

**HUBUNGAN ANTARA KEADILAN ORGANISASI DENGAN  
KEPUASAN KERJA GURU SMP NEGERI DI KECAMATAN  
BEKASI TIMUR KOTA BEKASI**



**Oleh :**

**ASTRI NURUL APRILIANI  
1445116041  
MANAJEMEN PENDIDIKAN**

**SKRIPSI**

**Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan dalam Mendapatkan  
Gelara Sarjana Pendidikan**

**FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
2015**

**LEMBARAN PERSETUJUAN PEMBIMBING DAN  
PENGESAHAN PANITIA SIDANG SKRIPSI**

Judul Skripsi : Hubungan Antara Keadilan Organisasi dengan  
Kepuasan Kerja Guru SMP Negeri di Kecamatan  
Bekasi Timur, Kota Bekasi

Nama Mahasiswa : Astri Nurul Apriliani

Nomor Registrasi : 1445116041

Jurusan/Program Studi : Manajemen Pendidikan

Tanggal Ujian : 13 Juli 2015

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

**Dr. Rugaiyah, M.Pd**

NIP. 19640226.198803.2.002

Tanggal :

**Dr. Desi Rahmawati, M.Pd**

NIP. 1861209.201012.2.004

Tanggal :

**Panitia Sidang Skripsi**

<b>Nama</b>	<b>Tanda Tangan</b>	<b>Tanggal</b>
Dr. Sofia Hartati, M.Si (Penanggungjawab)*		
Dr. Gantina Komalasari, M.Psi (Wakil Penanggungjawab)**		
Dr. Nurhattati Fuad, M.Pd (Ketua Penguji)***		
Dr. Neti Karnati, M.Pd (Anggota I)****		
Drs. Heru Santosa, M.Pd (Anggota II)****		

Catatan : \* Dekan FIP  
\*\* Pembantu Dekan I  
\*\*\* Ketua Jurusan  
\*\*\*\* Dosen Penguji Selain Pembimbing dan Ketua Jurusan

**RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL JUSTICE WITH JOB  
SATISFACTION OF TEACHERS JUNIOR HIGH SCHOOL IN THE  
DISTRICT OF BEKASI TIMUR, KOTA BEKASI**

**ASTRI NURUL APRILIANI**  
**Studies Management of Education, Faculty of Education**  
**State University Of Jakarta**

**ABSTRACT**

*This study aims to determines the relationship between organizational justice with job satisfaction of teachers at Junior High School in The District of Bekasi Timur, Kota Bekasi. The variables studied were the organizational justice as independent variable (X), and job satisfaction of teachers as the dependent variable (Y). The method used is survey method with the correlational approach. The collection of data for organizational justice, variable (X) and job satisfaction of teachers variable (Y) using a questionnaire. Data analysis techniques are used to test the hypothesis of Pearson Product Moment Correlation. The firs step in analyzing the data is the prerequisite test including normality test and linearity test.*

*The results of research it can be seen there is a positive relationship between organizational justice and job satisfaction of teachers. The implications from this research to improve job satisfaction of teachers can be increased in organizational justice.*

*Keyword : Organizational Justice, Job Satisfaction*

# **HUBUNGAN ANTARA KEADILAN ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA GURU SMP NEGERI DI KECAMATAN BEKASI TIMUR KOTA BEKASI**

**ASTRI NURUL APRILIANI**  
**Program Studi Manajemen Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan**  
**Universitas Negeri Jakarta**

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara keadilan organisasi dengan kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Bekasi Timur, Kota Bekasi. Variabel yang diteliti adalah keadilan organisasi sebagai variabel X atau bebas dan kepuasan kerja guru sebagai variabel Y atau terikat

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan korelasional. Pengumpulan data untuk variabel keadilan organisasi (X) dan variabel kepuasan kerja (Y) menggunakan teknik angket. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah korelasi Product Moment dari Pearson. Langkah pertama dalam menganalisis data yaitu melakukan uji prasyarat di antaranya uji normalitas dan uji linieritas.

Dari hasil penelitian, maka dapat diketahui terdapat hubungan positif antara keadilan organisasi dengan kepuasan kerja guru. Implikasi yang diperoleh dari penelitian ini adalah untuk meningkatkan kepuasan kerja guru dapat dilakukan peningkatan keadilan organisasi pada guru SMP Negeri Kecamatan Bekasi Timur, Kota Bekasi.

Kata kunci : Keadilan Organisasi, Kepuasan Kerja

## **SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Nama : AstriNurulApriliani

No.Registrasi : 1445116041

Jurusan : ManajemenPendidikan

Menyatakanbahwaskripsi yang sayabuatdenganjudul  
"HubunganAntaraKeadilanOrganisasidenganKepuasanKerja Guru SMP  
Negeri di KecamatanBekasiTimur Kota Bekasi" :

1. Dibuatdandiselesaikanolehsayasendiri, berdasarkan data yang di  
perolehdarihasilpenelitianpadabulanJanuarihinggaJuni 2015
2. Bukanduplikasiskripsi yang pernahdibuatoleh orang lain  
danbukanterjemahankaryatulis orang lain.

Pernyataaninisayabuatdengansesungguhnyaadansayabersediamenang  
gungsegalaakibat yang akanditimbulkanjikaternyatasayatidakbenar.

Jakarta, Juli 2015

Yang MembuatPernyataan

AstriNurulApriliani

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, ridho, hidayah dan karunia-NYA, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“HUBUNGAN ANTARA KEADILAN ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA GURU SMP NEGERI DI KECAMATAN BEKASI TIMUR, KOTA BEKASI”**.Penulisan skripsi ini diajukan guna melengkapi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana(S1) pada jurusan Manajemen Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta. Dalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari dorongan, nasihat, bantuan, saran serta bimbingan berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Dr. Sofia Hartati, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta
2. Dr. Gantina Komalasari, M.Psi selaku Pembantu Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta
3. Dr. Nurhattati Fuad, M.Pd, selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta
4. Dr. Neti Karnati, M.Pd, selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta
5. Dr. Rugaiyah, M.Pd dan Dr. Desi Rahmawati, M.Pd selaku Dosen Pembimbing I dan II yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan bimbingan serta arahan dan juga motivasi kepada penulis dalam penulisan dan penyelesaian skripsi ini.
6. Kepala Sekolah SMP Negeri Kecamatan Bekasi Timur Kota Bekasi yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian

7. Orang Tua tercinta, Mama Ratih dan Papa Suyono serta Kakak dan Adikku atas segala curahan dan kasih sayang, doa, pengorbanan, motivasi, serta kesabaran yang diberikan kepada penulis sehingga penulis selalu merasa sangat termotivasi dan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini
8. Teman-teman seperjuangan jurusan Manajemen Pendidikan angkatan 2011 khususnya Roliyani, Berta, Vivi, dan Fahmi yang telah memberikan keceriaan, semangat, motivasi dan saran dalam penyelesaian skripsi ini
9. Semua pihak yang telah mengenal dan membantu penulis yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat kekurangan dan masih jauh dari sempurna, bersama ini penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi perbaikan yang akan datang. Akhir kata, semoga penulisan skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan pihak yang memerlukan.

Jakarta, Juli 2015

Peneliti

Astri Nurul Apriliani

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PERSETUJUAN</b> .....	ii
<b>LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI</b> .....	iii
<b>ABSTRAK</b> .....	iv
<b>ABSTRACT</b> .....	v
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	ix
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	x
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xi
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Batasan Masalah .....	8
D. Rumusan Masalah .....	8
E. Kegunaan Penelitian .....	8
<b>BAB II KERANGKA TEORI, KERANGKA BERPIKIR, DAN HIPOTESIS PENELITIAN</b>	
A. Kerangka Teori.....	10
1. Kepuasan Kerja	
a. Definisi Kepuasan Kerja .....	10
b. Teori Kepuasan Kerja.....	14
c. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja .....	17
d. Pengukuran Kepuasan Kerja.....	22
2. Keadilan Organisasi	
a. Definisi Keadilan Organisasi.....	25
b. Jenis-Jenis Keadilan Organisasi.....	28
c. Dampak Keadilan Organisasi .....	31
d. Pengukuran Keadilan Organisasi .....	32
3. Hubungan Keadilan Organisasi dengan Kepuasan Kerja .....	34
B. Hasil Penelitian yang Relevan.....	36
C. Kerangka Berpikir .....	38
D. Hipotesis Penelitian.....	40
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>	
A. Tujuan Penelitian .....	41
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	41
C. Metode Penelitian .....	42
D. Populasi dan Sampel .....	43
E. Desain Penelitian .....	45



F. Teknik Pengumpulan Data .....	46
G. Teknik Analisis Data Statistik .....	53
H. Hipotesis Statistik .....	56
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Deskripsi Data .....	60
B. Pengujian Persyaratan Analisis .....	70
C. Pengujian Hipotesis dan Pembahasan .....	74
D. Keterbatasan Hasil Penelitian .....	81
<b>BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan .....	82
B. Implikasi .....	82
C. Saran .....	84
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>86</b>
<b>LAMPIRAN</b>	
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>	

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 2.1</b> Model Teori Kepuasan dari Motivasi .....	15
<b>Gambar 2.2</b> Dampak Ketidakpuasan Kerja .....	24
<b>Gambar 2.3</b> Kerangka Berpikir .....	39
<b>Gambar 3.1</b> Hubungan antara Kedua Variabel .....	43
<b>Gambar 3.2</b> Daerah Penolakan $H_0$ .....	59
<b>Gambar 4.1</b> Diagram Pie Sampel Berdasarkan Usia .....	61
<b>Gambar 4.2</b> Diagram Pie Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin .....	62
<b>Gambar 4.3</b> Diagram Pie Sampel Berdasarkan Golongan.....	64
<b>Gambar 4.4</b> Grafik Histogram Keadilan Organisasi.....	66
<b>Gambar 4.5</b> Grafik Histogram Kepuasan Kerja .....	69
<b>Gambar 4.6</b> Diagram Pencar Hubungan antara Keadilan Organisasi dengan Kepuasan Kerja Guru .....	72
<b>Gambar 4.7</b> Kurva Hasil Uji-t dalam Uji Linieritas.....	74
<b>Gambar 4.8</b> Kurva Hasil Uji-t dalam Uji Hipotesis Koefisien Korelasi.....	75

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 3.1</b> Daftar Sekolah Penelitian .....	41
<b>Tabel 3.2</b> Desain Penelitian.....	45
<b>Tabel 3.3</b> Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja .....	48
<b>Tabel 3.4</b> Kisi-kisi Instrumen Keadilan Organisasi.....	49
<b>Tabel 4.1</b> Distribusi Frekuensi Sampel Berdasarkan Usia.....	61
<b>Tabel 4.2</b> Distribusi Frekuensi Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin.....	62
<b>Tabel 4.3</b> Distribusi Frekuensi Sampel Berdasarkan Golongan .....	63
<b>Tabel 4.4</b> Distribusi Frekuensi Data Keadilan Organisasi.....	65
<b>Tabel 4.5</b> Distribusi Frekuensi Data Kepuasan Kerja .....	68
<b>Tabel 4.6</b> Daftar Analisis Varian Dalam Regresi Linier.....	73

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 AngketPenelitian .....	89
Lampiran 2 UjiValiditasVariabel X KeadilanOrganisasi.....	100
Lampiran 3 TabelHasilAnalisisButirInstrumen X.....	102
Lampiran 4 AnalisisUjiValiditasButir X .....	103
Lampiran 5 UjiValiditasVariabel Y KepuasanKerja .....	104
Lampiran 6 TabelHasilAnalisisButirInstrumen Y .....	106
Lampiran 7 AnalisisUjiValiditasButir Y .....	107
Lampiran 8 UjiReliabilitasVariabel X.....	108
Lampiran 9 UjiReliabilitasVariabel Y.....	110
Lampiran 10 SkorHasilPenelitianVariabel X .....	112
Lampiran 11 Perhitungan Rata-Rata danSimpangan Baku X.....	114
Lampiran 12 SkorHasilPenelitianVariabel Y .....	116
Lampiran 13 Perhitungan Rata-Rata danSimpangan Baku Y.....	118
Lampiran 14 UjiNormalitas X .....	120
Lampiran 15 UjiNormalitas Y .....	122
Lampiran 16 UjiNormalitas X dan Y .....	124
Lampiran 17 PerhitunganDistribusiFrekuensi X dan Y.....	126
Lampiran 18 UjiLinieritas .....	127
Lampiran 19 PerhitunganUji Rata-Rata danSimpangan Baku X dan Y .....	129
Lampiran 20 PerhitunganKoefisienRegresi.....	131
Lampiran 21 PerhitunganKoefisienKorelasi.....	132
Lampiran 22 PerhitunganUjiHipotesisTerhadapKoefisienKorelasi.....	134
Lampiran 23 Source Data .....	135
Lampiran 24 UjiKelinieranRegresi.....	137
Lampiran 25 Regresi.....	139

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset penting untuk menunjang keberhasilan suatu organisasi. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia adalah pelaksana seluruh kebijakan organisasi sehingga perlu dibekali dengan pengetahuan yang matang dan dikelola dengan baik.

Tanpa sumber daya manusia maka organisasi tidak ada. Sumber daya manusia yang profesional adalah sumber daya manusia yang handal dan cakap dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh organisasi. Salah satu kegiatan dari manajemen sumber daya manusia adalah penempatan kerja. Penempatan kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang pegawai. Seperti yang dikatakan Malayu Hasibuan bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya adalah penempatan yang tepat sesuai dengan keahliannya.<sup>1</sup> Jika seorang pegawai tidak ditempatkan pada pekerjaan sesuai dengan keahliannya, maka dirinya akan merasakan kesulitan dalam bekerja sehingga akibatnya pegawai itu akan jadi malas-malasan

---

<sup>1</sup> Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT.Bumi Aksara, 2007) h.203.

untuk bekerja dan akhirnya tidak mendapatkan kepuasan terhadap pekerjaan yang ia kerjakan.

Sumber daya manusia yang dimaksud disini adalah dalam dunia pendidikan yaitu guru. Guru merupakan seseorang yang sangat berperan penting pada organisasi sekolah, karena jika tidak ada guru maka tidak ada yang dapat mengajar dan mendidik murid disekolah dan sekolah tidak akan berjalan dengan baik. Keberhasilan guru dalam proses belajar mengajar terlihat dari cara mengajar guru yang baik. Jika guru mengajar dengan baik itu artinya mereka memiliki kesenangan terhadap pekerjaannya. Kesenangan tersebut dapat ditimbulkan jika mereka memiliki kepuasan kerja.

Guru yang merasakan dirinya puas dalam bekerja akan menghasilkan kerja yang baik dan pastinya memuaskan yang akan meningkatkan keberhasilan sekolah. Guru yang seperti itulah yang dibutuhkan oleh sekolah untuk keberhasilan mencapai tujuan sekolah. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja selain yang telah disebutkan sebelumnya, ada beberapa sumber yang mempengaruhi ketidakpuasan kerja yaitu: 1) kondisi kerja yang tidak baik, 2) kebijakan

perusahaan, 3) supervisi, 4) gaji yang tidak sesuai, 5) hubungan dengan rekan kerja tidak baik, 6) status, 7) keamanan kerja, 8) kehidupan pribadi.<sup>2</sup>

Selain yang telah dijelaskan tentang beberapa sumber ketidakpuasan kerja, terdapat faktor lainnya yaitu kedisiplinan. Jika seseorang dalam bekerja mempunyai kedisiplinan, maka orang itu akan memiliki kepuasan tersendiri dalam bekerja. Sebaliknya jika tidak disiplin dalam bekerja maka akan malas-malasan sehingga tidak timbul kepuasan kerja dalam diri guru, seperti yang tercantum pada artikel dibawah ini :

**Bekasi (ANTARA News)** - Dinas Pendidikan Kota Bekasi, Jawa Barat, akan memperketat pengawasan terhadap jam mengajar guru dalam rangka menyikapi Gerakan Disiplin Nasional.

"Kita akan perketat lagi pengawasannya agar para guru di Kota Bekasi melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab mereka," kata Sekretaris Dinas Pendidikan Kota Bekasi Dedi Djuanedi di Bekasi, Rabu.

Hal itu dikatakan Dedi dalam rangka menyikapi banyaknya oknum guru yang mangkir saat jam kerja berdasarkan laporan hasil operasi GDN Satuan Polisi Pamong Praja Setempat sepanjang 2014.<sup>3</sup>

Berdasarkan artikel yang telah disebutkan, permasalahan kedisiplinan dan tanggung jawab guru dalam bekerja itu akan mengakibatkan guru jadi malas-malasan sehingga ada saja guru yang mangkir saat jam kerjanya dan itu sama saja tidak bertanggung jawab atas pekerjaannya, lalu akhirnya tingkat kepuasan kerja guru berkurang,

---

<sup>2</sup> Djoko Purwanto, *Komunikasi Bisnis edisi ketiga*, (Jakarta: Erlangga, 2006) h.30.

