah yang lazim. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Bukittinggi, Oktober 2019

Yang menyatakan,



Riyanda Kiram
NIM. 15011028

ABSTRAK

Judul : Kontribusi Keadilan Organisasional terhadap Kepuasan Kerja Pegawai UPTD Panti Sosial di Sumatera Barat

Nama : Riyanda Kiram

Pembimbing : Yolivia Irna Aviani S.Psi., M.Psi., Psikolog

Kesejahteraan sosial merupakan kondisi terpenuhinya kebutuhan material, spritual dan sosial warga negara agar dapat hidup layak dan mampu mengembangkan diri, sehingga dapat melaksanakan fungsi sosialnya. Untuk mencapai kesejahteraan sosial tersebut diperlukan kepuasan dalam bekerja. Salah satu faktor untuk menentukan kepuasan kerja adalah keadilan organisasional. Sehingga penelitian ini bertujuan untuk melihat seberapa besar kontribusi keadilan organisasional terhadap kepuasan kerja.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah pegawai UPTD Panti Sosial yang tersebar di Sumatera Barat dengan sampel sebanyak 150 orang pegawai. Pengumpulan sampel menggunakan teknik *probability sampling*, yakni *cluster sampling*. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan teknik statistik analisis regresi linear sederhana.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja pegawai UPTD Panti Sosial di Sumatera Barat berada pada kategori sedang dan keadilan organisasional juga berada pada kategori sedang. Kemudian hasil hipotesis penelitian menunjukkan $F= 137,69$ dan $p= 0,000$ ($p < 0,01$) sehingga dapat dikatakan H_a diterima, dengan hasil $R^2= 0,48$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat kontribusi keadilan organisasional sebesar 48% terhadap kepuasan kerja pada pegawai UPTD Panti Sosial di Sumatera Barat

Kata kunci : Kepuasan kerja, keadilan organisasional, pegawai panti sosial

ABSTRACT

Title : Contribution of Organizational Justice to Job Satisfaction of UPTD Social Institution Employees in West Sumatra

Name : Riyanda Kiram

Supervisor : Yolivia Irna Aviani S.Psi., M.Psi., Psychologist

Social welfare is a condition of meeting the material, spiritual and social needs of citizens in order to be able to live properly and be able to develop themselves, so that they can carry out their social functions. To achieve social welfare requires satisfaction at work. One factor for determining job satisfaction is organizational justice. So this study aims to see how much the contribution of organizational justice to job satisfaction.

This type of research is quantitative research. The population of this research is the staff of UPTD Social Institution spread in West Sumatra with a sample of 150 employees. Sample collection uses probability sampling technique, namely cluster sampling. The instrument used in this study was the Likert scale. The data obtained were analyzed using simple linear regression statistical analysis techniques.

Based on the results of the study it can be concluded that the level of job satisfaction of UPTD Social Institution employees in West Sumatra is in the medium category and organizational justice is also in the medium category. Then the results of the research hypothesis show $F = 137.69$ and $p = 0.000$ ($p < 0.01$) so that it can be said H_a is accepted, with the results $R^2 = 0,48$. The results of this study indicate that there is a contribution of organizational justice by 48% to job satisfaction of UPTD Social Institution employees in West Sumatra

Keywords: *Job satisfaction, organizational justice, social institution employees*

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah peneliti panjatkan kehadiran Allah SWT atas berkah dan rahmat-Nya serta izin dan ridha-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Kontribusi Keadilan Organisasional terhadap Kepuasan Kerja Pegawai UPTD Panti Sosial di Sumatera Barat”. Skripsi ini merupakan kewajiban yang harus ditempuh guna memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan program sarjana (S1) pada Jurusan Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang. Dalam menyelesaikan skripsi ini peneliti banyak mendapatkan bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Untuk itu peneliti mengucapkan terima kasih kepada :

1. Prof. Drs. H. Ganefri, M.Pd.,Ph.D. selaku Rektor Universitas Negeri Padang.
2. Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd selaku Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
3. Dr. Farah Aulia, S.Psi., M.Psi., Psikolog, selaku Ketua Jurusan Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang.
4. Ibu Yolivia Irna Aviani S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku pembimbing yang telah banyak memberikan pengarahan, petunjuk, saran, dan waktu kepada peneliti dalam pelaksanaan penelitian sampai penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Tesi Hermaleni S.Psi., M.Psi dan bapak Free Dirga Dwatra S.Psi, MA selaku tim penguji skripsi yang telah memberikan arahan dan bimbingan untuk penyempurnaan skripsi.

6. Bapak dan Ibu dosen psikologi beserta staf administrasi jurusan Psikologi yang telah memberikan bantuan baik dalam pengajaran, perkuliahan dan ilmu pengetahuan bagi penulis selama dalam perkuliahan.
7. Pimpinan UPTD Panti Sosial yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk melaksanakan penelitian.
8. Para pegawai UPTD Panti Sosial yang telah memberikan bantuan dan mau bekerjasama, sehingga data penelitian ini dapat diperoleh.
9. Teruntuk yang teristimewa kedua orangtuaku tercinta, papa dan mama yang telah mendo'akan, menyemangati, memfasilitasi dan mengasahi hingga akhirnya saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Keluarga besar dan orang-orang terdekat yang selalu memberikan do'a, dukungan, dan motivasi dalam penyelesaian skripsi.
11. Dan terakhir untuk rekan-rekan seperjuangan psikologi angkatan 2015. Terimakasih untuk semua dukungan, informasi dan saran-sarannya yang sangat membangun.

Peneliti menyadari dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, untuk itu segala kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi ilmu pengetahuan serta dapat memberikan informasi bagi pembaca.

