

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keadilan menjadi suatu hal yang semakin penting pada masa sekarang ini, karena merupakan suatu faktor penting yang dapat mempengaruhi Persoalan ketidakpuasan kerja pegawai apabila tidak diselesaikan. Aspek keadilan organisasi menjadi sangat penting dalam kehidupan organisasi apabila keadilan organisasi tidak diterapkan dengan baik didalam perusahaan maka, dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja pegawai dan turunnyanya pemberdayaan sumber daya manusia yang ada diorganisasi apabila tidak diselesaikan akan menimbulkan penyimpangan ditempat kerja tersebut. Keadilan organisasi sangat dibutuhkan oleh pegawai, dengan tujuan agar pegawai lebih semangat lagi dalam bekerja. Keadilan organisasi sangat erat kaitannya dengan kepuasan kerja.

Salah satu sikap pegawai yang banyak menjadi bahan penelitian dihubungkan dengan keadilan organisasi dan pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja. Apabila keadilan organisasi diterapkan dengan baik dalam sebuah organisasi maka dapat menghasilkan suatu pemberdayaan yang optimal. Selain keadilan organisasi ada juga faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu pemberdayaan sumber daya manusia. Menurut Ardana dkk, (2012: 3) Sumber daya manusia adalah aset yang paling berharga dan yang paling penting dalam suatu organisasi, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh manusia. Karena, Puas atau tidaknya seseorang dalam bekerja tergantung pada

perlakuan organisasi dimana ia bekerja. Pemberdayaan sumber daya manusia juga diharapkan dapat meningkatkan moral dan mutu yang pada akhirnya dapat menimbulkan kepuasan kerja terhadap pekerjaannya. Untuk meningkatkan kinerja pegawai perusahaan harus memahami apa yang menjadi penyebab kepuasan kerja, karena pegawai yang merasa puas dengan pekerjaan akan bekerja dengan produktif. Oleh, karena itu didalam perusahaan membutuh sumber daya manusia yang unggul tujuannya agar dapat mencapai target perusahaan yang diinginkan. Pemberdayaan sumber daya manusia sangat penting bagi peningkatan kinerja organisasi. Proses akan berlangsung secara bertahap dilingkungan kerja, pemberdayaan akan berjalan dengan baik dan diusaha itu akan menghasilkan sumber daya manusia yang bermutu, yaitu sumber daya manusia yang mampu memenuhi tuntutan tugasnya dan mengembangkan dirinya sebaik-baiknya.

Kecamatan Kepenuhan Hulu merupakan salah satu Kecamatan dari 16 Kecamatan di Kabupaten Rokan Hulu yang terletak di wilayah utara Kabupaten Rokan Hulu. Luas wilayah Kecamatan Kepenuhan Hulu adalah $\pm 265,17 \text{ km}^2$ yang membawahi 5 Desa dengan jumlah penduduk ± 15.000 orang. Kecamatan Kepenuhan Hulu merupakan salah satu kecamatan yang ada di Kabupaten Rokan Hulu yang resmi terbentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Rokan Hulu Nomor 9 Tahun 2007 tanggal 30 April 2007.

Kantor Camat Kepenuhan Hulu mempunyai jumlah pegawai sebanyak 30 orang, selalu berupaya untuk meningkatkan keadilan setiap karyawannya, karena keadilan merupakan salah satu faktor yang terpenting untuk keberhasilan sumber daya manusia yang baik untuk kemajuan suatu organisasi. Oleh karena itu, untuk

meningkat kepuasan kerja pegawai Kantor Camat selalu berupaya untuk memberi pelayan yang baik untuk masyarakat, maupun untuk Kantor Camat itu sendiri, upaya yang dilakukan untuk menegak keadilan yang ada Kantor Camat memberi penghargaan untuk pegawai yang bekerja secara maksimal. Mengingat pentingnya peran kecamatan tersebut dan adanya tuntutan dari warga masyarakat untuk mendapatkan pelayanan publik yang lebih baik, maka diperlukan kemampuan dan kapasitas pemerintah kecamatan yang memadai. Pemerintah kecamatan sendiri sudah berupaya untuk memperbaiki pelayanannya dalam kerangka memenuhi kebutuhan warganya. Penerapan loket pelayanan terpadu di Kecamatan merupakan contoh upaya perbaikan pelayanan yang dilakukan oleh kecamatan.

Salah satu hal penting lain dalam tanggung jawab Kantor Kecamatan adalah pelimpahan kewenangan dari Bupati kepada Camat untuk menyelenggarakan sebagian urusan pemerintahan dan pembangunan. Dengan adanya pelimpahan kewenangan ini diharapkan beberapa pelayanan publik seperti pemberian izin dan pelayanan non perizinan dapat diselesaikan secara langsung di kecamatan. Hal ini jelas akan memberikan semangat yang cukup kuat kepada pemerintah kecamatan untuk meningkatkan kinerjanya terutama dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat dan memudahkan warga masyarakat untuk memperoleh pelayanan yang mudah, cepat dan berkualitas.

Besarnya tanggung jawab Camat dalam menjalankan segala pelimpahan wewenang dari Bupati tentu membutuhkan pegawai yang profesional dalam membantu Camat untuk melaksanakan pelayanan terhadap masyarakat. Sikap

pegawai yang kurang baik juga akan mempengaruhi penilaian masyarakat atas pelayanan publik yang diberikan dan ditentukan oleh salah satu keadaan yang ada di kantor termasuk keadilan dan pemberdayaan sumber daya manusia yang diberikan oleh organisasi yang dikantor Camat. Apabila para pegawai merasa puas dengan keadilan dan pemberdayaan sumber daya manusia dapat memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai.

Kantor Camat Kepenuhan Hulu memiliki jumlah pegawai sebagai berikut:

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah
1.	SMA sederajat	20 orang
2.	D-III sederajat	2 orang
3.	S1	8 orang
Jumlah		30 orang

Sumber : Data Pegawai Kantor Camat Kepenuhan Hulu

Tabel 1.1 dapat menggambarkan jumlah pegawai berdasarkan tingkat pendidikan pada Kantor Camat Kepenuhan Hulu, Dimana tingkatan pendidikannya yang tamat SMA 20 orang, tamat D-III 2 orang, dan tamatan S1 hanya 8 orang. Mengingat rendahnya tingkat pendidikan pegawai dapat menyebabkan kurangnya pemahaman dalam memahami apa yang dimaksud dengan pemberdayaan sumber daya manusia, dari tingkatan pendidikan instansi yang belum sepenuhnya dapat menunjang kinerja pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Tabel 1.2
Data Absensi Pegawai Selama 5 Tahun Terakhir

Tahun	Tingkat Kehadiran (%)	Tingkat ketidakhadiran (%)	Total (%)
2013	75	25	100
2014	71	29	100
2015	83	17	100
2016	72	28	100
2017	65	35	100

Sumber : Olahan Data 2013-2017 Pegawai Kantor Camat Kepenuhan Hulu.

