



**PENGARUH IMBALAN TERHADAP KEADILAN
ORGANISASI PADA GURU TETAP YAYASAN
KARYA ANDALAS PALEMBANG**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi dalam Ilmu
Psikologi Islam**

**HANIPI INDAH
14350042**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN FATAH
PALEMBANG
2018**



**PENGARUH IMBALAN TERHADAP KEADILAN
ORGANISASI PADA GURU TETAP YAYASAN
KARYA ANDALAS PALEMBANG**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi dalam Ilmu
Psikologi Islam**

**HANIPI INDAH
14350042**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN FATAH
PALEMBANG
2018**

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya

Nama : Hanipa Indah
NIM : 14350042
Alamat : Jl. Jaya 7 Lorong Bhineka No.1125
Judul : **Pengaruh Imbalan terhadap Keadilan Organisasi pada Guru Tetap Yayasan Karya Andalas Palembang**

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

Palembang, 5 Desember 2018

Penulis



Hanipa Indah
NIM. 14350042

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini diajukan oleh

Nama : Hanipa Indah
NIM : 14350042
Program Studi : Psikologi Islam
Judul Skripsi : Pengaruh Imbalan terhadap Keadilan Organisasi pada Guru Tetap Yayasan Karya Andalas Palembang

Telah berhasil dipertahankan di hadapan 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 Palembang.

DEWAN PENGUJI

Ketua : Listya Istiningtyas, M. Psi ()
Sekretaris : Lukmawati, M.A ()
Pembimbing I : Dr. Muhammad Uyun, M.Si ()
Pembimbing II : Budiman, M.Si ()
Penguji I : Listya Istiningtyas, M. Psi ()
Penguji II : Kiki Cahaya Setiawan, M.Si ()

Ditetapkan di : Palembang

Tanggal : 5 Desember 2018

Dekan

Prof. Dr. H. Ruslan Rusli, M.A

NIP. 196505191992031003



HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMISI

Sebagai sivitas akademik Universitas Islam Negeri Raden Fatah, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Hanipa Indah
NIM : 14350042
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 Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: Pengaruh imbalan terhadap keadilan organisasi pada guru tetap yayasan beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Islam Negeri Raden Fatah berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan 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 : 5 Desember 2018

Yang menyatakan



ABSTRACT

Name : Hanipa Indah
Study Program / Faculty : Islamic Psychology / Psychology
Title : Pengaruh Imbalan Terhadap Keadilan Organisasi

This research aims to determine whether there is an effect of reward for organizational justice on the permanent teacher of the Palembang Andalas Karya foundation. This research is quantitative research with simple regression analysis. The total population is 32 permanent teachers of the Andalas Karya Foundation and the samples taken in this study are permanent teachers of the Andalas Karya Foundation, which number 30 people. The analysis results obtained that the magnitude of the effect coefficient between the variable rewards for organizational justice on the permanent teacher of the Palembang Andalas Karya foundation is 0.573 with a significance of 0.001. So it can be concluded that H_0 is rejected and H_a is accepted. This is because $p < 0.05$, this means that there is an effect of rewards for organizational justice. $r = 0.573$ shows that there is an effect of rewards on organizational justice, $R^2 = 0.328$ shows that the reward variable contributes to organizational justice by 32.8% and the rest is influenced by other factors or other variables not discussed in this study.

Keywords: Reward, Organizational Justice

INTISARI

Nama : Hanipa Indah
Program Studi/Fakultas : Psikologi Islam/Psikologi
Judul : Pengaruh Imbalan Terhadap Keadilan Organisasi

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh imbalan terhadap keadilan organisasi pada guru tetap yayasan Karya Andalas Palembang. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan analisis regresi sederhana. Adapun jumlah populasi adalah 32 orang Guru Tetap Yayasan Karya Andalas dan sampel yang diambil pada penelitian ini adalah guru tetap yayasan Karya Andalas yang berjumlah 30 orang. Hasil analisis diperoleh bahwa besaran koefisien pengaruh antara variabel imbalan terhadap keadilan organisasi pada guru tetap yayasan Karya Andalas Palembang adalah 0,573 dengan signifikansi 0,001. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini dikarenakan $p < 0,05$ maka hal ini berarti ada pengaruh imbalan terhadap keadilan organisasi. $r = 0,573$ menunjukkan bahwa ada pengaruh imbalan terhadap keadilan organisasi, $R\text{ Square} = 0,328$ menunjukkan bahwa variabel imbalan memberikan kontribusi terhadap keadilan organisasi sebesar 32,8% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Imbalan, Keadilan Organisasi

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

***"Cukup atau tidak bukan tentang banyak atau sedikit,
melainkan tentang rasa syukur"***

Puji syukur kepada Allah SWT yang selalu memberikan nikmat kesehatan dan kesempatan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dan shalawatku kepada Nabi Muhammad SAW. Juga saya sampaikan terima kasihku dan skripsi ini merupakan hadiah kecil yang kupersembahkan kepada:

- Kepada orang tuaku tercinta terkasih tersayang dan segalanya dalam hidupku yang selama ini telah memberikan semua yang terbaik dalam hidupku, yang telah bersusah payah mengorbankan hidupnya demi kebahagiaanku dan yang selalu mencurahkan kasih dan sayangnya serta tidak henti-hentinya mendoakan dan mendukung kesuksesanku.
- Untuk saudara-saudaraku yang selalu menghibur, mendukung serta menjadi bagian dari semangatku selama proses pembuatan skripsi ini.
- Semua keluarga besar yang senantiasa memberiku dukungan serta semangat dalam penyelesaian skripsi ini.
- Sahabat-sahabat terbaikku lingkungan kampus Khomsudinah, Partiti, Ratmi Salbiah, Kiki Septiawati, Meivita Rosalia Indah, Nurul Fitri dan Oskar Setiawan yang selama ini senantiasa membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.
- Sahabat ku dilingkungan rumah, Mayang, Gilang, Dwi, Sindy, Ruli, dan Arjun terimakasih karena selalu bertanya kapan wisuda.
- Kepada teman-teman seperjuangan Psikologi Islam 02 angkatan 2014, terima kasih sudah mau berbagai informasi dan pengalamannya selama ini.