Bukittinggi, November 2019
Peneliti,

Riyanda Kiram

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	13
C. Tujuan Penelitian	14
D. Manfaat Penelitian	14
1. Manfaat Teoritis	14
2. Manfaat Praktis.....	15
BAB II LANDASAN TEORITIS	
A. Kepuasan Kerja.....	16
1. Pengertian Kepuasan Kerja	16
2. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja.....	16
3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	17
B. Keadilan Organisasional	20
1. Pengertian Keadilan Organisasional.....	20
2. Aspek-aspek Keadilan Organisasional	21

3. Manfaat Keadilan Organisasional	22
C. Dinamika Kontribusi antara Keadilan Organisasional terhadap Kepuasan Kerja	23
D. Kerangka Konseptual Kontribusi Keadilan Organisasional terhadap Kepuasan Kerja	25
E. Hipotesis.....	26
Adapun hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :	26

BAB III METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian.....	27
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	28
1. Kepuasan Kerja (<i>Job Satisfaction</i>).....	28
2. Keadilan Organisasional (<i>Organizational Justice</i>)	28
C. Populasi dan Sampel	29
1. Populasi	29
2. Sampel.....	29
D. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data.....	29
1. Skala Kepuasan Kerja.....	30
2. Skala Keadilan Organisasional.....	32
3. Prosedur Penelitian.....	33
4. Validitas.....	34
5. Reliabilitas.....	40
E. Teknik Analisis Data.....	40

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Subjek Penelitian 42

B. Deskripsi Data Penelitian..... 42

C. Hasil Uji Asumsi 47

 1. Uji Normalitas 47

 2. Uji Linearitas 48

 3. Uji Hipotesis 49

D. Pembahasan..... 50

BAB V PENUTUP

A. Simpulan 57

B. Saran..... 57

DAFTAR PUSTAKA 59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Konseptual	26
-------------------------------------	----

DAFTAR TABEL

Tabel 1. <i>Blue Print</i> Skala Kepuasan Kerja.....	31
Tabel 2. <i>Blue Print</i> Skala Keadilan Organisasional.....	32
Tabel 3. <i>Blue Print</i> Skala Kepuasan Kerja Setelah Uji Coba (<i>Try Out</i>)	36
Tabel 4. <i>Blue Print</i> Skala Penelitian Kepuasan Kerja.....	37
Tabel 5. <i>Blue Print</i> Skala Keadilan Organisasional Setelah Uji Coba (<i>Try Out</i>)	38
Tabel 6. <i>Blue Print</i> Skala Penelitian Keadilan Organisasional.....	39
Tabel 7. Rerata Hipotetik dan Rerata Empirik Variabel	42
Tabel 8. Deskripsi Data Penelitian Kepuasan Kerja Peraspek.....	44
Tabel 9. Deskripsi Data Penelitian Keadilan Organisasional Peraspek.....	46
Tabel 10. Hasil Uji Normalitas Sebaran Variabel Kepuasan Kerja dan Keadilan Organisasional.....	48

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Skala Uji Coba Kepuasan Kerja Pegawai.....	62
Lampiran 2. Skala Uji Coba Keadilan Organisasional	66
Lampiran 3. Hasil Validitas dan Reliabilitas Item Kepuasan Kerja	70
Lampiran 4. Hasil Validitas dan Reliabilitas Item Keadilan Organisasional.....	72
Lampiran 5. Skala Penelitian Kepuasan Kerja Pegawai	74
Lampiran 6. Skala Penelitian Keadilan Organisasional	77
Lampiran 7. Data Penelitian Skala Kepuasan Kerja	81
Lampiran 8. Data Penelitian Skala Keadilan Organisasional	87
Lampiran 9. Deskriptif Statistik Skala Kepuasan Kerja dan Keadilan Organisasional	93
Lampiran 10. Uji Normalitas Skala Kepuasan Kerja dan Keadilan Organisasional...	94
Lampiran 11. Uji Linearitas Skala Kepuasan Kerja dan Keadilan Organisasional	95
Lampiran 12. Uji Korelasi Skala Kepuasan Kerja dan Keadilan Organisasional	96

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Permasalahan kesejahteraan sosial cenderung berubah dan berkembang semakin kompleks. Untuk itu dibutuhkan seperangkat pelaksana pembangunan kesejahteraan sosial yang menyangkut tiga rangkaian utama dan tidak dapat dipisahkan, yaitu: Program dan Kebijakan-Keorganisasian-Sumber Daya Manusia. Dari ketiga rangkaian tersebut komponen yang paling dominan adalah SDM sebagai pelaku utama, karena peran pekerja sosial sangat menentukan keberlangsungan organisasi tersebut (Tim penyusun, 2008).

Menurut Yulizar (2014) sumber daya manusia yang dimaksudnya ialah pegawai. Yulizar (2014) juga menjelaskan bahwa pegawai adalah makhluk sosial yang merupakan kekayaan utama bagi setiap organisasi, sebab mereka sebagai perencana, pelaksana dan pengendali yang berperan aktif dalam mewujudkan visi dan misi organisasi. Artinya sehebat apapun teknologi yang digunakan tanpa manusia sebagai pelaksana kegiatan operasional, maka *output* yang dihasilkan tidak akan sesuai dengan yang diharapkan.

Organisasi dalam melaksanakan kegiatannya membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Peranaan SDM di dalam organisasi sangat penting karena SDM adalah pengelola sistem. Supaya sistem ini terus berlanjut tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan aspek-aspek penting misalnya pelatihan, pengembangan dan motivasi (Indrayani & Suwandana, 2016).

Menurut peneliti salah satu organisasi yang sangat membutuhkan SDM yang berkualitas adalah panti sosial. Karena panti sosial mempunyai tugas melaksanakan pelayanan rehabilitas sosial, tujuan organisasi tersebut adalah agar para kelayan mampu berperan dalam kehidupan bermasyarakat. Pemberian pelayanan dilakukan oleh para pegawai, yang mana pekerjaan tersebut termasuk pada pekerjaan sosial. Pekerja sosial itu sendiri menurut Soekanto (dalam Pratama, 2018) adalah individu yang melaksanakan rangkaian kegiatan guna menolong orang-orang yang mengalami disfungsi sosial dengan cara mengajari kemampuan khusus dibidang ilmu pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai agar orang yang mengalami disfungsi tersebut dapat kembali berfungsi secara sosial.

Adapun deskripsi pekerjaan pegawai di salah satu panti sosial yang ada di kota Padang adalah mengajarkan keterampilan menjahit atau menganyam baik untuk kelayan perempuan maupun laki-laki, yakni membuat sebuah karya yang mempunyai nilai jual seperti hiasan bunga untuk pajangan, gantungan kunci, keset kaki, dompet, sarung bantal dll. Keterampilan khusus juga ada diajarkan untuk laki-laki yaitu cara mencuci motor atau mobil. Selain itu pegawai panti sosial juga membimbing para kelayan untuk dapat mengurus diri sendiri, seperti melipat dan menyetrika pakaian, menyapu rumah, membersihkan kamar, bahkan mencuci pakaian sendiri. Hal tersebut diajarkan agar nantinya para kelayan dapat berfungsi dengan baik dalam bermasyarakat.

