



**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN FATAH**

**Hubungan Antara Persepsi Keadilan  
Organisasi dengan Kesejahteraan Psikologis  
Di Tempat Kerja Pada Perawat Rumah Sakit  
Khusus Mata Provinsi Sumatera Selatan**

**SKRIPSI**

**Yulistiani  
14350119**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM  
PALEMBANG  
2018**



**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN FATAH**

**Hubungan Antara Persepsi Keadilan  
Organisasi dengan Kesejahteraan Psikologis  
Di Tempat Kerja Pada Perawat Rumah Sakit  
Khusus Mata Provinsi Sumatera Selatan**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi Program Studi  
Psikologi Islam

**Yulistiani  
14350119**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM  
PALEMBANG  
2018**

## HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya :

Nama : Yulistiani

NIM : 14350119

Alamat : Jl. Pipa Jaya, Lrg. Benih, Kec. Kemuning,  
Palembang

Judul : **Persepsi Keadilan Organisasi dengan  
Kesejahteraan Psikologis Di Tempat  
Kerja Pada Perawat Rumah Sakit  
Khusus Mata Provinsi Sumatera Selatan**

Menyatakan bahwa apa yang tertulis dalam skripsi ini adalah benar adanya dan merupakan hasil karya saya sendiri. Segalakan karya pihak lain telah saya tulis dengan menyebutkan sumbernya. Apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagias maka saya bersedia gelar keserjanaan saya dicabut.

Palembang, 18 Juli 2018

Penulis



Yulistiani

NIM. 14350119

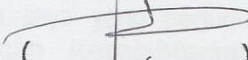
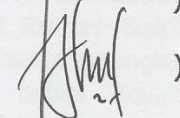
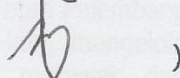
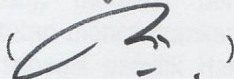

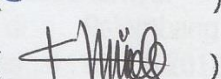
## HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini diajukan oleh :

Nama : Yulistiani  
NIM : 14350119  
Program Studi : Psikologi Islam  
Judul Skripsi : Persepsi Keadilan Organisasi dengan Kesejahteraan Psikologis Di Tempat Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Khusus Mata Provinsi Sumatera Selatan

Telah berhasil dipertahankan dihadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar sarjana Psikologi pada Program Studi Psikologi Islam, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Negeri Raden Fatah

### DEWAN PENGUJI

Ketua : Dr. H. Zuhdiyah, M.Ag (  )  
Sekretaris : Indah Purwasih, M.Psi, Psikolog (  )  
Pembimbing I : Dr. Muhamad Uyun, M.Si (  )  
Pembimbing II: Listya Istiningtyas, M.Psi, Psikolog. (  )  
Penguji I : Budiman, M.Si (  )  
Penguji II : Kiki Cahaya Setiawan, M.Si (  )

Ditetapkan di : Palembang

Tanggal : 18 Juli 2018

Dekan,

Prof. Dr. H. Ris'an Rusli., M.A

NIP. 196505191992031003



## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

---

Sebagai sivitas akademik Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Yulistiani  
NIM : 14350119  
Program Studi : Psikologi Islam  
Fakultas : Psikologi  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang **Hak Bebas Royalti Noneklusif (*Non-exclusive Royalty-free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul **Persepsi Keadilan Organisasi dengan Kesejahteraan Psikologis Di Tempat Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Khusus Mata Provinsi Sumatera Selatan** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan hak bebas Royalti Noneklusif ini Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang berhak menyimpan, mengalih media / format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Palembang  
Pada tanggal : 18 Juli 2018  
Yang menyatakan



Yulistiani  
NIM.14350119

## **ABSTRACT**

*Name : Yulistiani*  
*Program / Faculty : Islamic Psychology / Psychology*  
*Title : Perception of Justice Organization of the Welfare Psychological At Work On Nurse Specialist Hospital Eye South Sumatra Province*

*This study aims to determine the relationship between perception of organizational fairness to psychological welfare in the workplace in nursing specialist hospital in South Sumatra province. The population numbered 120, and a sample of 97 people were drawn based on a sampling technique with Cohen Manion and Morrison tables. Data were collected using organizational fairness perception scale based on organizational fairness perception dimension according to Robin & Judge. As well as the scale of psychological welfare based on the dimensions of psychological welfare according to the psychological welfare dimensions of Ryff and Keyes. The analytical method used is a simple regression analysis that shows the R value of 0.929 with the value  $R^2 = 0.863$ , with  $p = 0,000$  where  $p < 0.05$ . So the hypothesis proved that there is a significant relationship between Perception of Organizational Fairness with Psychological Welfare at Nurse Eye Special Hospital of South Sumatera Province. The researcher suggests for further researchers to use different research methods to enrich information and knowledge as well as better and more detailed results.*

*Keywords: Perception of Organizational Justice, Psychological Welfare, Nurse of Eye Special Hospital South Sumatera Province*

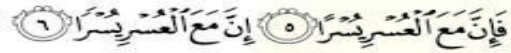
## **INTISARI**

Nama : Yulistiani  
Program Studi / Fakultas : Psikologi Islam / Psikologi  
Judul : Persepsi Keadilan Organisasi  
dengan Kesejahteraan Psikologis  
Di Tempat Kerja Pada Perawat  
Rumah Sakit Khusus Mata  
Provinsi Sumatera Selatan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi keadilan organisasi dengan kesejahteraan psikologis di tempat kerja pada perawat rumah sakit khusus mata provinsi Sumatera Selatan. Populasi berjumlah 120, dan sampel berjumlah 97 orang di tarik berdasarkan teknik sampling dengan tabel Cohen Manion dan Morrison. Data dikumpulkan menggunakan skala persepsi keadilan organisasi berdasarkan dimensi persepsi keadilan organisasi menurut Robin & Judge. Serta skala kesejahteraan psikologis berdasarkan dimensi kesejahteraan psikologis menurut pada dimensi kesejahteraan psikologis dari Ryff dan Keyes. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi sederhana yang menunjukkan angka R sebesar 0,929 dengan nilai  $R^2 = 0,863$ , dengan  $p = 0,000$  dimana  $p < 0,05$ . Sehingga hipotesis terbukti bahwa ada hubungan signifikan antara Persepsi Keadilan Organisasi dengan Kesejahteraan Psikologis pada Perawat Rumah Sakit Khusus Mata Provinsi Sumatera Selatan. Peneliti menyarankan untuk peneliti selanjutnya untuk menggunakan metode penelitian yang berbeda guna memperkaya informasi maupun pengetahuan serta hasil yang lebih baik dan terperinci.

Kata Kunci: Persepsi Keadilan Organisasi, Kesejahteraan Psikologis, Perawat Rumah Sakit Khusus Mata Provinsi SUMSEL

## MOTTO



“Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan (Q.S Al-Insyirah: 5-6)”

Skripsi ini merupakan hadiah kecil yang kupersembahkan untuk:

- ❖ Kedua orang tua tercinta Ayahanda Sahril dan Ibunda Suseli, terimakasih karena telah banyak membantu atas doa, motivasi dan pengorbanan tanpa pamrih yang telah diberikan selama ini. Sebagai tanda terimakasih kuberikankarya kecil ini kepada Ayah dan Ibu yang sebenarnya tidakakan terbalas hanya dengan selembar kertas yangkupersembahkan. Semoga ini menjadi langkah awal untukmenapaki langkah selanjutnya membuat kalian tersenyumbangga kepadaku.
- ❖ Kepada dosen terbaikku bapak Budiman,.M. Si yang telah banyak memberikan pedoman,doa, serta motivasi untuk selalu menjadi seseorang yang gigih berusaha dalam mencapai cita-cita.
- ❖ Kepada kedua adikku M. Sigit Aprianto dan M. Dzaki Arrahman yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini dan memberikan doa kepada kakakmu ini.
- ❖ Keluarga besarku yang telah mendo“akan dan member dukungan baik berupa materi maupun moril.
- ❖ Kepada bapak/ibu perawat yang sudah bersedia memberikan informasinya.
- ❖ Teman-teman Psikologi Islam khususnya PI.03 angkatan 2014
- ❖ Almamaterku



## **KATA PENGANTAR**

### **Assalamu'alaikum Wr. Wb**

Alhamdulillah puji Syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya yang telah dilimpahkan, shalawat beriring salam yang tidak hentinya kita haturkan kepada junjungan kita yang tiada bandingnya Rasulullah Muhammad SAW, beserta para sahabat, keluarga, dan pengikutnya dari zaman jahiliyah hingga saat ini, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang judul **"Persepsi Keadilan Organisasi dengan Kesejahteraan Psikologis Di Tempat Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Khusus Mata Provinsi Sumatera Selatan."** Skripsi ini merupakan karya ilmiah yang disusun dalam upaya untuk menyelesaikan pendidikan sarjana (S1) pada Fakultas Psikologi Program Studi Psikologi Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang. Penulis sangat berterimakasih kepada orangtuaku tercinta Bapak Sahril dan Ibu Suseli yang telah melahirkan, mengasuh, dan membesarkan serta selalu memberikan doa yang terbaik untuk diriku, kemudian untuk adik adikku tercinta Muhamad Sigit Aprianto dan Muhamad Dzaki Ar-Rahman yang telah membantu serta memberikan semangat dan doa dalam menyelesaikan skripsi ini serta kepada seluruh keluargaku yang selalu mendoakan menghantarkan saya dalam menyelesaikan kuliah.

Selanjutnya, dengan segera kerendahan hati dan penghargaan yang setinggi-tingginya penulis juga mengucapkan terimakasih kepada bapak Prof. Dr. Ris'an Rusli, MA, selaku Dekan Fakultas Psikologi, atas kesediaannya penulis belajar di Fakultas Psikologi. Serta ungkapan terimakasih yang sebesar-besarnya penulis

sampaikan kepadabapak Dr. Muhammad Uyun, M.Si selaku pembimbing utama dan Ibu Listya Istiningtyas, M.Psi, Psikolog selaku pembimbing pendamping atas segala perhatian dan bimbingannya serta arahan-arahan yang diberikan kepada penulis dalam upaya menyelesaikan skripsi ini.

Tak lupa pula penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada para sahabat yang telah mendampingi, membantu dan memberikan support kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Serta terimakasih kepada para responden yang telah memberikan bantuan data dan informasi selama pelaksanaan penelitian lapangan. Harapan penulis semoga laporan hasil penelitian skripsi ini bisa bermanfaat bagi pembaca dan berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang psikologi industri dan organisasi yang berorientasi pada persepsi keadilan organisasi dan kesejahteraan psikologis.

Palembang, 18 Juli 2018  
Penulis

Yulistiani  
NIM. 14350119

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	ii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS .....	iii
LEMBAR PENGESAHAN .....	iv
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH....	v
ABSTRACT .....	vi
INTISARI .....	vii
LEMBAR MOTTO .....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI .....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	7
1.3. Tujuan Penelitian.....	7
1.4. Manfaat Penelitian .....	7
1.5. Keaslian Penelitian .....	8
<b>BAB II. TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1. Kesejahteraan Psikologis.....	11
2.1.1 Pengertian Kesejahteraan Psikologis .....	11
2.1.2 Dimensi Kesejahteraan Psikologis.....	12
2.1.3 Faktor- Faktor Kesejahteraan Psikologis.....	16
2.1.4 Kesejahteraan dalam Perspektif Islam.....	18
2.2 . Persepsi Keadilan Organisasi .....	21
2.2.1 Pengertian Persepsi Keadilan Organisasi.....	21
2.2.2 Dimensi Keadilan Organisasi.....	23
2.2.3 Faktor-Faktor Keadilan Organisasi.....	28
2.2.4 Keadilan dalam Perspektif Islam.....	29
2.3 Hubungan Antara Persepsi Keadilan Organisasi dengan Kesejahteraan Psikologis .....	36
2.4 Kerangka Konseptual.....	40
2.5 Hipotesis.....	41
<b>BAB III Metode Penelitian</b>	
3.1. Pendekatan Penelitian.....	42
3.2. Identifikasi Variabel Penelitian .....	42

3.3. Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	43
3.4. Populasi dan Sampel Penelitian.....	44
3.5. Metode Pengumpulan Data .....	44
3.6. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur.....	49
3.7. Metode Analisis Data .....	50

## **BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan**

4.1 Orientasi Kancah.....	52
4.1.1 Rumah Sakit Khusus Mata Provinsi Sumatera Selatan .....	52
4.1.2 Struktur Organisasi .....	53
4.1.3 Dasar Kekuatan Penyelenggaraan.....	54
4.1.4 Visi dan Misi	54
4.1.5 Tujuan Rumah Sakit Khusus Mata .....	55
4.1.6 Jam Operasional Rumah Sakit.....	55
4.1.6 Peranan Rumah Sakit Khusus Mata Masyarakat .....	56
4.2 Persiapan Penelitian .....	56
4.2.1 Persiapan Administrasi.....	57
4.2.2 Persiapan Alat Ukur .....	58
4.2.3 Uji Validitas, Reliabilitas, dan Seleksi Aitem Persepsi Keadilan Organisasi dan Kesejahteraan Psikologis.....	61
4.3 Pelaksanaan Penelitian.....	66
4.4 Hasil Penelitian.....	66
4.4.1 Deskripsi Data Penelitian .....	66
4.4.2 Hasil Uji Prasyarat .....	73
4.4.2.1 Uji Normalitas .....	73
4.4.2.2 Uji Linieritas.....	74
4.4.3 Uji Hipotesis .....	74
4.5 Pembahasan.....	76
4.6 Keterbatasan Penelitian .....	82

## **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

5.1. Simpulan.....	83
5.2. Saran.....	83

## **DAFTAR PUSTAKA**

## DAFTAR TABEL

<b>TABEL</b>	<b>HALAMAN</b>
1. Kerangka konseptual .....	40
2. Pedoman penilaian respon subjek.....	46
3. Blue print skala persepsi keadilan organisasi.....	47
4. Blue print skala kesejahteraan psikologis.....	48
5. Blue print skala persepsi keadilan organisasi.....	58
6. Blue print skala kesejahteraan psikologis.....	59
6. Blue print skala persepsi keadilan organisasi try out.....	61
7. Blue Print skala persepsi keadilan organisasi penelitian.....	62
8. Blue Print skala kesejahteraan psikologis try Out.....	63
9. Blue Print skala kesejahteraan psikologis penelitian.....	64
10. Uji Reliabilitas skala persepsi keadilan organisasi.....	65
11. Uji Reliabilitas skala kesejahteraan psikologis.....	65
12. Deskripsi jenis kelamin subjek.....	67
14. Deskripsi Golongan Subjek.....	67
15. Deskripsi Masa Kerja Subjek.....	68
16. Deskripsi Data Variabel Penelitian.....	69
17. Kategorisasi variabel persepsi keadilan organisasi.....	70
18. Kategorisasi variabel kesejahteraan psikologis.....	70
19. Kategorisasi dimensi persepsi keadilan organisasi.....	71
20. Kategorisasi dimensi kesejahteraan psikologis.....	71
21. Hasil Uji Normalitas.....	73
22. Hasil Uji Linieritas.....	74
23. Hasil Uji Hipotesis	
a. Hasil Tabel Model Summary.....	74
b. Hasil Tabel Anova.....	75
c. Hasil Tabel Frekuensi Regresi Sederhana.....	75



## DAFTAR LAMPIRAN

1. Tabel Pengambilan Sampel Cohen Manion dan Morrison .....	100
2. Alat ukur skala persepsi keadilan organisasi try out.....	101
3. Alat ukur skala persepsi keadilan organisasi penelitian .....	108
4. Alat ukur skala kesejahteraan psikologis try out.....	114
5. Alat ukur skala kesejahteraan psikologis penelitian	120
6. Data mentah skala persepsi keadilan organisasi try out.....	125
7. Data mentah skala skala kesejahteraan psikologis try out.....	130
8. Data mentah skala persepsi keadilan organisasi penelitian .....	135
9. Data mentah skala kesejahteraan psikologis penelitian .....	139
10. Hasil Uji Validitas Persepsi Keadilan Organisasi .....	143
11. Hasil Uji Validitas Kesejahteraan Psikologis .....	148
12. Hasil uji reliabilitas skala persepsi keadilan organisasi.....	153
13. Hasil uji reliabilitas skala kesejahteraan Psikologis.....	154
14. Hasil uji normalitas.....	154
15. Hasil uji linieritas.....	154
16. Hasil uji hipotesis.....	155
17. Surat Keterangan Pembimbing.....	157
18. Surat Izin Pra Penelitian .....	158
19. Surat balasan izin pra penelitian .....	159
20. Surat izin try out alat ukur .....	160
21. Surat keterangan telah melakukan try out alat ukur.....	161
22. Surat izin penelitian .....	162
23. Surat balasan izin penelitian.....	163
24. Surat keterangan telah selesai penelitian .....	164
25. Lembar konsul pembimbing I .....	165

26. Lembar konsul pembimbing II .....	167
27. Lembar Konsultasi revisi skripsi setelah munaqosa Penguji I .....	170
28. Lembar Konsultasi revisi skripsi setelah munaqosa Penguji II .....	171
29. Daftar Riwayat Hidup.....	172

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Organisasi yang besar merupakan organisasi yang dapat berdiri kuat di tengah globalisasi dan kecanggihan teknologi yang semakin kompetitif yang ditunjang oleh Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten di bidangnya dalam organisasi maupun dalam rumah sakit. Perawat sebagai salah satu yang berperan penting bagi suatu rumah sakit, tidak jarang rumah sakit hanya menganggap bahwa tenaga kerja atau perawat sebagai beban yang harus selalu ditekan untuk mengurangi biaya pengeluaran. Pada kenyataannya, mereka adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan yang besar bagi setiap rumah sakit. Perawat menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan perusahaan, mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap inilah yang menentukan prestasi kerja, dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Marliani, 2015: 54).

Pekerjaan merupakan hal yang penting bagi seseorang, karena dengan bekerja kita bisa memenuhi semua kebutuhan, baik itu sandang, pangan maupun papan. Dalam bekerja tentu kita butuh kenyamanan baik dari segi fisik maupun psikologis. Sebagaimana menurut Newstrom kondisi kerja berkaitan dengan penjadwalan dari pekerjaan, lamanya bekerja. Oleh sebab itu kondisi kerja yang terdiri dari faktor kondisi fisik, kondisi psikologis, dari lingkungan kerja harus diperhatikan agar para pekerja dapat merasa nyaman dalam bekerja sehingga dapat

meningkatkan produktifitas kerja (Marlliani, 2015:78). Namun apa yang terjadi jika kondisi fisik maupun psikologis tidak terpenuhi dalam suatu organisasi akan banyak sekali dampak yang dihasilkan baik secara individu maupun organisasi di antaranya tidak akan terciptanya kenyamanan dalam bekerja, pekerja tidak semangat dalam melakukan pekerjaannya, tingkat produktifitas kerja yang buruk, terdapat kejenuhan dalam bekerja, dan bahkan menimbulkan stress kerja dan dampak secara organisasinya tentu saja pemasukan hasil sedikit.

Saat kondisi fisik dan kondisi psikologis dalam lingkungan kerja terpenuhi jika dilihat dari efeknya secara individu otomatis akan menciptakan ketenangan dan merasa nyaman serta semangat dalam bekerja, dan sikap loyal para pekerja terhadap rumah sakit. Selanjutnya jika kita lihat efeknya secara organisasi yaitu akan menguntungkan organisasi karena semakin banyak pemasukan yang didapatkan oleh organisasi akan semakin tinggi, dan kondisi seperti yang dijelaskan diatas merupakan faktor terciptanya kesejahteraan psikologis ditempat kerja (Hasibuan, 2009: 185).