<sup>3</sup> Andi Firdaus, *Disdik Bekasi Perketat Pengawasan Disiplin Guru*, (<http://www.antarane.ws.com/berita/470773/disdik-bekasi-perketat-pengawasan-disiplin-guru>), diakses pada tanggal 25 Mei 2015 pukul 06.00.

maka dari itu sangat perlu dilakukan pengawasan yang lebih untuk masalah disiplin guru agar guru dapat lebih baik dalam bekerja.

Kepuasan kerja dipengaruhi juga oleh beberapa aspek dari suatu organisasi, salah satunya keadilan organisasi. Keadilan organisasi adalah dimana suatu organisasi memperlakukan pegawai atau anggota-anggotanya secara adil. Orang tidak akan puas dalam bekerja jika ditempat mereka bekerja tidak ada atau tidak diberlakukan sistem keadilan. Jika pegawai merasa dirinya diperlakukan adil maka akan timbul juga kepuasan kerja yang akan meningkatkan hasil pekerjaan mereka.

Keadilan organisasi atau lebih tepatnya sikap adil kepala sekolah juga sangat berperan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada pada sekolah. Ketika ketidakadilan masih saja terjadi maka sama saja pimpinan sekolah membiarkan lingkungan kerja yang kurang sehat. Akibat berikutnya, motivasi kerja karyawan semakin menurun dan dapat mengakibatkan kepuasan kerja mereka juga menurun. Tentu saja akan mengganggu aktifitas-aktifitas yang dilakukan dan mutu sekolah. Sebaliknya, jika keadilan dapat diciptakan maka akan timbul motivasi kerja guru yang meningkat sehingga mereka akan merasakan kepuasan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Karena



itu maka sangat dibutuhkan kepala sekolah sebagai pemimpin yang mempunyai pemahaman sistem nilai organisasi khususnya tentang pentingnya rasa keadilan bagi guru-guru.

Cara yang dapat dilakukan oleh sekolah untuk memberikan keadilan bagi para guru dapat dilakukan dengan berbagai cara yaitu dengan cara memperlakukan guru dengan adil tentunya, menganggap guru tidak seperti robot, tetapi diperlakukan secara layak dan baik. Jika guru diperlakukan dengan baik, maka mereka akan senang dan akhirnya dalam melakukan pekerjaannya juga dengan senang hati.

Seorang guru berkata pada saya: Gimana sebuah sekolah mau maju kalau pemimpinnya sering berlaku tidak adil, tidak merangkul semua pihak dan seringkali melakukan tindakan yang membuat hati bawahannya sakit! Di mana letak kebersamaan dan kekeluargaan yang digembor-gemborkan, dimana letak keadilan yang digembor-gemborkan saat rapat, manakala ada sebagian guru dibahagiakan dan guru lain dirugikan sampai bahkan ada yang menangis di dalamnya. Setiap kali mau pemberkasan sertifikasi harus merekayasa jam mengajar, bingung dalam membagi jam mengajar tanpa bisa mengambil keputusan yang seadil-adilnya.<sup>4</sup>

Kepala sekolah harus memainkan kepemimpinan yang demokratis, transparan, jujur, bertanggung jawab, menghargai guru dan

---

<sup>4</sup> Nani Roslinda, *Kecurangan dan Ketidakadilan Pendidikan* (<http://edukasi.kompasiana.com/2012/06/21/kecurangan-dan-ketidakadilan-pendidikan-471289.html>) diakses pada tanggal 9 Januari 2015 pukul : 20.15.

staf, bersikap adil, dan sikap terpuji lainnya yang tertanam dalam diri dan dirasakan oleh warga sekolahnya.<sup>5</sup>

Dilihat juga dari teori tentang kepuasan kerja yaitu ada teori equity yang dimana prinsip teori ini adalah bahwa orang akan merasa puas ataupun tidak puas, tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*).<sup>6</sup> Di lihat dari beberapa artikel tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa keadilan organisasi sekolah sangat berperan penting terhadap meningkatnya kerja guru terutama dalam meningkatkan kepuasan kerja.

Berdasarkan latar belakang yang tertera di atas, penulis tertarik untuk meneliti dan mengkaji tentang permasalahan Hubungan Antara Keadilan Organisasi dengan Kepuasan Kerja Guru di SMP Negeri Kecamatan Bekasi Timur, Kota Bekasi”

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah keadilan organisasi sudah diterapkan di sekolah tersebut?

---

<sup>5</sup> Tim Pengembang Ilmu Pendidikan FIP-UPI, *Ilmu dan Aplikasi Pendidikan*, (Bandung: PT. Imperial Bhakti Utama, 2007)h.239.

<sup>6</sup> Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service, 2012) h.210.

2. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja guru?
3. Apakah keadilan organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja guru?
4. Apakah terdapat hubungan antara keadilan organisasi dengan kepuasan kerja guru di SMP Negeri Kecamatan Bekasi Timur Kota Bekasi?

### **C. Batasan Masalah**

Dari latar belakang dan identifikasi masalah seperti yang telah dikemukakan di atas, banyak permasalahan yang perlu diteliti dan dikaji lebih lanjut. Namun karena adanya keterbatasan waktu dan biaya, maka penelitian ini hanya membatasi masalah penelitian pada satu variabel yang diduga mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja guru di kecamatan Bekasi Timur, Kota Bekasi, yaitu Keadilan Organisasi

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi dan batasan masalah di atas maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut, "Apakah terdapat hubungan antara Keadilan Organisasi dengan Kepuasan Kerja guru di SMP Negeri Kecamatan Bekasi Timur Kota Bekasi?"

## **E. Kegunaan Penelitian**

Penulis berharap hasil penelitian ini dapat menimbulkan manfaat baik manfaat teoritis maupun manfaat praktis bagi banyak pihak, di antaranya adalah:

### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan menjadi acuan atau pedoman dalam memahami dan mengerti permasalahan yang diangkat oleh penulis yaitu Hubungan Keadilan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja guru di SMP Negeri Kecamatan Bekasi Timur

### **2. Manfaat Praktis**

#### **a. Bagi peneliti**

Manfaat bagi peneliti adalah dapat menambah dan menggali wawasan yang luas tentang hubungan keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja guru di SMP Negeri Kecamatan Bekasi Timur dan melihat perbandingan antara teori dengan kenyataan dilapangan.

#### **b. Bagi Lembaga Sekolah dan Guru**

Bagi Sekolah SMPN Kecamatan Bekasi Timur, Kota Bekasi sebagai pengetahuan dan masukan dalam menerapkan keadilan dalam meningkatkan kepuasan kerja bagi para guru di SMP Negeri Kecamatan Bekasi Timur Kota. Bagi guru, sebagai masukan agar

dapat meningkatkan kepuasan kerjanya agar semakin menghasilkan pekerjaan yang lebih baik.

c. Bagi Pembaca

Manfaat bagi peneliti lain adalah untuk menambah wawasan terhadap teori-teori yang sudah di dapat dan sebagai bahan referensi agar tertarik dalam meneliti tentang hubungan keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja guru di SMP Negeri Kecamatan Bekasi Timur Kota Bekasi.

**BAB II**  
**KERANGKA TEORI, KERANGKA BERFIKIR, DAN HIPOTESIS**  
**PENELITIAN**

**A. Kerangka Teori**

**1. Kepuasan Kerja**

**a. Definisi Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja pegawai merupakan hal yang penting bagi setiap perusahaan, hal ini dikarenakan kepuasan kerja pegawai akan berpengaruh terhadap hasil pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai tersebut. Jika kepuasan kerja pegawai itu tinggi maka hasilnya akan baik dan sangat berpengaruh pada kualitas perusahaan atau tempat kerja tersebut, sebaliknya jika pegawai tidak merasakan puas atas pekerjaan yang dihasilkan, maka akan timbul perasaan tidak percaya diri dan akan malas untuk bekerja.

Pegawai akan merasa puas atau tidak puas atas pekerjaannya juga dipengaruhi oleh beberapa hal, misalnya seperti yang diungkapkan oleh Luthan dalam Ian Rothman & Cary Cooper kepuasan kerja mewakili beberapa sikap terkait tentang karakteristik pekerjaan, yaitu sifat pekerjaan, gaji, kesempatan promosi, supervisi, dan rekan kerja. Jika salah satu aspek tersebut dirasakan oleh

pegawai tidak sesuai dengan apa yang mereka sudah kontribusikan kepada perusahaan, maka akan timbul ketidakpuasan dalam bekerja.

Don menjelaskan kepuasan kerja adalah *“job satisfaction the extent to which individuals find fulfillment in their work. Job satisfaction has been linked to employees staying on the job and low job turnover”*.<sup>1</sup> Kepuasan kerja mencerminkan tingkat dimana orang sudah mencapai apa yang diharapkan dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja itu berhubungan dengan pegawai-pegawai yang tetap disuatu pekerjaan dan yang ganti-ganti kerjanya rendah (tidak sering ganti-ganti pekerjaan).

Sementara itu Ram dalam bukunya mempunyai pendapat yang berbeda tentang kepuasan kerja yaitu *“job satisfaction is defined as the ‘pleasurable’ emotional state resulting from the appraisal of one’s job as achieving or facilitating the achievement of one’s job values”*.<sup>2</sup> Kepuasan kerja didefinisikan sebagai tingkat emosi yang ‘menyenangkan’ akibat dari penghargaan atas hasil kerja seseorang yang dianggap sudah mencapai atau memuluskan pencapaian nilai-nilai pekerjaan.

---

<sup>1</sup> Don Hellriegel & John W. Slocum, *Organizational Behaviour*, Thirteenth Edition, (USA : South-Western Cengage Learning, 2011), h. 88.

<sup>2</sup> Ram Nath Sharma, *Advance Industrial Psychology*, (New Delhi : Atlantic Publisher and Distributor, 2004), h. 314.

Dikutip dari buku *Organizational and Work Psychology* karangan Ian Rothman dan Cary Cooper, Locke mengatakan hal yang serupa bahwa kepuasan kerja adalah perasaan menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan seseorang.

*“Locke defines job satisfaction as a pleasurable or positive emotional state resulting from the appraisal of one’s job or job experience. Job satisfaction is the result of employees perception of how well their job provides those things that are viewed as important.”*<sup>3</sup>

Locke mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian dari seseorang pekerjaan atau pengalaman kerja. Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal-hal yang dianggap penting oleh orang lain.

Menurut John A. Wagner dan John R. Hollenbeck:

*“job satisfaction is “a pleasurable feeling that results from the perception that one’s job fulfills or allows for the fulfillment of one’s important job values. Our definition of job satisfaction includes three key components : values, importance of values, and perception”.*<sup>4</sup>

Kepuasan kerja adalah "perasaan menyenangkan yang dihasilkan dari persepsi seseorang bahwa pekerjaannya memenuhi atau memungkinkan untuk pemenuhan nilai-nilai pekerjaan seseorang

---

<sup>3</sup> Ian Rothman & Cary Cooper, *Organizational and Work Psychology, Topics in Applied Psychology*, (Manchester : Great Britain, 2008), h.56.

<sup>4</sup> John A. Wagner & John R. Hollenbeck, *Organizational Behavior Securing Competitive Advantage*, (New York : Routledge, 2010), h. 106.



yang penting. Definisi kita tentang kepuasan kerja mencakup tiga komponen utama: nilai-nilai, pentingnya nilai-nilai, dan persepsi.

Kepuasan kerja menurut Kahill dalam buku *Handbook of Organizational Behaviour* karangan Robert T. Golembiewski

*“satisfaction with the job and work in general has been studied, as well as satisfaction with various aspects of the job, for example, satisfaction with co-workers and supervisors, along with caseload, autonomy or control, promotion, pay, and specific work activities”<sup>5</sup>*

Kepuasan dengan pekerjaan telah dipelajari, serta kepuasan kerja dengan beberapa aspek dari pekerjaan, contohnya, kepuasan dengan rekan kerja dan pengawas, beban kasus, otonomi atau kontrol, promosi, bayaran, dan kegiatan kerja tertentu

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.<sup>6</sup>

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dilihat dari para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja

---

<sup>5</sup> Robert T. Golembiewski, *Handbook Of Organizational Behaviour*, (New York: Library of Congress Cataloging in Publication Data. 2001)h. 346.

<sup>6</sup> Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT Bumi Aksara, 2007) h. 202.

mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Departemen personalia atau manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal itu mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan, dan masalah-masalah personalia vital lainnya.<sup>7</sup>

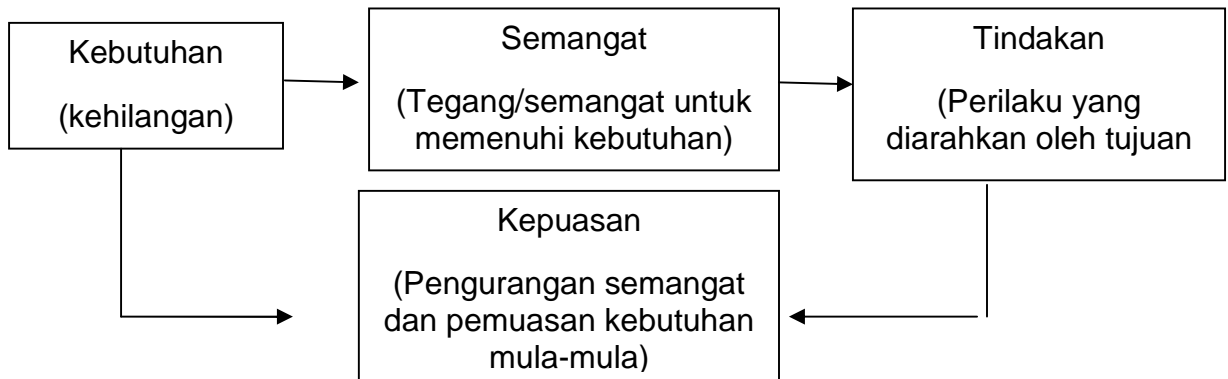
#### **b. Teori Kepuasan Kerja**

Para ahli penganut aliran teori kepuasan menyatakan bahwa pemenuhan kebutuhan individu atau pencapaian tertentu pada kepuasan berpengaruh terhadap perilakunya. Teori kepuasan dihubungkan dengan ahli-ahli seperti Abraham Maslow (Teori Hirarki Kebutuhan), Douglas McGregor (Teori X dan Y), Frederick Herzberg (Teori Motivasi Hygiene), McClelland (Teori Kebutuhan McClelland) dan Alderfer (Teori ERG Aldefer). Stoner menggambarkan secara ringkas model teori kepuasan yang sebenarnya sangat beragam.<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup> T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta:BPFE Yogyakarta,2012), hh. 193-194.

<sup>8</sup> Didit Darmawan, *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*, (Surabaya:Pena Semesta, 2013) h.62.



**Gambar 2.1 Model Teori Kepuasan dari Motivasi**

Sumber : Stoner, 1992:85

Pendekatan ini mengatakan bahwa manajer dapat menentukan kebutuhan bawahan dengan mengamati tindakan-tindakan mereka dan manajer dapat meramalkan tindakan para karyawannya dengan mengetahui kebutuhan mereka, meski dalam praktiknya, pengamatan motivasi karyawan jauh lebih rumit.

Selain yang disebutkan diatas, ada 5 teori tentang kepuasan kerja yaitu, **pertama** adalah *equity theory*. Teori ini dikembangkan oleh Adam. Dalam teori ini ada beberapa komponen yaitu, *input*, *outcome*, *comparison person*, dan *equity-in-equity*. Menurut teori ini, puas atau tidaknya pegawai dalam bekerja dipengaruhi oleh hasil membandingkan antara *input-outcome* pegawai itu sendiri dengan perbandingan *input-outcome* pegawai lain (*comparison person*). Jadi jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang atau adil, maka akan

ada dua kemungkinan yang terjadi, yaitu ketidakseimbangan yang menguntungkan dirinya atau menguntungkan pegawai yang lain yang menjadi pembanding.<sup>9</sup>

**Kedua**, *discrepancy theory*, teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter. Ia mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya didapat dengan kenyataan yang dirasakan. **Ketiga**, Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*). Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, makin puas pula pegawai tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, pegawai itu akan merasa tidak puas. **Keempat**, Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*). Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok acuan.

---

<sup>9</sup> Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2011) h.120.