Sebagaimana yang telah dijelaskan pada halaman pertama, bahwa kunci utama dalam organisasi adalah SDM yang berkualitas, karena ia yang akan menjalankan

segala sistem dan prosedur. Apabila pekerja sosial tidak melaksanakan peran dan fungsi sebagai mana mestinya, maka itu akan dapat merusak sistem dan prosedur yang ada di dalam organisasi, sehingga organisasi tidak dapat mencapai tujuannya. Dampak tersebut juga akan dirasakan oleh para kelayan di panti sosial, karena dapat menjadi faktor penghambat proses pembelajaran, perkembangan dan pelayanan yang prima bagi para kelayan sehingga mereka tidak dapat merasakan kesejahteraan sosial.

Untuk memberikan pelayanan yang prima para pegawai pekerja sosial terlebih dahulu mesti merasakan kesejahteraannya sendiri. Menurut UU RI Nomor 11 Tahun 2009 pasal 1 (1) :

"Kesejahteraan Sosial adalah kondisi terpenuhinya kebutuhan material, spiritual, dan sosial warga negara agar dapat hidup layak dan mampu mengembangkan diri, sehingga dapat melaksanakan fungsi sosialnya"

Berdasarkan UU RI di atas para pegawai mestinya merasakan kesejahteraan sosial, yang mana kesejahteraan sosial mencakup pada pengembangan diri agar para pegawai mampu melaksanakan peran dan fungsinya sebagaimana yang telah ditetapkan. Jika para pegawai tidak terpenuhi kesejahteraan sosialnya, bagaimana ia mampu mensejahterakan keadaan sosial para kelayan. Dalam hal ini perhatian dari pemimpin sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi.

Pada kenyataan di lapangan yang peneliti dapat dari hasil observasi selama dua bulan dan wawancara pada tanggal 13-15 Agustus 2018 dengan beberapa pegawai PNS dan honor di salah satu panti sosial yang ada di kota Padang menyatakan bahwa pemimpin kurang memperhatikan kualitas sumber daya manusianya, karena berdasarkan hasil wawancara pemimpin tidak pernah

mengadakan pelatihan dan pengembangan sebagaimana yang telah dijelaskan di atas. Sehingga para pegawai tidak memiliki keterampilan baru bahkan tidak berkembangnya keterampilan yang sudah dimiliki sebelumnya.

Permasalahan lain yang peneliti dapat dari observasi terkait dengan kesejahteraan sosial antara lain, kurangnya fasilitas dalam proses pembelajaran seperti speaker untuk latihan menari dan senam yang sudah mulai rusak, peralatan menjahit, peralatan olah raga, bahan untuk membuat karya dari manik-manik, serta peralatan cuci motor. Adapun visi dari panti sosial X yakni " Terwujudnya kesejahteraan sosial penerima pelayanan dan mandiri dalam masyarakat melalui pelayanan prima... ". Sesuai dengan visi tersebut yang menyatakan akan mewujudkan kesejahteraan sosial melalui pelayanan prima, seharusnya pemimpin mencukupi segala kekurangan panti dengan memperhatikan fasilitas serta kualitas dari sarana dan prasarana.

Fenomena selanjutnya berdasarkan hasil wawancara dengan para pegawai yang bertugas memasak di dapur mengatakan bahwa sangat kurangnya waktu libur, sehingga membuat mereka sering merasa jenuh dan stres. Seston, Hassell, Ferguson dan Hann (2009) mengatakan bahwa ketidakpuasan seseorang terhadap suatu pekerjaan berhubungan dengan kesehatan mental yang buruk, terkhusus pada stress dan kecemasan. Dalam organisasional kondisi seperti itu menyebabkan rendahnya efektivitas organisasi, rendahnya kehadiran, serta tingginya perputaran karyawan, sehingga mengakibatkan individu yang mengalami kondisi mental yang buruk

mengurangi jam kerjanya atau benar-benar keluar dari tempat kerjanya (Seston *et al*, 2009).

Para pegawai juga menyatakan bahwa pengambilan keputusan cenderung bersifat *top down* yakni ditetapkan oleh pimpinan dan dipatuhi oleh bawahannya. Padahal yang diharapkan oleh pegawai adalah kepercayaan dari pimpinan, dimana pegawai memiliki kredibilitas dan mampu memberikan pandangan yang positif serta membangun untuk organisasi tersebut. Tapi pemimpin tidak memberikan kepercayaan itu pada para pegawainya, sehingga pegawai merasa tidak dihargai dan rendah diri.

Fenomena berikutnya yang peneliti dapat menyangkut kesejahteraan sosial berdasarkan hasil wawancara adalah mengenai imbalan. Beberapa pegawai honor menyatakan bahwa mereka tidak diberi bonus atau uang jalan ketika diminta untuk membimbing para kelayan panti dalam sebuah acara. Hal tersebut sering terjadi dan membuat pegawai merasa kecewa terhadap pimpinan.

Berdasarkan fenomena-fenomena yang telah dijabarkan di atas, peneliti mendapatkan gambaran persoalan yang terjadi di panti sosial tersebut, yakni adanya gambaran terkait ketidakpuasan para pegawai dalam bekerja. Putri (2017) menyatakan bahwa ketidakpuasan karyawan dalam bekerja dapat menimbulkan kondisi yang kurang menguntungkan bagi organisasi ataupun individu itu sendiri. Oleh sebab itu, penting bagi pimpinan untuk lebih memperhatikan kepuasan kerja pegawai.

Menurut Sinambela (2016) kepuasan kerja pada pegawai sangat berhubungan dengan kinerjanya. Sinambela juga menyatakan bahwa seseorang yang merasa puas pada pekerjaannya cenderung mempunyai motivasi, komitmen, dan akan terus memperbaiki kinerja mereka. Selain itu, Sinambela (2016) juga menjelaskan bahwa rasa tidak puas pada pekerjaan dapat dilihat dari rendahnya produktivitas pegawai, tingginya tingkat kemangkiran serta rendahnya komitmen pada organisasi. Berdasarkan penjelasan Sinambela di atas, peneliti melihat langsung dampak dari ketidakpuasan kerja dari para pegawai di panti sosial X berdasarkan hasil observasi.

Berikut ini beberapa dampak yang peneliti dapat, yaitu pegawai yang hanya sekedar bekerja tanpa memperhatikan kualitas kerjanya. Beberapa pegawai yang bertugas untuk membimbing para kelayan dalam proses belajar sering meninggalkan para kelayan di dalam kelas, berbicara dengan pembimbing yang lain, bahkan hanya memainkan *gadgetnya* tanpa memperhatikan apa yang dilakukan oleh para kelayan. Hal tersebut tentunya membuat para kelayan tidak menerima pelayanan yang prima sebagaimana yang sesuai dengan visi organisasi.