Dari tabel 1.2 dapat dilihat bahwa angka absensi pegawai belum maksimal, hal ini dapat menggambarkan kurangnya tingkat kepuasan kerja dalam diri pegawai. Dalam observasi awal penulis melihat beberapa karyawan masih sering terlambat datang, keluar masuk (tornover kecil) dari kantor dan kurangnya tanggapan dari atasan. Dan rendah tingkat pendidikan dapat menyebabkan kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya dan dapat menimbulkan kurang kedisiplinan dalam jam kerja untuk mengurangi terjadi tindakan seperti itu pegawai diharapkan bisa melakukan perubahan agar sumber daya manusia menjadi lebih baik, jika pemberdayaan sumber daya manusia telah optimal maka dapat mewujudkan tujuan dari perusahaan dan akan menimbulkan kepuasan terhadap pekerjaan. Mengingat kinerja pegawai sangat penting dalam menunjang keberhasilan organisasi pegawai harus mampu melaksanakan tugas dan kewajibanya secara tepat waktu.

Kepuasan kerja berkaitan erat dengan kesesuaian atau keseimbangan antara yang diharapkan dengan kenyataan. Indikasi kepuasan kerja biasanya dikaitkan dengan tingkat absensi, tingkat perputaran tenaga kerja, disiplin kerja, loyalitas dan konflik di lingkungan kerja dan lain-lain.

Kepuasan kerja juga dapat dilihat dari beberapa pegawai yang pulang dengan meninggalkan tugasnya yang seharusnya diselesaikan hari ini, tetapi masih ada pegawai yang tidak puas dalam bekerja. Kepuasan kerja berkaitan erat dengan kesesuaian atau keseimbangan antara yang diharapkan dengan kenyataan.

Sebagai gambaran akan keadilan dalam instansi Kantor Camat Kepenuhan Hulu dalam dimensi keadilan distributif adalah kenaikan gaji pegawai yang sesuai tingkat kepantasan yang selayaknya diperoleh pegawai. Kemudian dalam dimensi keadilan prosedural adalah kejelasan prosedur yang menentukan promosi atau gaji yang diberikan pihak instansi. Selanjutnya dalam dimensi keadilan interaksionalnya adalah pujian terhadap pegawai apabila pegawai tersebut menciptakan suatu prestasi atau pencapaian tertentu.

Tabel 1.3
Daftar Gaji Pegawai Kantor Camat Kepenuhan Hulu

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah Gaji
1.	SMA Sederajat	1.500.000
2.	D-III Sederajat	1.550.000
3.	SI	1.600.000

Sumber : olahan Data 2013-2017 Pegawai Kantor Camat Kepenuhan Hulu

Dari tabel 1.3 dapat menunjukkan bahwa ada perbedaan dalam tingkat penggajian, karena gaji merupakan salah satu penyebab ketidakadilan dan faktor ketidakpuasan kerja. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan pengujian hubungan keadilan organisasi dan pemberdayaan sdm dengan kepuasan kerja. Berdasarkan fenomena diatas dalam meningkatkan keadilan diperlukan pemberdayaan untuk menjalankan tugasnya agar lebih efektif dan efisien. Pemberdayaan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah

memperdayakan sumber manusia atau pegawai agar mempunyai kemampuan yang lebih baik dalam menghadapi tugasnya, sehingga dengan adanya pemberdayaan pegawai, diharapkan dapat meningkatkan kinerja semakin lebih baik.

Melalui wawancara dengan beberapa pegawai yang bekerja di Kantor Camat Kepenuhan Hulu terdapat beberapa masalah yang terjadi yaitu keadilan dan pemberdayaan sdm yang mengakibatkan ketidakpuasan dalam bekerja, Karena masih banyak pegawai yang kurang optimal dalam bekerja dan kurangnya semangat kerja untuk menuntaskan pekerjaannya. Hal ini karena disebabkan oleh faktor kenaikan jabatan, gaji dan beban kerja. Kondisi seperti ini akan mengakibatkan dampak buruk bagi Kantor Camat Kepenuhan Hulu karena pada dasarnya seseorang akan merasa tidak nyaman pada pekerjaannya dan dapat menimbulkan ketidakpuasan dalam pekerjaan.

Masalah lain yang menjadi masalah di Kantor Camat Kepenuhan Hulu adalah aspek pemberdayaan sumber daya manusia yang kurang optimal. Hal ini disebabkan karena kurangnya kepercayaan pemimpin yang tinggi dari jajaran pemimpin untuk memberikan partisipasi dalam membuat kebijakan, karena pembuatan kebijakan berada pada pimpinan. Banyak pegawai kurang dilibatkan dalam pembuatan kebijakan dan kredibilitas kepada pegawai masih kurang untuk untuk memberi kesempatan kepada pegawai untuk pemecahan permasalahan wewenang dan kurangnya tingkat kepercayaan sesama pegawai. Hal ini membuat mereka hanya beranggapan bahwa bekerja dipemerintah itu tidak perlu bekerja maksimal, Karena gajinya telah ditetapkan jumlahnya, tunjangan sudah diberikan, hal seperti ini dapat membuat pegawai kurang bertanggung dan tidakpuas dalam

bekerja. Maka hal tersebut mengakibatkan kurangnya ketidakadilan, pemberdayaan sdm dan kepuasan pegawai belum tercipta untuk instansi yang ada dikantor Camat Kepenuhan Hulu.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis ingin membahas hubungan keadilan dan pemberdayaan sumber daya manusia dengan kepuasan dengan judul **“Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Kepenuhan Hulu”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis membuat suatu rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Kepenuhan Hulu?
2. Bagaimana pengaruh pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Kepenuhan Hulu?
3. Bagaimana pengaruh keadilan organisasi dan pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Kepenuhan Hulu?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Kepenuhan Hulu.
2. Untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Kepenuhan Hulu.

3. Untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasi dan pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Kepenuhan Hulu.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan berguna bagi pihak yang berkepentingan sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Untuk menambah pengetahuan dan wawasan penulis tentang pengaruh keadilan organisasi dan pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja karyawan pada suatu perusahaan.

