

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

Riyanda Kiram, Yolivia Irna Aviani
Universitas Negeri Padang
e-mail : riyandakiram@gmail.com

Abstract : Contribution of organizational justice to job satisfaction of UPTD social institution employees in West Sumatra. An organization, especially a social organization, is very important to pay attention to the social welfare of employees, in order to be able to carry out roles and functions accordingly. Employee welfare can be seen from work satisfaction. One factor that influences job satisfaction is organizational justice. This study aims to look at the contribution of organizational justice to job satisfaction. This type of research is quantitative research. The study population was employees of the UPTD Social Institution in Sumatra, West Sumatra with as many as 150 employees. Sample collection uses cluster sampling techniques. The results of the research hypothesis show $F = 137.69$ with $p = 0,000$ ($p < 0.01$) and $R^2 = 0.48$. So it can be said that H_a is accepted. The results showed there was a contribution of organizational justice by 48% to job satisfaction among employees of the UPTD Social Institution in West Sumatra.

Keywords: Job satisfaction, organizational justice, social institution employees

Abstrak: Kontribusi keadilan organisasional terhadap kepuasan kerja pegawai UPTD panti sosial di Sumatera Barat. Sebuah organisasi terutama organisasi sosial, sangatlah penting memperhatikan kesejahteraan sosial pegawai, agar mampu menjalankan peran dan fungsi sebagaimana mestinya. Kesejahteraan para pegawai dapat dilihat dari kepuasan kerjanya. Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja yaitu keadilan organisasional. Penelitian ini bertujuan untuk melihat gambaran kontribusi keadilan organisasional terhadap kepuasan kerja. Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah pegawai UPTD Panti Sosial di Sumatera Barat dengan sampel sebanyak 150 orang pegawai. Pengumpulan sampel menggunakan teknik *cluster sampling*. Hasil hipotesis penelitian menunjukkan $F = 137,69$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,01$) dan $R^2 = 0,48$. Sehingga dapat dikatakan H_a diterima. Hasil penelitian menunjukkan 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

PENDAHULUAN

Zaman sekarang ini, masalah kesejahteraan sosial terus berubah dan berkembang semakin kompleks. Untuk itu dibutuhkan beberapa perangkat pembangunan kesejahteraan sosial yang menyangkut tiga rangkaian utama dan tidak dapat dipisahkan, yakni: Program dan Kebijakan, Keorganisasian, Sumber Daya Manusia (SDM). Dari ketiga rangkaian tersebut komponen yang paling penting adalah SDM sebagai pelaku utama, dimana di dalamnya peran pekerja sosial sangat menentukan keberlangsungan organisasi tersebut (Tim penyusun, 2008).

Menurut Yulizar (2014) SDM yang dimaksud mengacu pada pegawai organisasi dalam melakukan aktivitasnya tentu memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas guna mewujudkan visi misi organisasi. Menurut peneliti salah satu organisasi yang sangat membutuhkan SDM yang berkualitas adalah panti sosial. Karena panti sosial mempunyai tugas melaksanakan pelayanan rehabilitasi sosial yang bertujuan 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) ialah individu yang melakukan proses pertolongan kepada orang-orang yang mengalami disfungsi

sosial dengan cara mengajarkan kemampuan khusus dibidang ilmu pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai moral agar orang yang mengalami disfungsi tersebut dapat kembali berfungsi secara sosial. Sejalan dengan definisi dari Soekanto, adapun deskripsi pekerjaan pegawai pada salah satu panti sosial yang ada di kota Padang adalah mengajarkan cara menulis dan berhitung, mengajarkan keterampilan menjahit atau menganyam, pegawai panti sosial juga membimbing para kelayan untuk dapat mengurus diri sendiri, dan mengajak melaksanakan sholat berjama'ah dan tadarus bersama.