Dampak lainnya yang peneliti dapatkan dari hasil observasi yakni beberapa pegawai melakukan *resign* karena merasa tidak puas dengan kebijakan pemimpin, terkait fenomena-fenomena yang telah dijabarkan sebelumnya. Kemudian terjadinya kemangkiran seperti tidak masuk kantor setelah jam siang, beberapa pegawai balik ke kantor hanya untuk mengambil absen pulang. Berdasarkan fenomena di atas, peneliti melakukan wawancara dengan beberapa pegawai yang melakukan tindakan tersebut

dan pegawai menyatakan bahwa mereka melakukan hal tersebut karena merasa tidak puas dengan pekerjaannya, lingkungan kerja dan pemimpin organisasi.

Berdasarkan dampak-dampak yang telah peneliti jabarkan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berkaitan erat dengan komitmen kerja. Menurut Kristanto, Rahyuda, dan Riana (2014) dalam penelitiannya menyatakan bahwa salah satu dampak dari kepuasan kerja adalah komitmen kerja. McShane dan Von Glinow (dalam Kristanto *et al*, 2014) menafsirkan bahwa komitmen organisasional adalah perasaan terikat karyawan terhadap organisasinya. Loi *et al* (dalam Kristanto *et al*, 2014) menjelaskan bahwa individu-individu yang berkomitmen tinggi memiliki kepuasan pada pekerjaan mereka, sehingga hal tersebut dapat meningkatkan kinerja, rendahnya ketidakhadiran serta mengurangi keinginan untuk meninggalkan organisasi.

Para pegawai pekerja sosial yang masih memegang komitmen organisasional walaupun memiliki kepuasan kerja yang rendah memiliki alasannya masing-masing. Hal tersebut berkaitan dengan penjelasan Meyer dan Allen (dalam Kristanto *et al*, 2014) membagi komitmen organisasional menjadi tiga jenis, yakni afektif, normatif dan berkelanjutan. Komitmen afektif merupakan perasaan terikat, teridentifikasi dan terlibat di dalam organisasi. Sedangkan komitmen normatif yaitu kewajiban untuk bertahan dalam organisasi, dan komitmen berkelanjutan mencerminkan biaya yang mesti ditanggung apabila individu ingin keluar dari organisasi.

Hasil dari wawancara peneliti dengan beberapa pegawai yang masih memiliki komitmen organisasional, banyak dari mereka menyatakan alasan bertahan di dalam

organisasi karena komitmen berkelanjutan. Mereka menjelaskan bahwa pada saat ini mencari pekerjaan itu sangat sulit, dan biaya hidup terus meningkat seiring perkembangan zaman. Sebagian kecil pegawai menyatakan alasan mereka bertahan di dalam organisasi karena komitmen afektif, yakni perasaan terikat karena perasaan iba dan sudah terlanjur menyayangi para kelayan panti. Oleh karena itu beberapa pegawai masih memegang komitmen organisasional.

Dari data-data yang telah peneliti dapatkan dari hasil observasi dan wawancara berdasarkan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih dalam lagi mengenai kepuasan kerja para pegawai sosial. Karena bagi peneliti melakukan pekerjaan sosial itu tidaklah mudah, butuh kesabaran penuh dalam menghadapi para kelayan. Didukung dari pernyataan Dinardo (2017) bahwa pekerja sosial memiliki peranan yang penting dan strategis dalam meningkatkan kesejahteraan individu yang mengalami disfungsi sosial.

Dikatakan penting dan strategis karena pekerja sosial langsung menangani warga binaan, sehingga permasalahan yang dihadapi oleh warga binaan dapat dengan mudah diketahui dan ditangani (Dinardo, 2017). Pernyataan Dinardo tersebut sesuai dengan deskripsi kerja para pegawai sosial yang telah peneliti jelaskan sebelumnya. Berdasarkan hal tersebut peneliti tertarik untuk mengetahui bagaimana tingkat kepuasan kerja para pegawai sosial.

Kepuasan kerja itu sendiri menurut Sinambela (2016) adalah suatu perasaan individu pada pekerjaannya yang disebabkan oleh usaha sendiri dan ditunjang oleh hal-hal di luar dirinya seperti lingkungan atau kondisi kerja, hasil kerja serta

pekerjaan itu sendiri. Menurut Kristanto *et al.* (2014) kepuasan kerja berhubungan dengan penilaian afektif umum pada karyawan terkait dengan pekerjaan. Kepuasan kerja sekaligus menjadi pertanda bahwa organisasi telah dikelola dengan baik, oleh sebab itu kepuasan kerja dapat menjadi pendorong peningkatan hasil kerja individu maupun organisasi.

Kahn (dalam Fraser, 1992) mengatakan bahwa hanya sedikit individu yang merasa dirinya sangat puas dengan pekerjaannya, beberapa mengutarakan tidak puas dan sebagian besar menyatakan agak puas. Kenyataan yang didapat oleh Fraser (1992) dari hasil pengamatan para komentator yang sudah lama berada di tempat kerja menyatakan bahwa, masalah demikian memang ada meskipun tidak begitu jelas diungkapkan. Fraser (1992) berpendapat para pekerja umumnya merasa tidak puas, tetapi hanya sebagian kecil saja yang bersedia menyatakannya. Hal ini dikarenakan banyak dari para pekerja tidak terbuka mengenai perasaannya dalam bekerja.

Yulizar (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja sangat dibutuhkan untuk mencapai pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar para pegawai. Dengan adanya kepuasan kerja, pegawai akan mempunyai motivasi yang lebih baik untuk melaksanakan tugasnya, bekerja dengan penuh semangat dan selalu berusaha agar pekerjaannya menjadi lebih baik lagi. Berdasarkan pernyataan Krisnayanti dan Riana (2015) salah satu tolak ukur untuk mengetahui sejauh mana produktivitas pegawai adalah dari tingkat kepuasan kerjanya. Adapun kepuasan kerja tidak dapat berdiri sendiri, karena terdapat beberapa faktor yang mempengaruhinya.