**Kelima, *two factor theory*.** Teori dua faktor ini telah dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Ia menggunakan teori Abraham Maslow sebagai acuannya. Penelitian Herzberg ini diadakan dengan melakukan wawancara terhadap subjek insinyur dan akuntan. Masing-masing subjek tersebut diminta menceritakan kejadian yang mereka alami baik yang menyenangkan membuat mereka puas maupun yang tidak. Kemudian dianalisis dengan analisis isi untuk menentukan faktor-faktor apa yang menyebabkan kepuasan dan ketidakpuasan.<sup>10</sup>

### **c. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja**

Banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kepuasan kerja pegawai, seperti yang dikemukakan oleh Harold E. Burt ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor hubungan antar karyawan dan faktor individual. Faktor hubungan antar karyawan diantaranya adalah (1) hubungan antara manajer dengan karyawan, (2) faktor fisik dan kondisi kerja, (3) hubungan sosial di antara karyawan, (4) sugesti dari teman sekerja. Sementara faktor individual dari kepuasan kerja adalah (1) sikap orang terhadap pekerjaan, (2)

---

<sup>10</sup> *ibid*, h.121.

usia orang dengan pekerjaan, (3) jenis kelamin, (4) faktor keadaan keluarga karyawan, (5) rekreasi, meliputi pendidikan.<sup>11</sup>

Selain yang dikemukakan di atas, Ghiseli dan Brown mempunyai pendapat lain yang dikutip dari Danang Sunyoto, kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

**Pertama** adalah kedudukan, orang beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada yang berkedudukan lebih rendah. **Kedua** adalah pangkat, pada pekerjaan yang mendasar pada perbedaan tingkat golongan, sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang memiliki pangkat atau golongan yang lebih tinggi. **Ketiga** adalah umur, dinyatakan adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan umur karyawan. Umur 25 tahun sampai 34 tahun dan umur 40 tahun sampai 45 tahun adalah umur yang biasa menimbulkan perasaan kurang puas terhadap pekerjaannya. **Keempat** adalah mutu pengawasan, kepuasan karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan dan hubungan yang lebih baik dari pimpinan dan bawahan sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang terpenting dari organisasi kerja tersebut.<sup>12</sup>

Selain itu, ada juga dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya. Faktor pegawai meliputi kecerdasan (*IQ*), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, dan masa kerja. Sementara faktor pekerjaan meliputi jenis pekerjaan, struktur

---

<sup>11</sup> Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service, 2012) h.212.

<sup>12</sup> *ibid*, h.212.

organisasi, pangkat, kedudukan, mutu pengawasan, jaminan financial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.<sup>13</sup>

Menurut Hasibuan dalam bukunya, kepuasan kerja karyawan, dipengaruhi faktor-faktor berikut:

- 1) Balas jasa yang adil dan layak
- 2) Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
- 3) Berat ringannya pekerjaan
- 4) Suasana dan lingkungan pekerjaan
- 5) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
- 6) Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
- 7) Sifat pekerjaan monoton atau tidak<sup>14</sup>

Kepuasan kerja seorang pegawai dipengaruhi oleh balas jasa yang adil dan layak, maksudnya adalah apa yang pegawai sudah kerjakan dengan apa yang mereka terima sesuai, selain itu pegawai akan merasakan dirinya puas dalam bekerja jika mereka ditempatkan sesuai dengan keahlian yang mereka miliki. Berat ringan pekerjaan juga menjadi faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, karena pegawai akan merasa puas jika pekerjaan yang diterimanya sesuai dengan kemampuannya, tidak merasa keberatan ataupun terlalu mudah tugas yang diberikan tersebut.

---

<sup>13</sup> Anwar *op.cit.* h.120.

<sup>14</sup> Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2007) h. 203.

Selanjutnya, suasana dan lingkungan kerja juga mempengaruhi kepuasan kerja seorang pegawai, jika suasana dan lingkungan itu baik dan menyenangkan maka akan timbul kepuasan kerja. Jika seorang pegawai kerja didukung oleh fasilitas yang menunjang pekerjaan mereka dengan baik, maka mereka akan merasa dirinya puas. Sikap pimpinan dalam memimpin juga mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam bekerja. Sifat pekerjaan yang itu-itu aja akan membuat pegawai merasakan bosan dan akhirnya tidak timbul kepuasan kerja, sebaliknya jika pekerjaan itu bervariasi pegawai akan merasa senang dan akan timbul kepuasan kerja.

Selain faktor-faktor yang telah disebutkan, juga terdapat dimensi kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Luthan yang dikutip oleh Ian Rothman & Cary Cooper, yang menjelaskan ada tiga dimensi kepuasan kerja<sup>15</sup>:

- 1) *Job satisfaction is an emotional response to a job situation. Therefore, it cannot be seen. Inferences have to be made from workers behaviour to determine whether they are satisfied or dissatisfied. Questionnaires can also be used to assess job satisfaction*
- 2) *Job satisfaction is often determined by how well outcomes meet or exceed expectations. Thus, if some workers feel that they are working much harder than some of their co-workers but that they are receiving fewer rewards than the less hardworking co-*

---

<sup>15</sup> Ian Rothman & Cary Cooper, *Organizational and Work Psychology, Topics in Applied Psychology*, (Manchester: Great Britain, 2008) h. 56.



*workers, they will most probably be quite dissatisfied with their work, their supervisor and/or their co-workers.*

- 3) *Job satisfaction represents several related attitudes about job characteristics, namely the nature of the work, pay, promotion opportunities, supervision and co-workers.*

Menurut Luthan kepuasan kerja memiliki tiga dimensi:

- 1) Kepuasan kerja merupakan respon emosional terhadap situasi pekerjaan. Oleh karena itu, tidak dapat dilihat. Kesimpulan harus dibuat dari perilaku pekerja untuk menentukan apakah mereka puas atau tidak puas. Kuesioner juga dapat digunakan untuk menilai kepuasan kerja
- 2) Kepuasan kerja sering ditentukan oleh seberapa baik hasil yang memenuhi atau melampaui harapan. Dengan demikian, jika beberapa pekerja merasa bahwa mereka bekerja jauh lebih sulit daripada beberapa rekan kerja mereka, tetapi mereka menerima lebih sedikit hadiah daripada rekan kerja yang kurang kerja keras, mereka mungkin akan cukup puas dengan pekerjaan mereka, pengawas mereka dan/atau rekan kerja mereka.
- 3) Kepuasan kerja mewakili beberapa sikap terkait tentang karakteristik pekerjaan, yaitu sifat pekerjaan, gaji, kesempatan promosi, supervisi dan rekan kerja

#### d. Pengukuran Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat diukur dengan berbagai hal contohnya seperti menurut pandangan Kreitner dan Kinicki yang dikutip oleh Wibowo kepuasan kerja dapat ditingkatkan dengan berbagai cara. Menurut mereka unsur yang dapat menjadi penyebab kepuasan kerja adalah: *Need fulfillment, Discrepancies, Value Attainment, Equity*, dan *Dispositional/Genetic component*.<sup>16</sup>

Sementara itu Schermerhorn, et al yang dikutip oleh Wibowo mempunyai pandangan yang berbeda, mereka berpandangan bahwa ada dua model yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja yaitu dengan *The Minnesota Satisfaction Questionnaire* dan *Job Descriptive Index*. *The Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ) mengukur kepuasan antara lain dengan (a) *working condition*, (b) *chances for advancement*, (c) *freedom to use one's own judgement*, (d) *praise for doing a good job*, dan (e) *feelings of accomplishment*.

Sedangkan *Job Descriptive Index* mengukur kepuasan dari lima segi, yaitu:

- 1) *The work itself*, pekerjaan itu sendiri yang mencakup tanggung jawab (*responsibility*), kepentingan (*intrest*), dan pertumbuhan (*growth*)

---

<sup>16</sup> Wibowo, *Perilaku dalam Organisasi*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo,2013), h.139.

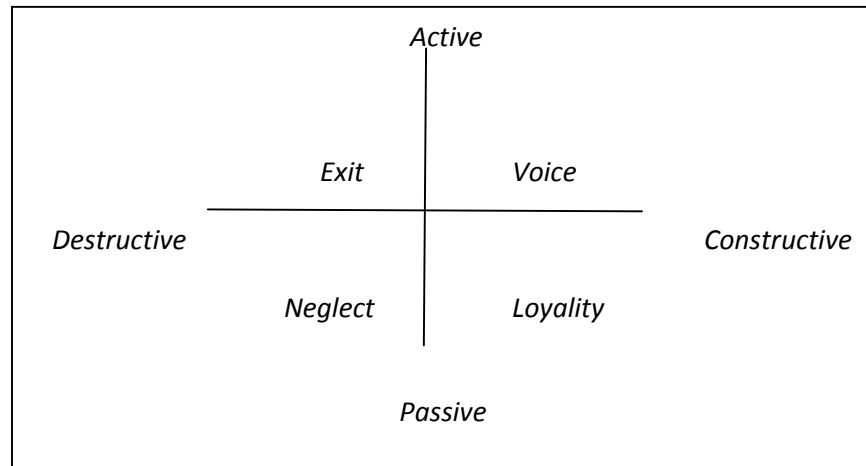
- 2) *Quality of supervision*, kualitas pengawasan, yang mencakup bantuan teknis (*technical help*), dan dukungan social (*social support*)
- 3) *Relationship with co-workers*, hubungan dengan rekan sekerja, yang mencakup keselarasan social (*social harmony*) dan rasa hormat (*respect*)
- 4) *Promotion opportunities*, peluang proosi, termasuk kesempatan untuk kemajuan selanjutnya (*chances for further advancement*)
- 5) *Pay*, bayaran, dalam bentuk kecukupan bayaran (*adequacy of pay*) dan perasaan keadilan terhadap orang lainnya (*perceived equity vis-à-vis others*)<sup>17</sup>

Kepuasan kerja tentu mempunyai dampak bagi pegawai ataupun perusahaan dimana tempat pegawai itu bekerja, baik itu dampak positif maupun dampak negatif, tidak hanya kepuasan kerja yang memiliki dampaknya tetapi ketidakpuasan dalam bekerja juga mempunyai dampak. Dampak dari ketidakpuasan pekerja tersebut dituangkan dalam model teoritik dinamakan EVLN-Model, yang terdiri dari *Exit, Voice, Loyalty, dan Neglect*. Kerangka tanggapan pekerja terhadap ketidakpuasan kerja tersebut dibedakan dalam dua dimensi: konstruktif/distruktif dan aktif/pasif.<sup>18</sup>

---

<sup>17</sup>*ibid*, h.140.

<sup>18</sup> *Wibowo, Perilaku dalam Organisasi*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo, 2013) h.145.



**Gambar 2.2 Dampak Ketidakpuasan Kerja**

Sumber: Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Organizational Behaviour*, 2011

Keterangan dari gambar tersebut adalah yang pertama *Exit*, respon ini adalah respon dimana individu ingin meninggalkan organisasi, misalkan seperti ingin mencari posisi baru atau mengajukan pengunduran diri. Kedua adalah respon *Voice*, respon ini termasuk secara aktif untuk memperbaiki kondisi, misalkan saja mengajukan perbaikan, mendiskusikan permasalahan dengan atasan, dan melakukan beberapa bentuk aktivitas perserikatan. Ketiga adalah respon *Loyalty*, respon ini bersifat positif menunggu kondisi organisasi membaik dan percaya bahwa yang dilakukan organisasi itu benar. Keempat adalah *Neglect*, respon ini memungkinkan akan memperburuk termasuk kemangkiran yang tinggi dan meningkatkan tingkat kesalahan.

Berdasarkan hasil kajian konsep yang telah dikemukakan oleh para ahli maka dapat disintesis kepuasan kerja adalah respon emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang timbul dari dalam diri pegawai terhadap pekerjaan mereka dengan indikator, 1) kesempatan untuk promosi, 2) kondisi kerja yang mendukung, 3) rekan kerja yang mendukung, 4) gaji yang sesuai, 5) kedisiplinan, 6) dukungan supervisor.

## **2. Keadilan Organisasi**

### **a. Definisi Keadilan Organisasi**

Keadilan sangat penting perannya dalam sebuah organisasi. Apabila keadilan dapat ditegakkan, maka akan tercipta organisasi yang baik karena anggota-anggota di dalam organisasi itu merasa diperlakukan adil dan itu akan berdampak pada cara kerjanya dalam organisasi tersebut. Contohnya di sekolah, jika tidak adanya keadilan dalam sekolah, maka pegawai-pegawai yang ada didalam lingkungan sekolah akan merasa malas untuk bekerja karena merasa diperlakukan tidak adil.

Menurut Gregory Moorhead dan Ricky W. Griffin:

*“organizational justice is an important phenomenon that has recently been introduced into the study of organizations. Justice can be discussed from a variety of perspective, including motivation, leadership, and group dynamics. Organizational justice refers to the perceptions of people in an organization*

*regarding fairness. There are four basic forms of organizational justice (1) distributive justice, (2) procedural justice, (3) interpersonal justice, (4) informational justice”<sup>19</sup>*

Keadilan organisasi adalah sebuah fenomena penting yang baru-baru ini telah diperkenalkan ke dalam studi organisasi. Keadilan dapat dibahas dari berbagai perspektif, termasuk motivasi, kepemimpinan, dan dinamika kelompok. Keadilan organisasi merujuk kepada pandangan-orang dalam sebuah organisasi mengenai keadilan. Ada 4 bentuk dasar dari keadilan organisasi, (1) keadilan distributif, (2) keadilan prosedural, (3) keadilan antarpribadi, (4) keadilan informasi

Sementara itu Wayne Cascio mendefinisikan:

*“justice refers to the maintenance or administration of what is just, especially by the impartial adjustment of conflicting claims or the assignment of merited rewards or punishments. It is one of the fundamental bases of cooperative action in organizations.”<sup>20</sup>*

Keadilan itu berhubungan dengan mempertahankan atau menegakkan dari apa yang adil, terutama dari konflik tuntutan penyesuaian yang tidak memihak (berat sebelah) atau penugasan

---

<sup>19</sup> Gregory Moorhead and Ricky W.Griffin, *Managing Organizational Behaviour Tenth Edition*, (US : South-Western Cengage Learning, 2010) h. 396.

<sup>20</sup> Wayne F. Cascio, *Managing Human Resources: Productivity, Quality, of work life, Profits*, (New York: McGraw-Hill, Inc, 2013), h.550.

yang layak memperoleh ganjaran ataupun hukuman. Ini adalah satu dasar fundamental dari tindakan kerjasama dalam organisasi.

Menurut Cohen dalam buku *Work Motivation in Organization Behaviour Second Edition* karangan Craig C. Pinder :

*“justice is thought to exist when people receive those things they (and around them) deserve or are entitled to. These receipts can be either benefits (such as pay increases) or burdens (such as a transfer to an undesirable city or region).”<sup>21</sup>*

Menurut Cohen, keadilan dianggap ada apabila orang menerima hal-hal yang mereka (dan sekitarnya) layak atau berhak dapatkan. Penerimaan ini dapat berupa manfaat (seperti kenaikan gaji) atau beban (seperti transfer ke kota yang tidak diinginkan atau wilayah)

Stephen P. Robbins dan Timothy mengungkapkan hal yang serupa:

*“organizational justice a larger perception of what is fair in the workplace. Employees perceive their or organizations as just when they believe the outcomes they have received and the way they received them are fair. One key element of organizational justice is an individual’s perception of justice.”<sup>22</sup>*

Keadilan organisasi adalah persepsi keseluruhan dari apa yang adil di tempat kerja. Karyawan menganggap adil organisasi mereka

---

<sup>21</sup> Craig C. Pinder, *Work Motivation in Organizational Behaviour Second Edition*, (New York: Psychology Press, 2008) h.315.

<sup>22</sup> Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge, *Organizational Behaviour Global Edition*, (New Jersey :Pearson Education, Inc, 2011) h.258.

ketika mereka yakin bahwa hasil-hasil yang mereka terima, cara diterimanya hasil-hasil tersebut, adalah adil. Satu elemen penting dari keadilan organisasional adalah persepsi seorang individu tentang keadilan.

Cohen dan Stephen P. Robins melihat keadilan dari sisi yang sama yaitu bagaimana keadilan itu dianggap ada oleh pegawai jika mereka mendapatkan hal-hal yang layak mereka dapatkan.

Keadilan organisasi merupakan istilah untuk mendeskripsikan kesamarataan atau keadilan di tempat kerja, yang berfokus bagaimana para karyawan menyimpulkan apakah mereka telah diperlakukan secara adil dalam lingkungan pekerjaan dan bagaimana kesimpulan tersebut kemudian mempengaruhi variabel-variabel lain yang berhubungan dengan pekerja. Keadilan organisasi menekankan bagaimana reward, insentif, pengakuan, pekerjaan, dan sanksi dalam suatu lembaga(organisasi) dialokasikan secara adil dan proporsional.<sup>23</sup>

#### **b. Jenis-Jenis Keadilan Organisasi**

Keadilan organisasi memiliki empat dimensi keadilan yaitu keadilan distribusi, keadilan prosedural, keadilan interpersonal,

---

<sup>23</sup> Lisa Amelia Herman, *Jurnal Pengaruh Keadilan Organisasi dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kecurangan* 2013, h. 2.



keadilan informasional. Griffin Moorhead dalam bukunya menjelaskan keempat jenis keadilan organisasi tersebut sebagai berikut:

***Distributive justice*** refers to people's perceptions of the fairness with which rewards and other valued outcomes are distributed within the organization. Perceptions of distributive justice affect individual satisfaction with various work related outcomes such as pay, work assignments, recognition, and opportunities for advancement.