- Terima Kasih kepada Dosen Pembimbing I Bapak Dr. Muhammad Uyun, M.Si dan Pembimbing II Bapak Budiman, M.Si yang sudah mencurahkan segala perhatian, ilmu, dan juga waktu untuk membimbing saya dalam menyelesaikan tugas akhir ini. Terima kasih juga kepada jajaran Dekanat, Prodi, dan juga staff administrasi yang sudah membantu dalam memberikan informasi fakultas dan pemberkasan, sehingga skripsi ini bisa rampung seperti sekarang
- Terima Kasih kepada seluruh guru yaysan Karya Andalas yang telah memberikan bantuan serta kesempatan untuk saya melakukan penelitian.
- Terima kasih kepada pihak yang sudah membantu dalam penyelesaian skripsi ini, mohon maaf jika ada yang tidak disebutkan dalam lembar motto dan persembahan ini. Tidak ditulis bukan berarti tidak dikenang, saya hanyalah manusia biasa yang memiliki keterbatasan.
- Agamaku, Bangsaaku, dan Almamaterku.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

Alhamdulillah puji syukur hanya untuk Allah SWT dengan segala rahmat dan hidayah-Nya yang telah dilimpahkan. Shalawat beserta salam yang tidak hentinya kita haturkan kepada Nabi besar kita, Rasulullah Muhammad SAW, beserta para sahabat, keluarga, dan pengikutnya hingga akhir zaman sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Imbalan terhadap Keadilan Organisasi pada Guru Tetap Yayasan Karya Andalas Palembang”** sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata 1 sekaligus memperoleh gelar sarjana Psikologi Islam (S. Psi) pada program studi Psikologi Islam pada Fakultas Psikologi UIN Raden Fatah Palembang.

Penulis menyadari, bahwa tulisan ini jauh dari kata sempurna dan tidak akan terselesaikan tanpa bantuan dari beberapa pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati dan dengan penghargaan setinggi-tingginya penulis juga mengucapkan terima kasih kepada kedua orang tuaku tercinta Bapak Dedi Alfianto dan Ibu Fitriani yang telah memberikan segenap cinta tulus dan meridhai anaknya untuk menyelesaikan skripsi ini. Dan tak lupa pula pada kesempatan kali ini penulis juga mengucapkan terima kasih kepada:

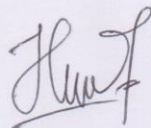
1. Prof. Dr. M Sirozi, Ph. D selaku Rektor UIN Raden Fatah Palembang beserta staf pimpinan lainnya.
2. Prof. Dr. Ris'an Rusli, MA. Selaku dekan Fakultas Psikologi.
3. Ibu Listya Istiningtias, M. Psi, Psikolog. Selaku ketua Program Studi Psikologi Islam Fakultas Psikologi.
4. Bapak Dr. Muhammad Uyun, M,si Selaku pembimbing I dan Bapak Budiman, M.si Selaku pembimbing II yang sudah mencurahkan hati, pikiran, dan ilmunya demi kelancaran tugas akhir ini.

5. Seluruh dosen Fakultas Psikologi yang tidak bisa disebutkan satu persatu. Terima kasih sudah memberikan motivasi kepada penulis untuk menyelesaikan tugas akhir ini.
6. Seluruh staff administrasi Fakultas Psikologi UIN Raden Fatah Palembang yang telah memberikan fasilitas dan pelayanan kepada penulis dalam memperoleh data dan literatur yang dibutuhkan selama penyelesaian skripsi.
7. Kepada para subjek yang sudah bersedia untuk membantu dalam pengambilan data selama penelitian.
8. dan seluruh semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga semua amal mulia yang diberikan bernilai ibadah dan Allah selalu meridhoi kita semua. Penulis menyadari skripsi ini tentunya jauh dari sempurna, karena itu penulis mengucapkan mohon maaf yang setulus-tulusnya dan mengharapkan saran yang membangun dari seluruh pihak, serta penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua dan mampu menambah wawasan bagi ilmu pengetahuan.

Palembang, 5 Desember 2018

Penulis,



Hanipa Indah

NIM: 14350042

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	iv
ABSTRACT	v
INTISARI	vi
LEMBAR MOTTO	vii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR BAGAN	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.5 Keaslian Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Keadilan Organisasi	12
2.1.1 Definisi Keadilan Organisasi	12
2.1.2 Aspek-aspek Keadilan Organisasi	13
2.1.3 Faktor yang mempengaruhi Keadilan Organisasi	18
2.2 Imbalan	19
2.2.1 Definisi Imbalan.....	19
2.2.2 Faktor-faktor Imbalan	20
2.2.3 Tujuan Imbalan	22
2.2.4 Imbalan dalam Perspektif Islam	25
2.3 Pengaruh Imbalan terhadap Keadilan Organisasi	28
2.4 Kerangka Konseptual.....	29

2.5 Hipotesis.....	29
--------------------	----

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian	30
3.2 Identifikasi Variabel Penelitian	30
3.3 Definisi Operasional dan Variabel Penelitian	31
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian	31
3.4.1 Populasi	32
3.4.2 Sampel	32
3.5 Teknik Pengumpulan Data	33
3.6 Analisis Data.....	36
3.6.1 Uji Validitas dan Reliabilita	36
3.6.2 Uji Prasyarat Analisa	38

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Orientasi Kanchah	39
4.1.1 Sejarah berdirinya Yayasan Karya Andalas	39
4.1.2 Visi dan Misi SMK Karya Andalas	39
4.1.3 Tujuan SMK Karya Andalas	40
4.1.4 Struktur Organisasi Yayasan Karya Andalas	41
4.2 Pelaksanaan Penelitian	42
4.2.1 Persiapan Administrasi	42
4.2.2 Persiapan Alat Ukur	42
4.3 Uji Coba Alat Ukur	44
4.3.1 Uji Validitas Skala Imbalan	45
4.3.2 Uji Validitas Skala Keadilan Organisasi	48