Menurut Kreitner dan Kinicki (dalam Sinambela, 2016) terdapat lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu pemenuhan kebutuhan (*need fulfillment*), perbedaan (*discepancies*), pencapaian nilai (*value attainment*), keadilan (*equity*), dan komponen genetik (*dispositional genetic components*). Berdasarkan faktor-faktor di atas peneliti memfokuskan pada salah satu konstruk yakni keadilan organisasional. Moorman (1991) berpendapat bahwasanya keadilan organisasional merupakan cara bagi karyawan untuk menentukan apakah mereka telah diperlakukan dengan adil dalam pekerjaan mereka. Alasan peneliti memfokuskan pada konstruk ini karena peneliti mendapatkan hasil bahwa memang ada fenomena terkait perlakuan diskriminatif yang terjadi di dalam panti sosial X sehingga menyebabkan rendahnya kepuasan kerja para pegawai.

Kenyataan yang ada di lapangan terkait kepuasan kerja dan keadilan organisasional tersebut didukung oleh pernyataan Sethi *et al.* (dalam Rejeki, 2015) bahwa salah satu faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan yaitu keadilan organisasional. Pernyataan tersebut juga didukung secara ilmiah dari hasil penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya oleh Krisnayanti dan Riana (2015), dimana keadilan organisasional *distributif, prosedural* dan *interaksional* berpengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya Putri (2017) juga melakukan penelitian dengan sampel karyawan Bank Syariah Mandiri Pekanbaru dengan hasil penelitian bahwa keadilan organisasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Moorman (1991) sendiri membagi keadilan organisasional menjadi tiga jenis, yaitu keadilan *distributif*, keadilan *prosedural*, dan keadilan *interaksional*. Berdasarkan wawancara dengan beberapa pegawai peneliti mendapatkan hasil sebagai berikut, pada aspek keadilan *distributif* misalnya, pegawai menyatakan bahwa ia masih sering bekerja melebihi jam kerja yang sebenarnya, sedangkan gaji yang diterima tetap sama, tidak adanya penambahan gaji atau bonus upah kerja. Pegawai juga menjelaskan bahwa pekerjaan mereka jarang diberi penghargaan atau apresiasi dari pimpinan.

Ketidakadilan semakin dirasakan pegawai menyangkut aspek *prosedural*, yakni ketika pegawai kurang dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan pegawai itu sendiri. Lebih lanjut, dari hasil wawancara didapatkan bahwa organisasi juga terkesan tertutup terhadap penerimaan pegawai honor. Penjelasan dari pegawai tersebut adalah pimpinan hanya menerima pegawai honor jika ada kaitan keluarga atau dekat dengan pimpinan di dalam panti tersebut.

Ketidakadilan terkait aspek *interaksional* juga dirasakan para pegawai, seperti kurangnya perhatian dari pimpinan pada pegawai, hasil wawancara yang didapat adalah pimpinan sangat jarang berkunjung ke ruang dapur untuk menanyakan apa bahan dan peralatan masak yang kurang dan perlu diganti. Salah satu pegawai juga menyatakan bahwa ia merasa tidak diperlakukan dengan bermartabat karena tidak mendapatkan cuti ketika mengalami keguguran, sehingga ia terpaksa bekerja dengan kondisi yang tidak baik. Pegawai lainnya juga menyatakan bahwa ia pernah tidak

mendapatkan baju seragam ketika ada suatu acara di panti, hal tersebut membuatnya merasa tidak diperlakukan adil dengan pegawai lainnya yang setara.

Fenomena-fenomena di atas menggambarkan bagaimana para pegawai merasakan ketidakadilan di dalam organisasi. Winardi (2001) menyatakan bahwa pihak yang merasa diri dirugikan lebih kuat termotivasi untuk memperbaiki situasi yang dihadapi mereka, dibandingkan dengan pihak yang mendapatkan imbalan secara berlebihan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Winardi (2001) bahwa apabila kita eksploitasi dan dibayar terlampau rendah, maka kita akan merasakan bagaimana ketidakadilan dapat menyusutkan kepuasan kerja dan kinerja kita.

Dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 alinea ke 4 telah dikatakan bahwa :

" Pemerintah turut serta dalam melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan berupaya untuk mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia ".

Selain dari pada itu, pada batang tubuh UUD 1945 pasal 27 ayat 2 termaktub bahwa:

“ Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan ”.

Berdasarkan isi dari UUD 1945 di atas, menggambarkan bahwa setiap warga negara Indonesia mempunyai hak yang sesuai dengan kewajibannya, serta pemerintah berupaya dalam mewujudkan keadilan sosial agar dapat memenuhi kehidupan rakyat yang layak. Melalui hal tersebut maka pegawai seharusnya dapat

merasakan keadilan di tempat ia bekerja sesuai dengan beban kerja yang ia terima. Dengan demikian, kepuasan kerja para pegawai akan dapat meningkat.

Rohyani (2014) menyatakan bahwa banyak organisasi berdiri hanya menuntut pegawainya untuk bekerja secara profesional dan berkualitas, tapi pihak organisasi kurang adil dalam memperlakukan pegawai-pegawainya. Lebih lanjut Rohyani (2014) juga menjelaskan sebagai akibat dari ketidakadilan tersebut, berdampak pada respon pegawai seperti pegawai melakukan tindakan menentang aturan organisasi, tidak komitmen dan tidak merasakan adanya kepuasan kerja. Untuk itu pemimpin diharapkan dapat memberikan keadilan kepada para pegawai.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang telah peneliti lakukan dengan beberapa pegawai didapatkan kesimpulan bahwa salah satu masalah yang sering terjadi di panti sosial tersebut adalah kurangnya keadilan organisasional. Hal ini menyangkut pada 3 dimensi keadilan organisasional. Oleh karena itu peneliti berminat untuk melakukan penelitian lebih dalam lagi mengenai hal tersebut. Sehingga berdasarkan fenomena-fenomena yang telah dijelaskan, maka peneliti tertarik untuk melihat gambaran bagaimana kontribusi keadilan organisasional terhadap kepuasan kerja pegawai UPTD Panti Sosial di Sumatera Barat.

B. Rumusan Masalah

Sesuai dengan permasalahan yang telah dikemukakan pada latar belakang, maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran kepuasan kerja pegawai UPTD Panti Sosial di Sumatera Barat ?
2. Bagaimana pengaruh keadilan organisasional terhadap kepuasan kerja pegawai UPTD Panti Sosial di Sumatera Barat ?
3. Seberapa besar kontribusi keadilan organisasional (*distributif, prosedural* dan *interaksional*) terhadap kepuasan kerja pegawai UPTD Panti Sosial di Sumatera Barat ?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui gambaran tingkat kepuasan kerja pegawai UPTD Panti Sosial di Sumatera Barat.
2. Untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasional terhadap kepuasan kerja pegawai UPTD Panti Sosial di Sumatera Barat.
3. Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi keadilan organisasional terhadap kepuasan kerja pegawai UPTD Panti Sosial di Sumatera Barat.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Sebagai sumbangan pikiran dalam khasanah intelektual bagi mahasiswa/i jurusan Psikologi Universitas Negeri Padang.