Dalam memberikan pelayanan yang prima, para pekerja sosial mestinya terlebih dahulu merasakan kesejahteraannya sendiri. Kesejahteraan sosial sangat diperlukan agar para pegawai dapat menjalankan fungsi dan peran sebagaimana mestinya. Menurut UU RI Nomor 11 Tahun 2009 pasal1(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"

UU RI di atas sangat jelas menyatakan bahwa pegawai mesti merasakan kesejahteraan sosial, agar dapat menjalankan fungsinya. 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.

Fenomena 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. Hal tersebut dilihat dari pimpinan yang tidak pernah mengadakan pelatihan dan pengembangan guna meningkatkan kualitas para pegawai, kurangnya fasilitas dalam proses mengajar dan belajar, kebijakan yang cenderung bersifat *top down*. Kemudian narasumber juga menjelaskan mengenai imbalan atau *reward* yang masih kurang dirasakan oleh para pegawai.

Berdasarkan fenomena yang telah dijelaskan, peneliti mendapatkan gambaran persoalan yang terjadi di panti sosial tersebut, yakni adanya 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. Berdasarkan penjelasan Putri di atas, peneliti melihat langsung dampak dari ketidakpuasan kerja para

pegawai di panti sosial tersebut berdasarkan hasil observasi.

Dampak itu berupa pegawai yang hanya sekedar bekerja tanpa memperhatikan kualitas kerjanya, pegawai yang melakukan *resign*, dan beberapa pegawai mengurangi jam kerja. Didukung oleh pernyataan Sinambela (2016) yang juga menjelaskan ketidakpuasan kerja pegawai dapat diidentifikasi dari rendahnya produktivitas pegawai, tingginya kemangkiran dalam bekerja dan rendahnya komitmen pada organisasi. Berdasarkan dampak-dampak yang telah peneliti jabarkan, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berkaitan erat dengan komitmen kerja.

Para pegawai yang masih memegang komitmen organisasional walaupun memiliki kepuasan kerja yang rendah tentunya memiliki alasan tersendiri. Hal tersebut berkaitan dengan penjelasan Meyer dan Allen (dalam Kristanto, Rahyuda, & Riana, 2014) mengenai komitmen organisasional yang dibagi menjadi tiga jenis, yakni afektif, normatif dan berkelanjutan. Hasil wawancara dengan pegawai mereka menyatakan bahwa alasan masih bertahan dalam organisasi karena memegang komitmen berkelanjutan dan komitmen afektif.

Berdasarkan dari data-data yang telah peneliti dapatkan, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih dalam lagi mengenai

kepuasan kerja para pegawai sosial. Kepuasan kerja itu sendiri menurut Sinambela (2016) adalah suatu perasaan dalam diri individu terhadap pekerjaannya yang disebabkan oleh usaha sendiri, ditunjang dengan lingkungan atau kondisi kerja, dan hasil pekerjaan serta kerja itusendiri. Adapun kepuasan kerja tidak dapat berdiri sendiri, karena ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya.

Kreitner dan Kinicki (dalam Sinambela, 2016) berpendapat bahwa terdapat lima faktor yang dapat 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 kenyataan di lapangan berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti mendapatkan beberapa fenomena terkait perlakuan ketidakadilan yang terjadi di dalam panti sosial X yang menyebabkan rendahnya kepuasan kerja para pegawai. Fenomena tersebut didukung 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 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 aspek keadilan, yakni keadilan *distributif*, keadilan *prosedural*, dan yang terakhir keadilan *interaksional*. Menurut Niehoff dan Moorman (1993) keadilan distributif yakni persepsi mengenai sejauh mana imbalan dialokasikan secara adil oleh pihak organisasi. Kemudian keadilan *prosedural*, menurut Niehoff dan Moorman (1993) merupakan suatu persepsi karyawan mengenai alokasi keputusan yang dibuat, apakah telah sesuai dengan metode dan pedoman yang adil bagi karyawan. Selanjutnya Niehoff dan Moorman (1993) menyatakan bahwa keadilan interaksional merupakan tingkat sejauh mana individu diperlakukan secara bermartabat dan diperhatikan oleh organisasinya.