BAB V PENUTUP

5.1 Simpulan	60
5.2 Saran	60

DAFTAR PUSTAKA	61
-----------------------------	-----------

DAFTAR TABEL

	Halaman
3.1 Pedoman Penilaian Respon Subjek.....	30
3.2 <i>Blue Print</i> Skala Keadilan Organisasi.....	32
3.3 <i>Blue Print</i> Skala Imbalan.....	33
4.1 <i>Blue Print</i> Hasil <i>Try Out</i> Skala Imbalan	43
4.2 <i>Blue Print</i> Skala Imbalan Setelah Uji Coba.....	44
4.3 <i>Blue Print</i> Hasil <i>Try Out</i> Keadilan Organisasi.....	45
4.4 <i>Blue Print</i> Skala Keadilan Organisasi Setelah Uji Coba.....	46
4.5 Deskripsi Data Penelitian.....	48
4.6 Kategorisasi Skala Imbalan.....	48
4.7 Kategorisasi Skala Keadilan Organisasi.....	49
4.8 Deskripsi Hasil Uji Normalitas.....	50
4.9 Deskripsi Hasil Uji Linieritas.....	51
4.10 Deskripsi Hasil Uji Hipotesis	51
4.11 Koefisien Regresi.....	52

DAFTAR BAGAN

	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual.....	26
4.1 Struktur Organisasi.....	38

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. SK Pembimbing.....	62
2. Surat Izin Try Out.....	65
3. Surat Izin Penelitian Fakultas.....	66
4. Surat Balasan Izin Penelitian.....	67
5. Lembar Bimbingan.....	69
6. Daftar Riwayat Hidup.....	72

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kemajuan sebuah bangsa ditentukan oleh kemampuan para pendidiknya untuk mengubah karakter generasi penerusnya ke depan. Guru merupakan lentera negeri, yang mengajarkan kepada anak-anak generasi penerus bangsa ilmu yang dimilikinya, Guru adalah seseorang yang menghabiskan setiap detik hidupnya untuk membagi ilmu kepada kita yang tak pernah tahu akan luasnya dunia, dalamnya lautan dan banyaknya pengetahuan. Guru adalah seseorang yang tidak hanya mengajarkan ilmu kepada kita, tetapi juga menanamkan nilai-nilai keagamaan, kebangsaan, dan budi pekerti yang luhur bagi anak didiknya secara tulus dan ikhlas (Muqorrobin, 2016).

Dalam pandangan Islam, menuntut ilmu merupakan sebuah kewajiban bagi setiap muslim (H.R Bukhori). Syaikh Muhammad Shalih al-Utsaimin *rahimahullah* dalam *Kitabul 'Ilmi* menjelaskan bahwa seorang penuntut ilmu hendaknya memiliki guru dan tidak membiarkan dirinya belajar sendiri tanpa bimbingan. Bagi seorang guru, menjadi teladan yang baik bagi anak didiknya adalah mutlak dan tidak bisa di tinggalkan karena itulah jalan satu-satunya untuk menciptakan anak didik yang unggul dan handal. Memang masa depan anak didik tergantung di pundak mereka masing-masing, namun sebagai guru merupakan kunci pembuka pintu ke masa depan, sebagai lentera yang menerangi jalan ke masa depan, adalah tongkat yang akan menuntun pada setiap titian menuju masa depan, dan lautan kasih sayang berlabuh dan berlayarnya perahu-perahu menuju dermaga keberhasilan (Asyirin, 2010).

Menurut data KEMENDIKBUD jumlah guru di seluruh Indonesia pada tahun 2018 sebanyak 2.718.861 orang. Profesi Guru berada dibawah naungan Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia yang merupakan salah satu

Organisasi di Indonesia. Guru juga terbagi-bagi sebutan atau pangkatnya, selain guru tetap yayasan (GTY), guru tidak tetap atau honorer ada juga guru PNS (Pegawai Negeri Sipil). Ketiganya berada dalam atap yang sama yakni Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia(Kemendikbud.com).

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru profesional harus memiliki kualifikasi akademik minimum sarjana (S-1) atau diploma empat (D-IV), menguasai kompetensi, profesional, sosial dan kepribadian, memiliki sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan(Kemendikbud.com).

Keadilan organisasi (*organizational justice*) adalah istilah untuk mendeskripsikan kesamarataan atau keadilan di tempat kerja yang berfokus bagaimana para pekerja menyimpulkan apakah mereka diperlakukan secara adil dalam pekerjaannya dan bagaimana kesimpulan tersebut kemudian mempengaruhi variabel-variabel lain yang berhubungan dengan pekerjaan (Khatri dkk, 1999).

Untuk mengetahui seperti apa persepsi guru tentang keadilan organisasi peneliti menggunakan teori Gibson (2002) mendefinisikan keadilan organisasional sebagai suatu tingkat di mana seorang individu merasa diperlakukan sama di organisasi tempat dia bekerja. Definisi lain mengatakan bahwa keadilan organisasional adalah persepsi adil dari seseorang terhadap keputusan yang diambil oleh atasannya. Keadilan dapat diukur

melalui tiga aspek, yaitu proses atau kebijakan formal yang dengannya output dialokasikan (keadilan prosedural), perlakuan antar perseorangan yang mereka terima dari pembuat keputusan organisasi (keadilan interaksional), dan hasil atau output yang mereka dapat dari organisasi (keadilan distributif). Salah satu aspek dalam keadilan organisasi adalah keadilan distributif yaitu hasil yang mereka dapat yang mana hal tersebut salah satunya dapat berupa imbalan(Deutsch, 1975).