Kesejahteraan itu sendiri sangat dibutuhkan oleh setiap manusia baik itu kesejahteraan fisik, psikis, maupun lingkungan dalam dunia kerja. Kesejahteraan itu sendiri merupakan suatu keadaan dimana seseorang dilibatkan dalam pekerjaannya, memiliki energi positif, menikmati semua kegiatan pekerjaannya dan akan bertahan lama pada pekerjaannya (Gerungan, 2008:125).Hasibuan (2009: 185) mengatakan bahwa begitu banyak dampak negatif yang akan terjadi jika kesejahteraan dalam diri seseorang tersebut tidak tercapai, salah satunya seseorang tersebut

tidak merasa nyaman saat bekerja, merasa terbebani dengan pekerjaannya, serta tidak memiliki loyalitas terhadap tempat ia bekerja.

Kemudian Berger menambahkan kesejahteraan psikologis ditempat kerja adalah suatu keadaan dimana seseorang memiliki motivasi, dilibatkan dalam pekerjaannya, memiliki energi positif, menikmati semua kegiatan pekerjaannya dan akan bertahan lama pada pekerjaannya. Sebaliknya jika seseorang tersebut sejahtera ia akan nyaman terhadap pekerjaannya, orang tersebut akan loyal terhadap pekerjaannya, dan yang paling penting orang tersebut akan bekerja dengan sungguh-sungguh dan pasti akan berusaha menghasilkan hasil yang terbaik untuk pekerjaannya (Lopez & Snyder, 2002: 544).

Persepsi keadilan dalam suatu perusahaan bisa memiliki pengaruh terhadap kesejahteraan psikologis ditempat kerja karena memperlakukan perkerja secara adil dan memberikan hak yang sesuai, serta dihargai dalam suatu perusahaan memiliki andil besar dalam kesejahteraan psikologis dan produktifitas, kenyamanan yang dirasakan individu dalam melakukan pekerjaannya. Sebagaimana menurut Tyler menyatakan, bahwa kesejahteraan merupakan salah satu faktor dalam penilaian keadilan distributif yang mana kesejahteraan para pekerja dalam suatu perusahaan tergantung pada sumber daya yang ada, karena makin tinggi tingkat kesejahteraan fisik maupun psikis yang diperoleh akan mendorong orang untuk menilai distribusi yang ada semakin adil (Faturachman, 2002: 91-93). Hal ini selaras dengan pendapat Hasibuan (2009: 185) yang menyatakan saat pemberian insentif secara adil, layak, dan saatnya yang tepat serta diberikan secara



terbuka akan menciptakan pemeliharaan yang baik. Dengan demikian, sikap loyal pekerja akan semakin baik, gairah kerja akan semakin meningkat maupun tingkat kenyamanan dalam bekerja akan semakin baik yang mana akan terciptanya kesejahteraan psikologis di tempat kerja bagi para pekerja dalam suatu perusahaan.

Jika seseorang telah terpenuhinya kesejahteraan baik secara fisik maupun psikologis orang akan menilai keadilan dalam perusahaan tersebut bagus. Begitu besar andil dari sebuah persepsi keadilan dalam suatu perusahaan untuk terciptanya kesejahteraan dalam suatu organisasi. Sebagaimana Allah SWT berfirman dalam Surah Al-Maidah (5): 8 sebagai berikut:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا كُوْنُوْا قَوَّٰمِيْنَ لِلّٰهِ شُهَدَآءَ بِالْقِسْطِ ۗ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلٰٓى اَلَّا تَعْدِلُوْٓا اَعْدِلُوْٓا هُوَ اَقْرَبُ لِلتَّقْوٰى ۗ وَاتَّقُوا اللّٰهَ ۗ اِنَّ اللّٰهَ خَبِيْرٌۢ بِمَا تَعْمَلُوْنَ ﴿٨﴾

Artinya: *Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) Karena Allah, menjadi saksi dengan adil. dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.*

Berdasarkan ayat tersebut menjelaskan bahwa begitu besar andil persepsi keadilan dalam islam demi terciptanya kesejahteraan psikologis dalam diri seseorang baik dalam

lingkungan sosial maupun lingkungan pekerjaan. Manusia merupakan penegak kebenaran karena Allah SWT, bukan karena manusia atau mencari popularitas. Dan jadilah kalian "menjadi saksi dengan adil". Maksudnya, secara adil dan bukan secara curang. Dan juga tegakkanlah kebenaran itu terhadap orang lain dengan cara menyuruh mereka melakukan yang ma'ruf dan mencegah dari kemungkarannya, dalam rangka mencari ridha Allah. Jadi, keadilan adalah neraca kebenaran. Sebab, manakala terjadi ketidakadilan pada suatu umat, apapun sebabnya, maka akan lenyap kepercayaan umum, dan tersebarlah berbagai macam kerusakan dan terpecah belahlah segala hubungan dalam antar sesama.

Rani (2012:5) menyatakan bahwa persepsi keadilan organisasi memiliki hubungan positif dengan kesejahteraan psikologis, yang menyebabkan kepuasan hidup. Penelitian lain yang telah dilakukan oleh Ito (2015:7) membuktikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara keadilan organisasi dan tekanan psikologis yang dialami oleh perawat. Dan Kaur (2015:7) melaporkan hasil penelitiannya bahwa keadilan organisasi sebagai prediktor yang signifikan terhadap Kesejahteraan psikologis. Keadilan dan kesehatan menunjukkan bahwa persepsi tentang keadilan dapat memberikan kontribusi signifikan bagi kesejahteraan karyawan (Lawson, 2009: 6; Ajala, 2015; 10).

Keberadaan rumah sakit khusus mata merupakan bagian penting dari pelayanan publik yang bertujuan memberikan pelayanan mengenai kesehatan mata dengan sebaik - baiknya kepada masyarakat secara umum. Oleh karena itu seiring dengan permintaan akan kebutuhan pelayanan medis yang baik maka diperlukan tenaga-tenaga

medis, non paramedis, maupun tenaga administrasi yang mempunyai kinerja handal pula serta harus terus ditingkatkan disetiap tahunnya, agar mampu mewujudkan tujuan rumah sakit sebagai pelayan masyarakat (Tim SDM, 2014: 9).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada hari Selasa, 31 Oktober 2017 terhadap 10 perawat rumah sakit khusus mata provinsi Sumsel didapatkan data, ada beberapa perawat menyatakan bahwa terdapat beberapa permasalahan yang terjadi diruang lingkup rumah sakit mata salah satunya masih terdapat perawat yang belum mendapatkan hak secara distributif maupun psikologis yang seharusnya ia dapatkan, serta sistem kerja yang tidak berdasarkan uraian kerja serta beberapa permasalahan lainnya (RS. Khusus Mata, Selasa, 31 Oktober 2017, pukul 09.10 – 11.00 WIB). Kemudian data ini didukung oleh hasil wawancara terhadap kepala bagian penunjang medik dan keperawatan rumah sakit khusus mata provinsi SUMSEL pada hari Selasa 31 Oktober 2017, menyatakan terdapat kurang lebih 20% perawat rumah sakit khusus mata masih belum mendapatkan hak yang seharusnya ia dapatkan serta sistem kerja yang saling menjatuhkan (RS. Khusus Mata, Selasa, 31 Oktober 2017, pukul 12.05-12.45 WIB).

Hasil wawancara dan observasi yang telah dilakukan selaras dengan penelitian Baharudin, Kurdi dan Leonardo (2015:27) yang menyatakan bahwa terdapat konflik interpersonal akibat perlakuan yang tidak sesuai dengan prosedur seperti, sistem pekerja yang tidak berdasarkan uraian kerja yang telah ditetapkan oleh pihak rumah sakit sehingga mempengaruhi kesejahteraan distributif berupa

tingkat penghasilan perawat yang bekerja di rumah sakit mata Palembang.

Berdasarkan uraian fenomena di atas peneliti menduga bahwa kesejahteraan psikologis dipengaruhi oleh keadilan psikologis. Sebagaimana menurut Tyler menyatakan bahwa kesejahteraan merupakan salah satu faktor dalam penilaian keadilan distributif yang mana kesejahteraan para pekerja dalam suatu perusahaan tergantung pada sumber daya yang ada, karena makin tinggi tingkat kesejahteraan fisik maupun psikis yang diperoleh akan mendorong orang untuk menilai distribusi yang ada semakin adil (Faturochman, 2002: 91-93). Sehingga peneliti tertarik untuk mengkaji secara empirik penelitian yang berjudul persepsi keadilan organisasi terhadap kesejahteraan psikologis pada perawat di rumah sakit khusus mata provinsi SUMSEL.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Apakah ada hubungan antarpersepsi keadilan organisasi dengan kesejahteraan psikologis ditempat kerja?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi keadilan organisasi terhadap kesejahteraan psikologis di tempat kerja pada perawat rumah sakit khusus mata provinsi Sumatera Selatan

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **a. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu psikologi Industri dan organisasi, khususnya teori

mengenai persepsi keadilan organisasi maupun kesejahteraan psikologis

b. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dalam penelitian ini pertama untuk rumah sakit sebagai bahan masukan bagi rumah sakit untuk mengetahui taraf kesejahteraan psikologis yang di alami oleh perawat yang bekerja disana. Serta sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kualitas kerja, dan kesejahteraan bagi perawat. Kedua bagi perawat sebagai pedoman untuk meningkatkan kualitas kerja maupun kualitas pelayanan perawat terhadap pasien rumah sakit.

### **1.5 Keaslian Penelitian**

Penelitian yang dilakukan oleh Riski Amalia (2012) yang berjudul Analisis Pengaruh Peranan persepsi Keadilan terhadap komitmen afektif dan kepuasan kerja diantara karyawan *non* - keluarga. Hasilnya keadilan distributif berpengaruh signifikan terhadap psikologis kepemilikan, kemudian keadilan prosedural berpengaruh signifikan terhadap psikologis kepemilikan, serta keadilan distributif dan keadilan prosedural yang dimediasi oleh psikologi kepemilikan terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kemudian menurut penelitian Rima Octavia Tambunan (2016) yang berjudul "Hubungan antara keadilan distributif dan dimensi perilaku kerja kontraproduktif". Hasilnya menunjukkan bahwa keadilan distributif memiliki korelasi negatif yang cukup kuat dengan dimensi perilaku kerja kontraproduktif. Hasil itu berarti



semakin tinggi keadilan distributif semakin rendah dimensi perilaku kerja kontraproduktif, dan sebaliknya.

Menurut penelitian Guerika Yucky Fandera Widanna (2017) yang berjudul Pengaruh antara "*Perceived Organizational Support dan Psychological Employee Well-Being* dengan *Employee Engagement* sebagai variabel mediator. Hasilnya menyebutkan bahwa seluruh hipotesis dalam penelitian ini diterima. Diketahui nilai *standardized coefficients* sebesar 0,264 untuk hubungan antara POS dan PWB 0.198 untuk hubungan antara POS dan *employee engagement* dan 0,435 untuk hubungan antara *engagement* dengan PWB. Berdasarkan analisa yang dilakukan menggunakan *causal step* diketahui engagement dapat memediasi hubungan antara POS dengan PWB dengan jenis mediasi yang terjadi adalah *full mediation*.

Menurut penelitian Fitri dian adlina (2014) yang berjudul "Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Kesejahteraan Psikologis pada Karyawan". Hasilnya berdasarkan Hasil analisis korelasi *Pearson product moment* menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara iklim organisasi dengan kesejahteraan ( $r = 0.703, p < 0.01$ ) Hasil penelitian ini juga menunjukkan adanya hubungan positif antara dimensi-dimensi iklim organisasi dengan kesejahteraan psikologis, seperti; struktur ( $r = 0.688, p < 0.01$ ). standar ( $r = 0.589, p < 0.01$ ), tanggungjawab ( $r = 0.627, p < 0.01$ ). penghargaan ( $r = 0.388, p < 0.01$ ), dukungan ( $r = 0.508, p < 0.01$ ), dan komitmen ( $r = 0.389, p < 0.01$ ).

Menurut penelitian Faturochman (2002) yang berjudul "Keterkaitan antara ateseden, penilaian keadilan prosedural, penilaian keadilan distributif, dan dampaknya".

Hasilnya menunjukkan dari survei diperoleh model keadilan yang menonjol, yaitu model penilaian keadilan relasional. Dalam model ini, cara-cara orang memperlakukan orang lain yang sering disebut keadilan interaksional, menjadi faktor paling penting yang berperan terhadap penilaian keadilan prosedural dan penilaian keadilan distributif. Hasil lain menunjukkan bahwa peran penilaian keadilan prosedural terhadap penilaian keadilan distributif lebih besar dibanding peran sebaliknya. Dari penelitian skenario, juga ditemukan hasil serupa. Dari penelitian survei dan skenario, diperoleh bukti bahwa model nilai-nilai kelompok dalam penilaian keadilan paling sesuai di lapangan. Model kepentingan pribadi dalam penilaian keadilan muncul ketika ketidakpuasan menonjol. Dalam model yang terakhir ini, peran penilaian keadilan distributif menjadi menonjol.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu. Penelitian yang dilakukan oleh Riski (2012), yang membedakannya adalah subjek penelitian dan variabel yang diteliti. Rima (2016) yang membedakannya adalah variabel penelitian dan metode penelitiannya. Guerika Yucky Fandera Widanna (2017) yang membedakannya adalah variabel penelitian dan metode penelitian. Fitri dian adlina (2014) yang membedakannya adalah variabel penelitiannya. Faturochman (2002) yang membedakannya subjek penelitian, tempat penelitian, dan metode penelitiannya. Sedangkan penelitian yang saya teliti lebih menekankan pada adakah hubungan antara persepsi keadilan dengan kesejahteraan organisasi pada perawat yang berstatus PNS dengan kesejahteraan psikologisnya, dan penelitian ini cangkupannya lebih luas, dan mendalam.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kesejahteraan Psikologis**

##### **2.1.1 Pengertian Kesejahteraan Psikologis**

Menurut Ryff *Psychological well-being* atau kesejahteraan psikologis merupakan realisasi dan pencapaian penuh dari potensi individu, dimana individu dapat menerima segala kekurangan dan kelebihan dirinya, mandiri, mampu membina hubungan yang positif dengan orang lain, dapat menguasai lingkungan dalam arti dapat memodifikasi lingkungan agar sesuai dengan keinginannya, memiliki tujuan dalam hidup, serta mengembangkan pribadinya. Dimana aspek dari kesejahteraan psikologis itu sendiri yaitu penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, serta pertumbuhan dan perkembangan pribadi.

Ryff menambahkan bahwa kesejahteraan psikologis merupakan suatu konsep yang berkaitan dengan apa yang dirasakan individu mengenai aktivitas dalam kehidupan sehari-hari serta mengarah pada pengungkapan perasaan pribadi atas apa yang dirasakan oleh individu sebagai hasil dari pengalaman hidupnya. (Lopez & Snyder, 2002: 544) Menurut Ramos (2007) kesejahteraan psikologis adalah kebaikan, keharmonisan, menjalin hubungan baik dengan orang lain baik antar individu maupun dalam kelompok. Berger menjelaskan kesejahteraan psikologis ditempat kerja adalah suatu keadaan dimana seseorang memiliki motivasi, dilibatkan dalam pekerjaannya, memiliki energi positif, menikmati semua kegiatan pekerjaannya dan akan bertahan lama pada pekerjaannya.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan psikologis adalah kondisi individu yang ditandai dengan adanya perasaan bahagia, memiliki kepuasan hidup dan tidak ada tanda-tanda depresi. Kondisi tersebut dipengaruhi oleh adanya fungsi psikologis positif dari diri individu yaitu : penerimaan diri, hubungan sosial yang positif, mempunyai tujuan hidup, mengembangkan potensi dan mampu mengontrol lingkungan eksternal.

### **2.1.2 Dimensi Kesejahteraan Psikologis**

Menurut Ryff dan Keyes pondasi kesejahteraan psikologis adalah individu yang secara psikologis mampu berfungsi secara positif (*Positive psychological functioning*). Dimensi individu yang mempunyai fungsi psikologis yang positif yaitu:

a. Penerimaan diri (*Self-acceptance*)

Dimensi ini merupakan ciri utama kesehatan mental dan merupakan karakteristik utama dalam aktualisasi diri, berfungsi optimal dan kematangan. penerimaan diri yang baik ditandai dengan kemampuan menerima diri apa adanya. kemampuan tersebut memungkinkan seseorang untuk bersikap positif terhadap diri sendiri dan kehidupan yang dijalaninya. Menurut Ryff (1989) hal tersebut menandakan kesejahteraan psikologis yang tinggi. Individu yang memiliki tingkat penerimaan diri yang baik ditandai dengan sikap positif terhadap diri sendiri, mengakui dan menerima berbagai aspek yang ada dalam dirinya, baik yang positif maupun negatif, dan memiliki pandangan positif terhadap masa lalu. Demikian pula sebaliknya, seseorang yang memiliki tingkat penerimaan diri yang kurang baik dan memunculkan perasaan tidak puas

terhadap diri sendiri, merasa kecewa dengan pengalaman masa lalu, dan memiliki pengharapan untuk menjadi pribadi yang bukan dirinya, dengan kata lain tidak menjadi dirinya saat ini.

b. Hubungan Positif dengan orang lain ( *Positive relation with others*)

Pada dimensi ini seringkali disebut dimensi yang paling penting dari konsep kesejahteraan psikologis. Ryff menekankan pentingnya menjalin hubungan hangat dan saling percaya dengan orang lain. Dimensi ini juga menekankan adanya kemampuan yang merupakan salah satu komponen kesehatan mental yaitu kemampuan untuk mencintai orang lain. Dalam dimensi ini, individu yang dikatakan tinggi atau baik ditandai dengan adanya hubungan yang hangat, memuaskan dan saling percaya dengan orang lain, dan ia juga memiliki rasa afeksi dan empati yang kuat terhadap orang lain. Sementara itu, individu yang dikatakan rendah atau kurang baik dalam dimensi ini ditandai dengan memiliki sedikit hubungan dengan orang lain, sulit bersikap hangat dan enggan memiliki ikatan dengan orang lain.

c. Memiliki Kemandirian (*Autonomy*)

Pada dimensi ini menjelaskan tentang kemandirian, kemampuan untuk menentukan diri sendiri, dan kemampuan untuk mengatur tingkah laku. Individu yang mampu menolak tekanan sosial untuk berfikir dan bertingkah laku dengan cara-cara tertentu, serta dapat mengevaluasi diri sendiri dengan standar personal, hal ini menandakan bahwa ia baik dalam dimensi ini. Sementara individu yang kurang baik dalam dimensi ini akan memperhatikan harapan dan evaluasi dari orang lain,



mereka akan membuat keputusan berdasarkan penilaian orang lain dan cenderung bersikap konformis. Dengan kata lain individu yang tidak terpengaruh dengan persepsi orang lain dan tidak bergantung dengan orang lain adalah individu yang memiliki autonomy yang baik, sedangkan individu yang mudah terpengaruh serta bergantung pada orang lain adalah individu yang memiliki autonomy yang rendah.

d. Mampu mengontrol lingkungan eksternal (*Environmental Mastery*)

Maksud dari dimensi ini adalah seseorang yang mampu memanipulasi keadaan sehingga sesuai dengan kebutuhan dan nilai-nilai pribadi yang dianutnya dan mampu untuk mengembangkan diri secara kreatif melalui aktifitas fisik maupun mental. Individu dengan kesejahteraan psikologis yang baik memiliki kemampuan untuk memilih dan menciptakan lingkungan yang sesuai dengan kondisi fisik dirinya. Dengan kata lain, ia memiliki kemampuan dalam menghadapi kejadian-kejadian diluar dirinya (lingkungan eksternal). Sementara itu, Individu yang kurang baik dalam dimensi akan menunjukkan ketidakmampuan untuk mengatur kehidupan sehari-hari, dan kurang memiliki kontrol terhadap lingkungan luar disekitarnya.

e. Tujuan Hidup (*Purpose in Life*)

Pada dimensi ini menjelaskan kemampuan individu untuk mencapai tujuan atau arti hidup. Individu yang memiliki makna dan keterarahan dalam hidup, maka akan memiliki perasaan bahwa kehidupan baik saat ini maupun masa lalu mempunyai makna, memiliki kepercayaan untuk mencapai tujuan hidup, dan memiliki target terhadap apa

yang ingin dicapai dalam hidup, maka dapat dikatakan bahwa ia memiliki tujuan hidup yang baik. Sementara, seseorang yang kurang baik dalam dimensi ini, ditandai dengan memiliki perasaan tidak ada tujuan yang ingin dicapai dalam hidup tidak melihat adanya manfaat terhadap kehidupan masa lalunya, dan tidak mempunyai kepercayaan untuk membuat hidup berarti. Dimensi ini juga menggambarkan kesehatan mental (psikologis) seseorang, karena kita tidak dapat melepaskan diri dari keyakinan yang dimiliki seorang individu mengenai tujuan dan makna kehidupannya ketika mendefinisikan kesehatan mental.

f. Pengembangan Potensi dalam diri (*Personal Growth*)

Pada dimensi ini menjelaskan tentang kemampuan individu untuk mengembangkan potensi dalam diri dan berkembang sebagai seorang manusia. *Personal growth* ini penting untuk dimiliki setiap individu dalam berfungsi secara psikologis. Salah satu hal penting dalam dimensi ini adalah adanya kebutuhan untuk mengaktualisasi diri, misalnya keterbukaan terhadap pengalaman. Seseorang yang memiliki *personal growth* yang baik memiliki perasaan untuk terus berkembang, melihat diri sebagai sesuatu yang bertumbuh, menyadari potensi dalam diri, dan mampu melihat peningkatan dalam diri dan tingkah laku dari waktu ke waktu. Sementara itu, Individu yang kurang baik dalam *personal growth* ini akan menunjukkan ketidakmampuan untuk mengembangkan sikap dan tingkah laku baru, memiliki perasaan bahwa ia adalah seorang pribadi yang monoton dan stagnan, serta tidak tertarik dengan kehidupan yang dijalannya (Lopez & Snyder, 2002: 543).