***Procedural Justice*** individual perceptions of the fairness used to determine various outcomes. When workers perceive a high level of procedural justice, they may have be motivated to participate in activities, to follow rules, and accept relevant outcomes as being fair. but if workers perceived procedural injustice, they tend to withdraw from opportunities to participate, to pay attention to rules and policies, and to see relevant outcomes as being unfair.

***Interpersonal justice*** relates to the degree of fairness people see in how they are treated by others in their organization. Perceptions of interpersonal justice will most affect how individuals feel about those with whom they interact and communicate. If they experience interpersonal justice, they are likely to reciprocate by treating others with respect and openness..

***Informational Justice*** refers to the perceived fairness of information used to arrive at decisions. If someone feels that a manager made a decision baesd on relatively complete and accurate information, and that the information was appropriately processed and considered, the person will likely experience informational justice even if they don't completely agree with the decision.

Keadilan distributif mengacu pada persepsi seseorang terhadap keadilan dengan imbalan yang bernilai dengan hasil yang telah didistribusikan kepada organisasi. Persepsi keadilan distribusi ini mempengaruhi kepuasan individu dengan beerbagai pekerjaan yang

berhubungan dengan hasil, seperti gaji, tugas kerja, pengakuan, dan peluang untuk kemajuan.

Keadilan prosedural adalah persepsi individu tentang keadilan yang digunakan untuk menentukan berbagai hasil. Ketika karyawan memahami tingkat keadilan prosedural tinggi, mereka mungkin akan termotivasi untuk berpartisipasi dalam kegiatan, untuk mengikuti aturan, dan menerima hasil yang relevan dengan adil. Tetapi jika karyawan merasakan ketidakadilan dalam prosedural, mereka cenderung menarik diri dari kesempatan untuk berpartisipasi, untuk memperhatikan peraturan dan kebijakan dan melihat hasil yang relevan dengan tidak adil.

Keadilan interpersonal berkaitan dengan tingkat keadilan orang melihat bagaimana mereka diperlakukan oleh orang lain dalam organisasi mereka. Persepsi keadilan interpersonal sebagian besar akan mempengaruhi bagaimana perasaan individu tentang dengan siapa mereka berinteraksi dan berkomunikasi. Jika mereka merasakan keadilan interpersonal itu ada, maka mereka cenderung membalas dengan memperlakukan orang lain itu dengan hormat dan terbuka. Sebaliknya, jika tidak merasakan keadilan tersebut mereka akan kurang menghargai satu sama lain dan bahkan tidak mengikuti arahan dari pimpinan mereka.

Keadilan informasi mengacu pada keadilan yang dirasakan dari informasi yang digunakan untuk sampai pada keputusan. Jika seseorang merasa bahwa seorang manajer membuat keputusan berdasarkan informasi yang relatif lengkap dan akurat, dan bahwa informasi tepat diproses dan dianggap benar, orang mungkin akan merasakan keadilan informasi bahkan jika mereka benar-benar tidak setuju dengan keputusan tersebut.

### **c. Dampak Keadilan Organisasi**

Keadilan organisasi mempunyai konsekuensi atau dampak bagi organisasi itu sendiri ataupun bagi anggota-anggota organisasi yang bekerja didalamnya, dampak tersebut adalah:

- 1) Agresif di tempat kerja
- 2) Kesiapan untuk berubah
- 3) Kepuasan kerja
- 4) Komitmen organisasi<sup>24</sup>

Menurut Henny dikutip dalam jurnal Jelpa Periantolo yang berjudul Pengaruh Keadilan Organisasi, Komitmen Organisasi, Dukungan Organisasi dan Iklim Psikologis Terhadap Kesiapan untuk Berubah pada Pegawai Dirjen PQR bahwa persepsi tentang keadilan organisasi mempunyai hubungan dengan tingkat agresivitas di tempat

---

<sup>24</sup> Jelpa Periantolo, *Pengaruh Keadilan Organisasi, Komitmen Organisasi, Dukungan Organisasi, dan Iklim Psikologis Terhadap Kesiapan untuk Berubah pada Pegawai Dirjen PQR*, (Skripsi yang tidak diterbitkan, Universitas Indonesia, Depok, 2008) h.14.

kerja. Semakin rendah persepsi tentang keadilan organisasi tersebut, semakin tinggi pula tingkat aggresivitas pegawai, misalkan seperti: mencemooh organisasi atau atasan, berkata kasar, atau bisa merusak benda-benda sekitar. Menurut Krause dalam jurnal yang sama bahwa keadilan organisasi mempunyai dampak terhadap kesiapan para pegawai untuk berubah. Pegawai yang menganggap adanya keadilan dalam organisasi maka akan cenderung lebih siap untuk berubah.

Hasil penelitian Samad juga diungkapkan dalam jurnal yang sama bahwa keadilan organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja, karena semakin tinggi tingkat keadilan organisasi tersebut, maka akan semakin tinggi kepuasan kerja pegawai. Persepsi pegawai tentang keadilan membuat pegawai puas dengan rekan kerja, gaji, atasan dan tugas yang diberikan. Samad juga mengatakan dalam keadilan organisasi juga mempunyai hubungan yang positif dengan komitmen organisasi. Semakin tinggi keadilan organisasi, maka akan semakin tinggi komitmen pegawai terhadap organisasi tersebut.

#### **d. Pengukuran Keadilan Organisasi**

Keadilan organisasi juga dapat diukur oleh beberapa hal dari jenis-jenis keadilan organisasi yang meliputi keadilan distribusi, keadilan prosedural, keadilan antarpribadi, dan keadilan informasional.

Dari empat macam keadilan tersebut diambil beberapa item untuk mengukur keadilan organisasi.<sup>25</sup>

Keadilan distributif mengukur keadilan dari rasio masukan seperti pendidikan, pengetahuan dan usaha terhadap hasil yang meliputi gaji, penghargaan, dan kepuasan. Contoh dari pengukuran keadilan dari keadilan distribusi adalah dengan pertanyaan-pertanyaan seperti: "apakah hasil yang diterima dari pekerjaan anda sesuai dengan usaha kerja anda?" dan "apakah hasil yang diterima dari pekerjaan anda disesuaikan dengan kinerja anda?". Sementara itu keadilan prosedural mengukur keadilan dari pengambilan keputusan organisasi yang terkait dengan isu-isu seperti proses konsistensi dan berbagi informasi yang berisi, akurat. Contoh pertanyaannya meliputi: "apakah anda telah mampu mengekspresikan pandangan dan perasaan selama prosedur? dan "apakah prosedur telah bebas dari prasangka?"

Keadilan interpersonal mengukur dari sejauh mana individu menerima perlakuan hormat, perhatian dalam berlakunya prosedur organisasi. Contoh pertanyaan keadilan interpersonal meliputi:

---

<sup>25</sup> Rex Daniel Foster, *Individual Resistance Organizational Justice and Employee Commitment to Planned Organizational Change A thesis submitted to the faculty of the graduate school of the university of Minnesota*, (United States:ProQuest Information and Learning Company, 2008) h.57.

"apakah (dia) memperlakukan Anda dengan cara yang sopan?" dan "apakah (dia) memperlakukan Anda dengan hormat?". Subskala keadilan informasi mengukur keadilan dari apakah informasi yang diberikan memadai dan tepat waktu. Contoh item meliputi: "apakah penjelasan mengenai prosedur masuk akal?" dan "apakah yang (dia) telah sampaikan rinciannya tepat waktu?".

Berdasarkan hasil kajian konsep yang telah dikemukakan oleh para ahli maka dapat disintesis keadilan organisasi adalah perlakuan adil organisasi terhadap individu tentang apa yang seharusnya didapatkan di tempat kerja dengan indikator 1) tidak memihak, 2) penugasan yang layak, 3) kesesuaian hasil yang diterima, dan 4) sanksi yang sesuai.

### **3. Hubungan Keadilan Organisasi dengan Kepuasan Kerja**

Keadilan organisasi sekolah merupakan sebuah hal yang penting dalam meningkatkan kepuasan kerja guru. Karena sebuah keadilan yang diberikan oleh organisasi dapat menjadikan guru merasa bahwa organisasi menghargai kerja kerasnya dan memperlakukan mereka secara adil tidak pilih kasih dalam usaha yang telah mereka lakukan.

Hal ini dapat dilihat dari teori-teori penghubung antara keadilan organisasi dan kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Colquitt dalam

buku *Women and Minorities in Science, Technology, Engineering, and Mathematics* karangan Ronald . Burke dan Mary C :

*“organizational justice related individually and collectively to many important organizational outcomes, for example, job satisfaction, organizational commitment, organizational citizenship behavior, performance, and withdrawal from organization. Increased organizational justice is related to positive organizational outcomes”*.<sup>26</sup>

Keadilan organisasi berkaitan secara individu dan kolektif dengan banyak hasil atau keluaran penting organisasi, sebagai contoh, kepuasan kerja, komitmen organisasi, perilaku anggota organisasi, kinerja, dan penarikan dari organisasi. Peningkatan keadilan organisasi berhubungan positif dengan hasil organisasi.

Selain itu, temuan dari Zainalipour dalam Jurnal Ziad Luthfi Althayneh yang berjudul *Relationship between Organizational Justice and Job Satisfaction*:

*“showed significant positive relationships between job satisfaction and organizational justice. Distributive justice and interactional justice positively correlated with four facets of job satisfaction namely, supervision, coworker, pay and promotion and they did not have correlation with nature of job as a facet of job satisfaction”*.<sup>27</sup>

---

<sup>26</sup> Ronald J. Burke,dkk. Mattis, *Women and Minorities in Science, Technology, Engineering and Mathematics*, (USA: Edward Elgar Publishing Limited, 2007) h.76.

<sup>27</sup> Ziad Lutfi Althayneh, , *Relationship between Organizational Justice and Job Satisfaction as Perceived by Jordanian Physical Education Teachers Vol.10*, (Canadian Center of Science and Education, 2014) h.132.

Menunjukkan hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dan keadilan organisasional. Keadilan distributif dan keadilan interaksional berkorelasi positif dengan empat aspek kepuasan kerja yaitu, pengawasan, rekan kerja, gaji dan promosi dan mereka tidak memiliki korelasi dengan sifat pekerjaan sebagai segi kepuasan kerja.

Selain itu juga dalam teori kepuasan kerja yang salah satunya adalah teori tentang keadilan yang dikembangkan oleh Adams tahun 1963, pendahulu dari teori ini adalah Zolzenik tahun 1958 yang dikutip dari Locke. Prinsip teori ini adalah bahwa orang akan merasa puas dan tidak puas, tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*).<sup>28</sup>

Dari teori-teori yang telah disampaikan di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara keadilan organisasi dengan kepuasan kerja yang dapat membuat kepuasan kerja meningkat ketika keadilan organisasi sedang tinggi. Kepuasan kerja pegawai dibutuhkan dalam suatu organisasi karena dapat membantu organisasi mencapai tujuannya.

## **B. Hasil Penelitian yang Relevan**

Dalam penelitian yang relevan erat kaitannya dengan variabel bebas yaitu keadilan organisasi dan variabel terikat yaitu kepuasan

---

<sup>28</sup> Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2011) h.120.



kerja penelitian yang relevan tersebut dalam mendukung peneliti dalam melakukan penelitian. Penelitian yang relevan tersebut telah menghasilkan temuan-temuan yang berguna bagi penelitian selanjutnya. Berikut adalah beberapa penelitian yang relevan tentang hubungan keadilan organisasi dengan kepuasan kerja:

*“The results showed strong relationship between the three dimensions of organizational justice, the relationship between organizational justice and job satisfaction was positively correlated, (0.19).”<sup>29</sup>* Hasil menunjukkan hubungan yang kuat antara tiga dimensi keadilan organisasi, hubungan antara keadilan organisasi dan kepuasan kerja berkorelasi positif, (0.19).

*The results show positive and significant correlations between all dimensions of organizational justice and teachers job satisfaction.”<sup>30</sup>* Hasil menunjukkan korelasi positif dan signifikan antara semua dimensi keadilan organisasi dan kepuasan kerja guru.

Dari kedua jurnal atau penelitian terdahulu tersebut dapat disimpulkan bahwa keadilan organisasi dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif, maka dari itu penelitian terdahulu tersebut dapat

---

<sup>29</sup> Hasan Ali, *International Journal of Business and Management A Study of Relationship Between Organizational Justice and Job Satisfaction 2010*, h.105.

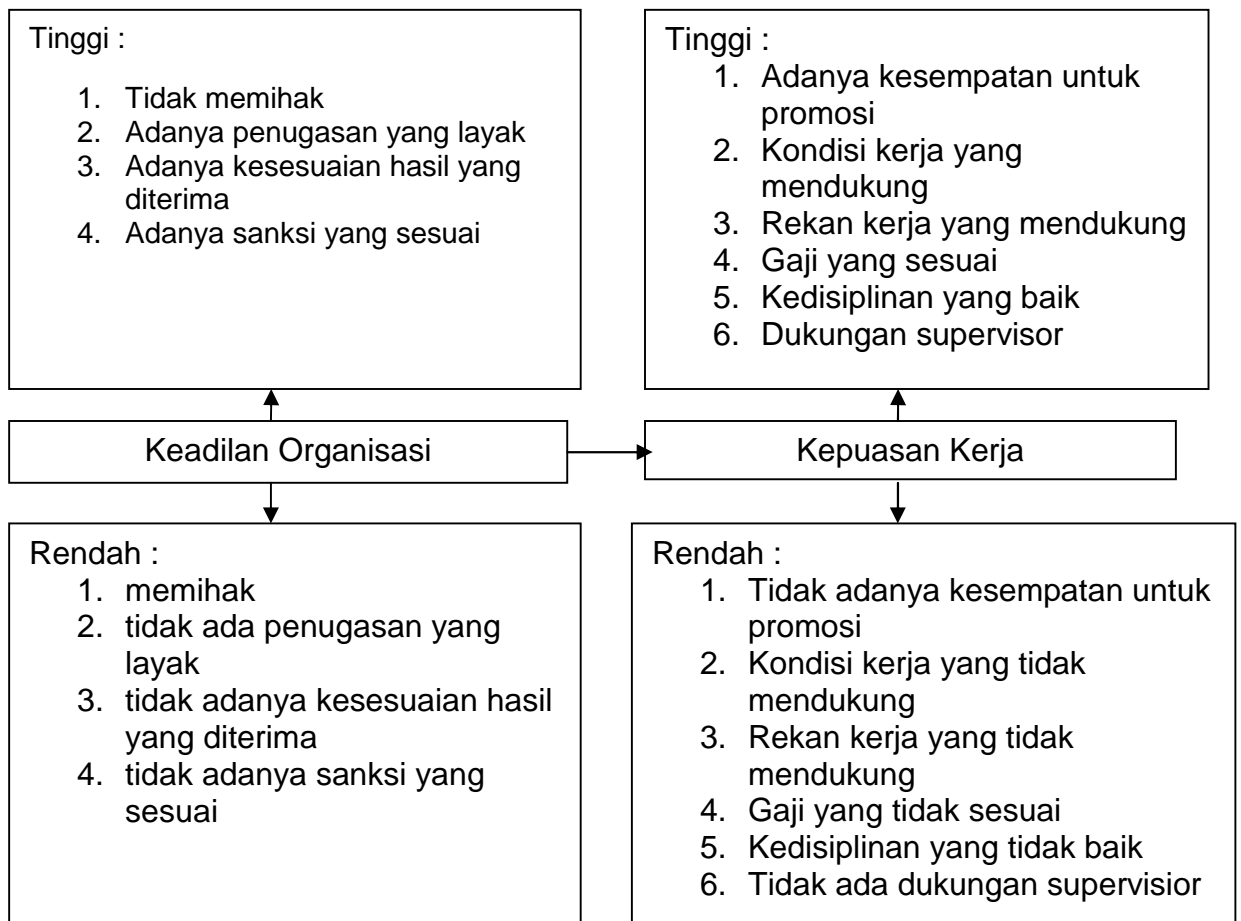
<sup>30</sup> Ziad Lutfi Altahayneh, *Relationship between Organizational Justice and Job Satisfaction as Perceived by Jordania Physical Education Teachers*, (Jordan: Canadian Center of Science and Education, 2013) h.134.

menjadi acuan dan relevansi yang sangat kuat dalam studi korelasional antara keadilan organisasi dengan kepuasan kerja yang peneliti lakukan. Dari penelitian terdahulu tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara keadilan organisasi dengan kepuasan kerja guru.