Namun terdapat sisi ironi dalam profesi guru di Indonesia, yakni penghargaan terhadap profesi guru yang masih rendah terbukti dengan tidak meratanya kesejahteraan guru. Menurut pemikiran sekarang ini, bahwa semua orang termasuk pemerintah belum menyadari dan mempunyai komitmen untuk meningkatkan kesejahteraan dan mutu guru. Misalnya, dengan adanya diferensiasi guru oleh pemerintah. Ada guru PNS, guru honorer daerah, dan guru swasta. Perbedaan ini berimplikasi pada tingkat kesejahteraan guru yang intervalnya cukup jauh. Selain itu, untuk naik jabatan dan mengembangkan karir dipersulit dengan tuntutan yang adakalanya diada-adakan, semua kesalahan pendidikan ditimpakan pada guru dan guru tidak pernah diperlakukan sebagai profesional dalam bidangnya, melainkan ibarat pegawai biasa(Supriadi, 1999).

Secara formal, status guru di dalam masyarakat dan budaya Indonesia masih menempati tempat yang terhormat, namun secara material profesi guru mengalami kemerosotan yang mengawatirkan. Di mana-mana hampir di seluruh Indonesia penghargaan material terhadap guru sangat minim, bahkan sebagian besar guru berada di bawah garis kemiskinan(Tilaar, 2002).

Tingkat kesejahteraan merupakan faktor penentu yang amat penting bagi kinerja guru dalam menjalankan tugasnya. Menurut Dedi Supriadi, dari beberapa studi internasional mengenai mutu pendidikan di berbagai Negara dilaporkan bahwa

negara-negara yang memberikan perhatian khusus pada gaji dan peningkatan kesejahteraan guru lebih baik mutu pendidikannya.

Kesejahteraan adalah hal penting bagi guru, sebab dengan kesejahteraan yang memadai dapat diharapkan banyak pada guru dalam meningkatkan mutu proses belajar mengajarnya. Motivasi guru adalah faktor yang sangat penting dalam kinerja guru. Motivasi itu berkaitan dengan kesejahteraan, kondisi kerja, kesempatan untuk mengembangkan karir, dan pelayanan tambahan terhadap guru. Dan salah satu penentu prestasi kerja guru adalah besar kecilnya imbalan. Makin tinggi imbalan, makin tinggi kesungguhan, komitmen, dan produktivitas kerja serta makin kecil tindakan indisipliner (Supriadi, 1999).

Kemudian yang menjadi persoalannya sekarang, perlakuan antar guru yang memiliki status berbeda di tempat kerja. Berdasarkan wawancara beberapa guru tetap yayasan yang pada 10 Mei 2018 pukul 09.30-10.15 dikatan

Menurut RS *"kadang meskipun kita sudah guru tetap, tapi kalo dengan guru PNS tuh masih sering di minta bantuan, kasarnya disuruh-suruh yang bukan kerjaan kita"* fenomena tersebut menimbulkan banyak pertanyaan mengenai letak keadilan organisasi.

Menurut EN *"di sini sering menerima guru baru, dan setiap guru yang baru masuk harus berorientasi dengan guru lain, kalau soal perlakuan, semua guru diperlakukan sama oleh kepala sekolah, ya urusan pergaulan tergantung bagaimana guru baru itu mengakrabkan diri ke kita, guru lama disini"*

Menurut TH *" kalau di sekolah ini misalnya akan ada kenaikan jabatan atau promosi, maka informasinya cepat tersampaikan, cuma prosedurnya agak repot apalagi jaman sekarang semua serba online, jadi guru yang sudah senior mengalami sedikit kesulitan untuk mengikuti prosedur"*

Menurut AF *" kami guru ini sering dijanjikan beberapa program yang bisa mensejahterakan guru terutama dari segi finansial, ada beberapa program pemerintah yang terlaksana, nah info dari dinas itu selalu sampai ke kita, kemudian kita diberitahu, lalu diberi persyaratan untuk mengikutinya, mulai*

dari administrasi sampai tes tertulis, prosedurnya kalau dilihat-lihat cukup panjang dan rumit, tapi kalau persyaratannya terpenuhi, kita ikuti saja prosedurnya dengan baik dan benar sampai selesai dan hasilnya keluar."

Menurut HO "kalau soal imbalan, ada kenaikan sedikit demi sedikit, tetapi tetap dibawah UMK Palembang, itulah guru lain mengharapkan sertifikasi dan dengan giat kami memenuhi syarat sertifikasi, kalau gak begitu ya gaji kita segitu-segitu aja"

Menurut RH " untuk gaji setiap bulan yang saya terima, kalau mau jujur belum puas, karena masih jauh dibawah UMR, tetapi tetap harus disyukuri supaya rasa tidak puas tadi bisa diminimalisir, kalo sabar juga insyaAllah disini gajinya bisa naik, walaupun agak lama."

Berdasarkan hasil wawancara diatas peneliti menarik kesimpulan bahwa guru merasa terdapat perbedaan perlakuan antar guru dan pegawai, juga prosedur kenaikan jabatan yang sistemnya semakin maju serta imbalan yang masih dibawah UMK Palembang meski telah terjadi kenaikan gaji beberapa kali.

Imbalan merupakan pemberian kepada pegawai atau sesuatu yang diterima pegawai sebagai balas jasa atas prestasinya kepada perusahaan dalam melaksanakan pekerjaan. Imbalan ekonomi biasanya diberikan dalam bentuk gaji, upah, tunjangan, bonus, insentif, dan lain-lain. Moekijat menyatakan bahwa imbalan jasa merupakan balas jasa kepada pegawai karena yang bersangkutan telah memberi bantuan atau sumbangan untuk mencapai tujuan organisasi (Davis dan Weither, 1996). Imbalan jasa diberikan karena partisipasi pekerja kepada organisasi yang mencakup gaji, upah, perumahan dinas, fasilitas kendaraan, pakaian kerja, tunjangan makan, tunjangan rumah dinas, dan tunjangan lainnya. organisasi harus mampu memberikan karyawan-karyawannya suatu alasan yang kuat mengapa mereka selayaknya setia dan *committed*. Ada beberapa hal utama yang patut dimiliki oleh sebuah organisasi agar karyawan betah berada dalam suatu organisasi salah satunya ialah imbal jasa yang memadai. Inilah faktor utama mengapa orang mau bekerja. Berdasarkan

Penelitian keadilan distributif dalam organisasi saat ini memfokuskan terutama pada persepsi seseorang terhadap adil tidaknya *outcome* (hasil) yang mereka terima, yaitu penilaian mereka terhadap kondisi akhir dari proses alokasi (Cropanzano & Greenberg dalam Lee, 1999).