Jadi dapat disimpulkan kesejahteraan psikologis adalah individu yang secara psikologis mampu berfungsi secara positif (*Positive psychological functioning*), yang mana dimensi individu yang mempunyai fungsi psikologis yang positif seperti penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, memiliki kemandirian, mampu mengontrol lingkungan eksternal, tujuan hidup, serta pengembangan potensi dalam diri.

### **2.1.3 Faktor-Faktor Kesejahteraan Psikologis**

Faktor pertama yang membuat seseorang bahagia di tempat kerja adalah hubungan positif dengan orang lain, hubungan positif dengan orang lain terdiri dari kategori dukungan rekan kerja dan atasan yang bijaksana. Menurut Maryanto Hubungan positif dengan orang lain didefinisikan sebagai hubungan antara orang yang satu dengan orang lain yang bukan sekedar hubungan pasif melainkan suatu aktivitas yang mengembangkan hasil yang lebih produktif, membangun dan memuaskan. Konsep mengenai hubungan positif dengan orang lain didasarkan pada bahwa manusia adalah makhluk sosial yang membutuhkan satu dengan yang lain sehingga segala aktivitas tidak terlepas dari adanya hubungan dengan orang lain. Hubungan positif dengan orang lain adalah bagaimana seseorang berhubungan satu sama lain saling mendukung sesama rekan kerja dan berhubungan baik dengan atasan.

Faktor kedua yang membuat seseorang bahagia di tempat kerja adalah prestasi. Prestasi terdiri dari kategori keberhasilan menyelesaikan tugas, kesesuaian pekerjaan, dan mengembangkan diri. Prestasi adalah hasil usaha yang dicapai dari apa yang dikerjakan atau yang diusahakan. Seseorang dianggap berprestasi, jika dia telah meraih

sesuatu hasil dari apa yang diusahakannya, baik karena hasil belajar, bekerja, atau berlatih keterampilan dalam bidang tertentu. Prestasi direfleksikan sebagai hasil nyata dari puncak pengembangan potensi diri. Menurut Ruvendi prestasi hanya dapat diraih dengan mengerahkan segala kekuatan, kemampuan dan usaha yang ada dalam diri kita.

Faktor ketiga yang membuat seseorang bahagia di tempat kerja adalah lingkungan kerja fisik. Menurut Munandar Lingkungan kerja fisik didefinisikan sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dengan peralatan pekerjaan yang memadai seperti penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, dan kebersihan. Lingkungan kerja fisik terdiri dari ruang kerja dan peralatan kerja. Lingkungan kerja fisik merupakan satu sarana untuk memudahkan seseorang dalam bekerja, karena seseorang bekerja harus memiliki ruang kerja dan peralatan kerja yang memadai. Konsep mengenai lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja meliputi peralatan kerja dan ruang kerja yang baik.

Faktor keempat yang membuat seseorang bahagia di tempat kerja adalah Kompensasi. Kompensasi terdiri dari gaji dan insentif. Menurut Alhempri kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima pekerja sebagai balas jasa terhadap pekerjaan yang dilakukan, kompensasi tidak hanya gaji melainkan ada insentif. Pada dasarnya orang yang bekerja akan menerima balas jasa dari pekerjaan yang dilakukan salah satunya gaji yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dan kemampuan yang dimiliki.

Faktor terakhir yang membuat seseorang bahagia di tempat kerja adalah kesehatan. Menurut Kesari kesehatan adalah keadaan sejahtera dari fisik, psikis, dan sosial yang memungkinkan seseorang hidup produktif secara sosial dan ekonomi. Konsep kesehatan berkaitan dengan setiap seseorang yang bekerja harus memiliki kondisi fisik dan psikis yang sehat, maka seseorang yang berada dalam kondisi sehat jasmani dan rohani akan memiliki pikiran yang sehat pula sehingga dalam bekerja seseorang siap mengerjakan pekerjaan yang akan dilakukannya, dengan hal tersebut membuat mereka lebih bahagia. Kesehatan terdiri dari kategori sehat fisik, dan rileks(Wulandari & Widyastuti, 2014: 52-53).

#### **2.1.4 Kesejahteraan dalam Perspektif Islam**

Kesejahteraan merupakan tujuan dari ajaran Islam dalam bidang ekonomi. Kesejahteraan merupakan bagian dari rahmatan lil alamin yang diajarkan oleh Agama Islam ini. Namun kesejahteraan yang dimaksudkan dalam Al-Qur'an bukanlah tanpa syarat untuk mendapatkannya. Kesejahteraan akan diberikan oleh Allah Swt jika manusia melaksanakan apa yang diperintahkannya dan menjauhi apa yang dilarangnya. (Syamsuddien, 1994, hal. 66-68) Ayat ayat Al-Qur'an yang memberikan penjelasan tentang kesejahteraan ada yang secara langsung (tersurat) dan ada yang secara tidak langsung (tersirat). Namun demikian, penjelasan dengan menggunakan dua cara ini menjadi satu pandangan tentang kesejahteraan.

## 1. Qs. Al-Nahl : 97

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً  
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

*Barangsiapa mengerjakan kebaikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan."*

Kesejahteraan merupakan jaminan atau janji dari Allah Swt yang diberikan kepada laki laki ataupun perempuan yang beriman kepadaNya. Allah Swt juga akan membalas berbagai amal perbuatan baik orang-orang yang bersabar dengan pahala yang lebih baik dari amalnya. Kehidupan yang baik adalah kehidupan yang bahagia, santai, dan puas dengan rezeki yang halal, termasuk didalamnya mencakup seluruh bentuk ketenangan apapun dan bagaimanapun bentuknya (Bahreisy & Bahreisy, 1988: 595).

## 2. Qs. An-Nisaa': 9

وَلْيَخْشَ الَّذِينَ لَوْ تَرَكَوْا مِن خَلْفِهِمْ ذُرِّيَةً ضَعِيفًا خَافُوا عَلَيْهِمْ  
فَلْيَتَّقُوا اللَّهَ وَلْيَقُولُوا قَوْلًا سَدِيدًا ﴿٩﴾

*Artinya"Dan hendaklah takut (kepada Allah) orang-orang yang sekiranya mereka meninggalkan keturunan yang lemah di belakang mereka, yang mereka khawatir terhadap (kesejahteraannya). Oleh sebab itu, hendaklah*

*mereka bertakwa kepada Allah dan hendaklah mereka berbicara dengan tutur kata yang benar."*

Kesejahteraan dapat diperoleh hanya dengan ketaqwaan kepada Allah Swt dan juga berbicara secara jujur dan benar. Pada ayat ini, Allah Swt meminta kepada hambaNya untuk memperhatikan kesejahteraan generasi yang akan datang. Oleh karenanya harus dipersiapkan generasi yang kuat akan ketaqwaannya kepada Allah Swt. Bahkan Nabi Muhammad Saw juga melarang untuk memberikan seluruh hartanya kepada orang lain dengan meninggalkan ahli warisnya. Nabi Saw bersabda: "Sesungguhnya bila kamu meninggalkan ahli warismu dalam keadaan berkecukupan adalah lebih baik dari pada membiarkan mereka dalam keadaan miskin dan meminta minta kepada orang lain."

### 3. Qs. Al-Baqarah: 126

وَإِذْ قَالَ إِبْرَاهِيمُ رَبِّ اجْعَلْ هَذَا بَلَدًا آمِنًا وَارْزُقْ أَهْلَهُ مِنَ الثَّمَرَاتِ مَنْ  
 ءَامَنَ مِنْهُمْ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ قَالَ وَمَنْ كَفَرَ فَأُمْتِعْهُ قَلِيلًا ثُمَّ أَضْطَرُّهُ إِلَى  
 عَذَابِ النَّارِ وَبِئْسَ الْمَصِيرُ ﴿١٢٦﴾

*"Dan (ingatlah), ketika Ibrahim berdoa: "Ya Tuhanku, jadikanlah (negeri Mekkah) ini, negeri yang aman, dan berilah rezeki berupa buah-buahan kepada penduduknya, yaitu diantara mereka yang beriman kepada Allah danhari kemudian. Dia (Allah) berfirman: "Dan*

*kepada orangkafir, Aku beri kesenangan sementara, kemudian akan Aku paksa dia ke dalam azab neraka dan itulah seburuk buruk tempat kembali."*

Kesejahteraan hanya diperoleh dengan penyerahan diri sepenuhnya kepada Allah Swt. Ajaran Islam mengajarkan juga tentang konsep untuk berbagi, membagi nikmat, membagi kebahagiaan dan ketenangan tidak hanya untuk individu namun untuk seluruh umat manusia di seluruh dunia (Syamsuddien, 1994, hal. 79-81).

Jadi dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan dalam pandangan islam merupakan kesejahteraan seseorang dapat terkait dengan tingkat kepuasan (*utility*) dan kesenangan (*pleasure*) yang dapat diraih dalam kehidupannya guna mencapai tingkat kesejahteraannya yang diinginkan, yang mana dibutuhkan suatu perilaku yang maksimal untuk mencapainya karena kesejahteraan akan diberikan oleh Allah Swt jika manusia itu berusaha serta melaksanakan apa yang diperintahkannya dan menjauhi apa yang dilarangnya sebagaimana dijelaskan beberapa ayat diatas.

## **2.2 Persepsi Keadilan Organisasi**

### **2.2.1 Pengertian Persepsi Keadilan Organisasi**

Persepsi merupakan salah satu aspek psikologis yang penting bagimanusia dalam merespon kehadiran berbagai aspek dan gejala di sekitarnya. Persepsi mengandung pengertian yang sangat luas, menyangkut intern danekstern. Berbagai ahli telah memberikan definisi yang beragam tentang persepsi, walaupun pada prinsipnya mengandung makna yang sama. Persepsi menurut Kamus Bahasa Indonesia, persepsi berarti tanggapan



(penerimaan) langsung hal melalui pancainderanya (Depdiknas, 2002:1239).

Kemudian Menurut Robbins & Judge Persepsi adalah sebuah proses individu mengorganisasikan dan menginterpretasikan kesan sensoris untuk memberikan kesan sensoris untuk memberikan pengertian pada lingkungannya (Judge, 2015:103) Dan menurut I Gutosudarmo mendefinisikan persepsi sebagai proses memerhatikan, menyeleksi, mengorganisasikan dan menafsirkan stimulasi lingkungan (Marliani, 2015: 40). Morgan, King, dan Robinson menyatakan persepsi menunjuk bagaimana kita melihat, mendengar, merasakan, mengecap, dan mencium disekitar kita, dengan kata lain persepsi dapat pula didefinisikan sebagai suatu yang dialami manusia.

Kemudian keadilan adalah kebijakan utama dalam intuisi sosial, sebagaimana kebenaran dalam sistem pemikiran. (Rawls, 2011: 3) Sebagaimana menurut Lind dan Tyler (1988) secara umum, keadilan digambarkan sebagai situasi sosial ketika norma-norma tentang hak dan kelayakan dipenuhi. Keraf (1996) juga mengungkapkan bahwa nilai dasar keadilan adalah martabat manusia sehingga prinsip dasar keadilan adalah penghargaan atas martabat dan hak-hak Seperti yang diungkapkan oleh yang melekat padanya.

Menurut Folger dan Greenberg dalam Byrne et al (2003) pengertian keadilan organisasi lebih merujuk pada bentuk evaluasi individu terhadap perlakuan organisasi terhadap karyawannya dalam hal upaya yang *fair* untuk mendapatkan hasil, proses untuk memperoleh hasil itu juga dilakukan secara *fair* atau tidak, serta bentuk-bentuk

perlakuan interpersonal terhadap masing-masing karyawannya. Greenberg (1990) sendiri berpendapat bahwa keadilan organisasi mengacu pada persepsi karyawan terhadap keadilan dalam organisasi (Ino, 2005: 126-127). Menurut Robbins & Judge Keadilan Organisasi (*Organizational Justice*) adalah persepsi keseluruhan mengenai apa itu keadilan ditempat kerja, terdiri atas keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan informasional, dan Interpersonal ( Judge, 2015: 144).

Dapat disimpulkan bahwa persepsi keadilan organisasi adalah suatu bentuk persepsi mengenai perlakuan secara adil yang diterima seseorang dalam suatu organisasi.

### **2.2.2 Dimensi Keadilan Organisasi**

Dalam keadilan organisasi menurut Robin & Judge terdiri dari beberapa dimensi yaitu sebagai berikut:

#### **a. Keadilan Distributif**

Menurut Robbin & Judge dalam buku Faturochman (2002: 33-46) menyatakan Keadilan Distributif (*Distributive Justice*) memusatkan perhatian pada kewajaran hasil, misalnya gaji dan pengakuan, yang diterima oleh pekerja. Hasil dapat dialokasikan dalam beberapa cara. Misalnya, kita dapat mendistribusikan kenaikan yang sama di antara pekerja, atau kita dapat mendistribusikan kenaikan yang sama di antara para pekerja, atau kita dapat menetapkan dasar pada mereka yang mana pekerjaan yang sangat memerlukan uang. Namun, seperti yang kita bahas dalam teori keadilan, para pekerja cenderung untuk mengungkapkan hasil mereka paling adil ketika mereka mendistribusikan secara adil. (Judge, 2015: 145) Dalam keadilan distributif juga harus adil dan tidak bisa

diprioritaskan untuk semua anggota kelompok. Batasan untuk ini biasanya adalah kebutuhan pokok atau batas bertahan hidup, seperti makan, kesehatan, dan pendidikan. Makin sejahtera suatu kelompok makin tinggi batas yang dimaksud. Bila distribusi ini melampaui batas ketentuan, prinsip ini justru mengarah pada ketidakadilan sosial. Dari penjelasan di atas menurut Faturohman, Keadilan Distributif meliputi tiga tingkatan, yaitu sebagai berikut:

- a. Tingkat pertama keadilan distributif terletak pada nilai, yang mana dimaksud bahwa keadilan hanya berlaku sesuai dengan nilai yang dianut. Prinsip pemerataan dikatakan adil berdasarkan pada nilai apa yang dianut oleh pengambil kebijakan.
- b. Tingkat kedua keadilan distributif terletak pada perumusan nilai-nilai menjadi sebuah peraturan, meskipun satu prinsip keadilan distributif telah disepakati sehingga keadilan ditingkat ini tidak akan muncul, belum tentu keadilan distributif akan ditegakkan. Untuk operasionalisasi prinsip yang dianut, perlu dibuat aturan yang tegas.
- c. Tingkat ketiga keadilan distributif terletak pada implementasi peraturan, untuk menilai distribusi adil atau tidak, dapat dilihat dari tegaknya peraturan yang diterapkan. Bila peraturan yang disepakati tidak dijalankan sama sekali atau dijalankan sebagian, keadilan distributif tidak tercapai. Pada taraf ini, aturan yang dibuat harus diimplementasikan sesuai dengan tata kerja yang telah diputuskan. Aspek ini cukup menentukan, karena pada akhirnya orang akan melihat adil atau tidak adil justru dari pelaksanaan yang implementatif atas aturan yang telah dibuat.

Meskipun nilai yang dianut cukup *fair* dan aturannya cukup tegas dan kuat, namun dalam implementatifnya banyak pelanggaran yang dibuat maka orang akan tetap memandang tidak adil (Faturachman, 2002: 44-46).

Dapat disimpulkan bahwa keadilan distributif (*distributive justice*) merupakan keadilan yang dirasakan, baik jumlah maupun alokasi penghargaan diantara para individu dalam suatu organisasi.

#### b. Keadilan Prosedural

Menurut Robbins & Judge dalam buku Faturachman (2002: 22-24) Keadilan prosedural adalah keadilan yang dirasakan dari proses yang digunakan untuk menentukan hasil. Dua elemen kunci dari keadilan prosedural adalah pengendalian proses dan penjelasan. Pengendalian proses adalah kesempatan untuk mempresentasikan satu titik pandang tentang hasil yang diinginkan untuk pengambil keputusan. Penjelasan alasan yang jelas diberikan kepada seseorang oleh manajemen untuk hasil. Dengan demikian, agar karyawan melihat proses sebagai adil, mereka perlu merasa bahwa mereka memiliki kontrol atas hasilnya dan merasa bahwa mereka diberi penjelasan yang cukup tentang hasil yang diberikan. Keadilan Prosedural dalam penerapannya terdapat beberapa aturan pokok yang harus diperhatikan, yaitu sebagai berikut:

- a. Konsistensi, yang mana prosedur yang adil seharusnya konsisten dalam bentuk pemberian perlakuan. Konsistensi perlakuan itu terhadap satu orang dengan orang yang lain, juga konsistensi dari satu waktu ke waktu yang lain. Dalam hal ini setiap

orang memiliki hak untuk diperlakukan secara sama dalam satu prosedur yang sama.