- b. Hasil temuan ini selanjutnya dapat menjadi dasar untuk penelitian lanjutan.
- c. Untuk memperkaya pengetahuan dan pemahaman konsep serta teori tentang kepuasan kerja dan keadilan organisasional.

2. Manfaat Praktis

- a. Pegawai, dari hasil penelitian ini diharapkan para pegawai mendapatkan inspirasi untuk bisa lebih asertif kepada pimpinan dan rekan kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja. Selain itu pekerja sosial diharapkan mampu menciptakan hubungan yang harmonis kepada kelayan agar proses pelayanan sosial berjalan sebagai mana mestinya.
- b. Pemimpin organisasi, dari hasil penelitian ini diharapkan pemimpin bisa lebih memperhatikan lagi kepuasan para pekerja dengan cara mengurangi ketidakadilan seperti; memenuhi keinginan dan kebutuhan yang menjadi hak pegawai, keberadaan dan prestasi kerja pegawai sebaiknya mendapatkan pengakuan dan penghargaan yang wajar serta menyediakan sarana dan prasarana yang baik untuk dipergunakan dalam proses belajar dan mengajar.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (dalam Indrayani & Suwandana, 2016) kepuasan kerja yaitu tanggapan karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting, dengan kata lain respons emosional individu terhadap situasi kerjanya. Sedangkan menurut Kreitner dan Kinicki (dalam Putri, 2017) secara singkat menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Lambert dan Hogan (2008) juga menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan respon emosional seseorang terhadap pekerjaannya. Lebih singkat Robbins dan Judge (2013) menerangkan bahwa kepuasan kerja menggambarkan perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang dihasilkan dari penilaian karakteristiknya.

Dari pengertian beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah persepsi individu secara keseluruhan mengenai pekerjaan dan lingkungan kerja yang menyangkut afeksi, sehingga menimbulkan respon positif atau negatif dari individu itu sendiri.

2. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja

Adapun aspek-aspek kepuasan kerja menurut Luthans (dalam Indrayani & Suwandana, 2016) adalah sebagai berikut :

- a. Pekerjaan itu sendiri, maksudnya adalah dimana pekerjaan tersebut dirasakan menarik oleh karyawan, pekerjaan itu dapat memberikan kesempatan bagi para karyawan untuk belajar dan menerima tanggung jawab.
- b. Gaji, merupakan pemberian imbalan terhadap hasil kerja karyawan yang jumlahnya dirasa mencukupi.
- c. Kesempatan promosi, merupakan kesempatan bagi karyawan untuk terus maju dan berkembang sebagai bentuk pengembangan diri.
- d. Pengawas , merupakan kemampuan pimpinan untuk menunjukkan perhatian dan memberikan bantuan kepada karyawan saat mereka mengalami kesulitan kerja.
- e. Rekan kerja, merupakan sejauh mana karyawan mampu menjalin persahabatan dan saling mendukung di dalam lingkungan kerja.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek yang digunakan dalam penelitian untuk mengukur kepuasan kerja pegawai adalah 1. Pekerjaan itu sendiri, 2. Gaji, 3. Kesempatan promosi, 4. Pengawas dan 5. Rekan kerja. Adapun aspek-aspek tersebut adalah dari Luthans (dalam Indrayani & Suwandana, 2016) karena sesuai dengan karakteristik penelitian ini.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Berikut ini adalah pendapat dua ahli mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Blum (dalam Sinambela, 2016) bahwa faktor-faktor kepuasan kerja sebagai berikut.

- a. Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan.
- b. Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berkreasi, kegiatan perserikatan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.
- c. Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi gaji, pengawasan, kenyamanan kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Selain itu, penghargaan, hubungan sosial dalam bekerja, ketepatan dalam menyelesaikan konflik, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

Menurut Kreitner dan Kinicki (dalam Sinambela, 2016) terdapat lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu pemenuhan kebutuhan (*Need Fulfillment*), perbedaan (*Discepancies*), pencapaian nilai (*Value Attainment*), keadilan (*Equity*), dan komponen genetik (*Dispositional/ Genetic Components*).

Berikut penjabarannya :

- a. Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment*)

Dalam hal ini, kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan yang memberikan kesempatan kepada individu untuk memenuhi kebutuhannya. Hal ini terkait dengan teori Maslow, yang mengemukakan bahwa kebutuhan manusia pada dasarnya dapat diklasifikasikan secara berjenjang dalam lima tingkatan.

- b. Perbedaan (*Discepancies*)

Kepuasan menurut faktor ini merupakan sejauh mana hasil dapat memenuhi harapan, yang mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan

diperoleh individu dari pekerjaan. Apabila kenyataan lebih kecil dari yang diharapkan tentu saja akan mengakibatkan ketidakpuasan. Sebaliknya, yang terjadi maka akan menimbulkan kepuasan dalam bekerja.

c. Pencapaian Nilai (*Value Attainment*)

Dalam hal ini, pencapaian nilai menunjukkan bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting. Nilai yang diharapkan satu orang dengan orang lain pasti berbeda baik kuantitas maupun kualitas dari nilai tersebut.

d. Keadilan (*Equity*)

Keadilan berkontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan ditempat kerja. Sulitnya adalah menyamakan persepsi satu dengan yang lain tentang kriteria dan urutan keadilan tersebut, mengingat kadar keadilan yang dimaksud adalah hal yang persepsional. Setidaknya tercermin bahwa yang berkontribusi lebih besar adalah wajar memperoleh nilai yang lebih besar pula.

e. Komponen Genetik (*Dispositional / Genetic Components*)

Kepuasan dalam hal ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Indikator yang dijadikan acuan untuk melihat kepuasan kerja ini dihubungkan dengan lingkungan kerja baik internal (terkait dengan fasilitas, rekan sekerja dll) maupun eksternal.

Berdasarkan beberapa faktor di atas, peneliti memfokuskan pada keadilan organisasional yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja, karena peneliti mendapatkan di lapangan memang ada fenomena yang menyangkut masalah ketidakadilan organisasional.

