

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi menuntut perusahaan untuk bekerja secara efektif, efisien, dan produktif agar dapat bertahan dalam persaingan yang semakin ketat. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang penting dalam perusahaan karena di tangan manusialah segala inovasi akan direalisa si (Moorman, 2010:43).

Sumber daya manusia merupakan salah satu hal terpenting dalam usaha untuk mencapai keberhasilan suatu organisasi. Saat ini organisasi harus menghadapi berbagai tantangan seperti bagaimana organisasi menanggapi perubahan dari eksternal dan menyesuaikan perubahan yang terjadi dengan lingkungan internal organisasi tersebut. Dengan adanya berbagai tantangan yang dihadapi pegawai diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan dan perubahan yang terjadi (Handoko, 2011:34).

Kunci sukses sebuah perubahan terletak pada sumber daya manusia yaitu sebagai insiator dan agen perubahan terus menerus, pembentukan proses serta budaya yang secara bersama meningkatkan kemampuan perubahan organisasi. Usaha perubahan organisasi membutuhkan partisipasi dari semua karyawan. Hal ini akan tercapai jika juga ada kemauan dan kemampuan dari masing-masing individu karyawan. Kemampuan pegawai untuk bergabung dalam suatu perusahaan tergantung pada tujuan yang ingin diraih dari organisasi tersebut. Kontribusi pegawainya terhadap organisasi akan makin tinggi jika organisasi

dapat memberikan hal yang menjadi keinginan karyawan. Kontribusi pegawai untuk meningkatkan produktivitas perusahaan dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan.

Kepuasan kerja adalah sikap seseorang mengenai pekerjaan apa yang mereka kerjakan dalam sebuah organisasi dimana mereka melakukan pekerjaan ini atau reaksi afektif pegawai untuk pekerjaan, didasarkan pada hasil yang diinginkan. Keadilan organisasi adalah penilaian pegawai terhadap seberapa adil atau layak perlakuan organisasi terhadap dirinya (Robbins, 2009:23).

Terdapat tiga alasan mengapa pegawai peduli terhadap masalah keadilan organisasi. Pertama, manfaat jangka panjang, pegawai lebih memilih keadilan yang konsisten daripada hanya terbatas dari keputusan seseorang, karena dengan adanya keadilan tersebut pegawai dapat memprediksi hasil di masa yang akan datang. Pegawai juga mau menerima imbalan yang tidak menguntungkan sepanjang proses pembayarannya adil dan mendapat perlakuan yang bermartabat. Kedua, pertimbangan sosial, setiap orang mengharapkan diterima dan dihargai oleh pemimpin tidak dengan cara kasar dan tidak dieksploitasi. Ketiga, pertimbangan etis, orang percaya bahwa keadilan merupakan cara yang secara moral tepat dalam memperlakukan seseorang (Moorman, 2010:35).

Keadilan distributif merupakan salah satu dimensi dari keadilan organisasi yang dianggap sangat penting karena dimensi ini berkaitan langsung dengan kontribusi atau partisipasi para pegawai secara langsung untuk perusahaan. Keadilan distributif berkaitan dengan adanya hubungan dengan kepuasan para pegawai dengan gaji, promosi, penilaian kinerja, dan komitmen organisasi.

keadilan prosedural adalah persepsi keadilan terhadap prosedur yang digunakan untuk membuat keputusan sehingga setiap anggota organisasi merasa terlibat di dalamnya (Moorman, 2010:35).

Lain halnya dengan keadilan interaksional dimensi ini berhubungan dengan individual ketika diperlakukan dengan adil oleh organisasi dimana individu itu berada, misalnya adanya hubungan individual dengan atasannya maupun dengan sesama individual. Keadilan interaksional ini lebih mengacu pada bagaimana interaksi dengan seluruh pihak yang ada di dalam perusahaan baik interaksi dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, dimana pegawai diperlakukan secara adil dan wajar dalam perusahaan tersebut.

Berdasarkan fakta dilapangan, sehubungan dengan permasalahan *organizational justice* yang ada di Dinas Perumahan dan Kawasan pemukiman yaitu adanya kesenjangan antara atasan dan bawahan. Kesenjangan itu berupa kesejangan komunikasi, atasan sering memberikan umpan balik atau tanggapan terhadap hasil kerja bawahan namun belum spesifik, sehingga bawahan merasa bingung. Misalnya, atasan mengatakan “kerjaan anda bagus, atau “kerjaan anda salah”, tetapi atasan tidak memberikan komentar atau alasan tanpa rincian bukti bagus atau kurang secara spesifik. Sehingga meyebabkan hubungan antara atasan dan bawahan kurang terjalin dengan baik. Selain itu permasalahan lain berupa kurangnya keterlibatan kerja antar sesama pegawai. seorang pegawai yang merasa diperlakukan tidak adil dalam hubungan pertukaran sosial, maka pegawai tersebut akan menanggapi ketidakadilan yang dirasakan dengan menunjukkan reaksi negatif dalam bentuk emosi, sikap dan perilaku negatif.