- b. Minimalisasi Bias, untuk meminimalisasi bias perlu dikenali sumber biasanya, sering kali sumber bias yang muncul yaitu demi kepentingan individu dan demi doktrin yang memihak. Oleh karenanya, dalam upaya meminimalisasi bias baik kepentingan individu maupun keberpihakan haruslah dihindari.
- c. Informasi yang Akurat, bahwa informasi yang dibutuhkan untuk menentukan agar penilaian dan perlakuan mengarah pada keadilan maka informasi itu harus akurat. Informasi yang akurat adalah informasi yang mendasarkan pada fakta. Kalaupun terpaksa opini sebagai dasar informasi, maka hal itu harus disampaikan oleh orang yang benar-benar mengetahui permasalahan dan informasi yang disampaikan harus lengkap.
- d. Dapat diperbaiki, upaya untuk memperbaiki kesalahan merupakan salah satu tujuan penting yang perlu ditegakkan untuk menuju pada keadilan. Oleh karena itu, prosedur yang adil juga mengandung aturan yang bertujuan untuk memperbaiki kesalahan yang ada ataupun kesalahan yang mungkin akan muncul.
- e. Representatif, prosedur dikatakan adil jika sejak awal ada upaya untuk melibatkan semua pihak yang terkait dengan perlakuan. Meskipun kadar keterlibatan yang dimaksudkan dapat disesuaikan dengan sub-sub kelompok yang ada, secara prinsip harus ada penyertaan dari berbagai pihak sehingga akses untuk melakukan kontrol terbuka.

- f. Etis, prosedur yang adil harus berdasarkan pada standar etika dan moral. Artinya, meskipun berbagai hal di atas telah dipenuhi untuk menuju pada keadilan, namun bila substansinya tidak memenuhi standar etika dan moral, maka seluruh perlakuan organisasi tidak bisa dikatakan adil. (Faturachman, 2002, hal. 23-24)

Dapat disimpulkan bahwa keadilan prosedural (*procedural justice*) merupakan keadilan yang dirasakan pada proses yang digunakan untuk menentukan distribusi penghargaan dalam suatu organisasi.

#### c. Keadilan Interaksional

Menurut Robbins & Judge dalam buku Faturachman (2002: 46) menyatakan keadilan interaksional merupakan persepsi individual dari sejauh mana ia diperlakukan dengan martabat, perhatian, dan rasa hormat. Ketika orang diperlakukan secara tidak adil, mereka merespon dengan membalas, karena keadilan interaksional atau ketidakadilan erat terkait dengan penyampaian informasi, sedangkan ketidakadilan prosedural berhubungan lebih erat dengan supervisor.

Menurut Tyler dalam buku Faturachman (2002: 48-53) menyebutkan ada beberapa hal penting yang patut diperhatikan dalam membahas keadilan interaksional, yaitu:

- a. Penghargaan, khususnya penghargaan kepada status seseorang, hal ini tercermin dalam bentuk perlakuan. Lebih khusus lagi adalah bentuk perlakuan atau tindakan dari orang yang berkuasa (pimpinan) terhadap anggota kelompoknya. Apabila makin baik

- kualitas perlakuan pimpinan terhadap para anggota maka interaksinya dinilai makin adil oleh anggotanya.
- b. Netralitas, konsep ini berkembang karena butuh keterlibatan pihak ketiga manakala ada masalah hubungan sosial antara satu pihak dengan pihak yang lain. Netralitas dalam keputusan atas konflik kedua belah pihak dapat tercapai manakala dasar-dasar dalam pengambilan keputusan lebih banyak menggunakan fakta dan bukan opini, apalagi fakta yang ditampilkan mempunyai nilai objektivitas yang tinggi juga punya nilai validitas yang tinggi pula.
  - c. Kepercayaan, hal ini yang banyak dikaji pada aspek keadilan interaksional. Kepercayaan (*trust*) sering didefinisikan sebagai harapan pihak lain dalam melakukan hubungan sosial, yang di dalamnya mencakup resiko yang berkaitan dengan harapan tersebut. Sztompka menyebutkan kepercayaan sebagai suatupertaruhan terhadap hasil masa depan dengan menyerahkan kepada orang lain.

Dapat disimpulkan bahwa keadilan interpersonal (*Interpersonal Justice*) merupakan keadilan dimana pekerja diperlakukan dengan rasa hormat dan bermantabat.

### **2.2.3 Faktor-Faktor Keadilan Organisasi**

Faktor yang mempengaruhi keadilan organisasi diantaranya adalah rasa keadilan yang diterima seseorang dalam sebuah organisasi, keadilan promosi yang diterima, gaji yang didapat, penghargaan dan pengorbanan karyawan (dalam Moorman, 1993: 97). Faktor yang mempengaruhi keadilan organisasi menurut Farlin dan Sweeney (1992 : 105-106) adalah:

- a. 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 organisasi.
- b. Tingkat kepercayaan bawahan. Sejuahmana kepercayaan karyawan terhadap atasan (peran dan kepemimpinan). Semakin tinggi kepercayaan karyawan pada atasan maka akan meningkatkan persepsi karyawan terhadap keadilan organisasi.
- c. Frekuensi *feedback*. Semakin sering *feedback* dilakukan maka akan semakin meningkatkan persepsi karyawan terhadap keadilan organisasi.
- d. Kinerja manajerial. Sejuahmana peraturan yang ada diterapkan secara fair dan konsisten serta menghargai karyawan tanpa ada bias personal, dengan begitu akan semakin meningkatkan persepsi karyawan terhadap keadilan organisasi.
- e. Iklim organisasi. Persepsi mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi yang kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya yang juga akan berpengaruh pada meningkatnya persepsi karyawan terhadap keadilan organisasi.

Jadi, Faktor yang mempengaruhi keadilan organisasi yaitu dapat dilihat dari karakteristik tugas, tingkat kepercayaan bawahan, frekuensi *feedback*, kinerja manajerial, dan bagaimana keadaan iklim organisasi dalam perusahaan tersebut.

#### **2.2.4 Keadilan Dalam Perspektif Islam**



Munculnya agama Islam di abad pertengahan membawa pengaruh dan perubahan tatanan nilai kemasyarakatan yang dikenalkan oleh ajaran Kristen. Islam tumbuh di daerah gersang yang tidak memiliki sistem dan tatanan nilai kemasyarakatan seperti pada imperium Romawi tempat tumbuhnya ajaran Kristiani, sehingga corak dan watak ajaran Islam berbeda dengan ajaran Kristiani. Keadaan seperti ini justru merupakan keadaan yang paling tepat, sebab dengan demikian Islam dapat memiliki kekuasaan untuk menumbuhkan masyarakat yang menginginkannya tanpa sifat kecongkakan, lalu meletakkan aturan dan sistem baginya yang selanjutnya membimbing hati dan jiwa mereka seperti halnya dengan sikap dan amaliah mereka, serta menyatakan urusan duniawi dan agama dalam cita-cita dan syariatnya. Semua dibangun atas asas kesatuan antara alam dunia dan alam akhirat dalam sistem tunggal yang hidup dalam hati setiap individu.

Ajaran Islam menurut Quthb mengatur bentuk hubungan Tuhan dengan makhluk-Nya, hubungan antara sesama makhluk, dengan alam semesta dan kehidupan, hubungan manusia dengan dirinya, antara individu dengan masyarakat, antara individu dengan negara, antara seluruh umat manusia, antara generasi yang satu dengan generasi yang lain, semuanya dikembalikan kepada konsep menyeluruh yang terpadu, dan inilah yang disebut sebagai filsafat Islam (Quthb, 1999:25). Islam memerintahkan kepada setiap manusia untuk berbuat adil atau menegakkan keadilan pada setiap tindakan dan perbuatan yang dilakukan, sebagaimana firman Allah SWT dalam Al-Quran surah An-Nisa ayat 58 sebagai berikut :

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴾

Artinya: " *Sesungguhnya Allah menyuruhmu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apa bila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberikan pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah Maha Mendengar dan Maha Melihat*" (Departemen Agama RI, 2015: 88).

Al-Qur'an Surat An-Nisa ayat 135 juga dijumpai perintah kepada orang-orang yang beriman untuk menjadi penegak keadilan, yaitu:

﴿ يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا كُوْنُوْا قَوّٰمِيْنَ بِالْقِسْطِ شُهَدَآءَ لِلّٰهِ وَلَوْ عَلٰى اَنْفُسِكُمْ اَوْ اَوْلَادِيْنَ وَالْاَقْرَبِيْنَ ۗ اِنْ يَكُنْ غَنِيًّا اَوْ فَقِيْرًا فَاَللّٰهُ اَوْلٰى بِهَمَّآ ۗ فَلَا تَتَّبِعُوْا اَهْوٰى اَنْ تَعْدِلُوْا ۗ وَاِنْ تَلَوْدًا اَوْ تُعْرَضُوْا فَاِنَّ اللّٰهَ كَانَ بِمَا تَعْمَلُوْنَ خَبِيْرًا ۗ ﴾



Artinya: " *Wahai orang-orang yang beriman, jadilah kamu orang yang benar-benar penegak keadilan, menjadi saksi Karena Allah biarpun terhadap dirimu sendiri atau ibu bapa dan kaum kerabatmu. jika ia kaya ataupun miskin, Maka Allah lebih tahu kemaslahatannya. Maka janganlah*

*kamu mengikuti hawa nafsu Karena ingin menyimpang dari kebenaran. dan jika kamu memutar balikkan (kata-kata) atau enggan menjadi saksi, Maka Sesungguhnya Allah adalah Maha mengetahui segala apa yang kamu kerjakan* (Departemen Agama RI, 2015: 101).

Perintah untuk berlaku adil atau menegakkan keadilan dalam menerapkan hukum tidak memandang perbedaan agama, sebagaimana ditegaskan dalam firman Allah SWT dalam Surat As-Syuura ayat 15:

فَلِذَلِكَ فَادَّعِ ط وَأَسْتَقِمْ ط كَمَا أُمِرْتُ ط وَلَا تَتَّبِعْ أَهْوَاءَهُمْ ط وَقُلْ ءَأَمِنْتُ  
بِمَا أَنْزَلَ اللَّهُ مِنْ كِتَابٍ ط وَأُمِرْتُ لِأَعْدِلَ بَيْنَكُمْ ط اللَّهُ رَبُّنَا وَرَبُّكُمْ ط لَنَا  
أَعْمَلْنَا وَلَكُمْ أَعْمَالُكُمْ ط لَا حُجَّةَ بَيْنَنَا وَبَيْنَكُمْ ط اللَّهُ تَجْمَعُ بَيْنَنَا وَإِلَيْهِ

الْمَصِيرُ ﴿١٥﴾

Artinya: Maka karena itu serulah (mereka kepada agama ini) dan tetaplah[1343] sebagai mana diperintahkan kepadamu dan janganlah mengikuti hawa nafsu mereka dan Katakanlah: "Aku beriman kepada semua kitab yang diturunkan Allah dan aku diperintahkan supaya Berlaku adil diantara kamu. Allah-lah Tuhan Kami dan Tuhan kamu. bagi Kami amal-amal Kami dan bagi kamu amal-amal kamu. tidak ada pertengkaran antara Kami dan kamu, Allah mengumpulkan antara kita dan kepada-Nyalah kembali (kita)".(Departemen Agama RI, 2015: 368).

Begitu pentingnya berlaku adil atau menegakkan keadilan, sehingga Tuhan memperingatkan kepada orang-orang yang beriman supaya jangan karena kebencian terhadap suatu kaum sehingga memengaruhi dalam berbuat adil, sebagaimana ditegaskan dalam Al-Qur'an Surah Al-Majdah ayat 8:

يَتْلُهَا الَّذِينَ كَفَرُوا كُفْرًا وَيَتْلُهَا الَّذِينَ آمَنُوا آمَانًا ۗ كُونُوا قَوْمًا لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ ۚ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَايُكُمْ فِيمَنْ عَلَيْكُمْ عَلَيْهِمْ شِدْقٌ ۗ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya: "Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) Karena Allah, menjadi saksi dengan adil. dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. berlaku adillah, Karena adil itu lebih dekat kepada takwa. dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan" (Departemen Agama RI, 2015: 109).

Keadilan dalam sejarah perkembangan pemikiran Filasafat Islam tidak terlepas dan persoalan keterpaksaan dan kebebasan. Para Teolog muslim terbagi dalam dua kelompok, yaitu Kaum Mu'tazilah yang membela keadilan dan kebebasan, sedangkan Kaum Asy'ari yang membela keterpaksaan. Kaum Asy'ari menafsirkan keadilan dengan tafsiran yang khas yang menyatakan Allah itu adil, tidak berarti bahwa Allah mengikuti hukum-hukum yang sudah ada sebelumnya, yaitu hukum-hukum keadilan tetapi

berarti Allah merupakan rahasia bagi munculnya keadilan. Setiap yang dilakukan oleh Allah adalah adil dan bukan setiap yang adil harus dilakukan oleh Allah, dengan demikian keadilan bukan lah tolok ukur untuk perbuatan Allah melainkan perbuatan Allah lah yang menjadi tolok ukur keadilan. Adapun Kaum Mu'tazilah yang membela keadilan berpendapat bahwa keadilan memiliki hakikat yang tersendiri dan sepanjang Allah Maha Bijak dan Adil, maka Allah melaksanakan perbuatannya menurut kriteria keadilan.

Murtadha Muthahhari mengemukakan bahwa konsep adil dikenal dalam empat hal; pertama, adil bermakna keseimbangan dalam arti suatu masyarakat yang ingin tetap bertahan dan mapan, maka masyarakat tersebut harus berada dalam keadaan seimbang, di mana segala sesuatu yang ada di dalamnya harus eksis dengan kadar semestinya dan bukan dengan kadar yang sama. Keseimbangan sosial mengharuskan kita melihat neraca kebutuhan dengan pandangan yang relatif melalui penentuan keseimbangan yang relevan dengan menerapkan potensi yang semestinya terhadap keseimbangan tersebut.

Al-Qur'an Surat ar-Rahman ayat 7 yang artinya: "Allah meninggikan langit dan dia meletakkan neraca (keadilan)" Para ahli tafsir menyebutkan bahwa, yang dimaksud oleh ayat tersebut adalah keadaan alam yang diciptakan dengan seimbang. Alam diciptakan dan segala sesuatu dan dan setiap materi dengan kadar yang semestinya dan jarak-jarak diukur dengan cara yang sangat cermat. Kedua, adil adalah persamaan penafian terhadap perbedaan apa pun. Keadilan yang dimaksudkan adalah memelihara persamaan

ketika hak memilikinya sama, sebab keadilan mewajibkan persamaan seperti itu, dan mengharuskannya. Ketiga, adil adalah memelihara hak-hak individu dan memberikan hak kepada setiap orang yang berhak menerimanya. Keadilan seperti ini adalah keadilan sosial yang harus dihormati di dalam hukum manusia dan setiap individu diperintahkan untuk menegakkannya. Keempat, adil adalah memelihara hak atas berlanjutnya eksistensi (Murtadha,1995:53-58).

Konsepsi keadilan Islam mempunyai arti yang lebih dalam daripada apa yang disebut dengan keadilan distributif dan finalnya Aristoteles; keadilan formal hukum Romawi atau konsepsi hukum yang dibuat manusia lainnya. Ia merasuk ke sanubari yang paling dalam dan manusia, karena setiap orang harus berbuat atas nama Tuhan sebagai tempat bermuaranya segala hal termasuk motivasi dan tindakan. Penyelenggaraan keadilan dalam Islam bersumber pada al-Qur'an serta kedaulatan rakyat atau komunitas muslim yakni umat.

Makna yang terkandung pada konsepsi keadilan Islam ialah menempatkan sesuatu pada tempatnya, membebaskan sesuatu sesuai daya pikul seseorang, memberikan sesuatu yang memang menjadi haknya dengan kadar yang seimbang. Prinsip pokok keadilan digambarkan oleh Madjid Khadduri dengan mengelompokkan ke dalam dua kategori, yaitu aspek substantif dan prosedural yang masing-masing meliputi satu aspek dan keadilan yang berbeda. Aspek substantif berupa elemen-elemen keadilan dalam substansi syariat (keadilan substantif), sedangkan aspek prosedural berupa elemen-elemen keadilan dalam hukum prosedural yang

dilaksanakan keadilan prosedural (Khadduri, 1999: 119-201).

Manakala kaidah-kaidah prosedural diabaikan atau diaplikasikan secara tidak tepat, maka ketidakadilan prosedural muncul. Adapun keadilan substantif merupakan aspek internal dan suatu hukum di mana semua perbuatan yang wajib pasti adil karena firman Tuhan dan yang haram pasti tidak adil karena wahyu tidak mungkin membebani orang-orang yang beriman suatu kezaliman. Aplikasi keadilan prosedural dalam Islam pada saat perkara dihadapan Hakim Syuraih dengan menegur hakim tersebut sebagai berikut:

- a. Hendaklah samakan (para pihak) masuk mereka ke dalam majelis, jangan ada yang didahulukan
- b. Hendaklah sama duduk mereka di hadapan hakim.
- c. Hendaklah hakim menghadapi mereka dengan sikap yang sama.
- d. Hendaklah keterangan-keterangan mereka sama didengarkan dan diperhatikan
- e. Ketika menjatuhkan hukum hendaklah keduanya sama mendengar
- f. Sebagai penutup uraian tentang keadilan dan perspektif Islam, saya mengutip pendapat Imam Ali sekaligus sebagai "pemimpin Islam tertinggi di zamannya" beliau mengatakan bahwa prinsip keadilan merupakan prinsip yang signifikan dalam memelihara keseimbangan masyarakat dan mendapat perhatian publik. Penerapannya dapat menjamin kesehatan masyarakat dan membawa kedamaian kepada jiwa mereka. Sebaliknya penindasan, kezaliman, dan diskriminasi tidak

akan dapat membawa kedamaian dan kebahagiaan (Khadduri, 1999: 123).

### **2.3 Hubungan Antara Persepsi Keadilan Organisasi dengan Kesejahteraan Psikologis**

Menurut Ryff *Psychological well-being* atau kesejahteraan psikologis merupakan realisasi dan pencapaian penuh dari potensi individu, dimana individu dapat menerima segala kekurangan dan kelebihan dirinya, mandiri, mampu membina hubungan yang positif dengan orang lain, dapat menguasai lingkungan dalam arti dapat memodifikasi lingkungan agar sesuai dengan keinginannya, memiliki tujuan dalam hidup, serta mengembangkan pribadinya (Lopez & Snyder, 2002: 544).

Dalam suatu pekerjaan saat kondisi fisik dan kondisi psikologis dalam lingkungan kerja terpenuhi jika dilihat dari efeknya secara individu otomatis akan menciptakan ketenangan dan merasa nyaman serta semangat dalam bekerja, dan sikap loyal para pekerja terhadap rumah sakit. Selanjutnya jika kita lihat efeknya secara organisasi yaitu akan menguntungkan organisasi karena semakin banyak pemasukan yang didapatkan oleh organisasi akan semakin tinggi, dan kondisi seperti yang dijelaskan diatas merupakan faktor terciptanya kesejahteraan psikologis ditempat kerja (Hasibuan, 2009: 185).

Kesejahteraan itu sendiri sangat dibutuhkan oleh setiap manusia baik itu kesejahteraan fisik, psikis, maupun lingkungan dalam dunia kerja. Kesejahteraan itu sendiri merupakan suatu keadaan dimana seseorang dilibatkan dalam pekerjaannya, memiliki energi positif, menikmati semua kegiatan pekerjaannya dan akan bertahan lama pada pekerjaannya (Gerungan, 2008:125). Hasibuan (2009:



185) mengatakan bahwa begitu banyak dampak negatif yang akan terjadi jika kesejahteraan dalam diri seseorang tersebut tidak tercapai, salah satunya seseorang tersebut tidak merasa nyaman saat bekerja, merasa terbebani dengan pekerjaannya, serta tidak memiliki loyalitas terhadap tempat ia bekerja.