2. Bagi Instansi Terkait

Hasil penelitian diharapkan dapat digunakan oleh instansi yang bersangkutan dalam menilai kepuasan kerja karyawan sehingga dapat memberikan kebijakan yang sesuai.

3. Bagi Akademik

Sebagai bahan referensi tambahan bagi penelitian selanjutnya yang sejenis

1.5. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan pada penelitian ini ialah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Berisikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

Dalam bab ini penulis mengemukakan beberapa konsep teoritis yang mendukung yang mendukung penulisan yang berhubungan dengan permasalahan yang di teliti.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang ruang lingkup penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, definisi operasional, instrumen penelitian, serta teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang gambaran umum objek penelitian, karakteristik responden, analisis data penelitian dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisikan kesimpulan dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Defenisi Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja sangat mengharap kepuasan dari tempat dia bekerja. Karena pada dasarnya kepuasan kerja merupakan respon yang aktif yang memiliki sifat tunggal yang setiap tunggalnya ingin memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan kemampuan nilai yang dimiliki.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini tercermin dalam kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dapat dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan (Hasibuan, 2012: 202).

Menurut Priansa (2014: 291) Kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya.

Sebagaimana menurut Chia *et al* (2013) Kepuasan kerja merupakan komponen yang terpenting didalam penelitian yang mengenai sifat dari suatu organisasi.

Rivai & Sagala (2013: 856) berpendapat bahwa Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang ada pada

dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Menurut Mangkunegara (2011: 117) bahwa “Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya”.

Menurut Rini, dkk (2013) bahwa ”Kepuasan kerja adalah suatu ungkapan perasaan menyenangkan dari hasil persepsi individu dalam rangka menyelesaikan tugas atau memenuhi kebutuhannya dalam memperoleh nilai-nilai kerja yang penting bagi dirinya”.

Menurut Prasetya, dkk (2013) menyatakan tingkat kepuasan kerja yang rendah akan mengakibatkan terganggunya aktivitas seseorang individu dalam pencapaian tujuannya, karena kepuasan kerja merupakan salah satu indikator keefektifitas kinerja seseorang.

2.1.1.1.Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2014: 77) ada beberapa faktor kepuasan kerja yaitu:

1. Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan.
2. Faktor sosial yang meliputi hubungan keluarga, pandangan pada pekerjaan, kebebasan dalam berpolitik dan hubungan kemasyarakatan.
3. Faktor utama dalam pekerjaan meliputi upah, pengawasan, kondisi kerja , dan kesempatan maju.

Menurut Veithzal Rivai & Deddy Mulyadi (2013: 247) terdapat beberapa faktor yang menimbulkan kepuasan kerja seseorang yaitu kedudukan, pangkat dan jabatan, masalah umur, jaminan finansial, jaminan sosial, dan mutu pengawasan.

Terdapat juga beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan seperti tingkat stres dalam bekerja, beban kerja, situasi kerja, pimpinan, dan tingkat gaji (Krisnayanti, 2015: 2).

2.1.1.2. Teori Kepuasan Kerja

Menurut Rivai & Sagala (2013: 856), terdapat tiga teori yang berhubungan dengan kepuasan kerja, yaitu teori ketidaksesuaian (*discrepancy theory*), teori keadilan (*equity theory*), dan teori dua faktor (*two factor theory*).

Untuk lebih jelasnya ketiga teori tersebut adalah sebagai berikut :

1) Teori ketidak sesuaian (*Discrepancy theory*)

Teori ini mengukur kepuasan kerja dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasan diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan lebih puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

2) Teori keadilan (*Equity theory*)

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*equity*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori

keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Input adalah faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang dipergunakan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti : upah atau gaji, keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri. Sedangkan orang selalu membandingkan dapat berusaha seseorang diperusahaan yang sama, atau ditempat lain atau bisa pula dengan dirinya di masa lalu. Menurut teori ini, setiap karyawan akan membandingkan rasio input hasil dirinya dengan rasio input orang lain. Bila perbandingan itu dianggap cukup adil, maka karyawan akan merasa puas. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan, tetapi bisa pula tidak. Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang akan timbul ketidakpuasan.

3) Teori dua faktor (*Two Factor Theory*)

Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang *continue*. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok, yaitu *satisfies* atau motivator dan *dissatisfie*. *Satisfies* ialah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari : pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan

memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhiya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Dissatisfies (hygiene factors)* adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari : gaji/upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika tidak terpenuhi faktor ini, karyawan tidak akan puas. Namun, jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.

2.1.1.3.Mengukur kepuasan kerja

Menurut Robbins (2003: 73) terdapat dua macam pendekatan yang di gunakan untuk mengukur kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

- 1) *Single global rating*, yaitu tidak lain dengan meminta individu merespon atas suatu pertanyaan, seperti dengan mempertimbangkan semua hal, seberapa puas anda dengan pekerjaan anda? Responden menjawab antara “Highly satisfied (sangat puas)” dan “Highly Dissatisfied (sangat tidak puas)”.
- 2) *Summation score* lebih canggih. Mengidentifikasi elemen kunci dalam pekerjaan dan menanyakan perasaan pekerjaan tentang masing-masing elemen. Faktor spesifik yang diperhitungkan adalah: sifat kerja, supervise, upah sekarang, kesempatan promosi dan hubungan dengan *co woker* (pekerjaan bersama).

2.1.1.4.Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja menurut Hasibuan (2012: 128), yang digunakan dalam penelitian ini yang dapat mengukur kepuasan kerja adalah:

1. Kedisiplinan

Merupakan sikap penuh kerelaan dalam mematuhi semua aturan dan norma yang ada dalam menjalankan tugasnya sebagai bentuk tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya.

2. Moral kerja

Dapat diartikan sebagai persepsi karyawan terhadap keadaan yang ada dengan kata lain kesejahteraan, tingkat kepuasan karyawan dengan kondisi organisasi dan keadaan sekitarnya.

3. *Turnover* kecil

Tingginya angka turnover atau keluar masuknya karyawan menjadi cermin bagi sebuah perusahaan atau organisasi, apakah memang mereka merekrut karyawan yang tidak tahan banting atau apakah perusahaan terlalu kejam terhadap karyawan.

Kemudian juga terdapat indikator kepuasan kerja menurut Mas'ud dalam Rejeki (2015: 22), yaitu:

1. Kepuasan terhadap gaji, diukur dengan indikator: hal yang berhubungan dengan gaji yang diberikan perusahaan dibandingkan dengan pesaing, gaji yang sesuai dengan tanggung jawab, tunjangan.
2. Kepuasan dengan promosi, diukur dengan indikator: hal yang berhubungan dengan promosi dalam perusahaan, tingkat kemajuan karir.