Selain *organizational justice*, yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah *job insecurity*. Timbulnya rasa tidak aman pada individu akan mengakibatkan rendahnya kepuasan kerja seseorang terhadap lingkungan ataupun perusahaan tempat dia bekerja. Individu yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi terhadap perusahaan akan mempunyai kemungkinan yang kecil untuk meninggalkan organisasi dan mencari pekerjaan lain. Keamanan kerja menjadi sebuah jaminan kerja yang sangat penting dewasa ini, karena tidak terkait dengan besaran gaji yang diterima oleh pegawai setiap bulan, melainkan juga berhubungan erat dengan kelangsungan hidup pegawai dalam bekerja.

Ketidakamanan kerja juga bisa dipahami sebagai perasaan tertekan yang dirasakan karyawan terhadap keberlangsungan pekerjaannya yang mencakup seperti hal-hal adanya kesempatan promosi, kondisi pekerjaan nyaman dan kesempatan karir jangka panjang.

Berdasarkan fakta dilapangan, sehubungan dengan permasalahan *job insecurity* pada pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan pemukiman yaitu permasalahan gaji yang diterima pegawai pada awal tahun sering terlambat terutama untuk pegawai honor, pembayaran gaji biasanya dilakukan pada bulan ketiga tau keempat. Sehingga mengakibatkan turunnya kinerja pegawai. Padahal saat ini pegawai honorer bukan lagi tanggungan Pemerintah Daerah tapi sudah menjadi tanggungan Provinsi. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya pencapaian realisasi yang tidak sesuai dengan target. Berikut disajikan data pelaksanaan program kerja di Dinas Perumahan dan Kawasan pemukiman.

Tabel 1.1
Rincian Pelaksanaan Program Kerja Dan Realisasi Program Kerja
Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman
Tahun 2015

No	Urusan/Bidang Urusan pemerintahan/Program Prioritas Pembangunan	Kondisi Kinerja RPJMD Tahun 2013 Rp dan %	Realisasi Kinerja Tahun 2015 Rp dan %	Keterangan
1.	Pekerjaan Umum			
	a. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	(93,4%)	(91%)	Turun 2,4%
	b. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	(90,75%)	(99%)	Naik 8,25%
	c. Program Peningkatan Kapasitas Kelembagaan Pemerintah Daerah	(85,4%)	(87%)	Naik 1,6%
	d. Program Pengembangan Kinerja Pengelolaan Sanitasi	(93,9%)	(75%)	Turun 18%
	e. Program Pengembangan Kinerja Pembangunan Air Minum	(80,4%)	(90%)	Naik 9,6%
2.	Perumahan			
	Program Pengembangan Perumahan	(80,9%)	(78%)	Turun 2,9%
3.	Penataan Ruang			
	a. Program Perencanaan Tata Ruang	(86,9%)	(98%)	Naik 11,1%
	b. Program Pemanfaatan Ruang	(96,8%)	(84%)	Turun 12,8%
	c. Program Pengendalian Pemanfaatan Ruang	(78,44%)	(87%)	Naik 8,56%

Sumber : Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman (Dinas Tata Ruang Dan Cipta Karya), 2015

Berdasarkan tabel 1.1 diketahui bahwa selama tahun 2015 Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman mempunyai beberapa program kerja. Pada urusan pekerjaan umum program pelayanan administrasi perkantoran pada pencapaian target realisasi tahun 2015 mengalami penurunan sebesar 91% yang semula kondisi kinerjanya pada tahun 2013 sebesar 93,4%, Program peningkatan

sarana dan prasarana aparatur pada pencapaian target realisasi mengalami peningkatan sebesar 99% yang semula kondisi kerjanya pada tahun 2013 sebesar 90,75%, kemudian program peningkatan kapasitas kelembagaan pemerintah daerah pada pencapaian target realisasi tahun 2015 mengalami peningkatan sebesar 87% yang semula kondisi kerjanya pada tahun 2013 sebesar 85,4% untuk tahun 2013, pada program pengembangan kinerja pengelolaan sanitasi pencapaian target realisasi tahun 2015 mengalami penurunan sebesar 75% yang semula kondisi kerjanya pada tahun 2013 sebesar 93,9%, sedangkan program pengembangan kinerja pembangunan air minum pencapaian target realisasi tahun 2015 mengalami peningkatan sebesar 90% yang semula kondisi kerjanya pada tahun 2013 sebesar 80,4%.