Kemudian Berger menambahkan kesejahteraan psikologis ditempat kerja adalah suatu keadaan dimana seseorang memiliki motivasi, dilibatkan dalam pekerjaannya, memiliki energi positif, menikmati semua kegiatan pekerjaannya dan akan bertahan lama pada pekerjaannya. Sebaliknya jika seseorang tersebut sejahtera ia akan nyaman terhadap pekerjaannya, orang tersebut akan loyal terhadap pekerjaannya, dan yang paling penting orang tersebut akan bekerja dengan sungguh-sungguh dan pasti akan berusaha menghasilkan hasil yang terbaik untuk pekerjaannya (Lopez & Snyder, 2002: 544).

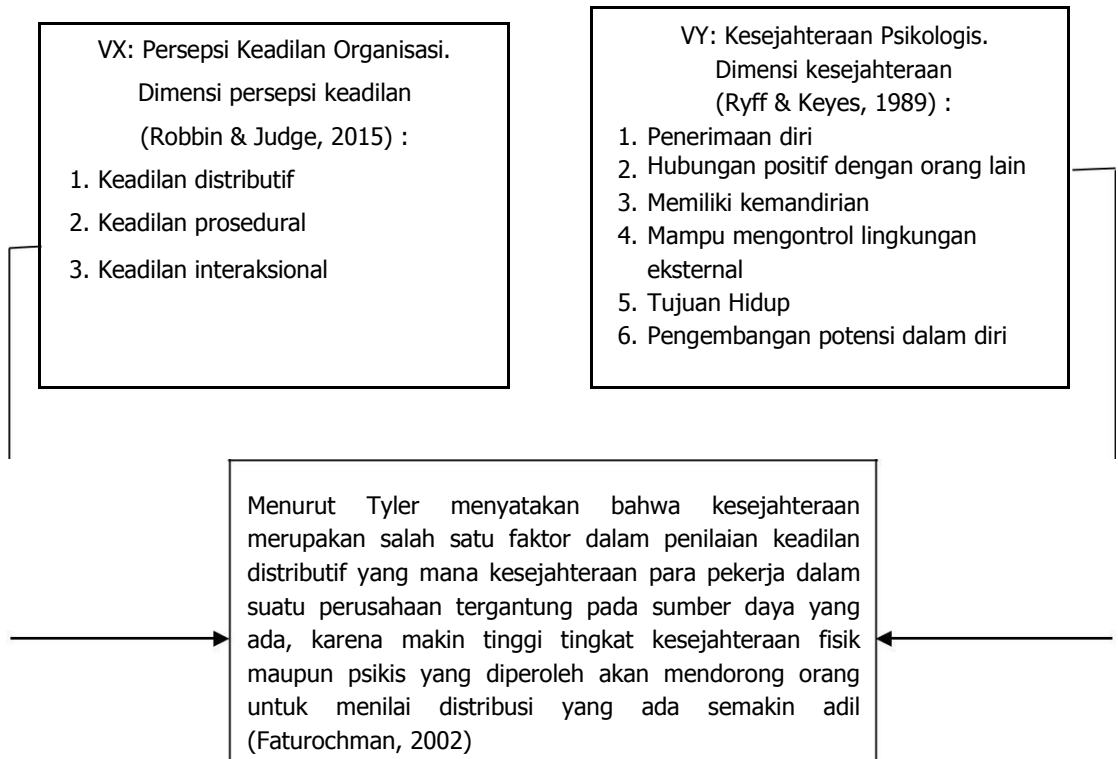
Kemudian menurut Robbins & Judge Keadilan Organisasi (*Organizational Justice*) adalah persepsi keseluruhan mengenai apa itu keadilan ditempat kerja, terdiri atas keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan informasional, dan Interpersonal ( Judge, 2015: 144). Persepsi keadilan dalam suatu perusahaan memiliki pengaruh terhadap kesejahteraan psikologis ditempat kerja karena memperlakukan perkerja secara adil dan memberikan hak yang sesuai, serta dihargai dalam suatu perusahaan memiliki andil besar dalam kesejahteraan psikologis dan produktifitas, kenyamanan yang dirasakan individu dalam melakukan pekerjaannya. Sebagaimana menurut Tyler menyatakan, bahwa kesejahteraan merupakan salah satu faktor dalam penilaian keadilan

distributif yang mana kesejahteraan para pekerja dalam suatu perusahaan tergantung pada sumber daya yang ada, karena makin tinggi tingkat kesejahteraan fisik maupun psikis yang diperoleh akan mendorong orang untuk menilai distribusi yang ada semakin adil (Faturochman, 2002: 91-93).

Hal ini selaras dengan pendapat Hasibuan (2009: 185) yang menyatakan saat pemberian insentif secara adil, layak, dan saatnya yang tepat serta diberikan secara terbuka akan menciptakan pemeliharaan yang baik. Dengan demikian, sikap loyal pekerja akan semakin baik, gairah kerja akan semakin meningkat maupun tingkat kenyamanan dalam bekerja akan semakin baik yang mana akan terciptanya kesejahteraan psikologis di tempat kerja bagi para pekerja dalam suatu perusahaan. Dan didukung oleh penelitian Rani (2012:5) menyatakan bahwa persepsi keadilan organisasi memiliki hubungan positif dengan kesejahteraan psikologis, yang menyebabkan kepuasan hidup. Penelitian lain yang telah dilakukan oleh Ito (2015:7) membuktikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara keadilan organisasi dan tekanan psikologis yang dialami oleh perawat. Dan Kaur (2015:7) melaporkan hasil penelitiannya bahwa keadilan organisasi sebagai prediktor yang signifikan terhadap Kesejahteraan psikologis. Keadilan dan kesehatan menunjukkan bahwa persepsi tentang keadilan dapat memberikan kontribusi signifikan bagi kesejahteraan karyawan (Lawson, 2009: 6; Ajala, 2015; 10).

## 2.4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka pemikiran teoritis yang menunjukkan hubungan antar variabel yang dijelaskan pada tinjauan pustaka, maka kerangka pemikiran teoritis dari penelitian ini dapat diilustrasikan dalam tabel 2.1 sebagai berikut :



## 2.5 Hipotesis

Berdasarkan kajian pustaka yang telah dipaparkan diatas maka diajukan hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

“Terdapat hubungan signifikan antara Persepsi Keadilan Organisasi dengan Kesejahteraan Psikologis pada Perawat Rumah Sakit Khusus Mata Provinsi Sumatera Selatan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan Penelitian**

Penelitian (*reasearch*) merupakan rangkaian kegiatan ilmiah dalam rangka pemecahan suatu masalah (Azwar, 2016: 1). Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiono, 2016:2). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian korelasional. Sebagaimana menurut Azwar penelitian korelasional adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui keeratan hubungan diantara variabel-variabel yang diteliti tanpa melakukan suatu intervensi terhadap variasi variabel –variabel yang bersangkutan (Azwar, 2016: 21)

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisa data akhir menggunakan statistika. Sebagaimana menurut menurut saifuddin azwar menyatakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metode statistika (Azwar, 2016: 5).

#### **3.2 Identifikasi Variabel Penelitian**

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan variabel terikat, dan variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiono, 2016:39). Variabel Bebas pada penelitian ini adalah persepsi keadilan

organisasi, dan variabel terikatnya adalah kesejahteraan psikologis di tempat kerja.

### **3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Menurut azwar definisi operasional adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati (Azwar, 2003:19). Berikut definisi operasional dari variabel penelitian

#### **1. Persepsi Keadilan organisasi**

Persepsi keadilan organisasi adalah persepsi perawat rumah sakit khusus mata, provinsi Sumatera Selatan secara keseluruhan mengenai apa itu keadilan di tempat kerja, terdiri atas keadilan distributif, keadilan prosedural, dan interaksional, yang diukur menggunakan skala persepsi keadilan organisasi yang berdasarkan pada dimensi persepsi keadilan organisasi dari Robin & Judge yaitu sebagai berikut, pertama keadilan prosedural yang terdiri dari konsistensi, minimalisir bias, informasi yang akurat, dapat diperbaiki, representatif, dan etis. Kedua keadilan distributif yang terdiri dari keadilan distributif terletak pada nilai, perumusan nilai-nilai, dan implementasi peraturan. Ketiga keadilan interaksional yang terdiri dari penghargaan, netralitas, kepercayaan.

#### **2. Kesejahteraan Psikologis di tempat kerja**

Kesejahteraan psikologis di tempat kerja adalah suatu keadaan dimana perawat rumah sakit khusus mata, provinsi Sumatera Selatan memiliki motivasi, dilibatkan dalam pekerjaannya, memiliki energi positif, menikmati semua kegiatan pekerjaannya dan akan bertahan lama pada pekerjaannya, yang diukur

dengan menggunakan skala kesejahteraan psikologis yang berdasarkan pada dimensi kesejahteraan psikologis dari Ryff dan Keyes yaitu sebagai berikut, penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, memiliki kemandirian, mampu mengontrol lingkungan eksternal, tujuan hidup, pengembangan potensi diri

### **3.4 Populasi dan Sample Penelitian**

#### **a. Populasi**

Populasi didefinisikan sebagai kelompok subjek yang hendak dikenakan generalisasi hasil penelitian (Azwar, 2016: 77). Sebagai suatu populasi, kelompok subjek harus memiliki ciri atau karakteristik-karakteristik bersama yang membedakannya dari kelompok subjek lainnya. Karakteristik yang dimaksud dalam penelitian ini berupa usia, jenis kelamin, dan status kepegawaian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang berstatus PNS di rumah sakit khusus mata provinsi Sumatera Selatan. Populasi penelitian perawat yang berstatus PNS di rumah sakit khusus mata provinsi Sumatera Selatan ialah, yang berjumlah 120 orang.

#### **b. Sampel**

Sampel adalah bagian dari populasi (Azwar, 2016: 79). Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah tabel Cohen Manion dan Morrison. Dengan jumlah sampel penelitian sebanyak 97 orang.

### **3.5 Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah metode berbentuk skala. Penskalaan

merupakan prosedur untuk menempatkan karakteristik objek pada titik-titik sepanjang sebuah kontinum untuk mengestimasi penilaian individu yang bersifat subjektif (Azwar, 2016: 56). Skala adalah suatu metode penelitian dengan menggunakan daftar pertanyaan atau pernyataan yang berisi aspek-aspek yang hendak diukur dan harus dijawab atau dikerjakan oleh subjek dan berdasarkan atas jawaban atau isian tersebut (Suryabrata, 2009: 15). Menurut Azwar, karakteristik skala psikologi sebagai alat ukur penelitian, diantaranya :

1. Stimulus berupa pertanyaan atau pernyataan yang tidak langsung mengungkap atribut yang hendak diukur, melainkan mengungkapkan indikator perilaku dari atribut yang bersangkutan. Dalam hal ini, meskipun subjek yang diukur memahami pertanyaan atau pernyataannya, namun tidak mengetahui arah jawaban yang dikehendaki oleh pertanyaan yang diajukan sehingga jawaban yang diberikan akan tergantung pada interpretasi subjek.
2. Atribut psikologis diungkap secara tidak langsung lewat indikator-indikator perilaku, sedangkan indikator perilaku diterjemahkan dalam bentuk item-item.
3. Respons subjek tidak diklasifikasikan sebagai jawaban "benar" atau "salah". Semua jawaban dapat diterima sepanjang diberikan secara jujur dan sungguh-sungguh. Hanya saja jawaban yang berbeda akan diinterpretasikan berbeda pula (Azwar, 2016: 5-7).

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono, skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Lebih lanjut lagi, menurut

David A. Statt, skala likert adalah sebuah teknik yang dikembangkan oleh ilmuwan sosial yaitu Rensis Likert, untuk menyusun alat pengukuran sikap subjek yang menunjukkan skala dengan tiga atau lima point apakah dia setuju atau tidak setuju dengan pernyataan tertentu. (Azwar, 2016: 97-99).

Adapun bentuk skala dalam penelitian ini berupa pernyataan dengan empat alternatif bentuk jawaban yang harus dipilih oleh responden. Alternatif jawaban yang disediakan yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Dalam skala ini terdiri atas pernyataan yang bersifat favorable dan unfavorable. favorable adalah pernyataan yang berisi tentang hal-hal yang bersifat positif mengenai variabel penelitian, sedangkan pernyataan unfavorable adalah pernyataan yang bersifat negatif yang tidak mendukung indikator tersebut. dengan skor sebagai berikut :

**Tabel 3.1**  
**Pedoman Penilaian**  
**Respon Subjek**

Alternatif Jawaban	Skor Item	
	<i>favorable</i>	<i>unfavorable</i>
Sangat Setuju	4	1
Setuju	3	2
Tidak Setuju	2	3
Sangat Tidak Setuju	1	4



Adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala persepsi keadilan organisasi dan skala kesejahteraan psikologis :

a. Skala persepsi keadilan organisasi

Variabel persepsi keadilan organisasi akan disusun oleh peneliti yang diukur dengan skala likert. Penyusunan tersebut berdasarkan pada dimensi persepsi keadilan organisasi yang dikemukakan oleh Robin & Jugde.

**Tabel 3.2**  
**Blue Print Skala Persepsi Keadilan Organisasi**  
**pada Perawat Rumah Sakit Khusus Mata Kota**  
**Palembang, Sumatera Selatan**

No	Dimensi	Indikator	Item Sebaran		Jumlah
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Keadilan Prosedural	1. Konsistensi	1,25,49	13,37,57	28
		2. Meminimalisir Bias	2,26,50	14,38,58	
		3. Informasi Yang Akurat	3,27	15,39	
		4. Dapat Diperbaiki	4,28	16,40	
		5. Representatif	5,29	17,41	
		6. Etis	6,30	18,42	
2	Keadilan Distributif	1. Keadilan yang berlaku sesuai dengan nilai yang dianut	7,31,51,65,77	19,43,59,71,79	26
		2. Perumusan Nilai-Nilai menjadi Sebuah Peraturan	8,32,52,66	20,44,60,72	
		3. Implementasi Peraturan	9,33,53,67	21,45,61,73	
3	Keadilan Interaksional	1. Penghargaan	10,34,54,68,78	22,46,62,74,80	26
		2. Netralitas	11,35,55,69	23,47,63,75	
		3. Kepercayaan	12,36,56,70	24,48,64,76	
Jumlah Total			40	40	80

b. Skala kesejahteraan psikologis

Variabel kesejahteraan psikologis akan disusun oleh peneliti yang diukur dengan skala likert. Penyusunan tersebut berdasarkan pada dimensi kesejahteraan psikologis yang dikemukakan oleh Ryff dan Keyes.

**Tabel 3.2**  
**Blue Print Skala Kesejahteraan Psikologis pada**  
**Perawat Rumah Sakit Khusus Mata Kota**  
**Palembang, Sumatera Selatan**

No	Dimensi	Indikator	Item Sebaran		Jumlah
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Penerimaan diri ( <i>Self-acceptance</i> )	1. Mampu menerima diri apa adanya.	1,33	17,47	12
		2. Mampu bersikap positif terhadap diri sendiri.	2,34	18,48	
		3. Mampu bersikap positif terhadap lingkungan.	3,35	19,49	
2	Hubungan Positif dengan orang lain ( <i>Positive relation with others</i> )	1. Mampu menjalin hubungan hangat dengan orang lain.	4,36	20,50	12
		2. Adanya rasa saling percaya dengan rekan kerja.	5,37	21,51	
		3. Memiliki rasa afeksi	6	22	
		4. Memiliki rasa empati.	7	23	
3	Memiliki Kemandirian ( <i>Autonomy</i> )	1. Mampu mengevaluasi diri sendiri.	8,38	24,52	12
		2. Mampu mengatur tingkah laku.	9,39	25,53	
		3. Tidak mudah terpengaruh.	10,40	26,54	
4	Mampu mengontrol lingkungan eksternal ( <i>Environmental Mastery</i> )	1. Mampu mengembangkan diri secara kreatif.	11,41,61	27,55,66	12
		2. Mampu memilih dan menciptakan lingkungan yang baik.	12,42,62	28,56,67	
5	Tujuan Hidup ( <i>Purpose in Life</i> )	1. Memiliki kepercayaan dalam mencapai tujuan hidup	13,43,63	29,57,68	12
		2. Memiliki target pencapaian dalam hidup.	14,44,64	30,58,69	
6	Pengembangan Potensi dalam diri ( <i>Personal Growth</i> )	1. Mampu mengaktualisasikan diri.	15,45,65	31,59,70	10
		2. Mampu menyadari potensi yang dimiliki.	16,46	32,60	
Jumlah Total			35	35	70

### 3.6 Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

#### a. Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukur (tes) dalam melakukan fungsi ukurnya. Menurut Imam Setyawan, validitas adalah sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Selanjutnya, Dali Gulo menyatakan validitas adalah tingkat keabsahan dari sebuah tes. Suatu alat ukur dapat dinyatakan valid jika alat ukur dapat menggambarkan aspek yang diukur serta juga memberi gambaran yang cermat mengenai variabel yang diukur. Teknik yang digunakan dalam menguji validitas pada penelitian ini adalah teknik *corrected item total correlation*, dengan aturan bila nilai koefisien  $> 0,30$  maka dianggap valid, tapi apabila nilai koefisien  $< 0,30$  maka item dianggap tidak valid. (Azwar, 2012: 143)

#### b. Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu teknik yang digunakan untuk melihat seberapa jauh skala ini dapat memberikan hasil yang ajeg (konstan) dalam suatu pengukuran. Azwar pun menyatakan bahwa reliabilitas merupakan salah-satu ciri atau karakter utama instrumen pengukuran yang baik (Azwar, 2016: 105). Teknik reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *alpha cronbach*, sebagaimana dikatakan bahwa skor reliabilitas semakin mendekati angka 1, maka semakin baik dan tinggi skor reliabilitas alat ukur yang digunakan ( Alhamdu, 2016, hal. 48) Reliabilitas mengacu pada konsistensi atau kepercayaan hasil pengukuran suatu alat ukur. Perhitungan

reliabilitas alat ukur dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan program *Statistical Programme for Social Science* (SPSS) versi 22.00 for windows.

#### **a. Metode Analisis Data**

Metode analisis data dalam penelitian ini, dilakukan dalam dua tahap uji asumsi dan uji hipotesis. Uji asumsi meliputi: (1) Uji normalitas, dan (2) Uji linieritas.

##### 1. Uji asumsi

###### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah skor variabel yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji *kolmogorov smirnov Z*. Untuk mengetahui normal atau tidaknya sebaran data dapat dilihat dari nilai  $p > 0,05$  maka data tersebut normal. Sebaliknya jika data tersebut  $p < 0,05$  maka data tersebut tidak normal.

###### b. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan sebagai prasyarat untuk melakukan analisis dengan menggunakan korelasi person. Tujuan dari uji linieritas ini adalah untuk mengetahui apakah dua variabel secara signifikan mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Untuk mengetahui linier atau tidaknya suatu data dapat dilihat dari nilai pada *diviation from linieriy* lebih besar dari 0.05, dan nilai pada *f linierity* lebih kecil dari 0.05 berarti kedua variabel mempunyai hubungan yang linier.