B. Keadilan Organisasional

1. Pengertian Keadilan Organisasional

Menurut Robbins dan Judge (2013) keadilan organisasional didefinisikan sebagai gambaran secara umum tentang persepsi atau pemikiran tentang keadilan yang berlaku di tempat mereka bekerja. Secara khusus, Moorman (1991) menyatakan keadilan organisasional adalah cara bagi karyawan dalam menentukan apakah mereka telah diperlakukan secara adil dalam pekerjaan mereka. Lambert dan Hogan (2008) juga mendefinisikan keadilan organisasional sebagai tingkat persepsi karyawan mengenai keadilan yang diberikan organisasinya baik dari segi hasil ataupun prosedur yang digunakan.

Dari beberapa definisi oleh para ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa keadilan organisasional (*organizational justice*) adalah persepsi karyawan terhadap kebijakan pemimpin dalam memberikan hak-hak yang pantas karyawan dapatkan atas hasil kerjanya.

2. Aspek-aspek Keadilan Organisasional

Moorman (1991) membagi keadilan organisasional menjadi tiga bagian, yaitu :

a. Keadilan Distributif (*Distributive Justice*).

Robbins dan Judge (2013) mendefinisikan keadilan distributif yaitu keadilan dalam jumlah dan penghargaan yang dirasakan individu-individu. Menurut Greenberg (1990) keadilan distributif terkait dengan alokasi imbalan. Sedangkan menurut Niehoff dan Moorman (1993) keadilan distributif yakni persepsi mengenai sejauh mana imbalan dialokasikan secara adil oleh organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa keadilan distributif adalah persepsi karyawan tentang seimbangannya antara *outcome* yang dihasilkan dan *income* yang diterimanya.

b. Keadilan Prosedural (*Procedural Justice*).

Robbins dan Judge (2013) mendefinisikan keadilan prosedural merupakan hal-hal yang dirasakan karyawan mengenai proses dalam menentukan distribusi penghargaan-penghargaan. Mereka juga menjelaskan bahwa terdapat dua unsur utama dalam keadilan prosedural, yakni pengendalian proses dan penjelasan dari pimpinan. Sedangkan keadilan prosedural menurut Niehoff dan Moorman (1993) adalah persepsi yang dipengaruhi oleh sejauh mana alokasi keputusan yang dirasakan karyawan telah dibuat sesuai dengan metode dan pedoman yang adil. Menurut

Dyna dan Graham (dalam Kristanto, 2015) organisasi dapat dikatakan adil bagi karyawan apabila dalam pengambilan keputusan, karyawan diberikan kesempatan untuk menyampaikan pendapat dan pandangannya.

Kesimpulannya adalah keadilan prosedural merupakan konsep keadilan yang berfokus pada metode atau proses yang digunakan dalam menentukan imbalan atau *reward* yang diterima pegawai.

c. Keadilan Interaksional (*Interactional Justice*).

Niehoff dan Moorman (1993) menyatakan bahwa keadilan interaksional merupakan tingkat sejauh mana individu diperlakukan secara martabat, perhatian dan rasa hormat oleh organisasinya. Dapat disimpulkan bahwa keadilan interaksional adalah persepsi karyawan mengenai seberapa besar kualitas perlakuan interpersonal yang diterima karyawan selama pengimplementasian prosedur tertentu oleh pihak yang berwenang.

3. Manfaat Keadilan Organisasional

Cropanzano (dalam Krisnayanti & Riana, 2015) menyatakan bahwa terdapat tiga alasan mengapa karyawan peduli terhadap masalah keadilan organisasi. Pertama, manfaat jangka panjang, karyawan lebih memilih keadilan yang konsisten, karena dengan adanya keadilan tersebut karyawan dapat memprediksi hasil di masa yang akan datang. Karyawan juga mau menerima imbalan yang tidak menguntungkan sepanjang proses pembayaran adil dan mendapat perlakuan yang bermartabat. Kedua, pertimbangan sosial,

setiap orang mengharapkan diterima dan dihargai oleh pemimpin. Ketiga, pertimbangan etis, orang percaya bahwa keadilan merupakan cara yang secara moral tepat dalam memperlakukan seseorang.

C. Dinamika Kontribusi antara Keadilan Organisasional terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Sinambela (2016) apabila pegawai bergabung dalam suatu organisasi, ia membawa seperangkat keinginan, hasrat, dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang dan imbalan yang disediakan pekerjaan (Sinambela, 2016). Yulizar (2014) juga menyatakan bahwa kepuasan dalam bekerja sangat dibutuhkan karena dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan dasar pegawai. Dengan adanya kepuasan kerja, pegawai akan mempunyai motivasi yang lebih baik untuk melaksanakan tugasnya, bekerja dengan penuh semangat dan selalu berusaha agar pekerjaannya menjadi lebih baik lagi, sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik (Yulizar, 2014).

Yulizar (2014) dalam penelitiannya menyatakan bahwa diduga masih rendahnya kepuasan kerja para pegawai di kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat. Hal ini dapat dilihat dari fenomena-fenomena sebagai berikut, masih ada sebagian pegawai merasa tugas yang diberikan kepadanya merupakan rutinitas membosankan, akibatnya pekerjaan / tugas menjadi terabaikan. Pekerjaan yang berulang-ulang dapat membuat pegawai merasa jenuh. Kemudian sebagian pegawai

kurang bergairah dalam bekerja, hal ini dikarenakan pegawai kurang mendapat perhatian dan bantuan dari pimpinan dalam melaksanakan tugas.

Fenomena berikutnya yakni masih ada pegawai yang terlihat tidak giat dan tidak bersemangat ketika berada di ruangnya. Masih ada sebagian pegawai yang terlihat khawatir, gelisah dan merasa tidak nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan. Fenomena selanjutnya yakni sebagian pegawai ada yang mengeluh dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, karena pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan minat dan latar belakang pendidikannya.