Sejalan dengan program pengembangan perumahan pencapaian target realisasi tahun 2015 mengalami penurunan sebesar 75% yang semula kondisi kerjanya pada tahun 2013 sebesar 80,9%. Sedangkan program perencanaan tata ruang pencapaian target realisasi tahun 2015 mengalami peningkatan sebesar 98% yang semula kondisi kerjanya pada tahun 2013 sebesar 86,9%, untuk program pemanfaatan ruang pencapaian target realisasi tahun 2015 mengalami penurunan sebesar 84% yang semula kondisi kerjanya pada tahun 2013 sebesar 96,8%, namun untuk program pengendalian pemanfaatan ruang pencapaian target realisasi tahun 2015 mengalami peningkatan sebesar 87% yang semula kondisi kerjanya pada tahun 2013 sebesar 78,44%. Berdasarkan tabel tersebut terlihat kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman yang relatif menurun.

Begitu juga dengan permasalahan kepuasan kerja pegawai, berdasarkan hasil survey fenomena yang terjadi dilapangan menunjukkan meningkatnya jumlah absen atau tingkat kehadiran pegawai. Banyak pegawai yang datang terlambat terutam di hari Senin dan di hari Jumat, beberapa pegawai ada yang masuk kantor hanya setengah hari.

Berdasarkan dengan permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka dalam hal ini penulis tertarik untuk membahas lebih lanjut dengan melakukan penelitian yang berjudul ”**Pengaruh *Organizational Justice* dan *Job Insecurity* terhadap *Job Satisfaction* Pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Rokan Hulu**”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah *Organizational Justice* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* Pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Rokan Hulu?
2. Apakah *Job Insecurity* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* Pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Rokan Hulu?
3. Apakah *Organizational Justice* dan *Job Insecurity* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* Pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Rokan Hulu?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Organizational Justice* terhadap *Job Satisfaction* Pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Rokan Hulu.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Job Satisfaction* Pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Rokan Hulu.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Organizational Justice* dan *Job Insecurity* terhadap *Job Satisfaction* Pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Rokan Hulu.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Sumbangan pemikiran dalam mengatasi permasalahan yang dihadapi oleh Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Rokan Hulu dalam hal *Organizational Justice* dan *Job Insecurity*.
2. Dapat dijadikan sebagai bahan informasi dan acuan bagi peneliti selanjutnya.
3. Sebagai pengembangan ilmu yang penulis peroleh, terutama dalam ilmu kepuasan kerja pegawai.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi ini terdiri dari 5 bab yakni :

BAB 1 : PENDAHULUAN

Dalam bab ini dikemukakan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian.

BAB II : LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS.

Bab ini berisi penjelasan tentang landasan teori yang digunakan, kerangka konseptual dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan dikemukakan tentang ruang lingkup penelitiannya, lokasi penelitiannya, objek penelitiannya, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, definisi operasional, instrument penelitian, dan teknik pengumpulan data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Merupakan penyajian data atau informasi hasil penelitian diolah, dianalisis, ditafsirkan, dikaitkan dengan kerangka teoritik.

BAB V : PENUTUP

BAB ini merupakan kristalisasi dari semua yang telah dicapai pada masing-masing BAB sebelumnya, menjelaskan tentang kesimpulan dan saran .

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Organizational Justice* (Keadilan Organisasi)

2.1.1.1 *Pengertian Organizational Justice*

Menurut Greenberg (2009:26), mendefinisikan keadilan organisasional sebagai konsep yang menunjukkan persepsi karyawan tentang sejauh mana mereka diperlakukan secara adil dalam organisasi.

Moorman (2010:35), menyebutkan keadilan organisasional adalah cara di mana karyawan menentukan apakah mereka telah diperlakukan dengan adil di dalam pekerjaan mereka.

Sareshkeh *et al.*, (2012:56), menjelaskan bahwa keadilan organisasi merupakan konsep yang mengungkapkan persepsi karyawan tentang sejauh mana mereka diperlakukan secara adil dalam organisasi dan bagaimana persepsi tersebut mempengaruhi hasil organisasi.