## 2. Uji hipotesis

Setelah terpenuhinya uji asumsi, maka akan dilakukan uji hipotesis. Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik Analisis Regresi Sederhana, analisis regresi dilakukan untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai variabel terikat bila nilai variabel bebas dimanipulasi (Sugiono, 2007: 261). Dalam hal ini yang berlaku sebagai variabel bebas adalah persepsi keadilan organisasi dan variabel terikatnya adalah kesejahteraan psikologis. Manfaat dari hasil analisis regresi ini adalah mengetahui apakah tinggi rendahnya persepsi keadilan organisasi dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Orientasi Kancah**

##### **4.1.1 Rumah Sakit Khusus Mata Provinsi Sumatera Selatan**

Rumah Sakit Khusus Mata Provinsi Sumatera Selatan merupakan satu-satunya rumah sakit khusus mata milik pemerintah yang ada di provinsi Sumatera Selatan yang memberikan layanan kesehatan mata pada semua tingkat lapisan masyarakat. Berikut adalah gambaran tentang Rumah Sakit Mata provinsi Sumatera Selatan (Tim SDM, 2014)

Rumah Sakit Khusus Mata Masyarakat Propinsi Sumatera Selatan adalah Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Kesehatan Propinsi Sumatera Selatan di bidang pelayanan kesehatan mata masyarakat. Rumah Sakit Khusus Mata Masyarakat Propinsis Sumatera Selatan mendapatkan kode RS dari Dirjen Bina Yanmed Depes RI dengan kode 1671323, saat ini berstatus kelas B berdasarkan SK Menkes RI nomor 371/Menkes/SK/IV/2008, yang beralamat Kol. H Burlian Km 5,5 Palembang, dan telah terakreditasi oleh Komite Akreditasi Rumah Sakit (KARS) No. KARS-SERT/49/VIII/2011 yang berlaku sampai dengan tahun 2014. Rumah Sakit Khusus Mata Masyarakat Provinsi Sumatera Selatan juga mendapatkan penghargaan Citra Pelayanan Prima tahun 2012 oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dengan nilai Kategori B pada tanggal 28 Maret 2012. Pada 2017 RSKM Provinsi Sumatera Selatan mendapatkan penghargaan perak dari Badan Standarisasi Nasional atas

implementasi ISO 9001, dan pada tahun yang sama mendapatkan penghargaan TOP 35 inovasi pelayanan publik dari Kemenpan RI, serta telah terakreditasi oleh Komisi Kareditasi rumah Sakit dengan peringkat lulus utama (bintang 4).

#### **4.1.2 Struktur Organisasi**

Kepala rumah sakit SPM	: dr. M. Siska Trisanti,
Kepala bagian tata usaha Ka. Penj. medik & keperawatan	: dr. Samsul :H. Baharudin, S.kep,M.KM
Kepala seksi pelayanan	: dr. Darli kasnadi santoso
Kepala bagian ugd	: dr. Raisa N
Kepala ruang rawat inap	:dr. Leni susanti, Sp.D
Kepala bagian rawat jalan	: dr. Sri daryati, Sp. M
Kepala bagian ruang operasi	:dr. Yulida evelin, Sp.M
Kepegawaian	: Dedy gunawan, SE
Perencanaan	: Erni estianti, SKM
Hukmas	: Ginanjar Febriansyah, SH.MH
Diklat	: Tri agustina N,SKM
Rekam medis	: Uttami a suca
Kearsipan	: Nilam arini, SKM
Penunjang keuanga	: Novi ernaldi, SE
Umum & perlengkapan	: Makmun rasyid, SE

### **4.1.3 Dasar Kekuatan Penyelenggaraan**

- 1) Pergub Sumsel No.16 tahun 2008, tanggal 21 Juli 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja UPTD di Lingkungan Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan,
- 2) Pergub Sumsel No. 13 tahun 2009, tanggal 02 Februari 2009 tentang Uraian Tugas dan Fungsi UPTD di Lingkungan Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan.
- 3) Perda No.34, tanggal 12 Desember 2001 tentang Retribusi Pelayanan Kesehatan pada Rumah Sakit Khusus Mata Masyarakat Propinsi Sumatera Selatan, dan selanjutnya telah direvisi dengan Pergub Sumsel NO. 38 tahun 2010 tentang Perubahan Tarif Retribusi Pelayanan Kesehatan Pada RSKM, dan diperbaharui dengan Pergub Sumsel No. 3 tahun 2012, tanggal 13 Januari 2012 tentang retribusi pelayanan kesehatan di RSKM Provinsi Sumatera Selatan.

### **4.1.4 Visi dan Misi**

Visi rumah sakit mata provinsi Sumatera Selatan adalah menjadi salah satu pusat pelayanan kesehatan mata terbaik di Indonesia.

Misi rumah sakit khusus mata yaitu sebagai berikut, pertama memberikan kepuasan kepada pelanggan (pasien) melalui pelayanan yang bermutu, profesional dan terjangkau, menjalin kerjasama lintas sektor dan swasta untuk meningkatkan peran serta aktif masyarakat dalam upaya pencegahan kebutaan dan gangguan penglihatan, ketiga meningkatkan pelayanan sesuai dengan tuntutan



teknologi dan berorientasi pada permintaan pangsa pasar, dan terakhir melakukan perbaikan terus menerus sesuai perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi untuk meningkatkan kualitas pelayanan.

#### **4.1.5 Tujuan Rumah Sakit Khusus Mata**

Tujuan Umum rumah sakit khusus mata untuk meningkatkan jangkauan dan mutu pelayanan kepada masyarakat dalam rangka menurunkan angka kesakitan, gangguan penglihatan dan kebutaan.

Tujuan Khususnya yaitu pertama dihasilkannya pelayanan didalam gedung dalam rangka meningkatkan jangkauan kesehatan dan mutu pelayanan kesehatan mata secara berdaya guna dan berhasil guna, kedua dihasilkannya pola rujukan yang efisien dan efektif dalam bidang kesehatan mata masyarakat dengan melibatkan Puskesmas-puskesmas, ketiga dihasilkannya peran serta masyarakat dalam mendukung keberhasilan penanggulangan kesehatan mata dalam masyarakat (sesuai dengan Perda No. 14 th 2001).

#### **4.1.6 Jam Operasional Rumah Sakit**

Setiap rumah sakit memiliki prosedur dan jam operasional masing-masing. Jam operasional rumah sakit khusus mata provinsi SUMSEL terbagi menjadi dua yaitu pertama jam operasional pagi pada hari senin sampai hari kamis pada pukul 07.30 -12.00 WIB, hari jumat sampai sabtu pada pukul 07.30-12.00 WIB. Kedua jam operasional sore pada hari senin-jumat pada pukul 14.00-18.00 WIB. Jam operasional pagi dan sore tersebut berlaku untuk

semua jenis pelayanan, baik itu pelayanan umum, BPJS, ASKES, Jam Soskes, dan VIV. Sedangkan jam operasional untuk UGD senin-minggu berlaku 24 jam.

#### **4.1.7 Peranan Rumah Sakit Khusus Mata Masyarakat**

- 1) Tempat pelayanan Kesehatan Mata Masyarakat baik didalam gedung maupun diluar gedung dengan memanfaatkan teknologi Tepat Guna.
- 2) Pelaksanaan pencegahan terhadap timbulnya penyakit mata dan kebutaan melalui penyuluhan, peran serta masyarakat dan pelayanan kesehatan mata keliling.
- 3) Pelaksanaan pengobatan mata spesialistik secara massal.
- 4) Pelaksanaan pemulihan fungsi mata melalui koreksi optik dan rehabilitasi.
- 5) Pelaksanaan upaya rujukan kesehatan mata.
- 6) Sebagai tempat pendidikan dan pelatihan tenaga kesehatan dibidang kesehatan mata masyarakat.
- 7) Sebagai tempat penelitian dan pengembangan teknologi tepat guna dalam bidang kesehatan mata.

#### **4.2 Persiapan Penelitian**

Persiapan penelitian merupakan tahap awal yang perlu disiapkan oleh peneliti sebelum melakukan penelitian dilapangan. Berikut ini adalah beberapa persiapan yang dilakukan oleh peneliti sebelum melaksanakan penelitian:

#### **4.2.1 Persiapan Administrasi**

Persiapan administrasi dalam penelitian ini salah satunya yaitu surat izin penelitian sebelum melakukan penelitian. Langkah pertama yang harus dilakukan peneliti adalah memiliki izin persetujuan pembimbing 1 dan 2 untuk melaksanakan penelitian. Setelah itu mengajukan permohonan surat izin pra penelitian kepada pihak fakultas yang ditujukan ke lokasi penelitian. Berdasarkan surat pra izin Dekan Fakultas Psikologi UIN Raden Fatah Palembang nomor B-1143/Un.09/IX/PP.1.2/09/2017 pada tanggal 16 Oktober 2017 yang ditujukan ke Rumah Sakit Khusus Mata Provinsi SUMSEL, dan mendapat balasan pada tanggal 24 Oktober 2017 dengan nomor 423.6/1099/RSKM/X/2017. Selanjutnya peneliti mulai mengambil data awal baik itu jumlah perawat, profil rumah sakit, dan sebagainya.

Berdasarkan surat izin Try Out alat ukur Dekan Fakultas Psikologi UIN Raden Fatah Palembang nomor 1742/Un.09/IX/PP.09/01/2018 pada tanggal 30 Januari 2018 yang ditujukan ke Rumah Sakit Umum Daerah Sekayu dan mendapat balasan pada tanggal 14 Februari 2018.

Setelah itu peneliti mengajukan surat izin permohonan penelitian kepada pihak fakultas yang ditujukan ke Rumah sakit Khusus Mata Provinsi SUMSEL. Berdasarkan surat izin penelitian Dekan Fakultas Psikologi UIN Raden Fatah Palembang nomor B-1703/Un.09/IX/PP.09/01/2018, pada tanggal 23 Januari 2018 dan mendapat balasan pada tanggal 23 April 2018 dengan nomor 423.6/ /RSKM/IV/2018. Selanjutnya peneliti mulai melakukan pengambilan data.

#### 4.2.2 Persiapan Alat Ukur

Persiapan alat ukur yang dilakukan untuk penelitian berupa penyusunan alat ukur yang akan digunakan dalam pengambilan data penelitian. Alat ukur yang digunakan untuk mengambil data pada variabel Persepsi Keadilan Organisasi dan Variabel Kesejahteraan Psikologis ini ialah mengacu kepada pembuatan skala model likert. Dengan menggunakan alternatif jawaban yang disediakan yaitu Sangat setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

Kemudian untuk pembuatan skala pada variabel persepsi keadilan organisasi akan disusun oleh peneliti yang diukur dengan skala likert. Penyusunan tersebut berdasarkan pada dimensi persepsi keadilan organisasi yang dikemukakan oleh Faturohman dalam buku keadilan dalam perspektif psikologi. Dari dimensi-dimensi tersebut peneliti membuat 80 Item pernyataan, yaitu sebagai berikut :

**Tabel 4.1**  
**Blue Print Skala Persepsi Keadilan Organisasi**  
**pada Perawat Rumah Sakit Khusus Mata Kota**  
**Palembang, Sumatera Selatan**

No	Dimensi	Indikator	Item Sebaran		Jumlah
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Keadilan Prosedural	1. Konsistensi	1,25,49	13,37,57	28
		2. Meminimalisir Bias	2,26,50	14,38,58	
		3. Informasi Yang Akurat	3,27	15,39	
		4. Dapat Diperbaiki	4,28	16,40	
		5. Representatif	5,29	17,41	
		6. Etis	6,30	18,42	
2	Keadilan Distributif	1. Keadilan yang berlaku sesuai dengan nilai yang dianut	7,31,51,65,77	19,43,59,71,79	26
		2. Perumusan Nilai-Nilai menjadi Sebuah	8,32,52,66	20,44,60,72	

		Peraturan			
		3. Implementasi Peraturan	9,33,53,67	21,45,61,73	
3	Keadilan Interaksional	1. Penghargaan	10,34,54,68,78	22,46,62,74,80	26
		2. Netralitas	11,35,55,69	23,47,63,75	
		3. Kepercayaan	12,36,56,70	24,48,64,76	
Jumlah Total			40	40	80

Kemudian pada variabel kesejahteraan psikologis akan disusun oleh peneliti yang diukur dengan skala likert. Penyusunan tersebut berdasarkan pada dimensi kesejahteraan psikologis yang dikemukakan oleh Ryff and Keyes dalam buku *Hand Book of Positif Psychology*. Dari dimensi-dimensi tersebut peneliti membuat 70 Item pernyataan.

**Tabel 4.2**

**Blue Print Skala Kesejahteraan Psikologis  
pada Perawat Rumah Sakit Khusus Mata Kota  
Palembang, Sumatera Selatan**

No	Dimensi	Indikator	Item Sebaran		Jumlah
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Penerimaan diri ( <i>Self-acceptance</i> )	1. Mampu menerima diri apa adanya.	1,33	17,47	12
		2. Mampu bersikap positif terhadap diri sendiri.	2,34	18,48	
		3. Mampu bersikap positif terhadap lingkungan.	3,35	19,49	
2	Hubungan Positif dengan orang lain ( <i>Positive relation with others</i> )	1. Mampu menjalin hubungan hangat dengan orang lain.	4,36	20,50	12
		2. Adanya rasa saling percaya dengan rekan kerja.	5,37	21,51	
		3. Memiliki rasa afeksi	6	22	
		4. Memiliki rasa empati.	7	23	
3	Memiliki Kemandirian ( <i>Autonomy</i> )	1. Mampu mengevaluasi diri sendiri.	8,38	24,52	12

		2. Mampu mengatur tingkah laku.	9,39	25,53	
		3. Tidak mudah terpengaruh.	10,40	26,54	
4	Mampu mengontrol lingkungan eksternal ( <i>Environmental Mastery</i> )	1. Mampu mengembangkan diri secara kreatif.	11,41,61	27,55,66	12
		2. Mampu memilih dan menciptakan lingkungan yang baik.	12,42,62	28,56,67	
5	Tujuan Hidup ( <i>Purpose in Life</i> )	1. Memiliki kepercayaan dalam mencapai tujuan hidup	13,43,63	29,57,68	12
		2. Memiliki target pencapaian dalam hidup.	14,44,64	30,58,69	
6	Pengembangan Potensi dalam diri ( <i>Personal Growth</i> )	1. Mampu mengaktualisasikan diri.	15,45,65	31,59,70	10
		2. Mampu menyadari potensi yang dimiliki.	16,46	32,60	
Jumlah Total			35	35	70

Setelah melakukan persiapan dengan membuat sendiri alat ukur untuk mengukur variabel perilaku konsumtif, selanjutnya peneliti melakukan try out atau uji coba terhadap instrumen yang akan digunakan dalam mengukur kesejahteraan psikologis. Hal ini peneliti lakukan berdasarkan pendapat Arikunto bahwa ada dua jenis alat ukur yang pertama disusun oleh peneliti sendiri dan jenis kedua adalah alat ukur terstandar maka peneliti tidak terlalu dituntut untuk mengadakan uji coba. Sedangkan peneliti menggunakan alat ukur yang disusun sendiri dan tidak dapat melepaskan diri dari tanggung jawab untuk menguji coba alat ukur yang dikenal dengan try out alat ukur agar disaat pengumpulan data alat ukur tersebut sudah layak.

Adapun subjek uji coba try out alat ukur yaitu perawat PNS yang berjumlah 49 orang dari rumah sakit umum daerah Sekayu Berikut adalah gambaran tentang validitas dan reliabilitas alat ukur setelah diuji coba yang di analisis dengan bantuan program SPSS Version 22.00 for windows.

#### 4.2.3 Uji Validitas, Reliabilitas, dan Seleksi Aitem persepsi keadilan organisasi dan kesejahteraan psikologis

##### a. Validitas Skala Persepsi Keadilan Organisasi

Pada variable keadilan organisasi setelah dilakukan uji validitas dengan menggunakan tehnik *corrected item total correlation*, dengan aturan bila nilai koefisien  $> 0,30$  maka dianggap valid maka menghasilkan jumlah item gugur (\*) berjumlah 20 item dan item valid berjumlah 60 item.

**Tabel 4.3**  
**Blue print skala persepsi keadilan organisasi try out**

No	Dimensi	Indikator	Item Sebaran		Jumlah
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Keadilan Prosedural	1. Konsistensi	1,25,49	13,37,57	28
		2. Meminimalisir Bias	2,26,50	14,38,58	
		3. Informasi Yang Akurat	3,*27	15,39	
		4. Dapat Diperbaiki	4,*28	16,40	
		5. Representatif	5,29	*17,41	
		6. Etis	6,30	18,42	
2	Keadilan Distributif	1. Keadilan yang berlaku sesuai dengan nilai yang dianut	7,31,51,65,77	19,*43,59,71,79	26
		2. Perumusan Nilai-Nilai menjadi Sebuah Peraturan	8,*32,*52,66	20,44,60,72	

		3. Implementasi Peraturan	9,*33,*53,*67	*21,*45,61,73	
3	Keadilan Interaksional	1. Penghargaan	10,34,*54,*68,78	*22,46,62,74,*80	26
		2. Netralitas	11,*35,55,69	23,*47,*63,75	
		3. Kepercayaan	12,36,*56,*70	24,48,64,76	
Jumlah Total			40	40	80

**Keterangan : \* item yang gugur**

Setelah item-item yang gugur dikeluarkan, kemudian peneliti melakukan penomoran kembali pada item-item yang valid dan kemudian dijadikan sebagai skala penelitian

**Tabel 4.4**  
**Blue print skala persepsi keadilan organisasi penelitian**

No	Dimensi	Indikator	Item Sebaran		Jumlah
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Keadilan Prosedural	1. Konsistensi	1,22,38	13,29,42	25
		2. Meminimalisir Bias	2,23,39	14,30,43	
		3. Informasi Yang Akurat	3	15,31	
		4. Dapat Diperbaiki	4,	16,32	
		5. Representatif	5,24	33	
		6. Etis	6,25	17,34	
2	Keadilan Distributif	1. Keadilan yang berlaku sesuai dengan nilai yang dianut	7,26,40,48,58	18,44,52,60	18
		2. Perumusan Nilai-Nilai menjadi Sebuah Peraturan	8,49	19,35,45,53	
		3. Implementasi Peraturan	9	51,54	
3	Keadilan Interaksional	1. Penghargaan	10,27,59	36,46,55	17
		2. Netralitas	11,41,50	20,56	
		3. Kepercayaan	12,28,	21,37,47,57	
Jumlah Total			28	32	60

#### **b. Validitas skala kesejahteraan psikologis**

Pada variable kesejahteraan psikologis setelah dilakukan uji validitas dengan menggunakan tehnik



*corrected item total correlation*, dengan aturan bila nilai koefisien  $> 0,30$  maka dianggap valid maka menghasilkan jumlah item gugur (\*) berjumlah 10 item dan item valid berjumlah 60 item.

**Tabel 4.5**  
**Blue print skala kesejahteraan psikologis try out**

No	Dimensi	Indikator	Item Sebaran		Jumlah
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Penerimaan diri ( <i>Self-acceptance</i> )	1. Mampu menerima diri apa adanya.	1,*33	17,47	12
		2. Mampu bersikap positif terhadap diri sendiri.	2,34	18,48	
		3. Mampu bersikap positif terhadap lingkungan.	3,*35	19,*49	
2	Hubungan Positif dengan orang lain ( <i>Positive relation with others</i> )	1. Mampu menjalin hubungan hangat dengan orang lain.	4,*36	20,*50	12
		2. Adanya rasa saling percaya dengan rekan kerja.	*5,37	21,51	
		3. Memiliki rasa afeksi	6	22	
		4. Memiliki rasa empati.	7	23	
3	Memiliki Kemandirian ( <i>Autonomy</i> )	1. Mampu mengevaluasi diri sendiri.	8,38	24,52	12
		2. Mampu mengatur tingkah laku.	9,39	25,53	
		3. Tidak mudah terpengaruh.	10,*40	26,54	
4	Mampu mengontrol lingkungan eksternal ( <i>Environmental Mastery</i> )	3. Mampu mengembangkan diri secara kreatif.	11,41,61	27,*55,66	12
		4. Mampu memilih dan menciptakan lingkungan yang baik.	12,42,62	28,56,67	
5	Tujuan Hidup ( <i>Purpose in Life</i> )	1. Memiliki kepercayaan dalam mencapai tujuan hidup	13,*43,63	29,*57,68	12

		2. Memiliki target pencapaian dalam hidup.	14,44,64	30,58,69	
6	Pengembangan Potensi dalam diri ( <i>Personal Growth</i> )	1. Mampu mengaktualisasikan diri.	15,45,65	31,59,70	10
		2. Mampu menyadari potensi yang dimiliki.	16,46	32,60	
Jumlah Total			35	35	70

**Keterangan : \* item yang gugur**

Setelah item-item yang gugur dikeluarkan, kemudian peneliti melakukan penomoran kembali pada item-item yang valid dan kemudian dijadikan sebagai skala penelitian.