3. Kepuasan dengan rekan sekerja, diukur dengan indikator: hal yang berhubungan dengan sifat rekan sekerja, mendukung atau tidak.
4. Kepuasan dengan penyelia, diukur dengan indikator: hal yang berhubungan dengan dukungan dari supervisor, motivasi kerja, dan sebagainya.
5. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, diukur dengan indikator: hal yang berhubungan dengan ketertarikan terhadap pekerjaan, kesenangan, dan keberhasilan pekerjaan.

Sedangkan menurut Boles et al (2007) dalam penelitian puspita (2013:32), mengemukakan indikator kepuasan kerja adalah:

1. Beban kerja, merupakan tempat dikumpulkan sejumlah tugas pegawai yang wajib diselesaikan oleh pegawai.
2. Gaji, merupakan suatu jasa memberi imbalan yang diterima dari hasil kerja pegawai.
3. Kenaikan jabatan, merupakan suatu kesempatan baik bagi pegawai untuk dapat terus aktif dan berkembang dibidangnya sebagai bentuk aktualisasi diri pegawai.
4. Pengawas, merupakan kepedulian atasan untuk dapat menunjukkan perhatiannya kepada bawahannya dan memberikan suatu bantuan ketika pegawai sedang mengalami kesulitan kerja.
5. Rekan kerja, merupakan pegawai dalam menjalin suatu persahabatan dengan sesama pegawai dan saling mendukung dalam situasi apapun dilingkungan kerja.

Penelitian ini menggunakan indikator dari Hasibuan (2012: 128), untuk mengukur kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai Kantor Camat Kepenuhan Hulu.

2.1.2. Defenisi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Menurut Khan (2007: 54) pemberdayaan sumber daya manusia adalah salah satu upaya yang wajib dilakukan bagi terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas, kemampuan yang bermanfaat, mengembangkan dan menguasai iptek, serta kemampuan manajemen, meningkatkan mutu sumber daya manusia untuk dapat memenuhi tantangan peningkatan perkembangan yang semakin cepat, efisien dan produktif, harus dilakukan secara terus menerus sehingga tetap menjadikan sumber daya yang produktif.

Menurut Siagian (2012: 258) berpendapat bahwa pemberdayaan karyawan merupakan keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan.

Sedangkan menurut Batliwala (2007), mengemukakan bahwa dalam pemberdayaan pegawai mencakup dua pokok persoalan yang amat penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan yakni konsep pemberdayaan yang berakar komitmen dan kepercayaan pegawai sebagai suatu strategi dalam menjalankan perusahaan.

Menurut Noe dalam bahasa Inggris pemberdayaan di sebut "*empowerment*" adalah proses memberikan kemampuan atau kapasitas

melakukan sesuatu. Pengertian ini dalam manajemen pada umumnya dikaitkan dengan SDM, dikatakan dengan pemberdayaan sumber daya manusia dalam (suwatno & Priansa, 2011: 182), pemberdayaan merupakan tanggung jawab dan wewenang terhadap pekerjaan untuk mengambil keputusan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten dan berkualitas (Selangka & Datulong, 2015).

Menurut (Wibowo 2007) Pemberdayaan karyawan menjadi suatu hal yang penting karena di dalam menghadapi era persaingan dan pelayanan, setiap perusahaan mempunyai keunggulan kompetitif melalui sumber daya manusianya. Pemberdayaan manusia merupakan salah satu upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman sehingga karyawan dapat memberi kontribusi yang optimal bagi perusahaan.

Lodjo (2013: 748) mengemukakan bahwa “memperdayakan dapat dikatakan upaya untuk melibatkan karyawan untuk lebih berarti”.

Abadi & Chegini (2013) mengemukakan bahwa pemberdayaan karyawan dapat memberi suatu dorongan utama supaya karyawan yang mempunyai kompetensi yang tinggi, agar bisa mengaplikasikan melalui inovasi dan ide-ide yang dimiliki.

Sedangkan secara konseptual pemberdayaan adalah upaya memberikan otonomi, kepercayaan atasan kepada bawahan, serta mendorong mereka untuk kreatif agar dapat merampungkan tugasnya sebaik mungkin, karyawan diberikan

keleluasan untuk mengambil tindakan-tindakan yang dipandang tepat dalam rangka melayani pelanggan, termasuk menangani masalah yang terjadi didalam pekerjaannya, melalui pemberdayaan karyawan diharapkan terjadi *saharing of power* yaitu bawahan dilibatkan secara bersama-sama oleh pihak manajemen untuk melakukan perubahan-perubahan (Kadarisma, 2012:233).

2.1.2.1.Faktor Yang Menyebabkan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Menurut Smith (2000: 5) ada dua hal yang menyebabkan perlunya pemberdayaan yang pertama adalah karena *lingkungan eksternal* telah berubah sehingga mengalihkan cara bekerja dengan orang dalam organisasi bisnis dan yang kedua adalah karena *orangnya sendiri* berubah.

Sedangkan menurut Wibowo (2008) terdapat empat faktor yang menyebabkannya pemberdayaan sumber daya manusia, yaitu sebagai berikut:

1. *Semakin insentifnya kompetisi* sehingga organisasi perlu memperdayakan orang untuk melawan tantangan kompetisi.
2. *Inovasi teknologi berubah cepat* sehingga organisasi perlu memperdayakan orang lain untuk menggunakan sebaik mungkin teknologi maju.
3. *Permintaan yang tetap atas kualitas yang lebih tinggi dan nilai yang lebih baik* menyebabkan organisasi perlu memperdayakan orang untuk menemukan cara inovatif guna memperbaiki produk dan jasa.
4. *Tumbuhnya masalah ekologi* (interakasi dengan lingkungan dan organisasi

lain) menuntut organisasi perlu memperdayakan orang untuk melaksanakan kebijakan ekologi.

2.1.2.2.Aspek /Komponen Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Aspek atau komponen yang perlu mendapat perhatian dalam rangka pemberdayaan sumber daya manusia sebagai berikut :

1. Kemampuan karyawan meliputi: pengetahuan, keterampilan, dan sikap atau perilaku.
2. Penempatan karyawan yang sesuai dengan tuntutan kebutuhan jabatan dalam suatu organisasi, artinya karyawan yang ditempatkan dalam suatu jabatan senantiasa dikaitkan dengan kemampuan yang dimiliki karyawan yang bersangkutan.
3. Kewewenang yang jelas
4. Tanggung jawab karyawan yang jelas.
5. Kepercayaan terhadap karyawan.
6. Dukungan terhadap karyawan.
7. Kepemimpinan
8. Motivasi.