Dari beberapa pendapat para ahli mengenai keadilan organisasi maka dapat disimpulkan bahwa keadilan organisasi merupakan tingkat kepuasan kerja karyawan tentang adil atau tidak adilnya organisasi, yang berarti apabila karyawan merasakan adanya keadilan di dalam organisasi maka akan semakin puas perasaan karyawan atas pekerjaan mereka, begitu juga sebaliknya jika karyawan merasakan kurangnya keadilan di dalam organisasi maka akan berkurang perasaan puas mereka pada pekerjaan mereka.

2.1.1.2 Dimensi *Organizational Justice*

Menurut Moorman (2010:37), ada beberapa dimensi pokok dalam keadilan organisasi yaitu :

1. Keadilan distributif

Keadilan distributif mengacu pada keadilan yang dirasakan individu dari hasil yang diterima dari organisasi. Hasil dapat didistribusikan atas dasar kesetaraan, kontribusi dan individu yang menentukan keadilan distribusi melalui perbandingan dengan orang lain.

2. Keadilan prosedural

Keadilan prosedural adalah persepsi yang dipengaruhi oleh sejauh mana alokasi keputusan yang dirasakan karyawan telah dibuat sesuai dengan metode dan pedoman yang adil. Keadilan prosedural mengacu pada persepsi karyawan tentang prosedur yang mengatur suatu proses

3. Keadilan interaksional

Keadilan interaksional didefinisikan sebagai kualitas interpersonal yang diterima karyawan selama diberlakukannya prosedur organisasi. Keadilan interaksional mencakup berbagai tindakan menampilkan kepekaan sosial seperti ketika atasan memperlakukan karyawan dengan hormat dan bermartabat. Hal tersebut menunjukkan bagaimana manajemen memperlakukan karyawan dan termasuk menunjukkan tingkat hormat, kejujuran dan pemahaman dari atasan.

2.1.1.3 Indikator *Organizational Justice*

Menurut Farlin dan Sweeney (2012:56) indikator untuk melihat keadilan dalam organisasi adalah:

1. Karakteristik tugas

Sifat dari pelaksanaan tugas karyawan beserta segala konsekuensi yang diterimanya. Kejelasan dari karakteristik tugas dan proses evaluasinya akan meningkatkan persepsi karyawan terhadap keadilan organisasional.

2. Tingkat kepercayaan bawahan

Sejauh mana kepercayaan karyawan terhadap atasan (peran dan kepemimpinan). Semakin tinggi kepercayaan karyawan pada atasan maka akan meningkatkan persepsi karyawan terhadap keadilan organisasional.

3. Frekuensi *feedback*

Semakin sering *feedback* dilakukan maka akan semakin meningkatkan persepsi karyawan terhadap keadilan organisasional.

Selanjutnya Moorman, (2010:76) terdapat indikator dalam keadilan organisasional, yaitu meliputi:

1. Keadilan Distributif, terdiri dari sub indikator

- 1) Jadwal kerja yang adil.
- 2) Tingkat gaji yang adil.
- 3) Beban pekerjaan yang adil.
- 4) Penghargaan yang diterima cukup adil.
- 5) Saya mempunyai tanggung jawab atas pekerjaan.

2. Keadilan Prosedural, terdiri dari sub indikator
 - 6) Keputusan pekerjaan yang di buat pimpinan adil.
 - 7) Pimpinan saya memastikan bahwa semua kekhawatiran karyawan didengar sebelum keputusan kerja dibuat.
 - 8) Untuk membuat keputusan kerja, pimpinan mengumpulkan informasi yang akurat dan lengkap.
 - 9) Pimpinan menjelaskan pekerjaan dan memberikan informasi tambahan.
 - 10) Semua keputusan pekerjaan diterapkan secara konsisten kepada karyawan.
3. Keadilan interaksional
 - 11) Ketika keputusan dibuat tentang pekerjaan, pimpinan memperlakukan saya dengan baik.
 - 12) Ketika keputusan dibuat tentang pekerjaan, pimpinan memperlakukan saya dengan hormat dan bermartabat.
 - 13) Ketika keputusan dibuat tentang pekerjaan, pimpinan sensitif terhadap kebutuhan pribadi saya.
 - 14) Ketika keputusan dibuat tentang pekerjaan, pimpinan memperlakuka saya dengan cara yang sopan.
 - 15) Ketika keputusan dibuat tentang pekerjaan, pimpinan memberikan hak saya sebagai karyawan.
 - 16) Ketika keputusan dibuat tentang pekerjaan, pimpinan mendiskusikan implikasi dari keputusan tersebut Pimpinan menawarkan justifikasi untuk keputusan yang dibuat mengenai pekerjaan.