**Tabel 4.6**  
**Blue print skala kesejahteraan psikologis penelitian**

No	Dimensi	Indikator	Item Sebaran		Jumlah
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Penerimaan diri ( <i>Self-acceptance</i> )	1. Mampu menerima diri apa adanya.	1	16,41	9
		2. Mampu bersikap positif terhadap diri sendiri.	2,32	17,42	
		3. Mampu bersikap positif terhadap lingkungan.	3	18	
2	Hubungan Positif dengan orang lain ( <i>Positive relation with others</i> )	1. Mampu menjalin hubungan hangat dengan orang lain.	4	19	9
		2. Adanya rasa saling percaya dengan rekan kerja.	33	20,43	
		3. Memiliki rasa afeksi	5	21	
		4. Memiliki rasa empati.	6	22	
3	Memiliki Kemandirian ( <i>Autonomy</i> ) ..	1. Mampu mengevaluasi diri sendiri.	7,34	23,44	11
		2. Mampu mengatur tingkah laku.	8,35	24,45	
		3. Tidak mudah terpengaruh.	9	25,46	

4	Mampu mengontrol lingkungan eksternal ( <i>Environmental Mastery</i> )	1. Mampu mengembangkan diri secara kreatif.	10,36,52	26,47	11
		2. Mampu memilih dan menciptakan lingkungan yang baik.	11,37,53	27,48,57	
5	Tujuan Hidup ( <i>Purpose in Life</i> )	1. Memiliki kepercayaan dalam mencapai tujuan hidup	12,54	28,58	10
		2. Memiliki target pencapaian dalam hidup.	13,38,55	29,49,59	
6	Pengembangan Potensi dalam diri ( <i>Personal Growth</i> )	3. Mampu mengaktualisasikan diri.	14,39,56	30,50,60	10
		4. Mampu menyadari potensi yang dimiliki.	15,40	31,51	
Jumlah Total			29	31	60

### c. Reliabilitas skala persepsi keadilan organisasi

Serta berdasarkan hasil uji reliabilitas yang di ukur menggunakan teknik *alpha cronbach*, sebagaimana dikatakan bahwa skor reliabilitas semakin mendekati angka 1, maka semakin baik dan tinggi skor reliabilitas alat ukur yang digunakan ( Alhamdu, 2016, hal. 48). Dari hasil yang di peroleh pada variabel persepsi keadilan organisasi menunjukkan nilai 0,889 sehingga dapat dikatakan reliabel.

**Tabel 4.7**

### Hasil Uji Reliabilitas Variabel Persepsi Keadilan Organisasi

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
,889	80

Kemudian dari hasil yang di peroleh pada variabel kesejahteraan psikologis menunjukkan nilai 0,915 sehingga dapat dikatakan reliabel.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel**  
**Kesejahteraan Psikologis**

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
,915	70

### **4.3 Pelaksanaan Penelitian**

Penelitian dilakukan di Rumah Sakit Khusus Mata Provinsi Sumatera Selatan, peneliti melaksanakan pengambilan data pada subjek dimulai pada hari Rabu 25 April 2018. Pengambilan data dimulai dengan memberikan alat ukur skala dan sedikit arahan untuk memberikan petunjuk cara menjawabnya. Penyampaian tes diberikan langsung oleh peneliti.

### **4.4 Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diuraikan mengenai variabel penelitian. Penelitian ini menggunakan statistik parametrik Analisis Regresi Sederhana yang digunakan untuk menyatakan ada atau tidaknya hubungan antara variabel X dengan variabel Y dan menyatakan besarnya sumbangan variabel satu terhadap yang lainnya yang dinyatakan dalam persen.

#### **4.4.1 Deskripsi data penelitian**

Deskripsi data penelitian ini terdiri dari dua meliputi deskripsi Subjek penelitian dan deskripsi variabel penelitian yang diuraikan sebagai berikut :

a. Deskripsi responden penelitian

Deskripsi responden penelitian ini menyajikan ciri-ciri dan informasi mengenai subjek penelitian yang meliputi jenis kelamin, golongan dan masa kerja :

**Tabel 4. 9**  
**Deskripsi Jenis Kelamin Responden Penelitian**

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
<i>Valid</i>	LAKI-LAKI	41	41,8	42,3	42,3
	PEREMPUAN	56	57,1	57,7	100,0
	Total	97	99,0	100,0	
Total		97	100,0		

Berdasarkan tabel di atas diperoleh 42,3% (41) dari jumlah sampel adalah laki-laki dan 57,7% (56) adalah perempuan.

**Tabel 4.10**  
**Golongan responden penelitian**

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
<i>Valid</i>	IIIA	18	18,4	18,6	18,6
	IIIB	16	16,3	16,5	35,1
	IIIC	18	18,4	18,6	53,6
	IIID	45	45,9	46,4	100,0
	Total	97	99,0	100,0	
Total		97	100,0		

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa golongan IIIA berjumlah 18,6% (18), golongan IIIB

berjumlah 16,5% ( 16), golongan IIIC berjumlah 18,4% (18), IIID berjumlah 45,9% (45).

**Tabel 4.11**  
**Masa kerja responden penelitian**

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
<i>Valid</i>	1-5 tahun	8	8,2	8,2	8,2
	6-10 tahun	24	24,5	24,7	33,0
	11-15 tahun	34	34,7	35,1	68,0
	16-20 tahun	31	31,6	32,0	100,0
	Total	97	99,0	100,0	
Total		97	100,0		

Bedasarkan tabel diatas diperoleh masa kerja subjek penelitian ini 1-5 tahun sebanyak 8,2% (8), 6-10 tahun 24,5%(24),11-15 tahun 34,7%(34), 16-20 tahun 31,6%(31).

#### b. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian menyajikan informasi tentang uraian data penelitian yang meliputi dua variabel yaitu Persepsi Keadilan Organisasi dan Kesejahteraan Psikologis akan diuraikan sebagai berikut:

##### 1. Deskripsi Data Variabel Persepsi Keadilan Organisasi

Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai secara empirik yaitu mean sebesar 176,5, median sebesar 179,5, modus sebesar 168,0 dan standar deviasi sebesar 16,833, bila di dibandingkan nilai dengan nilai hipotetik median sebesar 117,5 dan mean sebesar 94, dimana nilai empirik lebih besar dari nilai hipotetik maka dapat disimpullkan bahwa data variabel Persepsi Keadilan Organisasi dapat dikategorikan baik.

## 2. Deskripsi Data Variabel Kesejahteraan Psikologis

Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai secara empirik yaitu mean sebesar 180,7, median sebesar 183,0, modus sebesar 179,0 dan standar deviasi sebesar 16,833, bila di bandingkan nilai dengan nilai hipotetik median sebesar 15,873 dan mean sebesar 94, dimana nilai empirik lebih besar dari nilai hipotetik maka dapat disimpulkan bahwa data variabel kesejahteraan psikologis dapat dikategorikan baik.

Hasil pengolahan data mengenai deskripsi data variabel penelitian disajikan pada tabel 4.12 di bawah ini:

**4.12**  
**Deskripsi data variabel penelitian**

		PKO	KPS
N	<i>Valid</i>	97	97
	<i>Missing</i>	0	0
<i>Mean</i>		176,5521	180,7500
<i>Median</i>		179,5000	183,0000
<i>Mode</i>		168,00	179,00
<i>Std. Deviation</i>		16,83347	15,87318

Berdasarkan kategori data penelitian, peneliti melakukan penggolongan subjek menjadi tiga kategori, yaitu subjek dengan kategorisasi rendah, sedang dan tinggi. Adapun tujuan kategorisasi ini adalah untuk menempatkan individu kedalam kelompok-kelompok yang terpisah secara berjenjang menurut suatu kontinum berdasar atribut yang diukur (Azwar, 2015 :147). Berdasarkan hasil dari tabel statistik diatas, dilakukan kategorisasi subjek secara normatif guna memberikan interpretasi terhadap skor skala.

**Tabel 4.13**  
**Kategorisasi Variabel Persepsi Keadilan Organisasi**

Skor	Kategori	N	Persentase
250 – 272	Tinggi	19	20%
202 – 248	Sedang	63	65%
159 – 198	Rendah	15	15%
Total		97	100%

Pada kategorisasi persepsi keadilan organisasi memiliki batas nilai atas 251,13 dengan rumus ( $mean + standar\ deviasi$ ), sedangkan nilai batas bawah 199,95 dengan rumus ( $mean - standar\ deviasi$ ). Berdasarkan pada hasil kategorisasi diatas, diperoleh hasil bahwa persepsi keadilan organisasi pada perawat berada di taraf sedang dengan frekuensi terbanyak yaitu 63 orang dengan presentase 65%.

**Tabel 4.14**  
**Kategorisasi Variabel Kesejahteraan Psikologis**

Skor	Kategori	N	Persentase
258 – 287	Tinggi	19	20%
203 – 256	Sedang	65	67%
161 – 200	Rendah	13	13%
Total		97	100%

Pada kategorisasi kesejahteraan psikologis memiliki batas nilai atas 258,4 dengan rumus ( $mean + standar\ deviasi$ ), sedangkan nilai batas bawah 201,1 dengan rumus ( $mean - standar\ deviasi$ ). Berdasarkan pada hasil kategorisasi diatas, diperoleh hasil bahwa kesejahteraan psikologis pada perawat berada di taraf sedang dengan frekuensi terbanyak yaitu 65 orang dengan presentase 67%.



**Tabel 4. 15**  
**Kategorisasi dimensi persepsi keadilan organisasi**

Dimensi	Skor	Kategori	N	Persentase
Keadilan Prosedural	116-137	Tinggi	20 orang	21%
	66-114	Sedang	60 orang	61%
	40-64	Rendah	17 orang	18%
			97 orang	100 %
Keadilan Distributif	113-134	Tinggi	21 orang	22%
	62-112	Sedang	57 orang	58%
	37-61	Rendah	19 orang	20%
			97 orang	100%
Keadilan Interaksional	117-136	Tinggi	21 orang	22%
	64-115	Sedang	57 orang	58%
	39-63	Rendah	19 orang	20%
Total			97 orang	100%

Berdasarkan dari tabel kategorisasi variabel persepsi keadilan organisasi, bahwa perawat Rumah Sakit Khusus Mata Provinsi Sumatera Selatan memiliki persentase sedang pada dimensi persepsi keadilan organisasi. Dimensi keadilan prosedural nilai terbesarnya berada pada taraf sedang berjumlah 60 orang dengan persentase 61%, dimensi keadilan distributif nilai terbesarnya berada pada taraf sedang berjumlah 57 orang dengan persentasi 58%, dan dimensi keadilan interaksional nilai terbesarnya berada pada taraf sedang berjumlah 57 orang dengan persentase 58%.

**Tabel 4. 16**  
**Kategorisasi dimensi kesejahteraan psikologis**

Dimensi	Skor	Kategorisasi	N	Persentase
Penerimaan diri ( <i>Self-acceptance</i> )	99-120	Tinggi	20 orang	21%
	45-98	Sedang	57 orang	58%
	24-44	Rendah	20 orang	21%
			97 orang	100%

Hubungan Positif dengan orang lain ( <i>Positive relation with others</i> )	100-120	Tinggi	21 orang	22%
	41-96	Sedang	57 orang	58%
	25-45	Rendah	19 orang	20%
			97 Orang	100%
Memiliki Kemandirian ( <i>Autonomy</i> )	100-121	Tinggi	21 orang	22%
	47-99	Sedang	55 orang	56%
	26-46	Rendah	21 orang	22%
			97 orang	100%
Mampu mengontrol lingkungan eksternal ( <i>Environmental Mastery</i> )	100-132	Tinggi	22 orang	23%
	45-99	Sedang	55 orang	56%
	24-44	Rendah	20 orang	21%
			97 orang	100%
Tujuan Hidup ( <i>Purpose in Life</i> )	103-125	Tinggi	21 orang	22%
	49-101	Sedang	58 orang	59%
	27-48	Rendah	18 orang	19%
			97 orang	100%
Pengembangan Potensi dalam diri ( <i>Personal Growth</i> )	97-119	Tinggi	21 orang	22%
	45-96	Sedang	55 orang	56%
	24-42	Rendah	21 orang	22%
Total			97 orang	100%

Berdasarkan dari tabel kategorisasi variabel kesejahteraan psikologis bahwa perawat Rumah Sakit Khusus Mata Provinsi Sumatera Selatan memiliki persentase sedang pada dimensi kesejahteraan psikologis. Dimensi penerimaan diri (*Self-acceptance*) nilai terbesarnya berada pada taraf sedang berjumlah 57 orang dengan persentase 58%, dimensi Hubungan Positif dengan orang lain (*Positive relation with others*) nilai terbesarnya berada

pada taraf sedang berjumlah 57 orang dengan persentase 58%, dimensi Memiliki Kemandirian (*Autonomy*) nilai terbesarnya berada pada taraf sedang berjumlah 55 orang dengan persentase 56%, dimensi Mampu mengontrol lingkungan eksternal (*Environmental Mastery*) nilai terbesar berada pada taraf sedang berjumlah 55 orang dengan persentase 56 %, dimensi Tujuan Hidup (*Purpose in Life*) nilai terbesar berada pada taraf sedang dengan persentase 59%, dimensi Pengembangan Potensi dalam diri (*Personal Growth*) nilai terbesar berada pada taraf sedang berjumlah 55 orang dengan persentase 56 %.

#### 4.4.2 Hasil Uji Prasyarat

##### 4.4.2.1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. (Alhamdu, 2016, hal.163) Dalam metode ini, berdasarkan uji normalitas data dengan uji *kolmogorov smirnov* menggunakan program SPSS 22.0 for windows, hasilnya dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji Normalitas**

Variabel	<i>Kolmogorov-Smirnov Test</i>	Sig	Keterangan
Persepsi Keadilan Organisasi	0,099	0,200	Normal
Kesejahteraan Psikologis	0,081	0,200	Normal

Hasil uji normalitas menunjukkan hasil taraf signifikansi kedua variabel lebih besar dari 0,05 yaitu variabel keadilan organisasi diperoleh nilai 0,200 dan

variabel kesejahteraan psikologis diperoleh nilai 0,200. Sehingga dapat dinyatakan bahwa data kedua variabel tersebut berdistribusi normal.

#### 4.4.2.2 Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel secara signifikan mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Untuk mengetahui linier atau tidaknya suatu data dapat dilihat dari nilai pada *diviation from linieriy* lebih besar dari 0.05, dan nilai pada *f linierity* lebih kecil dari 0.05 berarti kedua variabel mempunyai hubungan yang linier. Berdasarkan uji linieritas menggunakan program SPSS 22.0 for windows, hasilnya dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4.18**  
**Uji Linieritas**

<i>Model Summary</i>		Keterangan
F 135,853	Sig. 0,000	Linier

Dari tabel diatas dapat diketahhiu bahwa nilai signifikansi pada linearity sebesar 0,000 karena signifikansi kurang dari 0,05 dan nilai F 135,853, maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel persepsi keadilan organisasi dan kesejahteraan psikologis terdapat hubungan linier.

#### 4.4.3 Uji Hipotesis

Berdasarkan pengolahan data dang pengujian hipotesis peneltian maka diperoleh informasi sebagai berikut:

**Tabel 4.19**  
**Tabel Model Summary**

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R</i>	<i>Adjusted</i>	<i>Std.</i>	<i>Change Statistics</i>
--------------	----------	----------	-----------------	-------------	--------------------------

		<i>Square</i>	<i>R Square</i>	<i>Error of the Estimate</i>	<i>R Square Change</i>	<i>F Change</i>	<i>df1</i>	<i>df2</i>	<i>Sig. F Change</i>
1	,929 <sup>d</sup>	,863	,860	2,771	,863	295,845	1	96	,000

Dari hasil tabel berikut didapat hasil sebagai berikut:

Dari tabel Model Summary, R sebesar 0,929 dengan nilai  $R^2 = 0,863$ , artinya variabel bebas persepsi keadilan organisasi mampu menerangkan atau memprediksi nilai variabel terikat kesejahteraan psikologis sebesar 86,3% sisanya 13,7 % diterangkan oleh faktor-faktor lain selain persepsi keadilan organisasi . Artinya hipotesis berbunyi "Terdapat hubungan signifikan antara Persepsi Keadilan Organisasi dengan Kesejahteraan Psikologis pada Perawat Rumah Sakit Khusus Mata Provinsi Sumatera Selatan." dinyatakan diterima.

**Tabel 4.20**

**Tabel Anova**

<i>Model</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	2272,275	1	2272,275	295,845	,000 <sup>D</sup>
	<i>Residual</i>	360,990	96	7,681		
	<i>Total</i>	2633,265	97			

Dari tabel ANOVA, nilai F sebesar 295,845 dengan signifikansi uji 0,000. Karena signifikansi uji nilainya lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa bentuk persamaan linier  $Y = a+bX$  sudah tepat dan dapat digunakan.

**Tabel 4.21**

**Tabel Frekuensi Regresi Sederhana**

<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	<i>(Constant)</i>	21,328	7,310		2,918	,005
	VX	,975	,057	,929	17,200	,000

Dari hasil uji t juga dapat dilihat bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga terdapat hubungan yang signifikan dari variabel bebas persepsi keadilan organisasi terhadap variabel terikat kesejahteraan psikologis dan didapat rumus persamaan regresi  $Y = 21,328 + 0,975X$ .

#### **4.5 Pembahasan**

Penelitian ini membuktikan bahwa hipotesis yang diajukan oleh peneliti yang berbunyi hubungan antara Persepsi Keadilan Organisasi dengan Kesejahteraan Psikologis pada Perawat Rumah Sakit Khusus Mata Provinsi Sumatera Selatan”, dinyatakan diterima. Hal ini terbukti dengan diperoleh R sebesar 0,929. Hal ini memberikan gambaran bahwa persepsi keadilan organisasi merupakan faktor penentu dalam terbentuknya kesejahteraan psikologi. Didukung oleh penelitian Rani dkk (2012:5) menyatakan bahwa persepsi keadilan organisasi memiliki hubungan positif dengan kesejahteraan psikologis, yang menyebabkan kepuasan hidup.

Selaras dengan hasil uji hipotesis yang menunjukkan nilai  $R^2 = 0,863$ , artinya variabel bebas persepsi keadilan organisasi mampu menerangkan atau memprediksi nilai variabel terikat kesejahteraan psikologis sebesar 86,3% sisanya 13,7 % diterangkan oleh faktor-faktor lain seperti yang dikatakan (Wulandari & Widyastuti, 2014:52-53) yaitu seperti hubungan positif dengan orang lain, prestasi, lingkungan kerja, dan kompensasi.