2.1.2.3. Manfaat Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi

Pentingnya pemberdayaan sumber daya manusia, karena manfaatnya terhadap berbagai sumber-sumber lainnya dan mensinergikan setiap proses kegiatan organisasi, maka keberadaannya berperan antara lain:

1. Sebagai alat manajemen dalam rangka memperdayakan berbagai sumber untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
2. Sebagai pembaharuan manajemen dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi.
3. Sebagai inisiator terhadap organisasi dalam rangka memanfaatkan peluang guna meningkatkan dan mengembangkan organisasi.
4. Sebagai mediator terhadap pihak lain dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi.
5. Sebagai pemikir dalam rangka pengembangan organisasi.

2.1.2.4. Indikator pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Menurut Kuo *et al* (2010), menyatakan bahwa terdapat indikator dalam mengukur pemberdayaan karyawan yaitu sebagai berikut :

1. *Meaning*, mengacu pada sejauh mana karyawan memiliki rasa tujuan atau hubungan pribadi tentang pekerjaannya.
2. *Competence*, mengacu pada sejauh mana karyawan percaya bahwa ia memiliki keterampilan dan kemampuan yang diperlakukan untuk

melakukan pekerjaan mereka dengan baik.

3. *Self-determination*, mengacu pada sejauh mana karyawan memiliki rasa kebebasan tentang bagaimana individu melakukan pekerjaannya didalam perusahaan.
4. *Impact*, mengacu pada sejauh mana karyawan percaya bahwa ia dapat mempengaruhi sistem organisasi dimana ia bekerja.

Kadarisma (2013: 269) menyatakan bahwa, indikator pemberdayaan karyawan adalah sebagai berikut:

1. *Desire*, adanya keinginan dari manajemen untuk mendelegasi dan melibatkan pekerja.
2. *Trust*, membangun kepercayaan antara manajemen dan sesama karyawan.
3. *Confident*, menghargai terhadap kemampuan yang dimiliki setiap karyawan.
4. *Creadibility*, menjaga kredibilitas dengan penghargaan dan mengembangkan lingkungan kerja yang mendorong kompetisi yang sehat sehingga tercipta organisasi yang memiliki *performance* yang tinggi.
5. *Accountability*, adanya pertanggung jawaban karyawan pada wewenang yang diberikan.
6. *Communication*, adanya komunikasi terbuka untuk menciptakan dan saling memahami antara karyawan dan manajemen.

Sedangkan menurut Khan (2007: 540) menyatakan indikator pemberdayaan sumber daya manusia adalah:

- 1) Keinginan yaitu, adanya keinginan untuk mendelegasikan dan melibatkan pekerja, yang termasuk hal antara lain: pekerja diberi kesempatan untuk mengidentifikasi permasalahan yang sedang terjadi.
- 2) Kepercayaan yaitu, adanya saling percaya antara anggota organisasi akan tercipta kondisi yang baik untuk pertukaran informasi dan saran tanpa adanya rasa takut.
- 3) Kepercayaan diri yaitu, menimbulkan rasa percaya diri pegawai dengan menghargai kemampuan yang dimiliki pegawai hal yang yang menimbulkan rasa percaya.
- 4) Kredibilitas yaitu, dengan penghargaan dan pengembangan lingkungan kerja yang sehat sehingga tercipta organisasi yang memiliki performace yang tinggi.
- 5) Pertanggung jawaban yaitu, sebagai sarana evaluasi terhadap kinerja dalam penyelesaian dan tanggung jawab wewenang yang diberikan.
- 6) Komunikasi yaitu, keterbukaan dapat diwujudkan dengan adanya kritik dan saran terhadap hasil yang dilakukan.

Penelitian ini menggunakan indikator dari Khan (2007: 54) untuk mengukur pemberdayaan sumber daya manusia yang dirasakan oleh pegawai Kantor Camat Kepenuhan Hulu.

2.1.3. Defenisi Keadilan Organisasi

Teori keadilan adalah dimana usaha yang dilakukan karyawan dapat terhadap imbalan yang diperoleh karyawan lainnya. Keadilan dilandasi dengan pemikiran bahwa setiap orang-orang tersebut bisa diberi motivasi oleh keinginan yang dilakukan secara adil dalam suatu pekerjaannya.

Menurut Cropanzano, Bawen dan Gilliland dalam Kristanto (2013: 2) mendefinisikan keadilan organisasional sebagai penilaian personal mengenai standar etika dan moral dari perilaku manajerial.

Teori keadilan yang dikemukakan oleh Adam (1963) dalam diputri dan Rahyuda (2015) mengatakan, dalam organisasi peran keadilan setiap anggota organisasi atau karyawan akan membandingkan dirinya dengan hal lain, maka keadilan organisasi mengarah dengan adanya keterbukaan dan transparasi dalam organisasi melalui kebenaran dan keadilan yang nyata.

Istiani (2015), mengemukakan bahwa Keadilan organisasi merupakan salah satu bentuk perilaku organisasional yang masih terus mengalami perkembangan hingga saat ini.

Sedangkan menurut Gibson et al dalam (Kristanto, 2015:87), bahwa keadilan organisasi merupakan suatu tingkat dimana seorang individu merasa diperlakukan sama diorganisasi tempat dia bekerja.

Lind dan Tyler dalam (Yasadipura & Putra, 2014: 55), mengemukakan keadilan organisasi adalah situasi sosial ketika segala norma tentang hak dan kelayakan dipenuhi.

Menurut Widyaningrum (2010: 7) bahwa Keadilan organisasi merupakan penilaian karyawan terhadap seberapa adil atau layak perlakuan organisasi terhadap dirinya.

2.1.3.1. Mengukur keadilan organisasi

Menurut Dyna and Graham dalam (Kristonto, 2015: 87), keadilan organisasi dapat diukur dengan tiga hal yaitu:

1. Keadilan yang berkaitan dengan kewajaran alokasi sumber daya.

Organisasi dapat dikatakan adil oleh karyawan, jika memberi gaji sesuai dengan yang dilakukan oleh karyawan. Apabila perbandingan antara gaji yang diterima dengan hasil kerja yang dilakukan karyawan dirasa tidak sebanding, maka karyawan akan merasa bahwa tidak terjadi keadilan.

2. Keadilan dalam pengambilan keputusan. Organisasi dapat di katakan adil oleh karyawan apabila dalam pengambilan keputusan, karyawan diberikan kesempatan untuk menyatakan pendapat dan pandangannya.