### **C. Kerangka Berpikir**

Keadilan organisasi merupakan salah satu hal penting dalam suatu organisasi. Organisasi yang dibicarakan disini adalah sekolah. Guru sebagai sumber daya manusia yang ada pada sekolah sangat berperan dalam proses pendidikan, guru juga dapat dikatakan sebagai faktor penentu keberhasilan suatu pendidikan yang terselenggara di sekolah karena guru yang terjun langsung mengajar peserta didik sehingga menghasilkan peserta didik yang berprestasi dan unggul. Keberhasilan sekolah dapat dikatakan jika peserta didiknya memiliki hal itu. Oleh karena itu guru harus diperlakukan dengan baik dan adil oleh sekolah, jika guru diperlakukan adil akan menimbulkan semangat kerja dan akan bekerja secara giat dan sungguh-sungguh sehingga akan timbul kepuasan terhadap pekerjaan mereka. Mereka akan melakukan pekerjaan yang baik karena merasa kalau apa yang mereka lakukan diakui dan dihargai oleh sekolah. Oleh karena itu keadilan organisasi sangat diperlukan untuk meningkatkan kepuasan kerja guru.

Berdasarkan kerangka berpikir diatas, dijelaskan bahwa keadilan organisasi mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja, itu berarti jika didalam organisasi diterapkan keadilan yang tinggi, maka dapat menimbulkan kepuasan kerja guru yang positif atau tinggi pula. Dari kerangka berpikir tersebut dapat dibuat bagan sebagai berikut:



**Gambar 2.3 Kerangka Berpikir**

#### **D. Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan dari kerangka berpikir yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti merumuskan hipotesis penelitian ini bahwa: terdapat hubungan positif antara keadilan organisasi dengan kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Bekasi Timur, Kota Bekasi

### **BAB III**

#### **METODOLOGI PENELITIAN**

##### **A. Tujuan Penelitian**

Dengan dilakukannya penelitian ini, diharapkan peneliti dapat mengetahui apakah terdapat hubungan positif antara keadilan organisasi dengan kepuasan kerja guru di SMP Negeri Kecamatan Bekasi Timur Kota Bekasi.

##### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian mengenai hubungan antara kepuasan kerja guru ini dilakukan di Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Bekasi Timur, Kota Bekasi, dan penelitian ini dilaksanakan selama kurang lebih enam bulan, yaitu antara bulan Januari sampai dengan bulan Juni 2015. Adapun sekolah yang menjadi tempat penelitian diantaranya sebagai berikut:

**Tabel 3.1 Daftar Sekolah Penelitian**

No	Nama Sekolah	Alamat
1	SMP Negeri 1 Bekasi	Jl. KH Agus Salim No.138
2	SMP Negeri 2 Bekasi	Jl. Chairil Anwar No.37 Margahayu
3	SMP Negeri 3 Bekasi	Jl. KH Agus Salim No.75 Bekasijaya
4	SMP Negeri 11 Bekasi	Jl. P. Sumatera No.1 Perumnas III Bekasi, Arenjaya
5	SMP Negeri 32 Bekasi	Jl. Taman Kusuma, Perum Wisma Jaya, Arenjaya
6	SMP Negeri 18 Bekasi	Jl. KH Agus Salim No.78 Bekasijaya

### C. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan korelasional. Adapun metode survey digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya.<sup>1</sup> Sedangkan yang dimaksud pendekatan korelasional adalah penelitian yang dilakukan untuk memahami hubungan antarvariabel.<sup>2</sup>

Dalam penelitian yang menguji hubungan antara dua variabel menuntut data yang dapat diekspektasikan secara kuantitatif, maka metode survey adalah metode yang tepat untuk melakukan penelitian ini. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang akan diuji hubungannya yaitu kepuasan kerja guru sebagai variabel Y dan keadilan organisasi sebagai variabel X. Untuk mengetahui penelitian ini cara yang digunakan adalah dengan menyebarkan kuesioner, wawancara dan sebagainya. Hubungan antara variabel tersebut dapat dilihat dalam paradigma sederhana sebagai berikut:

---

<sup>1</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2012, h.6.

<sup>2</sup> Azuar Juliandi, dkk, *Metode Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*, (Medan: Umsu Preass, 2014) h.13.



**Gambar 3.1 Hubungan antara kedua variabel**

#### **D. Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>3</sup> Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMP Negeri di Kecamatan Bekasi Timur.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.<sup>4</sup> Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah simple random sampling, teknik ini digunakan karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata atau tingkat yang ada dalam populasi tersebut. Rumus yang digunakan untuk pengambilan sampel ini adalah menggunakan rumus Slovin yaitu:

---

<sup>3</sup> Sugiyono, *op.cit* h.80.

<sup>4</sup> *ibid*, h. 81.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Presentase batas toleransi jika terjadi kesalahan dalam pengambilan sampel yaitu sebesar 2%, 5%, 10%

Berdasarkan rumus di atas, maka besarnya ukuran sampel yang digunakan dalam penelitian ini dengan jumlah sebanyak 288 orang guru dan kesalahan 10% maka:

$$n = \frac{288}{1 + 288(0.1)^2}$$

$$n = \frac{288}{1 + 288(0,01)}$$

$$n = \frac{288}{1 + 2,88}$$

$$n = \frac{288}{3,88}$$

$$n = 74.22 \sim 75$$

Jadi, sampel untuk penelitian ini adalah 75 guru SMP Negeri Kecamatan Bekasi Timur Kota Bekasi.



### E. Desain Penelitian

Desain yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian dimana setiap subjek dikenakan 1 kali pengamatan untuk menggambarkan hubungan antara variabel bebas (variabel X) dalam hal ini adalah keadilan organisasi dan variabel terikat (variabel Y) dalam hal ini adalah kepuasan kerja guru, maka peneliti menggunakan desain penelitian korelasi *product moment* sebagai berikut:

**Tabel 3.2 Desain Penelitian**

Subjek	Variabel X	Variabel
1	$X_1$	$Y_1$
2	$X_2$	$Y_2$
3	$X_3$	$Y_3$
.....	.....	.....
N	$X_n$	$Y_n$

Keterangan :

Subjek : Guru SMP Negeri Kecamatan Bekasi Timur

Variabel X : Keadilan organisasi

Variabel Y : Kepuasan kerja

$X_1, \dots, X_n$  : nilai keadilan organisasi

$Y_1...Y_n$  : nilai kepuasan kerja

## **F. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah angket atau kuesioner. Dalam penelitian ini, angket terdiri dari dua bagian, yaitu Keadilan Organisasi (variabel X) dan kepuasan kerja guru (variabel Y). kedua angket ini diisi oleh guru SMP Negeri di Kecamatan Bekasi Timur Kota Bekasi. Angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.<sup>5</sup> Jenis angket yang digunakan adalah angket tertutup yang dimana responden mengisi angket sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Adapun yang terkait dalam teknik pengumpulan data antara lain:

### **1. Variabel Y (Kepuasan kerja guru)**

#### **a. Definisi Konseptual**

Kepuasan kerja adalah respon emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang timbul dari dalam diri pegawai terhadap pekerjaan mereka.

---

<sup>5</sup> Ibid, h.142.

b. Definisi Operasional

Kepuasan kerja adalah respon emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang timbul dari dalam diri guru terhadap pekerjaan mereka dengan indikator, 1) kesempatan promosi 2) kondisi kerja yang mendukung, 3) rekan kerja yang mendukung, 4) gaji yang sesuai, 5) kedisiplinan, 6) dukungan supervisor

c. Kisi-Kisi Instrumen

Pernyataan-pernyataan dalam kepuasan kerja guru menggunakan skala lima alternatif pilihan yaitu sangat puas (SP), puas (P), kurang puas (KP), tidak puas (TP), sangat tidak puas (STP). Masing-masing pernyataan atau pertanyaan diberi skor satu sampai lima tergantung pada sifat pertanyaan atau pernyataannya. Untuk pernyataan atau pertanyaan yang bersifat positif jawaban diberi skor sebagai berikut: SP= 5, P=4, KP=3, TP=2, STP=1. Sedangkan untuk yang bersifat negatif diberi skor sebagai berikut: SP=1, P=2, KP=3, TP=4, STP=5.

**Tabel 3.3 Kisi-kisi Instrumen Kepuasan kerja guru**

Variabel	Indikator	No. Item Uji Coba	Item Drop	No. Item Final
Variabel Y	1) Kesempatan promosi	1,2,3,4,5,6	-	1,2,3,4,5,6
	2) Kondisi kerja yang mendukung	7,8,9,10,11,12	-	7,8,9,10,11,12
	3) Rekan kerja yang mendukung	13,14,15,16,17,18,19	17,18	13,14,15,16,17
	4) Gaji yang sesuai	20,21,22,23,24,25,26	25	18,19,20,21,22,23
	5) Kedisiplinan	27,28,29,30,31,32,33	27,29,32	24,25,26,27
	6) dukungan supervisor	34,35,36,37,38,39,40	35,37	28,29,30,31,32
	Jumlah	40	8	32

## 2. Variabel X (Keadilan Organisasi)

### a. Definisi Konseptual

Keadilan organisasi adalah perlakuan adil organisasi terhadap individu tentang apa yang seharusnya didapatkan di tempat kerja.

### b. Definisi Operasional

Keadilan organisasi adalah perlakuan adil sekolah terhadap guru tentang apa yang seharusnya didapatkan di sekolah dengan indikator 1) tidak memihak, 2) penugasan yang layak, 3) kesesuaian hasil yang diterima, dan 4) sanksi yang sesuai.

## c. Kisi-kisi instrumen

Pernyataan-pernyataan dalam keadilan organisasi menggunakan skala lima alternatif pilihan yaitu sangat setuju (ST), setuju (ST). kurang setuju (KS), tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS). Masing-masing pernyataan atau pertanyaan diberi skor satu sampai lima tergantung pada sifat pertanyaan atau pernyataannya. Untuk pernyataan atau pertanyaan yang bersifat positif jawaban diberi skor sebagai berikut: SS= 5. ST=4. KS=3, TS=2, STS=1. Sedangkan untuk yang bersifat negatif diberi skor sebagai berikut: SS=1, ST=2, KS=3, TS=4, STS=5

**Tabel 3.4 Kisi-kisi instrumen Keadilan Organisasi**

Variabel	Indikator	No. Item Uji Coba	Item Drop	No. Item Final
Variabel X	1) Tidak memihak	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	1,2,3,4	1,2,3,4,5,6
	2) Penugasan yang layak	11,12,13,14,15,16,17,18,19,20	15,20	7,8,9,10,11,12,13,14
	3) Kesesuaian hasil yang diterima	21,22,23,24,25,26,27,28,29,30	-	15,16,17,18,19,20,21,22,23,24
	4) Sanksi yang sesuai	31,32,33,34,35,36,37,38,39,40	-	25,26,27,28,29,30,31,32,33,34
	Jumlah	40	6	34

### 3. Uji coba instrumen

#### a. Uji validitas

Validitas memiliki nama lain seperti sah, tepat, benar. Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid/benar maka hasil pengukuran pun kemungkinan akan benar. Apabila instrumen sudah disusun, instrumen disebarkan kepada kelompok responden. Setelah instrumen dikembalikan, maka dapat dilakukan pengujian validitas secara statistik. Teknik statistik yang digunakan adalah korelasi.

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan:

r : koefisien validitas butir pernyataan yang dicari

n : jumlah anggota sampel

X : skor total responden

Y : skor total pernyataan masing-masing responden

$\sum X$  : jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$  : jumlah skor dalam distribusi y

$\sum X^2$  : jumlah kuadrat masing-masing X

$\sum Y^2$  : jumlah kuadrat masing-masing Y

Bila butir pernyataan dari angket tidak memenuhi tingkat validitas maka tidak dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian. Untuk mendapatkan tingkat validitas maka harus memiliki  $r_{hitung}$  yang lebih besar setelah dikonsultasikan dengan  $r_{tabel}$  pada taraf signifikansi 0.05.

Setelah dilakukan perhitungan maka diperoleh untuk variabel X terdiri dari 40 pernyataan diperoleh 34 pernyataan yang valid, yaitu pernyataan yang memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Misalnya untuk butir 5 diperoleh nilai  $r_{hitung}$  sebesar 0.756<sup>6</sup> sedangkan  $r_{tabel}$  untuk  $n=20$  adalah 0.444 maka dapat dilihat bahwa butir 5 valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

Sedangkan untuk variabel Y yang terdiri dari 40 butir pernyataan diperoleh 32 pernyataan yang valid, yaitu memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Misalnya untuk butir 1 diperoleh nilai  $r_{hitung}$  sebesar 0.811<sup>7</sup> sedangkan  $r_{tabel}$  untuk  $n=20$  adalah 0.444 maka dapat dilihat bahwa butir 1 adalah valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

---

<sup>6</sup> Lampiran 3, *Tabel Hasil Analisis Butir Instrumen Variabel X.*

<sup>7</sup> Lampiran 6, *Tabel Hasil Analisis Butir Instrumen Variabel Y.*

b. Perhitungan reliabilitas

Reliabilitas memiliki berbagai nama lain seperti keterpercayaan, kehandalan, kestabilan. Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki keterpercayaan yang tinggi.

Pengujian realibilitas dengan cara salah satunya adalah menggunakan rumus *Alpha Croanbach* sebagai berikut:

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma^2 b}{\sigma^2 t} \right)$$

Keterangan:

$r_{11}$  : realibilitas instrumen

$k$  : banyaknya item

$\sigma^2 b$  : jumlah varian butir

$\sigma^2 t$  : jumlah varian total

Setelah dilakukan perhitungan maka diperoleh nilai reliabilitas untuk variabel X sebesar 0.960 dan variabel Y sebesar 0.937. dengan demikian angket kedua variabel memiliki reliabilitas yang sangat tinggi.



## G. Teknik Analisis Data Statistik

Analisis di dalam penelitian ini ada beberapa hal yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja guru, di antaranya yaitu menggunakan analisis :

### 1. Uji Normalitas Gala Taksir

Pengujian yang dilakukan untuk mengetahui normalitas sampel atau untuk memeriksa keabsahan sampel. Uji normalitas yang digunakan adalah uji *lilliefors*<sup>8</sup>. Dimana data dianggap normal apabila  $L_{hitung}$  ( $L_o$ ) lebih kecil dari  $L_{tabel}$ . Rumus yang digunakan yaitu :

$$L_o = |F(z_i) - S(z_i)|$$

#### Keterangan

$L_o$  : Harga mutlak terbesar

$F_{(z_i)}$  : Peluang angka baku

$S_{(Fz_i)}$  : Proporsi angka baku

Dalam menguji normalitas, terdapat beberapa langkah-langkah seperti di bawah ini :

---

<sup>8</sup> Sudjana, *Metoda Statistik*, (Bandung: Tarsito Bandung, 2005) h. 466.

- a. Pengamatan  $X_1, X_2, \dots, X_n$  dijadikan bilangan baku  $Z_1, Z_2, \dots, Z_n$  dengan menggunakan rumus baku  $Z_i = (X - \bar{X})/S$ ,  $\bar{X}$  dan  $S$  masing-masing merupakan rata-rata dari simpangan baku sampel.
- b. Untuk tiap bilangan baku ini menggunakan daftar distribusi normal baku, kemudian dihitung peluang  $F_{(z_i)} = P(Z \leq Z_i)$ .
- c. Selanjutnya dihitung proporsi  $Z_1, Z_2, \dots, Z_n$  yang lebih kecil atau sama dengan  $Z_i$ . Jika proporsi ini dinyatakan oleh  $S_{(z_i)}$ , maka

$$S_{z_i} = \frac{\text{banyaknya } Z_1, Z_2, \dots, Z_n \text{ yang } \leq Z_i}{N}$$

- d. Hitung selisih  $F_{(z_i)} - S_{(z_i)}$  kemudian tentukan harga mutlaknya.
- e. Ambil harga paling besar diantara harga-harga mutlak selisih tersebut.