- 17) Ketika keputusan dibuat mengenai pekerjaan, pimpinan memberikan penjelasan yang masuk akal.

2.1.2 Job Insecurity (Ketidakamanan Kerja)

2.1.2.1 Pengertian Job Insecurity

Smithson dan Lewis (2011:78), mengartikan *job insecurity* sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah (*perceived impermanence*).

Ketidakamanan kerja menurut Rowntree (2010:43), ketidakamanan kerja atau dapat disebut dengan *job insecurity* dapat didefinisikan sebagai kondisi yang berhubungan dengan rasa takut seseorang akan kehilangan pekerjaannya atau prospek akan demosi atau penurunan jabatan serta berbagai ancaman lainnya terhadap kondisi kerja yang berasosiasi menurunnya kesejahteraan secara psikologis dan menurunnya kepuasan kerja.

Menurut Saylor (2009:12), *Job insecurity* juga diartikan sebagai perasaan tegang, gelisah, khawatir, stres, dan merasa tidak pasti dalam kaitannya dengan sifat dan keberadaan pekerjaan selanjutnya yang dirasakan pada pekerja. Ketakutan yang berlebih menciptakan keinginan untuk selalu bekerja lebih keras untuk menghindari resiko terjadinya ketidakamanan dalam bekerja (*job insecurity*) seseorang.

Dari pendapat beberapa para ahli mengenai *Job insecurity*, dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* adalah kondisi psikologis seseorang yang negatif karena perasaan yang tidak baik seperti perasaan bingung, tidak aman, ketakutan, stres maupun ketidakpastian yang ditimbulkan dari pekerjaannya.

2.1.2.2 Faktor- faktor Penyebab terjadinya *Job insecurity*

Menurut Saylor (2009:15) penyebab dari *job insecurity* yang dihadapi karyawan. Empat faktor penyebab tersebut adalah:

1. Konflik Peran
2. Ketidakjelasan Peran
3. *Locus of Control*
4. Perubahan Organisasional

Greenhalgh dan Rosenblatt (2011:34) telah mengkategorikan penyebab *job insecurity* ke dalam tiga kelompok sebagai berikut:

1. Kondisi lingkungan dan organisasi

Kondisi lingkungan dan organisasi ini dapat dijelaskan oleh beberapa faktor, misalnya: komunikasi organisasional dan perubahan organisasional. Perubahan organisasional yang terjadi antara lain dengan dilakukannya *downsizing*, *restrukturisasi*, dan *merger* oleh perusahaan.

2. Karakteristik individual dan jabatan pekerja

Karakteristik individual dan jabatan pekerja terdiri dari: usia, *gender*, senioritas, pendidikan, posisi pada perusahaan, latar belakang budaya, status sosial ekonomi, dan pengalaman kerja.

3. Karakteristik personal pekerja

Karakteristik personal pekerja yang dapat mempengaruhi *job insecurity* misalnya: *locus of control*, *self esteem*, dan perasaan optimis atau pesimis pada karyawan.

2.1.2.3 Indikator *Job insecurity*

Indikator yang mengakibatkan timbulnya ketidakamanan kerja menurut Grennhalgh dan Rosenblatt (2011:34) adalah :

1. Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan seperti kemungkinan untuk mendapat promosi, mempertahankan tingkat gaji yang sekarang atau memperoleh kenaikan gaji.
2. Arti pekerjaan itu sebagai individu. Seberapa pentingnya aspek pekerja tersebut bagi individu mempengaruhi tingkat *insecure* atau rasa tidak amannya.
3. Tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi mempengaruhi keseluruhan kerja individu.
4. Tingkat kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa tersebut.

Paserawak dan Strawser (2011:12) menerangkan mengenai indikator dari *job insecurity* yaitu :

1. Konflik peran (*role conflict*)

Yaitu ketika seorang individu dihadapkan dengan ekspektasi peran yang berlainan, hasilnya adalah konflik peran (*role conflict*). Konflik ini muncul ketika seorang individu menemukan bahwa untuk memenuhi syarat satu peran dapat membuatnya lebih sulit untuk memenuhi peran lain. Pada tingkat ekstrem, hal ini dapat meliputi situasi-situasi di mana dua atau lebih ekspektasi peran saling bertentangan.