Fenomena yang terjadi terkait aspek-aspek keadilan organisasional dapat dijabarkan sebagai berikut, pada aspek keadilan *distributif* misalnya, pegawai

menyatakan bahwa ia masih sering bekerja melebihi jam kerja yang sebenarnya. Pada aspek *prosedural*, yakni ketika pegawai tidak dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan pegawai itu sendiri. Kemudian pada aspek *interaksional* pegawai yang diwawancarai menyatakan bahwa kurangnya perhatian dari pimpinan pada pegawai serta komunikasi sesama pegawai pun kurang terjalin harmonis.

Berdasarkan hasil temuan di lapangan, peneliti berminat untuk melakukan penelitian lebih dalam lagi mengenai hal yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan keadilan organisasional. Peneliti tertarik untuk melihat bagaimana kontribusi keadilan organisasional terhadap kepuasan kerja pegawai UPTD Panti Sosial di Sumatera Barat. Karena peneliti melihat belum ada penelitian mengenai kontribusi keadilan organisasional terhadap kepuasan kerja.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas (*independent variable*) atau variabel X adalah keadilan organisasional, sedangkan yang menjadi variabel terikat (*dependent variable*) atau variabel Y adalah kepuasan kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai UPTD Panti Sosial di Sumatera Barat yang

berjumlah 181 orang. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 150 orang. Pengumpulan sampel menggunakan teknik *probability sampling*, yakni *cluster sampling*. Hal ini dikarenakan panti sosial yang diteliti sebanyak 7 panti dan tersebar di Sumatera Barat.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berupa skala. Jenis skala yang digunakan adalah skala likert. Pada skala kepuasan kerja peneliti memodifikasi skala kepuasan kerja yang digunakan oleh Indrayani dan Suwandana (2016), sedangkan pada skala keadilan organisasional peneliti juga memodifikasi skala yang digunakan oleh Rejeki (2015). Tujuan dilakukan modifikasi pada skala adalah agar peneliti dapat mencapai validitas dan reliabilitas yang tinggi.

Pengukuran koefisien validitas pada penelitian ini dilihat berdasarkan koefisien korelasi total aitem (*corrected item total correlation*). Dikatakan koefisien tersebut valid apabila nilai $r = 0,30$ atau lebih (Azwar, 2007). Setelah menghitung korelasi total aitem pada skala kepuasan kerja, terdapat 16 aitem yang tidak mencapai koefisien validitas (gugur) dan 31 aitem yang mencapai koefisien validitas dengan $r = 0,316 - 0,846$. Kemudian pada skala keadilan organisasional didapatkan ada 11 aitem yang tidak valid dan 30 aitem dinyatakan dengan $r = 0,386 - 0,798$.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi yaitu analisis regresi linear sederhana. Untuk memperoleh dan mengukur reliabilitas instrumen, peneliti menggunakan rumus *Cronbach's Alpha* yang dikatakan reliabel apabila koefisiennya mencapai 0,90 atau mendekati 1. Berdasarkan hasil olah data maka diperoleh nilai reliabilitas skala kepuasan kerja sebesar 0,944 dan skala keadilan organisasional sebesar 0,946. Hasil tersebut didapatkan dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas menggunakan bantuan program SPSS 16,0.

Pengujian normalitas sebaran data dalam penelitian ini menggunakan model *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Untuk melihat linearitas variabel, dilihat

pada tabel *F-linearity*, dalam penelitian ini didapatkan hasil $F = 139,639$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan keadilan organisasional memenuhi asumsi linear.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Deskripsi data pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui data-data yang memiliki hubungan dengan variabel penelitian. Pendeskripsian data terdiri dari skor rata-rata hipotetik dan skor rata-rata empiris. Kedua skor ini diperoleh dari skala penelitian kepuasan kerja dan keadilan organisasional yang dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1. Rata-rata Hipotetik dan Rata-rata Empirik Variabel