Kriteria normalitas :

$L_o < L_{\text{tabel}}$  : hipotesis nol ( $H_o$ ) diterima, dengan kesimpulan data berdistribusi normal

$L_o > L_{\text{tabel}}$  : hipotesis nol ( $H_o$ ) ditolak, dengan kesimpulan data tidak berdistribusi normal

## 2. Regresi Linear

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen ( $X$ ) dengan variabel dependen ( $Y$ ). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen

dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

Rumus regresi linear sederhana sebagai berikut

$$\hat{Y} = a + b X$$

Keterangan:

$\hat{Y}$  : Variabel criteria

X : variabel predictor

a : bilangan konstan

b : bilangan regresi

Rumus untuk mencari nilai konstan (a) dan koefisien arah regresi

(b) dalam rumus linier adalah:

$$a = \frac{(\sum y) (\sum x^2) - (\sum x) (\sum xy)}{(n \sum x^2) - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{(n \sum xy) - (\sum x) (\sum y)}{(n \sum x^2) - (\sum x)^2}$$

Setelah diketahui nilai a dan b, langkah yang selanjutnya dilakukan adalah menentukan ketepatan persamaan estimasi yang dihasilkan. Untuk

mengetahui ketepatan persamaan estimasi tersebut diberi simbol  $Se$  yang ditentukan dengan rumus sebagai berikut:

$$Se = \frac{\sqrt{(\sum y^2 - a \sum y - b \sum xy)}}{n-2}$$

Tahap selanjutnya adalah pengujian terhadap koefisien regresi. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel X berhubungan terhadap variabel Y melalui perumusan hipotesis seperti berikut:

$$H_0 = \theta = 0$$

$$H_1 = \theta \neq 0$$

Jika  $\theta = 0$  maka tidak ada pengaruh antara variabel X dan Y, tetapi jika  $\theta \neq 0$  berarti variabel X dan Y mempunyai pengaruh. Hal ini dapat ditunjukkan melalui uji t dengan rumus:

$$t = \frac{b - \theta}{Sb}$$

Nilai kritis pengujian ditentukan dengan memperhatikan derajat kebebasan =  $n - 2$  dan taraf signifikan  $\alpha = 0,05$ .

## H. Hipotesis Statistik

Pengertian Hipotesis Penelitian Menurut Sugiyono, hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk

pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan.

Pada pengujian hipotesis ini digunakan teknik korelasi *Product moment* untuk memperoleh koefisien relasi (r) yang kemudian digunakan dalam pengujian hipotesis statistik. Rumus *product moment* seperti berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan:

r : koefisien validitas butir pernyataan yang dicari

n : jumlah anggota sampel

X : skor total responden

Y : skor total pernyataan masing-masing responden

$\sum X$  : jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$  : jumlah skor dalam distribusi y

$\sum X^2$  : jumlah kuadrat masing-masing X

$\sum Y^2$  : jumlah kuadrat masing-masing Y

Setelah diketahui nilai “r” *product moment* dilanjutkan dengan mencari koefisien determinasi yaitu ( $r_{xy}$ ). Rumus yang digunakan adalah:

$$Kd = (r_{xy}^2)100 \%$$

Keterangan :

Kd : koefisien determinasi

$r_{xy}^2$  : Koefisien korelasi product moment

Untuk perhitungan taraf signifikansi menggunakan rumus uji-T sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

$T_{hitung}$  : Skor signifikansi koefisien korelasi

r : Koefisien korelasi Product Moment

n : Banyaknya sampel

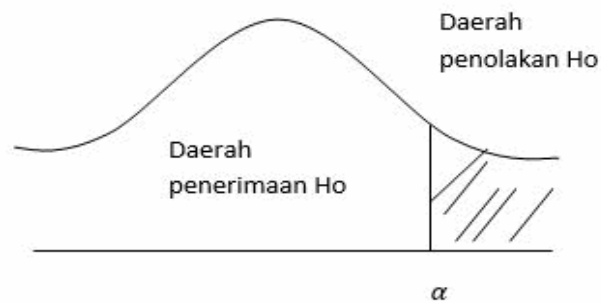
Dari tabel yang dihasilkan pada tabel dk = n-2 dengan taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  maka kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis sebagai berikut:

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima

Dan apabila  $t_{tabel}$   $t$  yang dihasilkan pada  $dk = n - 2$  serta taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ , maka apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka kriterianya adalah  $H_0$  ditolak atau dengan kata lain koefisien korelasi signifikan, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara variabel X dengan Y.

Berikut daerah penerimaan dan penolakan hipotesis sebagai berikut:



**Gambar 3.2 Daerah Penolakan  $H_0$**

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Data

##### 1. Karakteristik Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMP Negeri di Kecamatan Bekasi Timur Kota Bekasi berjumlah 288 guru dari 6 sekolah. Adapun teknik pengambilan sampel menggunakan *Random Sampling*. Dalam penelitian ini dari jumlah seluruh guru tersebut diambil sampel dari populasi yaitu sebanyak 75 guru.

##### a. Karakteristik sampel berdasarkan usia

Berdasarkan usia anggota sampel penelitian yaitu guru, dalam penelitian ini terbagi menjadi beberapa rentangan. Untuk rentang usia 24 - 28 tahun terdapat 2 orang guru atau sebesar 2,67%, usia 29 - 33 tahun terdapat 7 orang guru atau sebesar 9,33%, usia 34 - 38 tahun terdapat 7 orang guru atau sebesar 9,33%, usia 39 - 43 tahun terdapat 9 orang guru atau sebesar 12,00%, usia 44 - 48 tahun terdapat 19 orang guru atau sebesar 25,33%, usia 49 - 53 tahun terdapat 24 orang guru atau sebesar 32,00%, usia 54 - 58 tahun terdapat 7 orang guru atau sebesar 9,33%, dan yang terakhir yaitu rentang usia 59 - 63 tahun terdapat 0 orang guru atau sebesar 00,00%.

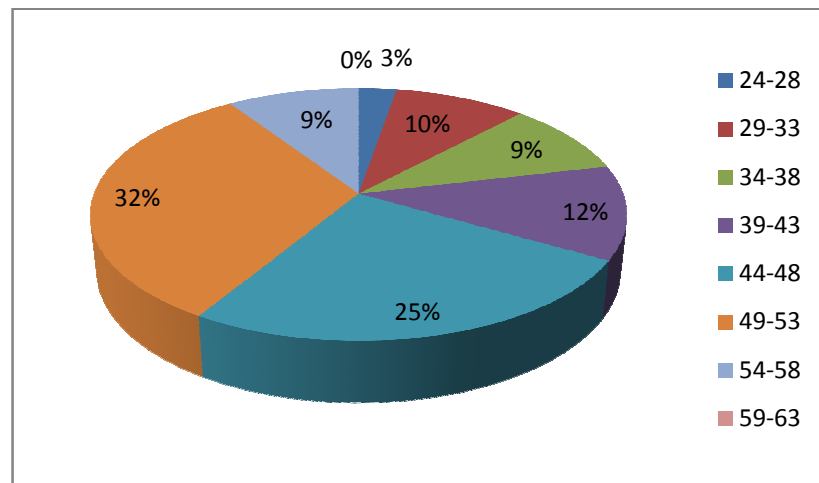


Distribusi frekuensi dari karakteristik tersebut dapat dilihat lebih jelas pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.1. Distribusi Frekuensi Sampel Berdasarkan Usia.**

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	24-28	2	2.67%
2	29-33	7	9.33%
3	34-38	7	9.33%
4	39-43	9	12.00%
5	44-48	19	25.33%
6	49-53	24	32.00%
7	54-58	7	9.33%
8	59-63	0	0.00%
<b>Jumlah</b>		75	100%

Data-data tersebut dapat digambarkan dalam bentuk diagram pie sebagai berikut :



**Gambar 4.1. Diagram Pie Sampel Berdasarkan Usia**

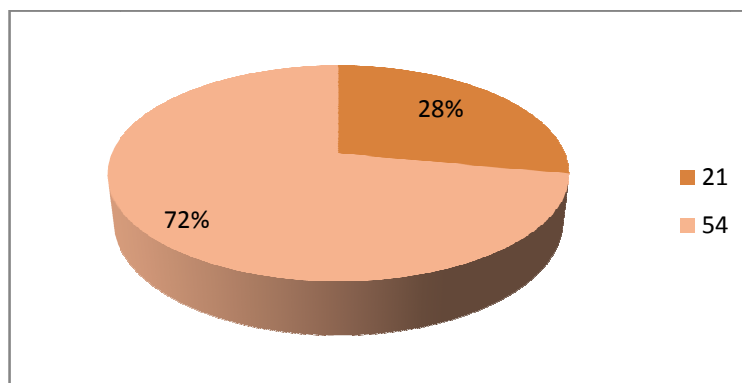
### b. Karakteristik sampel berdasarkan jenis kelamin

Guru yang menjadi sampel dalam penelitian ini berjumlah 75 orang yang terdiri dari 21 orang guru berjenis kelamin laki-laki atau sebesar 28,00% dan 54 orang pegawai perempuan atau sebesar 72,00%. Distribusi frekuensi dari karakteristik sampel berdasarkan jenis kelamin lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.2. Distribusi Frekuensi Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin**

NO	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	21	28.00%
2	Perempuan	54	72.00%
<b>JUMLAH</b>		<b>75</b>	<b>100.00%</b>

Data-data tersebut dapat digambarkan dalam bentuk diagram pie sebagai berikut :



**Gambar 4.2. Diagram Pie Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin**

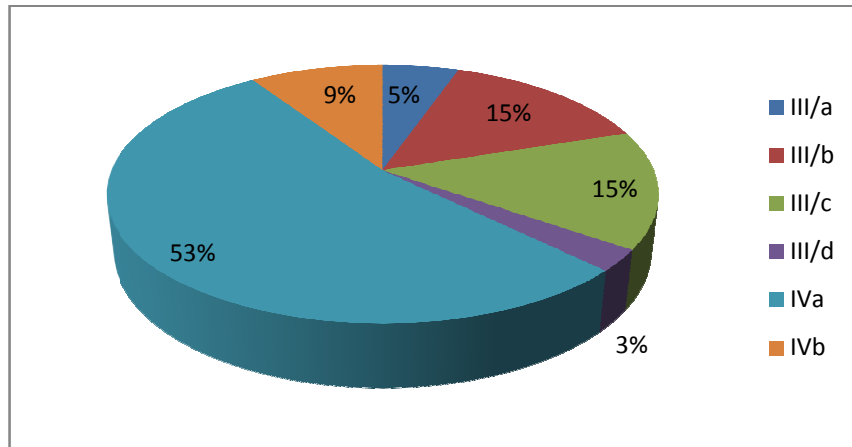
### c. Karakteristik sampel berdasarkan golongan

Golongan atau pangkat yang dimiliki anggota sampel berbeda-beda. Anggota sampel yang memiliki golongan IIIa sebanyak 4 orang guru atau sebesar 5,33%, sedangkan anggota sampel yang memiliki golongan IIIb sebanyak 11 orang guru atau sebesar 14,67%, selanjutnya yang memiliki golongan IIIc yaitu sebanyak 11 orang guru atau sebesar 14,67%, dan yang memiliki golongan III d sebanyak 2 orang guru atau sebesar 2,67%, selanjutnya yang memiliki golongan IVa sebanyak 40 orang guru atau sebesar 53,33%, dan yang terakhir golongan IVb sebanyak 7 orang atau sebesar 9,33%. Lebih jelas mengenai karakteristik sampel ini, dapat dilihat pada tabel distribusi frekuensi sebagai berikut:

**Tabel 4.3. Distribusi Frekuensi Sampel Berdasarkan Golongan/Pangkat**

No.	Golongan/Pangkat	Frekuensi	Presentase
1	III/a	4	5.33%
2	III/b	11	14.67%
3	III/c	11	14.67%
4	III/d	2	2.67%
5	IVa	40	53.33%
6	IVb	7	9.33%
Jumlah		75	100.00%

Data-data tersebut dapat digambarkan dalam bentuk diagram pie sebagai berikut :



**Gambar 4.3. Diagram Pie Sampel Berdasarkan Golongan/Pangkat**

## **2. Deskripsi Data di Lapangan**

### **a. Deskripsi data Keadilan Organisasi (Variabel X)**

Variabel keadilan organisasi yang diteliti menggunakan instrumen dengan 34 butir pernyataan, telah dijawab oleh 75 guru yang menjadi responden di SMP Negeri Kecamatan Bekasi Timur Kota Bekasi. Dari hasil pengolahan data diperoleh hasil skor maksimal 170, skor tertinggi yaitu sebesar 160 dan skor terendah sebesar 118 dengan skor rata-rata sebesar 137.11 serta simpangan baku sebesar 8.67.

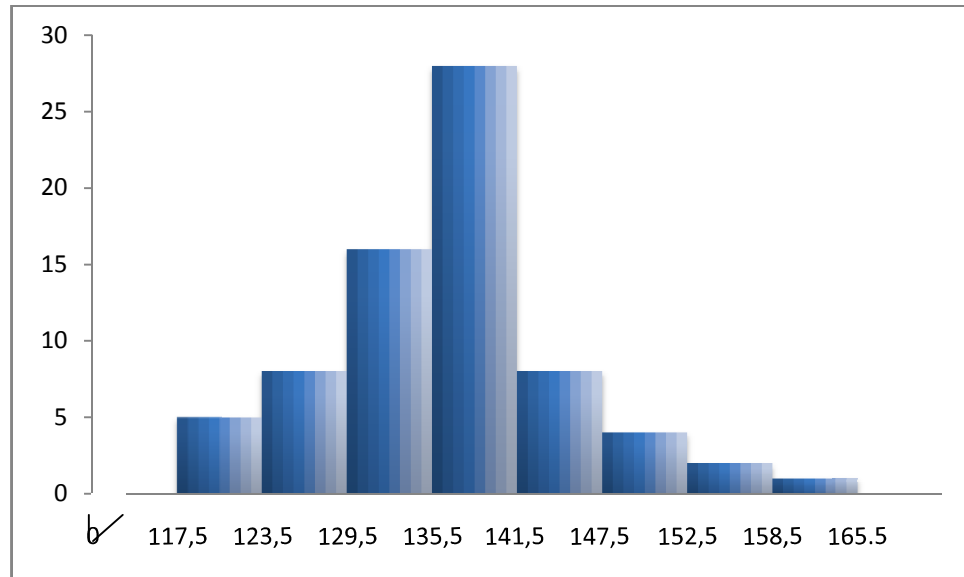
Perolehan data selengkapnya dapat dijelaskan dengan tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Data Keadilan Organisasi**

<b>No</b>	<b>Kelas Interval</b>	<b>Batas Kelas</b>	<b>Titik Tengah</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>%</b>
1	118-123	117.5-123.5	120.5	5	7%
2	124-129	123.5-129.5	126.5	8	11%
3	130-135	129.5-135.5	132.5	16	21%
4	136-141	135.5-141.5	138.5	28	37%
5	142-147	141.5-147.5	144.5	10	13%
6	148-153	147.5-153.5	150.5	5	7%
7	154-159	153.5-159.5	156.5	2	3%
8	160-165	159.5-165.5	162.5	1	1%
<b>Jumlah</b>				<b>75</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan penyajian dalam tabel distribusi frekuensi di atas, dapat diketahui dari 75 guru sebagai responden yang mendapat skor dibawah skor rata-rata 137,11 yaitu sebanyak 39 orang atau 52%. Sedangkan yang mendapat skor di atas rata-rata sebanyak 36 orang atau 48%.

Dari data tersebut dapat divisualisasikan dalam bentuk grafik sebagai berikut:



**Gambar 4.4 Grafik Histogram Keadilan Organisasi**

Berdasarkan grafik histogram di atas, dapat dilihat bahwa frekuensi tertinggi terletak pada batas kelas 135,5-141,5 dengan frekuensi 28. Sedangkan frekuensi terendah terletak pada batas kelas 158,5-165,5 dengan frekuensi hanya sebesar 1. Untuk menentukan tinggi rendahnya rata-rata tingkat keadilan organisasi, dapat diketahui dengan cara:

*Pertama*, dalam menentukan nilai rata-rata dengan kategori sedang dapat diperoleh dengan cara skor rata-rata dikurangi simpangan baku sampai dengan skor rata-rata ditambah simpangan baku, maka hasilnya:

$$137.11 - 8.67 = 128.44 = 128$$

$$137.11 + 8.67 = 145.78 = 145$$

Jadi, untuk nilai rata-rata dengan kategori sedang, rentang nilainya adalah 128-145

*Kedua*, untuk menentukan nilai rata-rata dengan kategori tinggi yaitu skor yang berada di atas 145 atau  $\geq 146$  sampai dengan skor tertinggi yaitu 160. Jadi rentang nilai untuk kategori tinggi adalah 146-160.

*Ketiga*, untuk menentukan nilai rata-rata dengan kategori rendah dapat diperoleh dengan menentukan skor yang berada di bawah 128 atau  $\leq 127$  sampai dengan skor terendah yaitu 118. Jadi, rentang nilai untuk kategori rendah adalah 118-128. Berdasarkan data yang dihimpun di lapangan, maka dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata keadilan organisasi dikategorikan pada kategori sedang. Hal ini dapat dilihat dari 75 sampel guru, sebagian besar mendapat skor antara 128 – 145, yaitu sebanyak 57 guru atau sebesar 76%

#### **b. Deskripsi Data Kepuasan Kerja Guru (Variabel Y)**

Variabel kepuasan kerja guru yang diteliti menggunakan instrumen sebanyak 32 butir pernyataan, telah dijawab oleh 75 guru yang menjadi responden di SMP Negeri Kecamatan Bekasi Timur Kota Bekasi. Dari hasil pengolahan data diperoleh hasil skor maksimal adalah 160, skor tertinggi 145 dan skor terendah 118 dengan skor rata-rata 133.13 serta simpangan baku 7.22.