Dalam dunia kerja persepsi keadilan organisasi sangat dibutuhkan untuk terciptanya kesejahteraan psikologis di tempat kerja. Kita sebagai manusia yang merupakan makhluk sosial yang membutuhkan satu dengan yang lain

sehingga segala aktivitas tidak terlepas dari adanya hubungan dengan orang lain baik itu antar sesama rekan kerja maupun dengan atasan. Saat telah terjalinnya hubungan positif maka akan menimbulkan kesejahteraan psikologis pada diri seseorang tersebut. selanjutnya prestasi, Seseorang dianggap berprestasi, jika dia telah meraih sesuatu hasil dari apa yang diusahakannya, baik karena hasil belajar, bekerja, atau berlatih keterampilan dalam bidang tertentu. Prestasi direfleksikan sebagai hasil nyata dari puncak pengembangan potensi diri.

Seseorang yang berprestasi akan mendorong diri orang tersebut menjadi lebih bersemangat dalam bekerja sehingga terciptanya kebahagiaan dalam bekerja. Kemudian lingkungan kerja, dalam bekerja tentu kita membutuhkan kenyamanan baik dari sisi fisik maupun psikologis, seperti dihargai dalam lingkungan kerja, hasil kerjanya di apresiasi, dan tempat kerja yang rapi dan bersih, akan membuat orang tersebut menjadi nyaman dalam bekerja. Dan terakhir kompensasi yang sangat terkait dalam kesejahteraan psikologis, saat seseorang telah terpenuhi semua keperluan materi, yang menyebabkan munculnya kesejahteraan psikologis.

Dilihat dari kategorisasi variabel kesejahteraan psikologis. Dimensi penerimaan diri (*Self-acceptance*) nilai terbesarnya berada pada taraf sedang berjumlah 57 orang dengan persentase 58%, dimensi Hubungan Positif dengan orang lain (*Positive relation with others*) nilai terbesarnya berada pada taraf sedang berjumlah 57 orang dengan persentase 58%, dimensi Memiliki Kemandirian (*Autonomy*) nilai terbesarnya berada pada taraf sedang berjumlah 55 orang dengan persentase 56%, dimensi

Mampu mengontrol lingkungan eksternal (*Environmental Mastery*) nilai terbesar berada pada taraf sedang berjumlah 55 orang dengan persentase 56 %, dimensi Tujuan Hidup (*Purpose in Life*) nilai terbesar berada pada taraf sedang berjumlah 58 dengan persentase 59%, dimensi Pengembangan Potensi dalam diri (*Personal Growth*) nilai terbesar berada pada taraf sedang berjumlah 55 orang dengan persentase 56 %. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kategorisasi variabel kesejahteraan psikologis perawat Rumah Sakit Khusus Mata Provinsi Sumatera Selatan berada pada taraf kategori sedang dengan frekuensi terbanyak. Berdasarkan analisis tersebut dapat kita gambarkan bahwa tingkat kesejahteraan psikologis di RS. Khusus Mata sudah cukup baik.

Kesejahteraan akan tercipta didalam suatu organisasi jika terdapatnya hubungan yang baik antar semua orang dalam suatu organisasi. Ketika seseorang dihargai, diperlakukan secara sopan, prestasinya diapresiasi disanalah letak kesejahteraan yang sebenarnya. Fenomena yang terjadi berdasarkan wawancara pra penelitian menyebutkan terdapat beberapa masalah salah satunya masih terdapat kurang lebih 20% dari perawat belum mendapatkan hak yang seharusnya ia dapatkan, dan sistem kerja yang tidak sesuai dengan uraian kerja. Disini telah tergambar masalah yang terdapat di rumah sakit tersebut. Disini juga tergambar bahwa letak persepsi keadilan itu memang sangat terkait dengan kesejahteraan psikologi. Namun setelah dilakukan wawancara kembali beberapa bulan setelah itu menunjukkan bahwa sebagian besar dari perawat dilihat dari sisi distributif sejahtera dikarenakan telah diberlakukan TPP (Tunjangan



Perbaikan Pegawai) yang berdasarkan informasi didapat sekitar kurang lebih empat bulan lalu sudah mulai diberlakukan, TPP ini cukup berperan membantu mengatasi masalah tersebut sehingga membawa dampak positif bagi perawat dengan terpenuhinya hak mereka yang seharusnya mereka dapatkan.

Perawat merasa terbantu karena adanya tunjangan tersebut karena dapat menambah pemasukan mereka. Kesejahteraan sangat dibutuhkan oleh setiap manusia baik itu kesejahteraan fisik, psikis, maupun lingkungan dalam dunia kerja. Kesejahteraan itu sendiri merupakan suatu keadaan dimana seseorang dilibatkan dalam pekerjaannya, memiliki energi positif, menikmati semua kegiatan pekerjaannya dan akan bertahan lama pada pekerjaannya.

Selanjutnya dilihat dari kategorisasi variabel persepsi keadilan organisasi, dimensi keadilan prosedural nilai terbesarnya berada pada taraf sedang berjumlah 60 orang dengan persentase 61%, dimensi keadilan distributif nilai terbesarnya berada pada taraf sedang berjumlah 57 orang dengan persentasi 58%, dan dimensi keadilan interaksional nilai terbesarnya berada pada taraf sedang berjumlah 57 orang dengan persentase 58%. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kategorisasi variabel persepsi keadilan organisasi perawat Rumah Sakit Khusus Mata Provinsi Sumatera Selatan berada pada taraf kategori sedang dengan frekuensi terbanyak. Dari analisis tersebut dapat digambarkan bahwa tingkat persepsi keadilan organisasi di Rumah Sakit Khusus Mata sudah cukup baik. Begitu besar andil dari sebuah persepsi keadilan dalam suatu perusahaan untuk terciptanya kesejahteraan dalam suatu organisasi. Selaras dengan teori menurut Facturrohman

(2012: 93) mengatakan bahwa salah satu faktor yang berperan dalam pembentukan kesejahteraan psikologis seseorang yaitu persepsi keadilan. Sebagaimana Allah SWT berfirman dalam Surah Al-Maidah (5): 8 sebagai berikut:

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا مِّنْكُمْ  
 يَجْرُسْنَ عَنْ قَوْمٍ عَلَىٰ أَلَّا تَعْدِلُوا ءَاعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ وَاتَّقُوا  
 اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ﴿٨﴾

Artinya: *Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) Karena Allah, menjadi saksi dengan adil. dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan*

Kemudian Islam memerintahkan kepada setiap manusia untuk berbuat adil atau menegakkan keadilan pada setiap tindakan dan perbuatan yang dilakukan, sebagaimana firman Allah SWT :

بَيْنَ حَكْمَتُمْ وَإِذَا أَهْلَهَا إِلَىٰ الْأَمْنَتِ تَوَدُّوْا أَنْ يَأْمُرَكُمْ اللَّهُ أَنْ  
 كَانَ اللَّهُ إِنَّ بِهِ يَعْظُمُكُمْ نِعْمًا اللَّهُ إِنَّ بِالْعَدْلِ تَحْكُمُوا أَنْ النَّاسِ

بَصِيرًا سَمِيعًا ﴿٥٨﴾

*Artinya: "Sesungguhnya Allah menyuruhmu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apa bila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberikan pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah Maha Mendengar dan Maha Melihat" (Qs. An-Nisa:58).*

Berdasarkan ayat tersebut menjelaskan bahwa begitu besar andil persepsi keadilan dalam islam demi terciptanya kesejahteraan psikologis dalam diri seseorang baik dalam lingkungan sosial maupun lingkungan pekerjaan. Manusia merupakan penegak kebenaran karena Allah SWT, bukan karena manusia atau mencari popularitas. Dan jadilah kalian "menjadi saksi dengan adil". Maksudnya, secara adil dan bukan secara curang. Dan juga tegakkanlah kebenaran itu terhadap orang lain dengan cara menyuruh mereka melakukan yang ma'ruf dan mencegah dari kemungkarannya, dalam rangka mencari ridha Allah. Jadi, keadilan adalah neraca kebenaran. Sebab, manakala terjadi ketidakadilan pada suatu umat, apapun sebabnya, maka akan lenyap kepercayaan umum, dan tersebarlah berbagai macam kerusakan dan terpecah belahlah segala hubungan antar sesama. Jelas Allah SWT memerintahkan kepada setiap manusia untuk berbuat adil atau menegakkan keadilan setinggi-tingginya dalam segala hal demi terwujudnya sebuah kesejahteraan baik secara fisik maupun psikologis.

Didukung oleh hasil penelitian Rani dkk (2012:5) menyatakan bahwa persepsi keadilan organisasi memiliki hubungan positif dengan kesejahteraan psikologis, yang

menyebabkan kepuasan hidup. Penelitian lain yang telah dilakukan oleh Ito (2015:7) membuktikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara keadilan organisasi dan tekanan psikologis yang dialami oleh perawat. Kaur (2015:7) melaporkan hasil penelitiannya bahwa keadilan organisasi sebagai prediktor yang signifikan terhadap Kesejahteraan psikologis. Keadilan dan kesehatan menunjukkan bahwa persepsi tentang keadilan dapat memberikan kontribusi signifikan bagi kesejahteraan karyawan (Lawson, 2009: 6; Ajala, 2015; 10).

#### **4.6 Keterbatasan Penelitian**

Selayaknya manusia yang tidak sempurna, Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan diantaranya adalah sedikitnya jumlah subjek yaitu perawat yang berstatus PNS di rumah sakit. Karena kebanyakan perawat masih berstatus *non* PNS. Subjek penelitian dilakukan pada perawat yang menuntut peneliti untuk lebih sabar dikarenakan perawat dituntut untuk siap siaga dalam merawat pasiennya, sehingga membuat penelitian terhambat karena penguluran waktu dalam menjawab skala alat ukur penelitian.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas, peneliti menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara persepsi keadilan organisasi dengan kesejahteraan psikologis pada perawat di rumah sakit Khusus Mata provinsi Sumatera Selatan. Selaras dengan hasil uji analisis yang menunjukkan nilai R sebesar 0,929 dengan nilai  $R^2 = 0,863$ , artinya variabel bebas persepsi keadilan organisasi mampu menerangkan atau memprediksi nilai variabel terikat kesejahteraan psikologis sebesar 86,3%. Serta berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan hubungan antara persepsi keadilan organisasi dengan kesejahteraan psikologis menunjukkan ke arah yang positif. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa "Ada hubungan yang signifikan antara persepsi keadilan organisasi dengan kesejahteraan psikologis pada perawat di rumah sakit Khusus Mata provinsi Sumatera Selatan".

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, peneliti memberikan saran kepada beberapa pihak berikut :

a. Bagi rumah sakit

Pihak rumah sakit diharapkan untuk bertindak lebih tegas lagi dalam penerapan keadilan organisasi dari aspek yang menyeluruh demi terciptanya kesejahteraan psikologis seluruh karyawan rumah sakit, serta mengadakan evaluasi kerja pada setiap agar bisa dicek kembali kekurangan agar menjadi lebih baik.

b. Bagi perawat

Diharapkan bagi perawat untuk melayani pasien dengan baik dan sopan, Membangun hubungan kerja yang baik demi terciptanya kenyamanan dalam bekerja. Bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh pihak rumah sakit, serta dapat meningkatkan kualitas pelayanan terhadap pasien.

c. Peneliti selanjutnya

Penelitian ini hanya membahas mengenai persepsi keadilan organisasi terhadap kesejahteraan psikologis dengan hasil terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel. Bagi peneliti selanjutnya yang berminat untuk meneliti mengenai keadilan organisasi dan kesejahteraan psikologis diharapkan dapat menggunakan metode yang berbeda agar tercipta hasil penelitian yang lebih kaya akan pembahasan. Selanjutnya peneliti juga menyarankan untuk menggunakan teknik pengumpulan data dan alat ukur yang berbeda guna memperoleh hasil yang lebih baik dan terperinci.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, Euis .(2009). *Keadilan Distributif dalam Ekonomi Islam*. Jakarta:Raja Grafindo Persada
- Anorogo Panji & Ninik Widiyanti. (1990).*Psikologi dalam Perusahaan*.Jakarta: Rineka Cipta
- Azwar, Azrul. (1996). *Pengantar Administrasi Kesehatan*. Jakarta: Sinar Harapan.
- Azwar,Azrul. (2005).*Pengantar Ilmu Kesehatan Lingkungan*. Jakarta : Penerbit Mutiara Sumber Widya Press
- Azwar Saifuddin. (2003). *Skala Penyusunan Skala Psikologi*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Azwar, Saifuddin. (2012).*Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Azwar,Saifuddin.(2016).*Metodelogi Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, Saifuddin.(2016).*Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bahreisy Salim dan Said Bahreisy. (1988). *Terjemah Tafsir Singkat Ibnu Katsir jilid IV*. Surabaya: Bina Ilmu
- Chaplin, J.P. (2011). *Kamus Lengkap Psikologi*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

- Dahlan Abdul Aziz. *et. all, (editor)*. (1997). *Ensiklopedi Hukum Islam jilid 2*. Jakarta: PT Ichtiar Baru Van Hoeve, Jakarta.
- Dahlan Abdul Azis.(2006).*Ensikopledi Hukum Islam jilid 6*. Jakarta : PT. Ichtiar Baru Van Hoeve
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.(2001). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Departemen Agama RI. (2015). *Al-Quran Terjemahan*. Bandung: CV Darus Sunnah.
- Depdiknas. (2002). *Ringkasan Kegiatan Belajar Mengajar*. Jakarta: Depdiknas.
- Faturocman.(2002). *Keadilan Perspektif Psikologi*. Yogyakarta: Unit Penerbit Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada – Pustaka Pelajar
- Fakih Mansour. (2008). Analisis Gender & Transformasi Sosial. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hadi,Sutrisno. (2002). *Statistik (jilid 2)*. Yogyakarta: Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Hasibuan Malayu S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Hasil wawancara dengan kepala penunjang medik dan keperawatan bapak Baharudin pada hari Selasa. 31 Oktober 2017. pukul 12.05 – 12.45 WIB, di Rumah Sakit Khusus Mata Provinsi Sumatera Selatan,



Lantai 2. yang terletak di Jalan Kolonel Haji Burlian  
KM 5.5,Sukabangun.Sukarami.Kota  
Palembang.Sumatera Selatan.

Hasil wawancara dengan perawat pada hari Selasa. 31  
Oktober 2017. pukul 09.10 – 11.00 WIB,di Rumah  
Sakit Khusus Mata Provinsi Sumatera Selatan,  
Lantai 1. yang terletak di Jalan Kolonel Haji Burlian  
KM 5.5,Sukabangun.Sukarami.Kota  
Palembang.Sumatera Selatan.

Ito Yukio,dkk.(2015).*Relationship between organizational  
justice and psychological distress among hospital  
nurses” Japan: Kitasato University Graduate School of  
Medical Sciences.vol 1. 45:38-44. alamat akses  
[http://mlib.kitasatou.ac.jp/homepage/ktms/kaishi/pdf/  
f/KMJ45-1/KMJ45-1p038-044.pdf](http://mlib.kitasatou.ac.jp/homepage/ktms/kaishi/pdf/KMJ45-1/KMJ45-1p038-044.pdf),diakses pada 26  
Oktober 2017.pukul 13.34WIB*

Kartono Kartini. (1996). *Psikologi Umum*. Bandung: Mandar  
Maju

Kaur Simran .(2015). *Asia Pacific Journal of Research  
:promoting employees’ psychological wellbeing: a  
study on consequences of organizational  
justice*.India. Vol: I. Issue XXXIV. ISSN: 2320-5504.  
E-ISSN-2347-4793, alamat akses  
<http://www.apjor.com/downloads/2812201521.pdf>.  
diakses pada 26 November 2017,pukul 15.45WIB

Khadduri, Madjid.1999). *Teologi Keadilan (Perspektif  
Islam)*. Surabaya: Risalah Gusti

- Lawson Katrina j.,dkk.(2009).*Health Promotion International:promoting employee wellbeing: the relevance of work characteristics and organizational justice*.Australia, Oxford University Press. Vol. 24 No. 3. Alamat Akses <https://watermark.silverchair.com/dap025.pdf>, pukul 16.07 WIB
- Kusnanto.(2003).*Pengantar profesi dan praktik keperawatan profesional*. EGC: Jakarta
- Lopez Shane J. & C.R. Snyder.(2002).*Hand Book of Positif Psychology*, New york: Oxford University Press
- M. Ajala, E., Bolarinwa, K. O.(2015).*An International Multidisciplinary Journal, Ethiopia: Organisational Justice and Psychological Well-Being of Employees in the Local Government Service of Osun State Nigeria*. Nigeria. Vol. 9(4). Serial No. 39. ISSN 1994-9057,alamat akses [http://afrrvjo.net/journals/multidiscipline/Vol\\_9\\_no\\_4\\_art\\_5\\_Ajala\\_Bolarinwa.pdf](http://afrrvjo.net/journals/multidiscipline/Vol_9_no_4_art_5_Ajala_Bolarinwa.pdf). pada 26 November 2017. pukul 18.09 WIB
- Marliani Rosley.(2015).*Psikologi Industri dan Organisasi*, Bandung: Pustaka Setia
- Mc. Farlin,D.B. dan Sweney,P.D. (1992). *Distrubutive and Procedural Justice as Predictors of Satisfaction with Personal and Organisational Outcomes*.Academy Of Management Journal. Volume 34. No. 1 : 98-112.



- R Rani. (2012). *International Journal of Advances in Management and Economics: Organizational Justice and Psychological Wellbeing of Police Employees: A Relationship Study.India*. Vol.1.Issue 5. ISSN:2278-3369.alamat  
akses<http://www.managementjournal.info/download1.php?f=260105.pdf>. diakses pada 26 November 2017. pukul 13.07 WIB
- Rawls Jhon. (2011). *Teori Keadilan Dasar-dasar Filsafat Politik untuk Mewujudkan Kesejahteraan Sosial dalam Negara*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset
- Robbins Stephen P. & Timothy A. Judge.(2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- SayyidQuthb. (1999). *Keadilan Sosial dalam Islam*. Bandung: Pustaka Setia
- Sugiono, (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & R&D*, Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2001). *Statistika untuk Penelitiain*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2007). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sugihartono dkk. (2007). *Psikologi Pendidikan*. Yogyakarta: UNY Press.

- Suryabrata, Sumadi. (2009). *Metode Penelitian*. Jakarta: Rajawali
- Sumanto. (2014). *Psikologi Umum Untuk Mahasiswa, Dosen & Masyarakat Umum*. Jakarta: PT Buku Seru
- Suwignyo, G. (2007). *Manajemen kinerja pelayanan rumah sakit*. Jakarta: Sagung Seto
- Sobur, Alex. (2003). *Psikologi umum*, Bandung: Pustaka setia
- Syamsuddien Darsyaf Ibnu. (1994). *Darussalaam, Prototype Negeri Yang Damai*. Surabaya: Media Idaman Press
- Tim SDM. (2014). *Profil Rumah Sakit Khusus Mata Provinsi Sumatera Selatan*. Palembang. RSKM
- Waidi. (2006). *The Art of Re-engineering Your Mind for Success*. Jakarta: Gramedia
- Walgito, Bimo (2004). *Pengantar Psikologi Umum*. Jakarta: Andi
- Wulandari Siska, Ami Widyastuti. (2014). *Jurnal Psikologi: Faktor-Faktor Kebahagiaan di Tempat Kerja*, Riau: Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Volume 10 Nomor 1. Hal 52-53.  
Alamat akses  
<http://ejournal.uinsuska.ac.id/index.php/psikologi/article/download/1178/1070>. pada 9 Desember 2017, pukul 13.00 WIB