3. Keadilan dalam persepsi kewajaran atas pemeliharaan hubungan antara pribadi. Organisasi dapat dikatakan adil oleh karyawan apabila hubungan antara atasan dengan bawahan baik, seperti mendapat perilaku yang baik sewajarnya.

2.1.2.3. Indikator Keadilan Organisasi

Lambert (2008: 115), mengemukakan bahawa indikator keadilan organisasi adalah sebagai berikut:

1. Kesempatan promosi yang adil

Ketika karyawan merasa diberi kesempatan yang adil untuk dipromosikan pada pekerjaannya mencerminkan keadilan organisasional.

2. Pengakuan kerja keras

Keadilan organisasional juga dapat tercermin dari keadilan yang didasarkan pada pengakuan untuk kerja keras karyawannya.

3. Prosedur penilaian kinerja yang adil

Hal tersebut dapat tercermin dari standar yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja pada perusahaan adil dan objektif.

4. Sikap atasan yang adil

Ketika atasan familiar dengan pekerjaan karyawannya dan adil kepadanya, maka karyawan akan merasakan keadilan organisasional.

5. Penilaian kinerja yang sesuai dengan yang seharusnya

Merujuk kepada Kinerja tahunan yang terakhir disajikan adil dan menggambarkan kinerja yang sebenarnya.

6. Penghargaan yang didasarkan keterampilan dan pendidikan

Tercermin dari penghargaan yang adil berdasarkan pada tingkatan pendidikan dan keterampilan kerja karyawan.

7. Penghargaan yang didasarkan pada tanggung jawab

Penghargaan yang adil juga dapat disesuaikan dengan tanggung jawab pekerjaan karyawan pada perusahaan.

Menurut Hwei dan Santosa (2012: 41) menjelaskan terkait ketiga dimensi keadilan organisasional, yaitu:

1. Keadilan distributif

Keadilan distributif adalah keadilan yang dirasakan dalam hal pendistribusian sumber daya dan penghargaan. Contoh keadilan distributif adalah: kenaikan gaji karyawan yang sesuai tingkat kepantasan yang selayaknya diperoleh karyawan.

2. Keadilan prosedural

Keadilan prosedural adalah keadilan yang dirasakan mengenai dalam hal proses dan prosedur yang digunakan untuk membuat keputusan-keputusan pendistribusian. Contoh keadilan prosedural adalah: kejelasan prosedur yang menentukan promosi atau gaji yang diberikan perusahaan

3. Keadilan interaksional

Keadilan interaksional memiliki keterkaitan dengan kualitas perlakuan antarpribadi yang diterima orang-orang ketika prosedur diimplementasikan. Contoh keadilan interaksional adalah: pujian terhadap karyawan apabila karyawan menciptakan suatu prestasi atau mencapai pencapaian tertentu.

Tabel 2.1
Indikator-Indikator Keadilan Organisasional

1.	Keadilan distributif (kelayakan imbalan)	<p>1) Keadilan : Menghargai karyawan berdasarkan kontribusinya</p> <p>2) Persamaan : Menyediakan kompensasi bagi setiap karyawan yang secara garis besar sama</p> <p>3) Kebutuhan : Menyediakan <i>benefit</i> berdasarkan pada kebutuhan personal seseorang</p>
----	--	--

2.	Keadilan prosedural (kelayakan proses alokasi)	1) Konsistensi : Semua karyawan diperlakukan sama. 2) <i>Lack of Bias</i> : Tidak ada orang atau kelompok yang diistimewakan atau diperlakukan tidak sama. 3) Keakuratan : Keputusan dibuat berdasarkan informasi yang akurat 4) Pertimbangan wakil karyawan : Pihak-pihak terkait dapat memberikan masukan untuk pengambilan keputusan 5) Etika : norma pedoman profesional tidak dilanggar
3.	Keadilan interaksional	1) Keadilan interpersonal : Memperlakukan seorang karyawan dengan martabat, perhatian, dan rasa hormat 2) Keadilan informasional : Berbagi informasi yang relevan dengan karyawan

Sumber : Cropanzano dkk. (2007)

Seperti telah diuraikan di atas, keadilan organisasional seharusnya dikelola dengan baik karena memberi dampak positif terhadap sikap dan perilaku karyawan. Cropanzano (2007: 48) menguraikan dampak yang diperoleh dari pengelolaan keadilan, yaitu:

1. Keadilan membangun kepercayaan dan komitmen
2. Keadilan meningkatkan kinerja
3. Keadilan memelihara *Organizational Citizenship Behavior*
4. Keadilan membangun loyalitas dan kepuasan pelanggan

Penelitian ini menggunakan indikator dari Cropanzano (2007: 48) untuk mengukur keadilan organisasi yang dirasakan oleh pegawai Kantor Camat Kepenuhan Hulu.

2.2. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian menjelaskan bahwa keadilan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Seperti kajian Wiratama (2015) yang berjudul pengaruh keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja dan *turnover intention* pada karyawan The Jayakarta Bali. Hasil penelitian yang diperoleh adalah keadilan organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

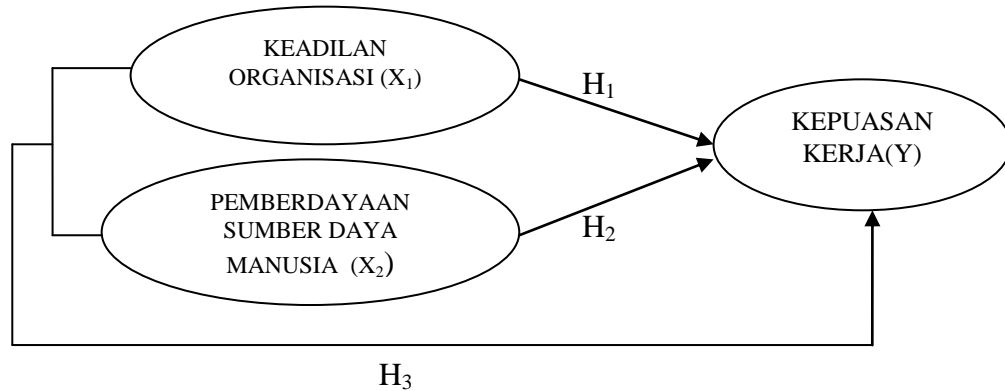
Penelitian yang dilakukan oleh Suchi Novia Putri (2017) yang berjudul pengaruh keadilan organisasional dan pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada karyawan Bank Syariah Mandiri. Hasil penelitian yang diperoleh adalah 1) keadilan organisasional dan pemberdayaan sumber daya manusia secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, 2) keadilan organisasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, 3) pemberdayaan sumber daya manusia secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Ni Made Eka Srinadi dan I Gusti Salit Ketut Netra yang berjudul pengaruh pemberdayaan, *self efficacy*, dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan dikoperasi pasar srinadi klungkung. Hasil penelitian yang diperoleh pemberdayaan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka konsep adalah uraian dan gambaran hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep-konsep yang lainnya, atau antara variabel satu dengan variabel lain dari masalah yang diteliti (Notoatmodjo, 2010: 83).

Kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu untuk menggambarkan hubungan antara keadilan organisasi dan pemberdayaan sumber daya manusia dengan kepuasan kerja karyawan yang ada pada kantor Camat Kepenuhan Hulu adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.4. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta kerangka konseptual yang di atas, maka penulis dapat

mengemukakan hipotesis sebagai kesimpulan sementara dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H₁ : Diduga keadilan organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Kepenuhan Hulu Kabupaten Rokan Hulu?

H₂ : Diduga pemberdayaan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Kepenuhan Hulu Kabupaten Rokan Hulu?

H₃ : Diduga keadilan organisasi dan pemberdayaan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Kepenuhan Hulu Kabupaten Rokan Hulu?

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada Kantor Camat Kepenuhan Hulu. Kecamatan Kepenuhan Kabupaten Rokan Hulu, Penelitian ini di laksanakan mulai bulan Desember sampai dengan bulan Januari 2019.

3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017: 215) populasi adalah sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan atau staf yang bekerja pada Kantor Camat Kepenuhan Hulu yang berjumlah 30 orang.

Sugiyono (2017: 215) Sampel adalah sebagian dari jumlah populasi tersebut. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh atau sensus karena seluruh populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2014: 85), yaitu sebanyak 30 orang.

3.3. Jenis dan Sumber Data

3.3.1. Jenis Data

1. Data kuantitatif, adalah: Data-data berupa angka-angka yang berhubungan dengan penelitian yang penulis teliti dan kaitkan dengan teori-teori yang ada.
2. Data kualitatif, adalah : Data-data yang berupa data selain angka-angka yang diperoleh melalui angket atau kuisisioner disusun dalam bentuk tabel-tabel dan persentase, kemudian aspek-aspek yang terdapat dalam tabel tersebut dibandingkan atau diinterpretasikan sehingga diperoleh pembahasan yang luas dari tabel tersebut. Data yang diperoleh dari perusahaan yang meliputi data mengenai keadaan dan jumlah karyawan, mengenai sejarah berdirinya organisasi perusahaan dan data-data lainnya yang mendukung.

3.3.2. Sumber Data

1. Data primer, merupakan data yang diperoleh melalui pengamatan dan langsung dari pimpinan perusahaan dan karyawan yang bekerja di Kantor Camat Kepenuhan Hulu.
2. Data sekunder, merupakan data yang sudah tersusun dan dipublikasikan dalam bentuk dokumen data yang sudah ada pada bagian personalia Kantor Camat Kepenuhan Hulu.

3.4. Teknik Pengambilan Data

1. Obsevasi adalah suatu proses pengamatan langsung tentang apa yang terjadi dilapangan, sehingga penulis dapat memperkuat data dan informasi yang ada mengenai pengaruh keadilan organisasi dan pemberdayaan sumber daya manusia terhdap kepuasan kerja Pegawai Kantor Camat Kepenuhan Hulu Kabupaten Rokan Hulu.
2. Teknik pengambilan data yang peneliti lakukan adalah dengan cara melakukan Wawancara, yaitu pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab dengan karyawan Kantor Camat Kepenuhan Hulu.
3. Kuisisioner, yaitu pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan secara terlulis yang digunakan untuk mendapatkan data atai nformasi yang diperlukan sesuai dengan obyek penelitian.

3.5. Definisi Operasional

Untuk menghindari terjadinya kesalahan persepsi dalam menafsirkan istilah yang digunakan serta memperjelas dalam pemahaman dari konsep-konsep dalam penelitian ini, maka terbentuk kesamaan persepsi, maka definisi operasional variabelnya adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Keadilan Organisasi (X_1)	Keadilan organisasi adalah penilaian personal mengenai standar etika dan moral dari perilaku manajerial. (Cropanzano dkk, 2007).	1. Keadilan Distributif 2. Keadilan Prosedural 3. Keadilan Interaksional (Cropanzano dkk. , 2007)

<p>Pemberdayaan sumber daya manusia (X_2)</p>	<p>pemberdayaan sumber daya manusia adalah salah satu upaya yang wajib dilakukan bagi terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas, kemampuan yang bermanfaat, mengembangkan dan menguasai iptek, serta kemampuan manajemen, meningkatkan mutu sumber daya manusia untuk dapat memenuhi tantangan peningkatan perkembangan yang semakin cepat, efisien dan produktif, harus dilakukan secara terus menerus sehingga tetap menjadikan sumber daya yang produktif.</p> <p>Khan (2007: 54)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keinginan 2. Kepercayaan 3. Kepercayaan diri 4. Kredibilitas 5. Pertanggung jawaban 6. Komunikasi <p>Khan (2007:540)</p>
<p>Kepuasan Kerja (Y)</p>	<p>Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. (Hasibuan, 2012: 202).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kedisiplinan 2. Moral kerja 3. Turnover kecil <p>(Hasibuan, 2012)</p>

3.6. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati (Sugiyono, 2014: 102). Dalam penelitian ini, skala pengukuran instrumen yang digunakan adalah dengan menggunakan skala likert. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan

sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan (Sugiyono, 2012: 93). Dalam penelitian ini instrument akan diukur dengan skala sebagai berikut :

Tabel 3.2
Skala Likert

No.	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber :Sugiyono (2012)

Uji instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.6.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya satu kuisisioner (Ghozali, 2006: 46). Satu kuisisioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Tingkat validitas dapat diukur dengan cara membandingkan nilai r_{hitung} pada tabel kolom *Corrected Item-Total Correlation* (Ghozali, 2006: 46). Apabila hasil dari korelasi tiap faktor tersebut positif dan besarnya 0,3 ke atas maka faktor tersebut valid. Jadi dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan memiliki validitas yang baik.

3.6.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik, sehingga mampu mengungkap data yang bisa

dipercaya. Rumus yang digunakan untuk mencari reliabilitas yang berbentuk angket atau kuisioner adalah rumus *Alpha Cronbach* dengan ketentuan sebagai berikut (Bawono, 2006: 64) :

- a. Jika koefisien alpha (α) < 0,60 maka butir pertanyaan dikatakan tidak reliabel.
- b. Jika koefisien alpha (α) > 0,60 maka butir pertanyaan dikatakan reliabel.