Variabel	Skor Hipotetik				Skor Empiris			
	Min	max	mean	SD	Min	max	Mean	SD
Kepuasan Kerja	31	124	77,5	15,5	60	117	87,61	11,71
Keadilan Organisasional	30	120	75	15	64	114	86,56	9,59

Berdasarkan tabel 1, dapat dilihat bahwa rata-rata skor hipotetik kepuasan kerja dari subjek penelitian adalah sebesar 77,5 dan rata-rata skor empiris subjek sebesar 87,61. Data tersebut menunjukkan rata-rata skor hipotetik subjek penelitian lebih kecil dari pada rata-rata skor empiris penelitian. Artinya tingkat kepuasan kerja

subjek dalam penelitian lebih tinggi dari pada populasiumumnya. Sedangkan rata-rata skor hipotetik keadilan organisasional dari subjek penelitian adalah sebesar 75 dan rata-rata skor empirisnya adalah 86,56. Data tersebut menunjukkan bahwa secara umum skor rata-rata hipotetik subjek penelitian lebih kecil dari pada rata-rata

empiris penelitian. Artinya keadilan organisasional subjek dalam penelitian juga lebih tinggi dari pada populasi umumnya.

Hasil olah data pada kategorisasi subjek berdasarkan aspek-aspek kepuasan kerja, dapat diketahui bahwa pada aspek pertama pekerjaan itu sendiri, berada pada kategori sedang dengan skor sebanyak 52 orang (35%). Pada aspek kedua yaitu gaji, juga berada pada kategori sedang sebanyak 85 orang (57%). Sedangkan aspek ketiga kesempatan promosi berada pada kategori tinggi dengan skor 59 orang (39%). Aspek keempat rekan kerja berada pada kategori sedang sebanyak 74 orang (46%). Aspek terakhir yakni pengawas juga berada pada kategori sedang, sebesar 73 orang (49%).

Hasil analisis data pada kategorisasi subjek berdasarkan aspek-aspek keadilan organisasional adalah sebagai berikut; aspek keadilan distributif berada pada kategori sedang dengan skor 71 orang (47%). Aspek kedua keadilan prosedural juga berada ada kategori sedang yakni sebanyak 75 orang (50%). Dan aspek terakhir yakni keadilan interaksional berada pada kategorisangat rendah, yaitu 77 orang (51%). Sebelum melakukan uji hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi uji normalitas dan uji linieritas sebagai prasyarat uji hipotesis. Hasil uji normalitas variabel kepuasan kerja diperoleh dari nilai $K-SZ= 1,41$ dengan $p= 0,15$ ($p=0,15 > 0,05$). Dan

hasil uji normalitas variabel keadilan organisasional diperoleh dari nilai $K-SZ= 0,97$ dan $p=0,31$ ($p=0,31 > 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut, dapat dikatakan bahwa sebaran data pada kedua variable penelitian berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil pengolahan data, linearitas pada variabel kepuasan kerja dan keadilan organisasional adalah sebesar $F = 139,639$ dengan $p= 0,000$ ($p < 0,05$). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja dan keadilan organisasional memenuhi asumsi linear. Karena data berdistribusi normal dan liner maka selanjutnya dilakukan uji hipotesis dengan hasil $F=137,69$ dan R Square sebesar 0,482 (48%). Koefisien kolerasi sebesar 0,694 dengan nilai $t=11,73$ dan nilai $p= 0,000$ ($p < 0,01$), hasil tersebut menandakan hipotesis H_a pada penelitian ini diterima yaitu terdapat kontribusi keadilan organisasional terhadap kepuasan kerja pada pegawai panti sosial di Sumatera Barat.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, maka diperoleh hasil bahwa keadilan organisasional berkontribusi terhadap kepuasan kerja pada pegawai UPTD Panti Sosial di Sumatera Barat. Kontribusi positif yang signifikan antara keadilan organisasional terhadap kepuasan kerja para pegawai yakni sebesar

empat puluh delapan persen. Dapat dikatakan bahwa keadilan organisasional memiliki kontribusi yang cukup besar dalam menentukan kepuasan kerja individu, sisanya sebesar lima puluh dua persen. Angka tersebut diperoleh dari faktor-faktor lain yang juga dapat berkontribusi pada kepuasan kerja individu yang akan peneliti bahas lebih dalam lagi.