2. Ketidak jelasan peran (*role ambiguity*)

Yaitu ketidakjelasan tugas, wewenang, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

3. Perubahan Organisasi (*organizational change*)

Merupakan berbagai kejadian yang secara potensial dapat mempengaruhi sikap dan persepsi karyawan sehingga dapat menyebabkan perubahan yang signifikan dalam organisasi. Kejadian-kejadian tersebut antara lain meliputi merger, perampingan (*downsizing*), reorganisasi, teknologi baru dan pergantian manajemen

4. Locus kendali

Yaitu merupakan tingkat dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. Internal adalah individu yang yakin bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apa pun yang terjadi pada diri mereka. Locus kendali merupakan suatu indikator evaluasi inti diri karena individu yang berfikir bahwa mereka kurang memiliki kendali atas hidup mereka cenderung kurang memiliki kepercayaan diri.

2.1.3 Job Satisfaction

2.1.3.1 Pengertian Job Satisfaction

Robbins (2009:23), menyebutkan kepuasan kerja (*job satisfaction*) didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik –karakteristiknya.

Handoko (2011:13), menyatakan kepuasan kerja (*job satisfaction*) sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya.

Menurut Malthis (2009:16) kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan kerja muncul saat harapan-harapan ini tidak terpenuhi. Kepuasan kerja mempunyai banyak dimensi, secara umum adalah kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, hubungan antara supervisor dengan tenaga kerja, dan kesempatan untuk maju.

Berdasarkan defenisi yang telah dikemukakan oleh beberapa para ahli tentang kepuasan kerja, maka dapat disimpulkan kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Departemen personalia atau pihak manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal ini dapat mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah personalia vital lainnya.

2.1.3.2 Faktor *Job Satisfaction*

Adapun lima faktor yang dapat mempengaruhi *job satisfaction* menurut Kreitner dan Kinicki (2011: 225), yaitu sebagai berikut:

1. Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*)

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. Perbedaan (*Discrepancies*)

Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh

individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat di atas harapan.

3. Pencapaian nilai (*Value attainment*)

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4. Keadilan (*Equity*)

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

5. Komponen genetik (*Genetic components*)

Kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja disamping karakteristik lingkungan pekerjaan.

2.1.3.3 Indikator *Job Satisfaction*

Indikator yang biasa digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan menurut Robbins (2009:12), yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)

Yaitu merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan.

2. Gaji/Upah (*pay*)

Yaitu merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Sejumlah upah/ uang yang diterima karyawan menjadi penilaian untuk kepuasan, dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak.

3. Promosi (*promotion*)

Yaitu kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian menjadi dasar perhatian penting untuk maju dalam organisasi sehingga menciptakan kepuasan.

4. Pengawasan (*supervision*)

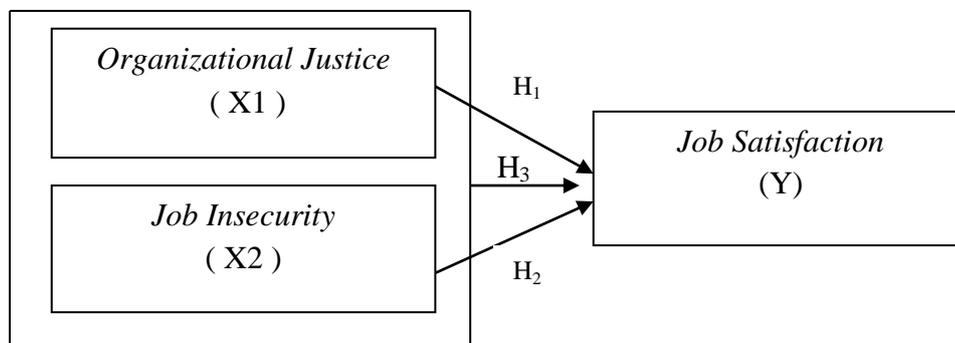
Yaitu merupakan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat dimana penyelia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan. Kedua adalah iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan.

5. Rekan kerja (*workers*)

Yaitu rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja, terutama tim yang kompak bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu.

2.2 Kerangka Konseptual

Secara ringkas kerangka berpikir dari penelitian ini dapat dilihat pada paradigma penelitian pada gambar dibawah ini.