Jika hasil uji instrumen yang diperoleh reliabel, maka dengan demikian seluruh item pernyataan yang ada pada instrument penelitian layak sebagai instrument untuk mengukur variabel karena telah memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas yang direkomendasikan sehingga penelitian ini layak untuk dilanjutkan.

3.7. Teknik Analisis Data

Setelah memperoleh data, langkah selanjutnya adalah pengelolaan data. Hasil analisis data yang merupakan jawaban terhadap permasalahan dan memberikan petunjuk tercapai atau tidaknya penelitian. Teknik analisis data merupakan pengelolaan yang diperoleh dengan menggunakan rumus atau aturan yang ada, sesuai dengan pendekatan penelitian yang diambil. Analisis data merupakan cara untuk mengelola data hasil penelitian guna memperoleh suatu kesimpulan. Hasil analisis data merupakan jawaban dari permasalahan dan memberikan petunjuk tercapai atau tidak tujuan penelitian. Teknik yang digunakan dalam mengambil data dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif yang bertujuan untuk mendeskripsikan data sehingga dapat memberikan informasi yang berguna bagi peneliti.

3.7.1. Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2008: 105) metode deskriptif analisis merupakan metode penelitian dengan cara mengumpulkan data-data sesuai dengan yang sebenarnya kemudian data-data tersebut disusun, diolah dan dianalisis untuk dapat memberikan gambaran mengenai masalah yang ada. Penelitian deskriptif ini bertujuan untuk mendeskripsikan data pada pengaruh keadilan organisasi (X_1) sedang pemberdayaan SDM (X_2) serta kepuasan kerja karyawan (Y).

Guna menafsir skor yang diperoleh melalui perhitungan atas angket tersebut, maka untuk mendapat perentasenya disesuaikan dengan kriteria yang dikemukakan Arikunto (2010: 78) sebagai berikut :

Tabel 3.3
Kriteria Analisis Deskriptif Data

No.	Rentang % Skor	Kriteria
1	81% - 100%	Sangat baik
2	61% - 80%	Baik
3	41% - 60%	Cukup
4	21% - 40%	Kurang
5	0% - 20%	Kurang sekali

Sumber : Arikunto (2010)

Interpretasi skor ini diperoleh dengan cara membandingkan skor ítem yang diperoleh berdasarkan jawaban responden dengan skor tertinggi jawaban kemudian dikalikan 100%. Dapat dilihat sebagai berikut :

$$TCR = \frac{Rs}{n} \times 100$$

Ket:

TCR = Tingkat capaian responden

Rs= rata-rata skor jawaban

N= skor ideal

3.7.2. Analisis Kuantitatif

3.7.2.1. Uji Persyaratan Data

Selanjutnya untuk mengetahui bahwa model regresi yang diolah adalah sah (tidak terdapat penyimpangan), maka data tersebut akan diuji melalui uji persyaratan data sebagai berikut :

3.7.2.1.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Pada dasarnya uji normalitas membandingkan antara data yang dimiliki dengan distribusi normal yang dimiliki mean dan standar deviasi yang sama dengan data kita. Kriteria pengujian, jika nilai sig, pada uji Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari 0,5 ($\text{sig} > 0,05$), maka data tersebut pendustrian normal.

3.7.2.1.2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terdapat ketidaksamaan varians dari residul suatu pengamatan ke pengamatan lain. Kosekuensinya adanya heteroskedastisitas dalam model regresi adalah penaksiran yang diperoleh tidak efisien, baik dalam sampel kecil ataupun sampel besar. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi hetera yang diheteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot.

3.7.2.1.3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menuji apakah hubungan diantara variabel bebas memiliki masalah multikolinieritas atau tidak. Uji multikolinieritas perlu dilakukan jika variabel bebasnya lebih dari satu. Menurut

(Trianto, 2015:89) Multikolinieritas adalah korelasi yang sangat rendah yang terjadi pada hubungan diantara variabel. Multikolinieritas dapat juga dilihat dari nilai VIF <10, tingkat kolonieritas dapat ditoleransi.

3.7.2.2. Analisis Regresi Linear Berganda

3.7.2.2.1. Persamaan Regresi

Analisis ini digunakan untuk membentuk persamaan matematis tentang model hubungan antara variabel, menghitung besarnya koefisien korelasi dan koefisien determinasi. Adapun bentuk umum persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja

a = Konstanta

X₁ = Keadilan Organisasi

X₂ = Pemberdayaan sumber daya manusia

b₁,b₂ = Koefisien regresi yang dihitung

e = Standar error (kesalahan)

3.7.2.2.2. Koefisien Determinasi

Pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti

variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2006: 64).

3.7.2.3. Uji Hipotesis

3.7.2.3.1. Uji F (Uji Hipotesis Secara Simultan)

Bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan kedalam model secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2006: 68). Untuk menghitung nilai F tabel, dengan tingkat signifikan yang digunakan adalah sebesar 5% dengan derajat kebebasan (*dengree off freendom*) $df=k; n-1(k-1)$. Adapun kriterianya adalah sebagai berikut :

Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a tolak.

Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Ketentuan :

H_0 : hipotesis yang menyatakan yang menyatakan tidak adanya hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, artinya dalam rumus hipotesis yang diuji adalah ketidakbenaran variabel (X) mempengaruhi (Y).

H_a : hipotesis yang menyatkan adanya hubungan antara variabel independen dan variabel dependen yang diteliti. Hasil perhitungan H_a digunakan sebagai dasar pencarian data.

3.7.2.3.2. Uji t (Uji Hipotesis Secara Parsial)

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas pada variabel terikat perlu dilakukan pengujian signifikansi dari koefisien regresi menggunakan uji hipotesis yaitu Uji t_{test} (Parsial). Uji t_{test} digunakan untuk menunjukkan apakah suatu variabel independen (keadilan organisasi dan pemberdayaan SDM) mempengaruhi variabel dependen (kepuasan kerja) (Ghozali, 2006: 68). Adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut :

Apabila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Apabila $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Ketentuan :

H_0 : hipotesis yang menyatakan yang menyatakan tidak adanya hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, artinya dalam rumus hipotesis yang diuji adalah ketidakbenaran variabel (X) mempengaruhi (Y).

H_a : hipotesis yang menyatakan adanya hubungan antara variabel independen dan variabel dependen yang diteliti. Hasil perhitungan H_a digunakan sebagai dasar pencarian data.