Perolehan data selengkapnya dapat dijelaskan dengan tabel sebagai berikut:

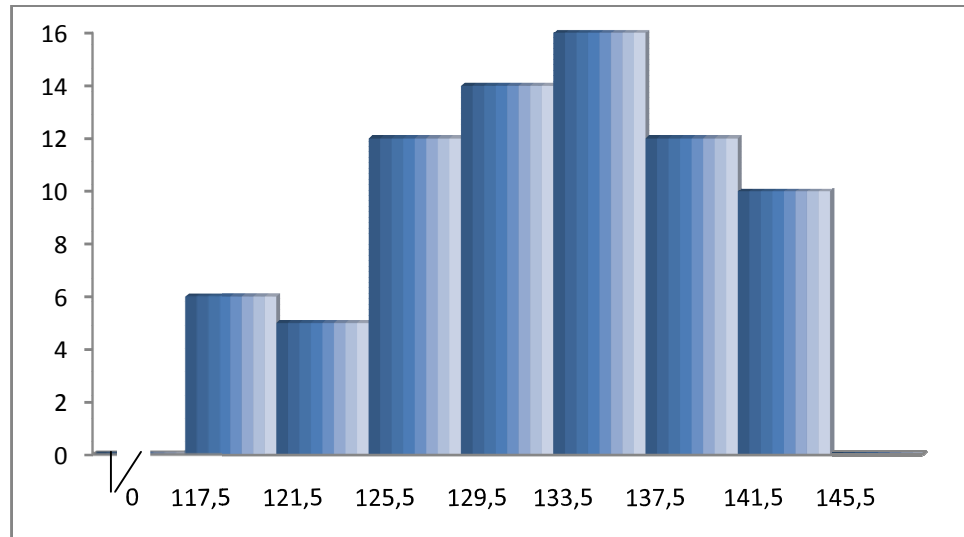
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Data Kepuasan Kerja

No	Kelas Interval	Batas Kelas	Titik Tengah	Frekuensi	%
1	118-121	117.5-121.5	119.5	6	8.00%
2	122-125	121.5-125.5	123.5	5	6.67%
3	126-129	125.5-129.5	127.5	12	16.00%
4	130-133	129.5-133.5	131.5	14	18.67%
5	134-137	133.5-137.5	135.5	16	21.33%
6	138-141	137.5-141.5	139.5	12	16.00%
7	142-145	141.5-145.5	143.5	10	13.33%
<b>Jumlah</b>				75	100.00%

Berdasarkan penyajian dalam tabel distribusi frekuensi di atas, dapat diketahui dari 75 guru sebagai responden yang mendapat skor dibawah skor rata-rata 133,13 yaitu sebanyak 37 orang atau 49,33%. Sedangkan yang mendapat skor di atas rata-rata sebanyak 38 orang atau 50,67%.

Dari data tersebut dapat divisualisasikan dalam bentuk grafik sebagai berikut:





**Gambar 4.5 Grafik Histogram Kepuasan Kerja**

Berdasarkan grafik histogram di atas, dapat dilihat bahwa frekuensi tertinggi terletak pada batas kelas 133,5-137,5 dengan frekuensi 16. Sedangkan frekuensi terendah terletak pada batas kelas 121,5-125,5 dengan frekuensi 5. Untuk menentukan tinggi rendahnya rata-rata tingkat kinerja, dapat diketahui dengan cara:

*Pertama*, dalam menentukan nilai rata-rata dengan kategori sedang dapat diperoleh dengan cara skor rata-rata dikurangi simpangan baku sampai dengan skor rata-rata ditambah simpangan baku, maka hasilnya:

$$133.13 - 7.22 = 125.91 = 125$$

$$133.13 + 7.22 = 140.35 = 140$$

Jadi, untuk nilai rata-rata dengan kategori sedang, rentang nilainya adalah 125-140.

*Kedua*, untuk menentukan nilai rata-rata dengan kategori tinggi yaitu skor yang berada di atas 140 atau  $\geq 141$  sampai dengan skor tertinggi yaitu 145. Jadi rentang nilai untuk kategori tinggi adalah 141-145.

*Ketiga*, untuk menentukan nilai rata-rata dengan kategori rendah dapat diperoleh dengan menentukan skor yang berada di bawah 125 atau  $\leq 126$  sampai dengan skor terendah yaitu 118. Jadi, rentang nilai untuk kategori rendah adalah 118-126. Berdasarkan data yang dihimpun di lapangan, maka dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata keadilan organisasi dikategorikan pada kategori sedang. Hal ini dapat dilihat dari 75 sampel guru, sebagian besar mendapat skor antara 125 – 140, yaitu sebanyak 52 guru atau sebesar 69,33%

## **B. Pengujian Persyaratan Analisis**

### **1. Uji Normalitas Gala Taksiran**

Uji normalitas dilakukan untuk dapat mengetahui apakah data berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Kriteria uji normalitas adalah  $H_0$  ditolak jika  $L_{hitung}$  lebih besar dari  $L_{tabel}$  atau  $H_0$  diterima jika  $L_{hitung}$  lebih kecil dari  $L_{tabel}$ .

Berdasarkan perhitungan uji normalitas instrumen yang menggunakan *lilliefors*, diperoleh  $L_{hitung}$  terbesar variabel  $X =$

0,0996.<sup>1</sup> Sedangkan nilai kritis  $L_{tabel}$  untuk jumlah sampel  $n=75$  dengan taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  adalah 0,1023. Dengan demikian nilai  $L_{hitung} = 0,0996 < L_{tabel} = 0,1023$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X berdistribusi normal.

Perhitungan uji normalitas instrumen pada variabel Y yang menggunakan *Liliefors*, diperoleh  $L_{hitung}$  terbesar variabel Y = 0,0502.<sup>2</sup> Sedangkan nilai kritis  $L_{tabel}$  untuk jumlah sampel  $n=75$  dengan taraf signifikansi  $\alpha=0,05$  adalah 0,1023. Dengan demikian nilai  $L_{hitung} = 0,0502 < L_{tabel} = 0,1023$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Y berdistribusi normal

Dari perhitungan variabel X dan Y terlihat bahwa nilai  $L_{tabel}$  (angka kritis) yang didapat lebih besar dari  $L_{hitung}$  yang berarti bahwa data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

## 2. Uji Linearitas

Uji linearitas adalah untuk mencari hubungan kedua variabel yang akan ditarik suatu garis lurus pada diagram pencar. Dari hasil uji regresi linier antara kedua variabel dalam penelitian ini didapat persamaan  $\hat{Y} = 102,18 + 0,23x$ .<sup>3</sup>

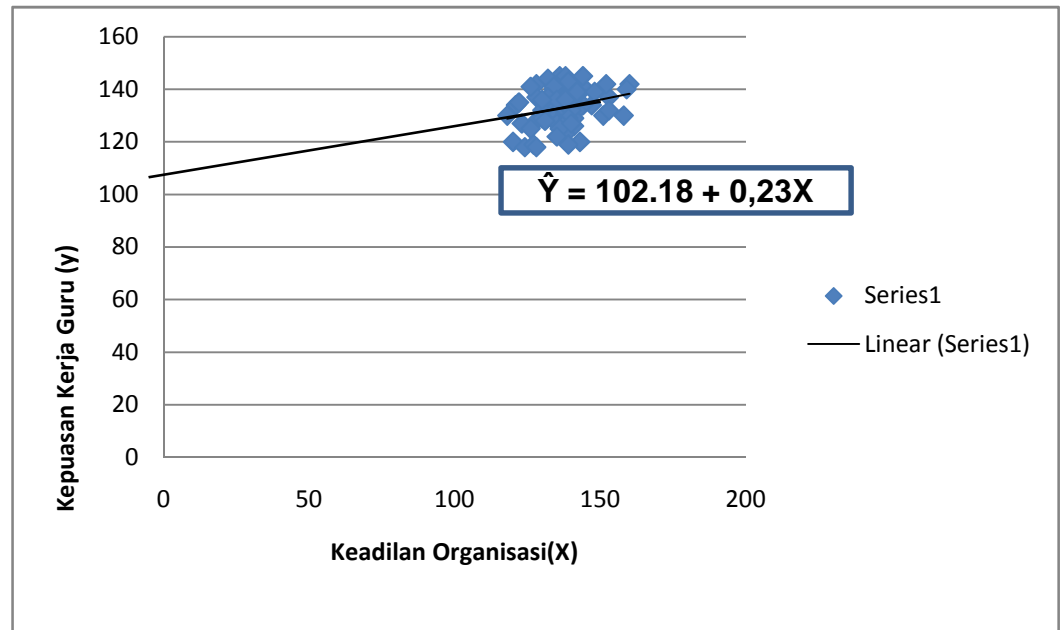
---

<sup>1</sup> Lampiran 14, *Perhitungan Normalitas Variabel X.*

<sup>2</sup> Lampiran 15, *Perhitungan Normalitas Variabel Y.*

<sup>3</sup> Lampiran 18, *Perhitungan Uji Linieritas dengan Persamaan Regresi Linier.*

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa persamaan regresi memiliki koefisien  $a = 102,18$  dan konstanta  $b = 0,23X$ . Bila digambarkan dengan bentuk grafik persamaan linier maka tampak sebagai berikut:



**Gambar 4.6 Diagram Pencar Hubungan antara Keadilan Organisasi dengan Kepuasan Kerja Guru**

Selanjutnya, sebelum menggunakan persamaan regresi dalam rangka mengambil kesimpulan data pengujian hipotesis, model regresi yang diperoleh diuji kelinierannya dengan menggunakan uji F dalam daftar analisis varian. Hasil perhitungan uji linieritas regresi sederhana disusun pada daftar analisis varian seperti berikut.

Tabel 4.6 Daftar Analisis Varian Dalam Regresi Linier

Sumber Varians	dK	JK	KT=JK/dK	F
Koefisien (a)	1	1329336.3	1329336.33	<b>5.78954</b>
regresi(b1a)	1	283.53891	283.538909	
Residu	73	3575.1278	48.9743528	
Tuna Cocok	29	1427.9444	49.2394629	<b>0.991</b>
Kekeliruan	44	2147.1833	48.7996212	

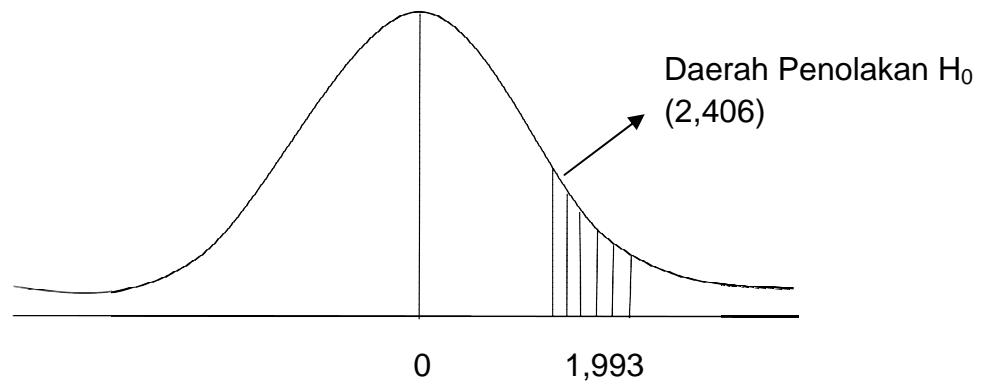
Dalam pengujian linieritas dengan menggunakan persamaan regresi  $\hat{Y} = 102,18 + 0,23x$  dengan taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ , derajat kebebasan pembilang ( $v_1$ ) =  $k-2 = 31-2 = 29$ , dan derajat kebebasan penyebut ( $v_2$ ) =  $n-k = 73-29 = 44$  dari daftar tabel distribusi F dihasilkan  $F_{\text{tabel}}$  sebesar 1.72531. Dari hasil perhitungan yang dilakukan, maka dapat diketahui  $F_{\text{hitung}}$  adalah sebesar 0,99107<sup>4</sup>. Karena nilai  $F_{\text{hitung}}$  lebih besar dari  $F_{\text{tabel}}$  ( $1,72531 > 0,99107$ ), artinya nilai  $F_{\text{hitung}}$  berada di daerah penolakan  $H_0$ , maka dengan demikian  $H_0$  ditolak, yang artinya model regresi linier.

Kemudian selanjutnya adalah menentukan ketetapan persamaan estimasi yang dihasilkan berdasarkan perhitungan dengan  $dk = 73$ , diperoleh *Standard Error of Estimate*, (Se) sebesar 2,406.

Dalam pengujian terhadap koefisiensi regresi dengan derajat kebebasan (*Degree of Freedom*) dan taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  maka kritis

<sup>4</sup>Lampiran 24, Perhitungan Uji Linieritas Regresi Sederhana.

pengujiannya adalah  $t_{(n-k;a/2)} = t_{(75-2;0,05/2)} = t_{(73;0,25)} = \pm 1,993$ . Dari standar koefisien regresi ( $S_b$ ) adalah sebesar 0,0938. Dengan demikian nilai thitung yang dihasilkan adalah sebesar 2.406.<sup>5</sup>



**Gambar 4.7 Kurva Hasil Uji-t dalam Uji Linieritas**

### C. Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

#### 1. Pengujian Hipotesis

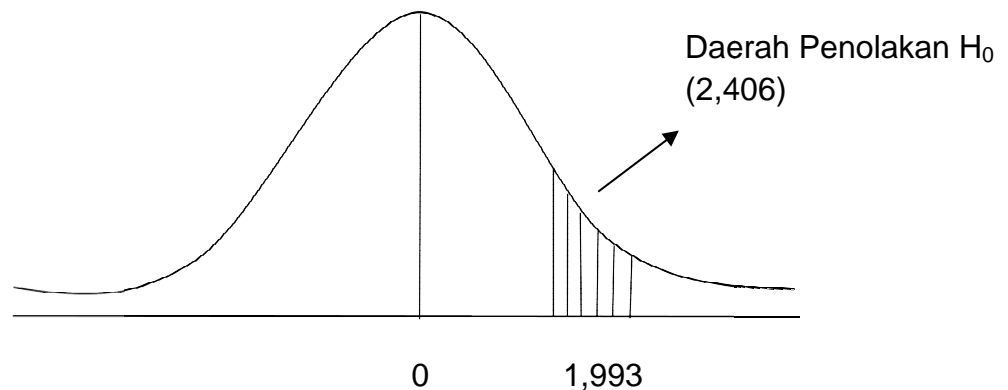
Dalam penelitian ini hipotesis yang dirumuskan adalah hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara Keadilan Organisasi dengan Kepuasan Kerja guru di SMP Negeri Kecamatan Bekasi Timur Kota Bekasi.

Setelah data yang diperoleh, diolah dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment* diperoleh koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) sebesar = 0,2710.<sup>6</sup> Kemudian dilakukan uji t dan hasil pengujian hipotesis dengan uji-t yaitu diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,406 untuk uji satu pihak dengan  $dk = 73$

<sup>5</sup>Lampiran 20, *Perhitungan Pengujian Koefisien Regresi.*

<sup>6</sup>Lampiran 21, *Perhitungan Uji Koefisien Korelasi Untuk Pengujian Hipotesis.*

serta signifikansi  $\alpha = 0,05$  dari daftar distribusi diperoleh  $t_{0,095}$  adalah sebesar 1,993.<sup>7</sup> Sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,406 > 1,993$  maka  $H_0$  dinyatakan dalam koefisien korelasi signifikan ditolak.



**Gambar 4.8. Kurva Hasil Uji-t dalam Uji Hipotesis Koefisien Korelasi**

Dari gambar kurva di atas menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  berada di daerah penolakan  $H_0$  sehingga dapat disimpulkan :

- a. Hipotesis Nihil ( $H_0$ ) yang menyatakan tidak ada hubungan antara Keadilan Organisasi dengan Kepuasan Kerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri Kecamatan Bekasi Timur, Kota Bekasi
- b. Hipotesis Alternatif ( $H_a$ ) yang menyatakan terdapat hubungan antara keadilan organisasi dengan kepuasan kerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri Kecamatan Bekasi Timur, Kota Bekasi.

Dari hasil harga  $t_{hitung}$  yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  kesimpulan yang dapat ditarik adalah tinggi rendahnya keadilan organisasi dengan

---

<sup>7</sup>Lampiran 22, *Perhitungan Uji Hipotesis terhadap Koefisien Korelasi dengan Uji- t.*

kepuasan kerja guru. Semakin tinggi keadilan yang diterapkan organisasi, maka semakin meningkat kepuasan kerja guru.

Ada banyak faktor yang ikut mempengaruhi kepuasan kerja guru. Salah satu variabel yang ikut memberikan kontribusi adalah keadilan organisasi. Setelah dihitung dengan koefisien determinasi, kontribusi keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja guru di SMP Negeri Kecamatan Bekasi Timur Kota Bekasi adalah sebesar 7,35%.