Gambar 2. 1
Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Dari kerangka pemikiran yang telah dijelaskan diatas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- H1 : Diduga *Organizational Justice* memiliki pengaruh terhadap *Job Satisfaction* Pegawai Pada Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Rokan Hulu.
- H2 : Diduga *Job Insecurity* memiliki pengaruh terhadap terhadap *Job Satisfaction* Pegawai Pada Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Rokan Hulu.
- H3 : Diduga *Organizational Justice* dan *Job Insecurity* memiliki pengaruh terhadap terhadap *Job Satisfaction* Pegawai Pada Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Rokan Hulu.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian *explanatory research* yaitu suatu metode yang bertujuan untuk meningkatkan pemahaman tentang sebuah fenomena yang telah diketahui (Wasis, 2009:13). Objek dalam penelitian ini adalah Pegawai Honorer yang bekerja pada Dinas Perumahan dan Kawasan Penukiman Kabupaten Rokan Hulu yang beralamat di Kompleks Perkantoran Pemda Kabupaten Rokan Hulu, Pasir Pengaraian. Waktu penelitian dilakukan dari bulan November 2017 sampai dengan Mei 2018.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah semua subyek atau obyek penelitian dengan karakteristik tertentu yang akan diteliti (Notoatmodjo, 2010:131). Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai di Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Rokan Hulu tahun 2016 sebanyak seratus delapan puluh (180) orang pegawai.

Sampel adalah keseluruhan obyek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi (Notoatmodjo, 2010:131). Teknik penentuan sampel dilakukan dengan menggunakan metode *proportional random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memperhatikan pertimbangan unsur-unsur atau kategori dalam populasi penelitian.

Untuk menentukan jumlah sampel yang dibutuhkan penelitian ini menggunakan pendapat Hair (2013:24) yang mengatakan untuk survei bisnis, sampel sekitar 100 dianggap memadai.

3.3 Jenis dan Sumber Data

1. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua yaitu:
 - 1) Data kualitatif yaitu data yang diperoleh dari dalam bentuk informasi baik lisan maupun tertulis
 - 2) Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka dan masih perlu dianalisis kembali
2. Sumber data di peroleh dari:
 - 1) Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari para responden yang terpilih berupa kuesioner
 - 2) Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari dokumen-dokumen, serta bahan kepustakaan yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Untuk menghimpun data yang diperlukan, maka dipergunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi

Notoatmodjo (2010:131), metode observasi (pengamat) adalah suatu hasil perbuatan jiwa secara aktif dan penuh perhatian untuk menyadari adanya rangsangan. Maksudnya antara lain meliputi melihat, mendengar, dan mencatat sejumlah ifitas tertentu taraf aktivitas tertentu atau situasi tertentu yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti.

2. Metode Kuesioner

Kuesioner adalah teknik mengumpulkan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk di jawab.

3. Penelitian kepustakaan

Penelitian kepustakaan untuk memperoleh data sekunder yaitu dengan mempelajari berbagai literatur, buku-buku penunjang referensi, peraturan-peraturan dan sumber lain yang berhubungan dengan objek penelitian yang akan dibahas guna mendapatkan landasan teori dan sebagai dasar melakukan penelitian.

3.5 Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Adapun variabel dalam penelitian ini dapat diidentifikasi seperti terlihat pada tabel 3.1

Tabel 3. 1
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Konsep	Indikator	Skala
Variabel bebas <i>Organizational justice</i> (X 1)	Keadilan organisasional menurut Moorman (2010:35), adalah cara di mana karyawan menentukan apakah mereka telah diperlakukan dengan adil di dalam pekerjaan mereka.	Moorman, (2010:76) 1. Keadilan distributif. 2. Keadilan Prosedural 3. Keadilan interaksional	Skala likert
<i>Job insecurity</i> (X2)	<i>Job insecurity</i> menurut Smithson dan Lewis (2011:78 yaitu sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa	Paserawak dan Strawser (2011:12) 1. Konflik peran (<i>role conflict</i>) 2. Ketidak jelasan peran (<i>role</i>	Skala likert

	tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah (<i>perceived impermanence</i>).	3. Perubahan Organisasi (<i>organizational change</i>) 4. Lokus kendali	
Variabel terikat <i>Job satisfaction</i> (Y)	<i>Job satisfaction</i> menurut Robbins (2009:23) didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik – karakteristiknya	Robbins (2009:12) 1. Pekerjaan itu sendiri (<i>work it self</i>) 2. Gaji/upah (<i>pay</i>) 3. Promosi (<i>promotion</i>) 4. Pengawasan (<i>supervision</i>) 4. Rekan kerja (<i>workers</i>)	Skala likert

Sumber: Data olahan, 2017

3.6 Instrumen Penelitian

Dalam operasionalisasi variabel ini semua variabel diukur oleh instrument pengukur dalam bentuk kuesioner yang memenuhi pernyataan-pernyataan tipe skala likert. Skala likert menurut Sugiyono (2009:86) yaitu “Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Skor setiap pernyataan pada kuesioner dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3. 2
Penilaian Skor Terhadap Jawaban Kuesioner

No	Jawaban	Bobot Nilai
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju(TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Statiska Untuk Penelitian, Sugiyono (2009:87).