Faktor-faktor kepuasan kerja tersebut dikemukakan oleh Blum dan As'ad (dalam Sinambela, 2016) yang mana faktor pertama adalah faktor individual meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan. Berdasarkan observasi peneliti memang benar umur dan kesehatan turut serta dalam menentukan kepuasan kerja pegawai. Misalnya saja pegawai PNS yang sudah masuk kategori lansia, produktifitas mereka menurun disebabkan karena tubuh yang mudah lelah, pikiran yang tidak bisa lagi fokus, sakit mata dll. Dengan demikian mereka sadar bahwa pekerjaan yang mereka lakukan kurang maksimal, oleh sebab itu mereka kurang merasakan puas pada pekerjaan yang mereka lakukan.

Faktor kedua dari Blum dan As'ad (dalam Sinambela, 2016) yakni faktor sosial yang meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berkreasi, kebebasan berpolitik dll. Menurut Sinambela (2016) konsekuensinya, pimpinan jangan hanya fokus memantau pekerjaan dan lingkungan kerja saja tetapi

juga memantau perilaku para pegawai terhadap bagian kehidupan yang lain, seperti keluarga, hiburan, agama dan politik. Karena hal tersebut adalah lima unsur yang berhubungan dengan kepuasan hidup yang juga berdampak pada kepuasan kerja individu.

Faktor ketiga yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja individu menurut Blum dan As'ad (dalam Sinambela, 2016) yaitu faktor utama dalam pekerjaan yang meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, situasi kerja dan kesempatan untuk maju. Selain itu penghargaan, hubungan sosial dalam pekerjaan, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut tugas maupun pribadi juga termasuk ke dalam faktor utama dalam pekerjaan. Itulah faktor-faktor lain yang mungkin turut berkontribusi dalam menentukan tingkat kepuasan kerja individu selain keadilan organisasional.

Secara umum kepuasan kerja persubjek pada penelitian ini sudah berada pada kategori tinggi, tetapi kepuasan kerja berdasarkan aspek-aspek masih tergolong sedang. Pengukuran kepuasan kerja pada penelitian ini dibuat dari skala yang disusun berdasarkan aspek-aspek kepuasan kerja dari Luthans (dalam Indrayani & Suwandana, 2016). Aspek-aspek tersebut terdiri dari pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawas, dan rekan kerja.

Aspek pertama yaitu pekerjaan itu sendiri, secara umum skor subjek berada pada kategori sedang. Hal tersebut berkaitan dengan hasil wawancara dimana pegawai merasabosan dalam bekerja karena rutinitas yang selalu sama setiap minggunya. Berdasarkan observasi peneliti hal itu membuat para pekerja sering mengabaikan pekerjaannya dan tidak maksimal dalam bekerja, dengan kata lain kinerja para pegawai menjadi rendah. Kemudian jadwal pekerjaan yang tidak dapat diprediksi dan memikul tanggung jawab yang besar, seperti pegawai yang bekerja di panti sosial rehabilitasi tuna susila yang harus siap dua puluh empat jam apabila ada panggilan dari polisi atau satpol pp yang ingin mengantarkan para tuna susila tersebut ke panti.

Aspek kedua yaitu gaji, secara umum skor subjek berada pada kategori sedang. Berdasarkan pernyataan pegawai yang di wawancara hal tersebut dikarenakan terkadang pegawai diberi tugas tambahan oleh pimpinan tetapi tidak diberi uang jalan. Kemudian aspek ketiga yaitu kesempatan promosi, secara umum skor subjek berada pada kategori tinggi, berdasarkan hasil skor tersebut berarti persepsi responden mengenai kemajuan karir memberikan rasa puas akan pekerjaannya.