Adapun fenomena di tempat penelitian menyatakan bahwa guru tetap diharuskan untuk selalu datang meski ada jam mengajar ataupun tidak, dan diberi gaji pokok per bulan, meskipun guru tetap menerima gaji pokok setiap bulannya namun imbalan tersebut masih terhitung dibawah UMK Palembang. Hal ini diperoleh berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada 10 Mei 2018, salah satu guru tetap mengatakan

Menurut KW *"meskipun kita sudah ada gaji pokok per bulan, tetapi masih dibawah UMK dan kalau kita tidak masuk sehari, ada potongannya"*

Menurut CR *"imbalan yang kita dapat setiap bulan masih dibawah UMK, Cuma yaa kalo ditanya puas atau tidak ya bersyukur aja, mudah-mudahan ditambah sama Allah"*

Menurut RK *"memang mungkin orang ada yang tahu ada yang tidak bahwa gaji guru ini tidak terlalu besar seperti gaji pegawai lain, tapi kita tetap bertahan salah satunya demi melahirkan generasi penerus bangsa yang berilmu dan berakhlak"*

Pengakuan kedudukan guru sebagai tenaga profesional dibuktikan dengan sertifikat sebagai tenaga pendidik. Lebih lanjut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tersebut mendefinisikan bahwa profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta pendidikan profesi. Diharapkan guru sebagai tenaga profesional dapat berfungsi meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pendidikan dan pengajaran serta meningkatkan mutu pendidikan nasional (UU Guru dan Dosen, 2005).

Sertifikasi guru merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan mutu dan kesejahteraan guru, serta berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran. Dengan terlaksananya sertifikasi guru, diharapkan akan berdampak pada peningkatan mutu pembelajaran dan mutu pendidikan secara berkelanjutan. Pelaksanaan sertifikasi guru telah ditunggu-tunggu oleh para guru, dan menjadi topik pembicaraan utama setelah rencana pelaksanaan tahun 2006 tidak dilaksanakan karena peraturan pemerintah sebagai landasan hukum belum ditetapkan. Dengan diterbitkannya Peraturan Mendiknas Nomor 18 Tahun 2007 tentang Sertifikasi bagi Guru dalam Jabatan, dan Peraturan Mendiknas Nomor 40 Tahun 2007 tentang Sertifikasi bagi Guru dalam Jabatan Melalui Jalur Pendidikan, maka sertifikasi guru sudah mempunyai landasan hukum untuk segera dilaksanakan secara bertahap dimulai pada tahun 2007 (UU Guru dan Dosen, 2005).

Akan tetapi dalam kenyataannya, pelaksanaan sertifikasi guru terdapat banyak permasalahan mulai dari proses pendataan, pelaksanaan Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG), hingga pembayaran tunjangan profesi. Permasalahan tersebut belum termasuk kritik tentang belum adanya perubahan dan peningkatan kualitas guru dalam proses kegiatan belajar mengajar di kelas (Muslich, 2007).

Muqorobin dalam majalah PGRI mengungkapkan bahwa ada beberapa masalah yang terjadi di sekolah terkait dengan guru, seperti anak-anak di kelas diremehkan dimana guru tidak memiliki kewajiban dan ruh sebagai pendidik yang patut untuk diteladani oleh muridnya. Masalah berikutnya kelas sering ditinggal atau terlambat masuk pada jam pelajaran, sehingga siswa jadi berantakan dan tidak disiplin dan tidak terlayani hak untuk belajar dengan baik. Masalah itu tidak saja menghambat kemajuan pendidikan tetapi juga semakin menjauhkan respek dan sebutan guru sebagai "pahlawan tanpa tanda jasa". Tidak dipungkiri salah satu faktor penyebab timbulnya masalah-

masalah diatas disebabkan karena imbalan guru yang belum terealisasi dengan adil dan nyata(Muqorrobin, 2016).

Niat baik pemerintah terhadap semua guru seperti pemberlakuan persyaratan profesionalitas guru dengan mengharuskan sertifikasi kepada semua guru untuk mendapatkan tunjangan profesi pun terkesan menyulitkan bagi guru. Meskipun tugas, gaji, dan jaminan masa tugas berbeda tetapi tujuan dan sebutan untuk profesi mereka sama(infogurupost.com).

Berdasarkan fenomena yang terjadi dilapangan dan sebagaimana yang telah diuraikan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang imbalan dengan keadilan organisasi pada guru tetap yayasan.

1.2 Rumusan Masalah

Apakah ada pengaruh imbalan terhadap persepsi keadilan organisasi pada guru tetap yayasan Karya Andalas Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang diutarakan di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh imbalan terhadap persepsi keadilan organisasi pada guru tetap yayasan.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan akan menambah wawasan dan khazanah ilmu pengetahuan, serta dapat mengembangkan teori khususnya Psikologi, khususnya dibidang Psikologi Industri dan Organisasi dan Manajemen Pendidikan. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan wawasan tentang imbalan dan persepsi keadilan organisasi dan faktor-faktor yang mempengaruhinya sehingga sekolah dapat mengambil tindakan untuk meminimalisir timbulnya masalah-

masalah yang terjadi terkait keadilan organisasi dan manajemen pendidikan.