Instrumen dalam penelitian ini di uji dengan uji instrumen terdiri dari:

1. Uji Validitas

Uji validitas Instrument adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kesahihan suatu instrumen. Dengan taraf signifikan sebesar 5% atau 0,05, maka apabila nilai r lebih besar dari nilai kritis (r_{tabel}) berarti item tersebut dikatakan valid. Dalam penelitian ini nilai r dihitung dengan bantuan program SPSS for Windows versi 17.

2. Uji Reliabilitas

Yaitu menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai Alpha > dari 0.60.

3.7 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini teknik analisa data dibagi menjadi lima (5) tahap yaitu:

1. Deskriptif Kuantitatif

Analisis deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran (deskripsi) mengenai suatu data yang tersaji agar mudah dipahami dan informatif bagi orang yang membacanya meliputi usia responden, umu serta lama bekerja responden.

Masing-masing kategori jawaban dari deskriptif variabel, maka dapat dihitung dengan menggunakan rumus:

$$TCR = \frac{Rs}{N} \times 100 \%$$

Dimana:

TCR = Tingkat Capaian Responden

Rs = Rata-rata skor jawaban responden

N = Nilai skor jawaban maksimum

Sudjana (2009:15), menyatakan bahwa kriteria nilai tingkat capaian responden (TCR) dapat diklasifikasikan dalam tabel berikut:

Tabel 3. 3
Pedoman untuk Memberikan kriteria TCR

Nilai TCR	Keterangan
90% - 100%	Sangat baik
80% - 89.99%	Baik
65% - 79.99%	Cukup baik
55% - 64.99%	Kurang baik
0% - 54.99%	Tidak baik

Sumber: Statistik Untuk Ekonomi dan Niaga II, Sudjana (2009:15)

2. Uji Asumsi Klasik

1) Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang akan digunakan dalam model regresi berdistribusi normal (Ghozali, 2010:110). Untuk mengetahui data yang digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan menggunakan grafik. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal (45°), dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2010:112).

2) Uji Multikolinearitas.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas.

3) Uji Heteroskedasitas.

Uji Heteroskedasitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terdapat ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Salah satu cara yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedasitas adalah dengan melihat pada grafik *scatter plot*.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah alat uji statistik, yang digunakan untuk melakukan estimasi mengenai bagaimana perubahan nilai variabel terikat jika nilai variabel bebas dinaikkan atau diturunkan. Adapun perhitungan persamaan regresi berganda ditunjukkan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y : *Job satisfaction*

α : konstanta dari persamaan regresi

β_i : koefisien regresi dari variabel independen ke-i

X_1 : *Organizational justice*

X_2 : *Job insecurity*

e : error term, (residual/prediction error)

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan *Organizational justice* (X1) dan *Job insecurity* (X2) menerangkan variasi variabel dependen (Y) yaitu *Job satisfaction*. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1).

5. Pengujian Hipotesis

1) Uji-t

Dengan menggunakan uji parsial (uji-t), untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian hipotesis dengan uji-t untuk membandingkan nilai p dengan α pada taraf nyata 95% dan $\alpha = 0,05$.

Adapun untuk melakukan pengujian hipotesis dalam penelitian ini digunakan bantuan program SPSS for Windows versi 17. Adapun uji hipotesis dapat dirumuskan dalam bentuk nol atau penolakan dengan hipotesis alternatif atau penerimaan.

H_1 : diterima bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai $sig \leq$ Level signifikan (5%) artinya ada pengaruh yang signifikan *Organizational justice* secara parsial terhadap *Job satisfaction* Pegawai Pada Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Rokan Hulu.

H_2 : diterima bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai $sig \leq$ Level signifikan (5%) artinya ada pengaruh yang signifikan *job insecurity* secara parsial terhadap *Job satisfaction* Pegawai Pada Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Rokan Hulu.

2) Uji-F

Uji-F digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) secara simultan.

H₃ : diterima bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai $sig \leq$ Level signifikan (5%) artinya ada pengaruh yang signifikan *Organizational justice* dan *job insecurity* secara bersama-sama terhadap *Job satisfaction* Pegawai Pada Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Rokan Hulu.

Kriteria pengujian yang digunakan yaitu:

H₀ Ditolak : Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya *Organizational justice* dan *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *Job satisfaction* Pegawai Pada Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Rokan Hulu.

H₀ Diterima : Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, artinya *Organizational justice* dan *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *Job satisfaction* Pegawai Pada Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Rokan Hulu.