Aspek keempat yaitu pengawas dan aspek ke lima yaitu rekan kerja juga berada pada kategori sedang. Dari hasil wawancara

mereka menyatakan bahwa mereka merasa tidak puas dengan kondisi lingkungan kerja dikarenakan sikap atasan terhadap bawahan yang kurang perhatian. Mereka juga merasa kurang dihargai bahkan pimpinan kurang memperlakukan pegawai dengan adil, serta interaksi sesama pegawainya pun dirasakan juga kurang harmonis, karena pimpinan dirasa kurang mampu merangkul bawahannya.

Pengukuran keadilan organisasional pada penelitian ini dibuat berdasarkan aspek-aspek keadilan organisasional dari Niehoff dan Moorman (1993) yaitu keadilan *distributif*, keadilan *prosedural* dan keadilan *interaksional*. Pada aspek pertama yaitu keadilan distributif, secara umum skor yang diperoleh berada pada kategori sedang. Menurut Niehoff dan Moorman (1993) keadilan distributif yakni persepsi mengenai sejauh mana imbalan dialokasikan secara adil oleh organisasi. Hal itu berarti antara *income* dan *outcome* masih belum dialokasikan dengan baik.

Aspek kedua yakni keadilan prosedural memiliki skor yang juga berada pada kategori sedang. 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. Hal ini berarti alokasi keputusan, konsistensi atasan, keakuratan informasi

dan kebebasan dalam berpendapat pada kenyataan di lapangan masih belum teralokasi dengan baik.

Aspek terakhir yakni keadilan interaksional, berada pada kategori sangat rendah. Niehoff dan Moorman (1993) menyatakan bahwa keadilan interaksional merupakan tingkat sejauh mana seorang individu diperlakukan dengan martabat, perhatian dan rasa hormat oleh organisasi. Berdasarkan skor yang diperoleh dari hasil penelitian, hal tersebut berarti persepsi responden mengenai perlakuan pimpinan saat membuat keputusan kerja, pimpinan dalam mempertimbangkan hak-hak karyawan serta implikasi dan justifikasi untuk keputusan kerja sangat buruk.

Berdasarkan *equity theory* yang dikemukakan oleh Adam (dalam Sinambela, 2016) intinya ia berpendapat bahwa dalam organisasi harus ada keseimbangan / keadilan. Menurut teori ini puas atau tidaknya pegawai merupakan perbandingan yang mereka lakukan antara *input* (pendidikan, pengalaman, keahlian, dan usaha) dan *outcome* (upah, keuntungan tambahan, karir, pengakuan dll) dirinya yang dibandingkan dengan *input-outcome* pegawai lain. Karena individu cenderung melakukan perbandingan keadilan antara dirinya dengan orang lain, hal itulah yang menyebabkan keadilan dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Koefisien korelasi yang diperoleh dalam penelitian ini adalah signifikan. Artinya semakin positif penilaian terhadap keadilan organisasional maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja pada pegawai panti sosial. Sebaliknya, semakin negatif penilaian terhadap keadilan organisasional maka akan semakin rendah pula kepuasan kerja pada pegawai panti sosial.

Sejalan dengan pendapat Fatimah *et al.* (dalam Indrayani & Suwandana, 2016) mengungkapkan bahwa seseorang akan meningkat rasa kepuasannya pada pekerjaan apabila rasa keadilan yang dirasakan karyawan tinggi, begitu sebaliknya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keadilan organisasional ini memang dapat menentukan besarnya kepuasan kerja pada diri individu selama berada di suatu instansi/organisasi. Namun masih ada faktor-faktor lain yang dapat berkontribusi terhadap kepuasan kerja para pegawai.