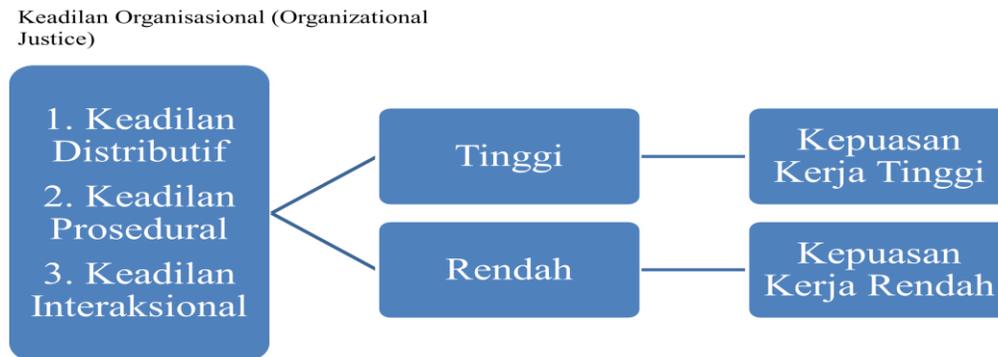
Hal diatas menunjukkan bahwa banyak permasalahan yang menyebabkan rendahnya kepuasan kerja pegawai, salah satunya bisa kita lihat dari kondisi kerja pegawai yang kurang mendukung, berarti dalam hal ini bisa dikatakan bahwa kepuasan kerja pegawai menjadi suatu pertimbangan yang penting oleh seorang pimpinan (Yulizar, 2014). Untuk meningkatkan kepuasan kerja, salah satu aspek yang berkontribusi berdasarkan fenomena yang peneliti dapat adalah keadilan organisasional. Didukung oleh pernyataan Sinambela (2016) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berkaitan erat dengan keadilan, perjanjian psikologis dan motivasi.

Keadilan organisasional mencakup hampir semua aspek kehidupan kerja, sehingga sangat dapat berkontribusi terhadap puas atau tidaknya seseorang pada pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Menurut Hasibuan (2001) bagaimana perilaku pegawai dinilai oleh atasan akan mempengaruhi semangatkerja mereka. Penilaian dan pengakuan mengenai perilaku pegawai harus dilakukan secara objektif (baik/salah) bukan atas suka atau tidak suka.

Jika prinsip ini diterapkan dengan baik oleh pimpinan, maka kepuasan kerja pegawai akan terus meningkat. Karena menurut Hasibuan (2001), ego manusia selalu menginginkan keadilan baik berbentuk *reward* maupun *punishment* terhadap setiap perilaku yang relatif sama. Oleh karena itu keadilan organisasional sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

D. Kerangka Konseptual Kontribusi Keadilan Organisasional terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian ini menggunakan keadilan organisasional sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, yakni apabila semakin tinggi keadilan organisasional yang dirasakan para pegawai pekerja sosial maka semakin tinggi juga kepuasan kerja para pegawai. Sebaliknya, semakin rendah keadilan organisasional maka semakin rendah pula kepuasan kerja para pegawai. Kontribusi dari kedua variabel tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka Konseptual

E. Hipotesis

Adapun hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

H_0 : Tidak terdapat kontribusi keadilan organisasional terhadap kepuasan kerja pada pegawai UPTD panti sosial di Sumatera Barat.

H_a : Terdapat kontribusi keadilan organisasional terhadap kepuasan kerja pada pegawai UPTD panti sosial di Sumatera Barat.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan pengujian hipotesis mengenai kontribusi keadilan organisasional terhadap kepuasan kerja pada pegawai UPTD Panti Sosial di Sumatera Barat, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Dapat digeneralisasikan bahwa secara umum pegawai UPTD. Panti Sosial di Sumatera Barat memiliki kepuasan kerja yang tinggi.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keadilan organisasional yang terdiri dari aspek keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai UPTD. Panti Sosial di Sumatera Barat. Hal ini memiliki arti bahwa semakin tinggi keadilan organisasional maka semakin meningkat pula kepuasan kerja para pegawai.
3. Berdasarkan analisis data hipotesis H_a diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat kontribusi keadilan organisasional terhadap kepuasan kerja, yang mana kontribusi tersebut sebesar 48,2 %.

B. Saran

Beberapa saran yang dapat dikemukakan oleh peneliti berdasarkan gambaran penelitian yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, yakni sebagai berikut

1. Bagi pimpinan dan kepala seksi (KASI) panti sosial.

Disarankan kepada pimpinan dan KASI untuk menerima pegawai yang dapat mencintai pekerjaan yang akan diberikan kepadanya. Kemudian jika kantor / organisasi menginginkan pegawainya merasa puas, maka buatlah sistem kebijakan yang adil agar kepuasan kerja pegawai dapat terus meningkat. Selanjutnya peneliti juga menyarankan untuk menyusun program pelatihan yang dapat mengembangkan gaya kepemimpinan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya disarankan dapat mengambil sampel dengan karakteristik yang berbeda pada setiap profesi. Kemudian diharapkan untuk meneliti faktor-faktor lain yang dapat berkontribusi terhadap kepuasan kerja, baik faktor eksternal maupun faktor internal. Selain itu peneliti selanjutnya disarankan menambah metode pengumpulan data untuk memperkaya hasil penelitian terkait dengan kepuasan kerja dan keadilan interkasional.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2007). *Dasar-dasar psikometri*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dinardo, D. (2017). Peran pekerja sosial dalam program rehabilitasi wanita rawan sosial ekonomi di balai perlindungan dan rehabilitasi sosial wanita Yogyakarta. *Jurnal Pendidikan Luar Sekolah*, VI (8), 842.
- Fraser, T.M. (1992). *Stres & kepuasan kerja: Acuan mencari alternatif untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam lingkungan kerja yang sesuai*. Jakarta: PT. Sapidodadi.
- Greenberg, J. (1987). A taxonomy of organizational justice theories. *Academy of management review*, 12 (1), 9–22.
- Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of management*, 16(2), 399–432. doi: 10.1177/014920639001600208
- Hasibuan, M. S. P. (2001). *Organisasi dan motivasi: Dasar peningkatan produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Indrayani, L. P. C, & Suwandana I. G. M. (2016). Pengaruh keadilan organisasional terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional pada karyawan. *E-jurnal manajemen unu*, 5(6), 3589-3619.
- Tim Penyusun. (2008). *Keputusan menteri sosial republik Indonesia*. Jakarta: Biro Organisasi & Kepegawaian Departemen Sosial RI.
- Kristanto, H. (2015). Keadilan organisasional, komitmen organisasional, dan kinerja karyawan. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 17(1), 86–98.
- Kristanto, S., Rahyuda. I. K., & Riana I. G. (2014). Pengaruh keadilan organisasional terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap komitmen, dan intensi keluar di PT Indonesia power UBP Bali. *E-jurnal ekonomi dan bisnis*, 3(6), 308-329.
- Krisnayanti, G. S. & Riana I. G. (2015). Pengaruh keadilan organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan. *E-jurnal manajemen unud*, 4(9), 813-831.
- Lambert, E., & Hogan, N. (2008). The importance of job satisfaction and organizational commitment in shaping turnover intent a test of a causal model. *Criminal justice review*, 34(1), 96-118.