## **2. Pembahasan Hasil Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sekaligus membuktikan apakah terdapat hubungan positif antara keadilan organisasi dengan kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Bekasi Timur Kota Bekasi. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima dan hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak. Oleh karena itu, berdasarkan uji hipotesis tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara keadilan organisasi dengan kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Bekasi Timur Kota Bekasi.

Arah hubungan dalam penelitian ini adalah positif, yakni apabila keadilan organisasi tinggi, maka kepuasan kerja guru akan tinggi dan meningkat, dan apabila kepuasan kerja guru di suatu sekolah itu tinggi, maka hal tersebut salah satunya disebabkan oleh penerapan keadilan yang tinggi dari kepala sekolah atau dari sekolah itu sendiri.



Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi *Product Moment* antara keadilan organisasi dengan kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Bekasi Timur Kota Bekasi diperoleh nilai  $r_{xy}$  sebesar 0,27107 dan berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan uji-t diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,406 untuk uji satu pihak dengan  $dk = n-2 = 75-2 = 73$  serta taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  dari daftar signifikansi diperoleh  $t_{tabel}$  atau  $t_{0,95} = 1,993$ . Dari angka tersebut dapat dilihat bahwa  $t_{hitung} = 2,406 > t_{tabel} = 1,993$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang diajukan sebelumnya dapat diterima. Dengan kata lain, dari penelitian ini terlihat adanya hubungan positif antara keadilan organisasi dengan kepuasan kerja guru SMP Negeri Kecamatan Bekasi Timur Kota Bekasi. Dari kesimpulan tersebut, dapat diketahui juga bahwa semakin tinggi tingkat keadilan yang diterapkan kepala sekolah atau sekolah maka semakin tinggi kepuasan kerja guru di sekolah tersebut.

Adapun kontribusi yang diberikan oleh keadilan organisasi terhadap kepuasan kerjaguru SMP Negeri di Kecamatan Bekasi Timur Kota Bekasi, adalah sebesar 7,35%.<sup>8</sup> Dari nilai tersebut dapat memberi gambaran bahwa keadilan organisasi berhubungan dengan kepuasan kerjaguru di sekolah, di samping faktor-faktor lain yang berhubungan baik yang berasal dari dalam maupun dari luar individu guru itu sendiri.

---

<sup>8</sup> Lampian 21, *Perhitungan Uji Koefisien Korelasi untuk Pengujian Hipotesis*.

Setelah peneliti melakukan penelitian, hasil yang didapat terkait dengan keadilan organisasi dan kepuasan kerja guru di SMP Negeri Kecamatan Bekasi Timur Kota Bekasi, menunjukkan bahwa keadilan organisasi yang diterapkan untuk meningkatkan kepuasan kerja guru sudah cukup tinggi. Adapun hal-hal yang dapat meningkatkan kepuasan kerja guru yaitu, tidak memihak, penugasan yang layak, kesesuaian hasil yang diterima, dan sanksi yang sesuai. Jika sekolah sebagai organisasi memperlakukan semua guru dengan tidak memihak, maka guru akan merasakan senang dalam bekerja karena guru tidak harus merasakan iri dan adanya pilih kasih dari sekolah dan tentu itu akan menimbulkan kepuasan tersendiri bagi guru untuk bekerja. Pembagian tugas kepada guru-guru secara merata dan layak juga dapat meningkatkan rasa puas dalam bekerja, karena jika guru sudah merasakan mendapatkan tugas yang menurut dia layak atau sesuai dengan kemampuan mereka, maka mereka akan bekerja dengan baik dan akan timbul kepuasan dalam pekerjaannya. Namun jika guru tidak mendapatkan tugas yang layak misalnya tugas yang mereka dapat tidak merata dan lebih sulit dari rekan kerja mereka, mereka akan merasakan tidak adil dan tidak timbul kepuasan kerja.

Salah satu hal yang dapat meningkatkan kepuasan guru juga terdapat pada kesesuaian hasil yang mereka terima, seperti gaji yang sesuai atau bisa juga dengan diberikannya reward sebagai hasil mereka

telah berkontribusi pada sekolah. Seperti menurut Luthan yang dijelaskan di bab 2 terkait dimensi kepuasan kerja, dia mengatakan kepuasan kerja mewakili beberapa sikap terkait karakteristik pekerjaan, salah satunya adalah gaji. Jika guru mendapat upah atau gaji yang sesuai serta mendapat keuntungan atas usahanya, tentunya kepuasan kerja mereka akan meningkat.

Guru sebagai pengajar disekolah dituntut untuk disiplin dalam bekerja, jika tidak disiplin maka sekolah akan memberikan sanksi kepada guru. Tetapi sekolah juga harus melihat seberapa besar kesalahan yang dilakukan guru sehingga dapat memberikan sanksi yang sesuai dengan kesalahan yang diperbuat oleh guru tersebut. .

Seperti yang dikatakan oleh Wayne Cascio dalam bukunya yaitu, *justice refers to the maintenance or administration of what is just, especially by the impartial adjustment of conflicting claims or the assignment of merited rewards or punishment*<sup>9</sup>. Dari definisi tersebut dapat dimaknakan keadilan itu berhubungan dengan menegakkan apa yang adil termasuk dalam memperoleh hukuman atau sanksi yang layak atau sesuai. Dalam hal ini, jika guru tidak mendapatkan hukuman atau sanksi yang sesuai dengan kesalahannya maka keadilan belum cukup ditegakkan.

---

<sup>9</sup>Wayne F. Cascio, *Managing Human Resources:Productivity, Quality of work life, Profits,* (New York: McGraw Hill, Inc, 2013) h.550.

Dari pembahasan kedua variabel di atas dan dari perhitungan uji hipotesis beserta uji koefisien determinasi maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini menyatakan kebenaran adanya hubungan yang positif antara keadilan organisasi dengan kepuasan kerja guru di SMP Negeri Kecamatan Bekasi Timur Kota Bekasi. Sedangkan kontribusi yang diberikan oleh keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 7,35%.

Teori-teori yang menyatakan dan mendukung hal tersebut yaitu yang dikemukakan oleh Colquitt yang dikutip dari Ronald, Burke dan Mary C bahwa *organizational justice related individually and collectively to many important organizational outcomes, for example, job satisfaction, organizational commitment, and job performance.*<sup>10</sup>Pernyataan tersebut mengatakan bahwa keadilan organisasi berhubungan dengan keluaran organisasi contohnya kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja.

Peneliti sebelumnya pernah meneliti tentang keadilan organisasi berhubungan dengan kepuasan kerja guru, seperti yang dilakukan oleh Ziad Luthfi Althayneh dengan judul *Relationship Between Organizational Justice and Job Satisfaction*. Dengan hasil penelitian, *“the results show positive and significant correlative between all dimension of organizational*

---

<sup>10</sup> Ronald J.Burke, dkk, *Women and Minorities in Science, Technology, Engineering and Mathematics*,(USA: Edward Elgar Publishing Limited, 2007), h.76.

*justice and teachers job satisfaction*<sup>11</sup> yang artinya adanya korelasi positif dan signifikan antara semua dimensi keadilan organisasi dengan kepuasan kerja guru. Dengan demikian keadilan organisasi teruji mempunyai hubungan positif dengan kepuasan kerja guru.

#### **D. Keterbatasan Hasil Penelitian**

Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dalam hal mencari hubungan antara keadilan organisasi dengan kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Bekasi Timur, masih ada banyak kekurangan dan sangat jauh dari kata sempurna, keterbatasan yang dimiliki peneliti dalam melaksanakan penelitian ini, adalah:

1. Instrumen penelitian sebagai alat pengumpulan data yang digunakan hanya terbatas pada jawaban responden dari kisi-kisi pernyataan yang telah disebar oleh peneliti, sehingga belum mengungkap keseluruhan aspek yang diteliti.
2. Ukuran sampel yang diambil peneliti hanya berada pada lingkup populasi terjangkau yaitu guru-guru SMP Negeri di Kecamatan Bekasi Timur, Kota Bekasi.
3. Variabel yang diteliti sebatas keadilan organisasi (variabel X) dan kepuasan kerja (Y) yang terjadi pada guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Bekasi Timur, Kota

---

<sup>11</sup> Ziad Luthfi Althayneh, *Relationship Between Organizational Justice and Job Satisfaction as Perceived by Jordania Education Teachers*, (Jordan: Canadian Center of Science and Education, 2013) h.134.

Bekasi. Sedangkan masih terdapat beberapa variabel lain yang berhubungan dengan kepuasan kerja, seperti perilaku pemimpin, motivasi kerja, komunikasi, stress kerja, komitmen organisasi, dsb

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan adanya hubungan yang positif antara keadilan organisasi dengan kepuasan kerja guru SMP Negeri Kecamatan Bekasi Timur Kota Bekasi dengan kontribusi sebesar 7,35%. Artinya semakin tinggi tingkat keadilan yang diterapkan oleh sekolah sebagai organisasi tempat guru bekerja, maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Bekasi Timur Kota Bekasi.

#### **B. Implikasi**

Guru yang puas dalam bekerja akan lebih mungkin bekerja secara positif untuk organisasi, membantu sesama rekan kerja, dan jauh melebihi harapan yang normal dalam pekerjaan mereka. Salah satu faktor yang paling berhubungan dengan kepuasan kerja itu sendiri adalah keadilan organisasi. Guru yang merasa tingkat keadilan yang didapatkan dari organisasinya rendah maka ia akan memiliki kepuasan kerja yang rendah, begitu pula sebaliknya. Jika dirasakan tingkat keadilan yang diberikan

oleh organisasi tinggi maka guru akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi pula.

Hal ini akan memberikan dampak yang besar bagi sekolah, apabila guru merasa telah diperlakukan adil oleh sekolah maka ia akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi, membuat guru-guru senang bekerja, memberikan kontribusi yang lebih ke organisasi demi memajukan sekolah, yang tentunya akan berdampak pada pencapaian tujuan masing-masing sekolah. Sementara itu, guru yang merasa tidak diperlakukan adil oleh sekolah cenderung akan merasa curiga dan tidak nyaman berada di lingkungan kerja mereka, sehingga akan mengakibatkan kepuasan kerja mereka rendah.

### **C. Saran**

Dari kesimpulan yang telah dilengkapi dengan implikasi hasil penelitian, maka peneliti mengajukan saran-saran sebagai berikut :

1. Guru sebagai pendidik dalam proses belajar mengajar hendaknya memiliki kepuasan atas pekerjaannya, misalnya seperti tidak pernah datang terlambat ke sekolah, lebih senang melakukan pekerjaannya, dan memiliki motivasi kerja yang tinggi.
2. Kepala sekolah sebagai organisasi tempat guru-guru bekerja sebaiknya selalu menerapkan keadilan kepada guru-guru dalam hal pemberian sanksi yang sesuai, penugasan yang layak,



kesesuaian hasil yang diterima dan tidak memihak dalam hal apapun agar kepuasan kerja guru lebih meningkat

## DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Hasan, 2010. *International Journal of Business and Management A Study of Relationship Between Organizational Justice and Job Satisfaction*
- Althayneh, Ziad Lutfi, dkk, 2014. *Relationship between Organizational Justice and Job Satisfaction as Perceived by Jordanian Physical Education Teachers Vol. 10, Canadian Center of Science and Education*
- Burke Ronald J. dan Mary C. Mattis, 2007. *Women and Minorities in Science, Technology, Engineering and Mathematics, USA* : Edward Elgar Publishing Limited
- Darmawan, Didit, 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*, Surabaya : Pena Semesta
- Foster, Rex Daniel, 2008. *Individual Resistance Organizational Justice and Employee Commitment to Planned Organizational Change A. Thesis Submitted to The Faculty of The Graduate School of The University of Minnesota, United States* : ProQuest Information and Learning Company
- Firdaus, Andi *Disdik Bekasi Perketat Pengawasan Disiplin Guru*, (<http://www.antaraneews.com/berita/470773/disdik-bekasi-perketat-pengawasan-disiplin-guru>), diakses pada tanggal 25 Mei 2015 pukul 06.00
- Golembiewski, T. Robert, 2001. *Handbook Of Organizational Behavior* New York: Library of Congress Cataloging in Publication Data.
- Hasibuan, Malayu, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Handoko, T. Hani, 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFY Yogyakarta
- Hellriegel, Don, dan John W. Slocum, 2011. *Organizational Behaviour Thirteen Edition*, USA : South-Western Cengage Learning

- Herman, Lisa Amelia, 2013. *Jurnal Pengaruh Keadilan Organisasi dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kecurangan*.
- Juliandi, Azuar, dkk, 2014. *Metode Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*, Medan : Umsu Press
- Moorhead, Gregory dan Ricky W. Griffin, 2010. *Managing Organizational Behaviour Tenth Edition*. US : South-Western Cengage Learning.
- Purwanto, Djoko, 2006. *Komunikasi Bisnis edisi Ketiga*, Jakarta : Erlangga
- Prabu, Anwar, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Pinder, Craig C., 2008. *Work Motivation in Organizational Behaviour Second Edition*, New York : Psychology Press
- Periantolo, Jelpa, 2008. *Pengaruh Keadilan Organisasi, Komitmen Organisasi, Dukungan Organisasi, dan Iklim Psikologis Terhadap Kesiapan untuk Berubah pada Pegawai Dirjen PQR*, Depok.
- Pynes E. Joan, 2009. *Human Resources Management for Public and Nonprofit Organizations*, USA: Jossey-Bass
- Rachman, Taufik, *115 Guru Honorer Bekasi Belum Terima Rapel Transport*, (<http://www.republika.co.id/berita/pendidikan/education/13/05/15/mmukjz-115-guru-honorer-bekasi-belum-terima-rapelan-transport>) diakses pada tanggal 7 Februari 2015 pukul 16.00
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge, 2011. *Organizational Behaviour Global Edition*, New Jersey : Pearson Education
- Rothman, Ian dan Cary Cooper, 2008. *Organizational and Work Psychology, Topics in Applied Psychology*, Manchester : Great Britain
- Roslinda, Nani, *Kecurangan dan Ketidakadilan Pendidikan* (<http://edukasi.kompasiana.com/2012/06/21/kecurangan-dan->

[ketidakadilan-pendidikan-471289.html](#)) diakses pada tanggal 9 Januari 2015 pukul : 20.15

Sharma, Ram Nath, 2004. *Advance Industrial Psychology*. New Delhi : Atlantic Publisher and Distributor

Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung : Alfabeta

Sunyoto, Danang, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Center for Academic Publishing Service

Subagio, Aris. *Meninjau Aspek Penunjang Kepuasan Kerja Karyawan* (<http://m.kompasiana.com/post/read/567610/2/meninjau-aspek-penunjang-kepuasan-kerja-karyawan.html>) diakses pada tanggal 9 Januari 2015 pukul 11.42

Sudjana, 2005. *Metoda Statistika*  
Bandung: Tarsito Bandung

Tim Pengembang Ilmu Pendidikan FIP-UPI, 2007. *Ilmu dan Aplikasi Pendidikan*, Bandung : PT. Imperial Bhakti Utama

Wagner, John A. dan John R. Hollenveck, 2010. *Organizational Behaviour Securin Competitive Advantage*. New York : RouteLedge

Wibowo, 2013. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo

Wayne, Cascio F., 2013. *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits*, New York : McGraw-Hill, Inc.

Yunita,Intan, *Demo Guru Honorer*.  
(<http://informasibumncpns.com/demo-guru-honorer-bekasi.html>)  
diakses pada tanggal 14 Maret 2015 pukul 20.00

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



**ASTRI NURUL APRILIANI**, lahir di Bekasi, pada tanggal 14 April 1993, sebagai anak kedua dari 3 bersaudara. Memulai pendidikan formal di Sekolah Dasar Negeri 04 Pagi Pondok Kopi , Jakarta Timur, sejak tahun 1998 hingga 2005. Melanjutkan pendidikan di SMP Muhammadiyah 50 Jakarta, sejak tahun 2005 hingga 2008 dan kemudian melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 107 Jakarta, pada tahun 2008 dan lulus pada tahun 2011. Setelah menyelesaikan pendidikan dasar dan menengah atas, melanjutkan pendidikan tinggiketika diterima di Universitas Negeri Jakarta jurusan Manajemen Pendidikan pada tahun 2011 melalui jalur Ujian Mandiri atau UMB.

Sebelum menyelesaikan kuliah, Peneliti menjalani program magang dalam rentang Agustus – September 2014 di Suku Dinas Pendidikan Dasar (Sudin Dikdas) Jakarta Selatan, bagian Sekolah Menengah Pertama, kemudian magang dilanjutkan ke Sekolah Dasar Negeri 17 Utan Kayu Selatan pada bulan Oktober – November 2014.