SIMPULAN DAN SARAN

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. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rata-rata tingkat kepuasan

- kerjasama pegawai UPTD. Panti Sosial di Sumatera Barat berada pada kategori sedang .
2. Hasil penelitian ini juga mendapati bahwa keadilan organisasional pada pegawai UPTD. Panti Sosial di Sumatera Barat rata-rata berada pada kategori sedang.
 3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis H_a diterima. Dalam hal ini berarti terdapat kontribusi keadilan organisasional terhadap kepuasan kerja. Kontribusi tersebut sebesar 48%, sehingga masih ada faktor-faktor lain yang turut berkontribusi pada kepuasan kerja.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti mengemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi pegawai panti sosial
Disarankan kepada para pegawai untuk dapat meningkatkan hal-hal yang berkaitan dengan kepuasan kerja seperti meningkatkan ketertarikan pada pekerjaan, menerima dengan senang hati tanggung jawab yang diberikan, bersikap profesional dalam bekerja dengan mengenyampingkan masalah pribadi dan fokus dengan pekerjaan.
2. Bagi pimpinan dan kepala seksi panti sosial (KASI)
Untuk dapat lebih meningkatkan potensi-potensi yang mendorong kepuasan kerja dan komitmen para pegawai, pihak pimpinan dan kepala seksi perlu melakukan koreksi-koreksi dalam mengatur organisasi. Pimpinan disarankan mengadakan penyuluhan yang bertujuan meningkatkan kesadaran pegawai tentang pekerjaannya, agar para pegawai dapat bekerja lebih disiplin dan profesional. Para pimpinan hendaknya lebih memperhatikan reward/ penghargaan yang didasarkan pada pemberian bonus, pengakuan kerja keras, pujian bahkan ucapan terima kasih. Pimpinan dan KASI juga disarankan untuk memperhatikan keadilan dalam menjalankan prosedural organisasi dengan meningkatkan profesionalitas yakni tidak membeda-bedakan para pegawai.
3. Bagi peneliti selanjutnya
Bagi peneliti selanjutnya disarankan dapat mengambil sampel penelitian pada ruang lingkup yang lebih besar lagi dari yang peneliti lakukan pada penelitian ini. Selain dari itu peneliti selanjutnya disarankan agar memilih metode pengumpulan data yang lainnya untuk memperkaya

hasil penelitian terkait dengan kepuasan kerja dan keadilan

organisasional.

DAFTAR RUJUKAN

- Azwar, S. (2007). *Dasar dasar psikometri*. Yogyakarta: Pustaka belajar.
- Indrayani, L.P.C, & Suwandana, I.G.M. (2016). Pengaruh keadilan organisasional terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional pada karyawan. *Jurnal Manajemen*, 5(6), 3589–3619.
- Krisnayanti, G. A., & Riana, I. G. (2015). Pengaruh keadilan organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan. *Manajemen*, 4(9), 2444–2460.
- 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. *Ekonomi Dan Bisnis*, 6, 308–329.
- Moorman, R. H. (1991). Relationship Between organizational justice and organizational citizenship behaviors : Do fairness perceptions influence employee citizenship ? *Applied Psychology*, 76(6), 845–855.
- Niehoff, B. P., & Moorman, R. H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, 36(3), 527–556.
- Pratama, Y. (2018). *Peran pekerja sosial profesional dan tenaga kesejahteraan sosial dalam pembimbingan dan pembinaan anak yang dijatuhi pidana*. Universitas Lampung.
- Putri, S. N. (2017). Pengaruh persepsi keadilan organisasional dan pemberdayaan terhadap kepuasan kerja karyawan bank syariah mandiri Pekanbaru. *JOM Fekon*, 4(1), 448–458.
- Rejeki, A. T. (2015). *Pengaruh keadilan organisasional pada komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai mediasi*. Universitas Negeri Semarang.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia : Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Bumi aksara.
- Tim penyusun. (2008). *Keputusan menteri sosial republik Indonesia*. Jakarta: Biro organisasi dan kepegawaian departemen sosial RI.
- Yulizar, B. (2014). Hubungan penempatan dengan kepuasan kerja pegawai pada kantor dinas sosial provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 2, 92–99.