1.5 Keaslian Penelitian

Peneliti melihat penelitian-penelitian terlebih dahulu. Penelitian tersebut yang dilakukan oleh Ainur Rosidah STKIP Muhammadiyah Oktober 2013 yang berjudul *Pengaruh Keadilan Organisasi dengan Mediasi Strategi Koping terhadap Burnout pada Pekerja Sosial Dinas Sosial*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh keadilan organisasi dengan mediasi strategi koping terhadap burnout pada pekerja sosial dinas sosial. Subyek penelitian sebanyak 119 pekerja sosial Dinas Sosial. Data penelitian dikumpulkan dengan empat skala, yaitu skala keadilan organisasi, skala strategi koping berfokus kepada masalah, skala strategi koping berfokus pada emosi dan skala burnout. Data dianalisis dengan menggunakan structural equation model (SEM). Hasil penelitian menyatakan bahwa Keadilan organisasi (distributif, prosedural, interaksional) dengan mediasi strategi koping berpengaruh signifikan terhadap burnout dengan nilai β masing-masing -0.250, 0.203 dan 0.153 dengan p masing-masing 0.000, 0.02 dan 0.011 (Rosidah, 2013).

Selanjutnya peneliti Haris Kristanto tahun 2015 dengan judul *Keadilan Organisasional Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasional terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel *intervening*. Penelitian dilakukan di CV Tanaya *Fiberglass*, Surabaya, dengan sampel sebanyak 38 karyawan. Data dianalisis secara kuantitatif dengan analisis deskriptif dan analisis jalur. Hasil menunjukkan bahwa keadilan organisasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Keadilan organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel *intervening*. Keadilan

organisasional juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan(Kristanto, 2013).

Kemudian Penelitian Apolinario Marcal Maia do Rego Universitas Udayana pada tahun 2014 yang berjudul *Pengaruh Imbalan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Agung dan Kejaksaan Distrik Dili*. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh imbalan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini mengambil lokasi di Kantor Kejaksaan Agung Timor-Leste dan Kejaksaan Distrik Dili, dengan menggunakan seluruh 90 pegawai sebagai responden penelitian. Pengujian hipotesis mengungkapkan bahwa imbalan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kejaksaan Agung dan Kejaksaan Distrik Dili. Variabel Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kejaksaan Agung dan Kejaksaan Distrik Dili. Variabel kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Kejaksaan Agung dan Kejaksaan Distrik Dili(Rego, 2014).

Lalu penelitian Komi Damayanti dengan judul Hubungan antara persepsi dan keadilan organisasi dengan komitmen karyawan pada organisasi di PT Haji Ali Sejahtera Surabaya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan persepsi dan keadilan organisasi dengan komitmen karyawan pada organisasi, yang mana subjek penelitian ini adalah karyawan PT Haji Ali Sejahtera Surabaya dengan karakteristik sampel sebagai berikut, yaitu berusia 25-50 tahun, memiliki masa kerja lebih dari 2 tahun, berpendidikan minimal SMU. Penelitian ini dilakukan di bagian Iklan, Pemasaran, Redaksi dan Pracetak. Pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuisisioner Skala Likert yang disusun sesuai dengan indikator-indikator yang dapat peneliti temukan dari teori-teori yang relevan dengan maksud penelitian. Variabel Persepsi terhadap keadilan organisasi menggunakan Teori Colquitt (2001) dan Lavenenthal. Variabel Komitmen pada organisasi menggunakan Teori affective commitment

organization Allan dan Myer (1990). Penelitian ini dilengkapi dengan data sekunder yang diperoleh dari kuesioner untuk menambah deskripsi subjek yang berkaitan dengan karakteristik sampel penelitian agar dapat lebih memberikan pemahaman lebih jauh tentang subjek dan variabel penelitian. Keseluruhan penghitungan validitas dan reliabilitas, uji asumsi serta teknik analisa data menggunakan paket SPSS versi 10.00. Dari hasil pengolahan data diperoleh bahwa baik variabel persepsi terhadap keadilan organisasi dan komitmen pada organisasi dinyatakan valid dan reliabel. Selanjutnya dari hasil analisa data dengan menggunakan korelasi product moment diperoleh hasil r sebesar 0,462 dengan nilai p sebesar 0,000, hal ini berarti bahwa ada hubungan yang signifikan antara persepsi terhadap keadilan organisasi dengan komitmen karyawan pada organisasi, sehingga hipotesis penelitian ini diterima (Damayanti, 2013).

Selanjutnya penelitian I Wayan Agus Darsana dengan judul Pengaruh Keadilan Organisasional, Kepemimpinan Transformasional, dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada karyawan Ayodya Resort Bali. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasional, kepemimpinan transformasional, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada karyawan Ayodya Resort Bali. Sampel yang diambil sebanyak 183 orang dengan metode *proportional random sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala likert 5 poin untuk mengukur 21 item pertanyaan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan program *SPSS 13.00 for windows*. Hasil analisis menunjukkan bahwa keadilan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional (Darsana, 2017).

Berdasarkan kelima penelitian terdahulu di atas, maka penulis mencoba membedakannya berdasarkan variabel, subjek, tempat penelitian, dan tahun. Maka terdapat perbedaan dengan peneliti sebelumnya imbalan dan keadilan organisasi berada dalam judul yang berbeda-beda, artinya terpisah, variabel imbalan dipasangkan dengan variabel lain dalam satu judul, begitupun dengan keadilan organisasi memiliki pasangan variabel lain dalam satu judul, sedangkan penulis mengangkat variabel imbalan dengan keadilan organisasi menjadi satu pasangan variabel dalam satu judul yaitu imbalan sebagai variabel bebas dan keadilan organisasi sebagai variabel terikatnya. Selanjutnya subjek dalam penelitian sebelumnya karyawan perusahaan dan pegawai seperti pegawai kejaksaan agung, sedangkan penulis memilih guru tetap yayan sebagai subjek penelitian.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu, peneliti meyakini bahwa belum ada yang melaksanakan penelitian yang sama dengan yang akan peneliti lakukan, baik kesamaan kedua variabel bebas dan terikat, tempat maupun yang menjadi subjek penelitian. Adapun penelitian yang akan diteliti adalah Pengaruh Imbalan Terhadap Presepsi Keadilan Organisasi Pada Guru Tetap Yayasan Karya Andalas Palembang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Keadilan Organisasi

2.1.1 Definisi Keadilan Organisasi

Menurut Greenberg keadilan organisasi didefinisikan sebagai sebuah konsep yang menyatakan persepsi karyawan mengenai sejauh mana mereka diperlakukan secara wajar, dalam organisasi dan bagaimana persepsi tersebut mempengaruhi hasil organisasi seperti komitmen dan kepuasan. Lebih lanjut menurut Greenberg keadilan organisasi meliputi bagaimana seseorang memandang hasil yang diterima oleh karyawan lain (Greenberg, 1990).

Senada dengan pendapat Greenberg, pakar lain mendeskripsikan keadilan organisasi sebagai persepsi bawahan mengenai keadilan perlakuan yang diterimanya dari seluruh elemen organisasi (Wiyono, 2009). Pendapat ini diperkuat oleh Sureshke (2012) yang menjelaskan bahwa keadilan organisasi sejauh mana mereka diperlakukan secara adil dalam organisasi dan bagaimana persepsi tersebut mempengaruhi hasil organisasi.

Muchinsky menjelaskan bahwa keadilan organisasi merupakan perlakuan adil terhadap orang-orang di dalam organisasi. Hal serupa juga disampaikan oleh Moorman, yang menyatakan bahwa keadilan organisasi berkaitan dengan adil atau tidaknya perlakuan yang diterima oleh karyawan dalam pekerjaan mereka (Moorman, 1991).

Keadilan organisasi adalah istilah untuk mendeskripsikan kesamarataan atau keadilan di tempat kerja yang berfokus bagaimana para pekerja menyimpulkan apakah mereka diperlakukan secara adil dalam pekerjaannya dan bagaimana

kesimpulan tersebut kemudian mempengaruhi variabel-variabel lain yang berhubungan dengan pekerjaan (Khatiri dkk, 1999).

Secara umum keadilan digambarkan sebagai situasi sosial ketika norma-norma tentang hak dan kelayakan dipenuhi (Lind dan Tyler, 1988). Nilai dasar keadilan adalah martabat manusia sehingga prinsip dasar keadilan adalah penghargaan atas martabat dan hak-hak yang melekat padanya (Keraf, 1996).

Dalam teori keadilan terdapat unsur perbandingan dengan orang lain, yang mana dalam hal ini seseorang membandingkan usaha dan imbalan yang diperolehnya dengan usaha dan imbalan yang diperoleh orang lain, dalam suatu situasi kerja tertentu. Seseorang akan bekerja lebih giat apabila ia mendapatkan perlakuan secara adil. Keadilan akan diperoleh apabila perbandingan usaha dan hasil yang diperoleh seseorang sama dengan perbandingan usaha dan hasil orang lain. Ketidakadilan dengan sendirinya akan melemahkan semangat kerja dan sekaligus akan menurunkan tingkat produktivitas kerja (Wursanto, 2005)

Berdasarkan Teori diatas, dapat disimpulkan Keadilan organisasi pada dasarnya merupakan persepsi pekerja yang didapat melalui indera dan dijadikan sebuah anggapan atau pendapat yang mereka yakini dalam memperoleh suatu imbalan yang dirasakan adil sebanding dengan kontribusi pekerja bagi organisasinya.

2.1.2 Aspek-Aspek Keadilan Organisasi

a. Keadilan Prosedural

Menurut Kreitner dan Kinicki (2001) keadilan prosedural adalah keadilan yang dirasakan dari proses dan prosedur yang digunakan untuk mengalokasikan keputusan. Sedangkan Menurut Konovsky dalam Beugre (2007) Persepsi keadilan prosedural didasarkan pada pandangan karyawan terhadap kewajaran proses penghargaan dan keputusan hukuman yang

dibuat organisasi sifatnya penting seperti keharusan membayar imbalan/insentif, evaluasi, promosi dan tindakan *disipliner*.

Aturan pokok Keadilan prosedural (Faturrohman, 2002):

a. Konsistensi

Prosedur yang adil harus konsisten baik dari orang satu keada orang yang lain maupun dari waktu ke waktu. Setiap orang memiliki hak dan diperlakukan sama dalam satu prosedur yang sama.

b. Minimalisasi Bias

Ada dua sumber bias yang sering muncul, yaitu kepentingan individu dan doktrin yang memihak. Oleh karenanya, dalam upaya minimalisasi bias ini, baik kepentingan individu maupun pemihakan harus dihindarkan.

c. Informasi yang akurat

Informasi yang dibutuhkan untuk menentukan agar penilaian keadilan harus akurat adalah harus mendasarkan pada fakta. Kalau opini sebagai dasar, 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 perlu ditegakkan 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 bersangkutan. Meskipun keterlibatan yang dimaksudkan dapat disesuaikan dengan sub-sub kelompok yang ada, secara prinsip harus ada penyertaan dari berbagai pihak sehingga akses untuk melakukan kontrol juga terbuka. Dalam perkembangan selanjutnya, aspek representatif ini menjadi bagian penting

dari model penilaian keadilan prosedural (Lind dan Tyler, 1988), yaitu model kepentingan pribadi dan model nilai-nilai kelompok.

f. Etis

Prosedur yang adil harus berdasarkan pada standar etika dan moral. Dengan demikian, meskipun berbagai hal tersebut dipenuhi, bila substansinya tidak memenuhi standar etika dan moral, tidak bisa dikatakan adil.

Sedangkan menurut Al-Qarioti dan Freih (2009), aturan pokok keadilan prosedural terdiri dari:

- a. Keputusan diambil setelah mengumpulkan semua informasi yang diperlukan.
- b. Karyawan mengekspresikan ide mereka secara bebas bahkan jika mereka tidak setuju dengan atasan.
- c. Pemimpin menjelaskan keputusan mereka kepada karyawan mereka.
- d. Pemimpin mendengarkan bawahan mereka sebelum mereka membuat keputusan.
- e. Pemimpin membuat keputusan secara obyektif dan tanpa prasangka.
- f. Keputusan diterapkan secara adil pada semua karyawan.

Berdasarkan beberapa pandangan beberapa ahli di atas, maka dapat disimpulkan keadilan prosedural adalah persepsi dan pandangan karyawan terhadap keadilan semua proses, maupun prosedur keputusan dalam organisasi seperti keharusan membayar imbalan, evaluasi, promosi dan tindakan *disipliner*.

b. Keadilan Distributif

Menurut Greenberg dan Baron (2008) keadilan distributif didefinisikan sebuah bentuk keadilan organisasi yang berfokus pada keyakinan karyawan bahwa mereka telah menerima jumlah imbalan yang sesuai serta mendapatkan penghargaan.

- a. Imbalan atau kompensasi

merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi yang lainnya. Usaha harus cukup kompetitif dengan beberapa jenis kompensasi untuk mempekerjakan, mempertahankan, dan memberi imbalan terhadap kinerja setiap individu di dalam organisasi. Sistem kompensasi dalam organisasi harus dihubungkan dengan dengan tujuan dan strategi organisasi serta keseimbangan antara keuntungan dan biaya pengusaha dengan harapan dari karyawan.

b. Penghargaan

Kegiatan dimana organisasi menilai kontribusi karyawan dalam rangka untuk mendistribusikan penghargaan moneter dan non moneter cukup langsung dan tidak langsung dalam kemampuan organisasi untuk membayar berdasarkan peraturan hukum. penghargaan dibedakan menjadi penghargaan intrinsik (*intrinsic rewards*) dan penghargaan ekstrinsik (*extrinsic rewards*). Penghargaan ekstrinsik dibedakan menjadi penghargaan ekstrinsik langsung (gaji, upah, imbalan berdasarkan kinerja) penghargaan ekstrinsik tidak langsung (program proteks bayar di luar jam kerja, fasilitas-fasilitas untuk karyawan). Penghargaan intrinsik adalah penghargaan yang diterima seseorang sebagai imbalan atas pekerjaannya yang tidak dalam bentuk uang. Biasanya penghargaan tersebut dapat berupa rasa aman dalam pekerjaan, simbol status, penghargaan masyarakat dan harga diri. Penghargaan ekstrinsik langsung disebut juga penghargaan berupa uang merupakan imbalan yang diterima seseorang atas jerih payahnya dalam bentuk uang berupa gaji. Imbalan berdasarkan kinerja dapat berupa pembayaran lain yang berdasarkan hasil produktivitas yang terdiri dari insentif dan bonus.

Sedangkan menurut Yuwono (2005) keadilan distributif meliputi :

a. Terletak pada nilai

Keadilan hanya berlaku sesuai dengan nilai yang dianut. Prinsip pemerataan dikatakan adil berdasarkan pada nilai apa yang dianut oleh pengambil kebijakan.

b. Terletak pada perumusan nilai-nilai menjadi sebuah peraturan

Meskipun satu prinsip keadilan distributif telah disepakati sehingga ketidakadilan pada tingkat nilai menjadi tidak muncul, belum tentu keadilan distributif telah ditegakkan. Yang terpenting pada konsep ini adalah bagaimana menterjemahkan nilai menjadi sebuah aturan yang implementatif sehingga pada gilirannya nanti mampu menjadikan acuan dalam bentuk perlakuan atau tindakan.

c. 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 (Van den Bos, 1999). 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.

Menurut Acad (2010) keadilan distributif tidak hanya berkaitan dengan imbalan tetapi juga dengan hukuman, akan tetapi hukuman dalam organisasi juga harus diberikan secara adil sesuai dengan perilaku negatif karyawan.

Jadi berdasarkan beberapa pandangan beberapa ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa keadilan distributif

merupakan keadilan atas hasil kerja baik individu maupun kelompok, yang bukan hanya semua karyawan mendapatkan keadilan imbalan saja, akan tetapi keadilan hukuman juga harus diberlakukan secara adil bagi mereka.

c. Keadilan Interaksional

Menurut Tyler menyebutkan ada tiga hal penting yang patut diperhatikan dalam membahas keadilan interaksional, ketiga aspek tersebut adalah:

- a. Penghargaan, khususnya penghargaan kepada status seseorang, tercermin dalam perlakuan, khususnya dari orang yang berkuasa terhadap anggota kelompoknya. Makin baik kualitas perlakuan penguasa terhadap anggotanya maka interaksinya dinilai makin adil (Donovan dkk, 1989).
- b. Netralitas, Konsep tentang netralitas berkembang dari keterlibatan pihak ketiga ketika ada masalah hubungan sosial antara satu pihak dengan pihak yang lain. Netralitas dapat tercapai bila dasar-dasar dalam pengambilan keputusan, misalnya, menggunakan fakta dan bukan opini, yang objektif dan validitasnya tinggi
- c. Kepercayaan, Aspek keadilan interaksional yang banyak dikaji adalah kepercayaan. Kepercayaan sering didefinisikan sebagai harapan pihak lain dalam melakukan hubungan sosial, yang didalamnya mencakup resiko yang berkaitan dengan harapan tersebut.

Sedangkan menurut Cropanzano dkk (2007) Keadilan interaksional dibagi menjadi dua :

- a. Keadilan Interpersonal
Dartikan sebagai persepsi seseorang dalam memperlakukan seorang karyawan, yang mana pemimpin memperlakukan seorang karyawan dengan martabat, perhatian, dan rasa hormat.
- b. Keadilan Informasional

Adalah persepsi individu tentang keadilan informasi yang digunakan sebagai dasar pembuatan keputusan, yakni berbagi informasi yang relevan bagi karyawan.

Kesimpulannya keadilan dapat dinilai melalui tiga tingkatan kejadian, yaitu: hasil atau output yang mereka dapat dari organisasi (keadilan distributif), proses atau kebijakan formal yang dengannya output dialokasikan (keadilan prosedural) dan perlakuan antar perseorangan yang mereka terima dari pembuat keputusan organisasi (keadilan interaksional).

2.1.3 Faktor yang mempengaruhi keadilan organisasi

Faktor yang mempengaruhi keadilan organisasi menurut Morman (1993) diantaranya adalah :

- a. Rasa keadilan yang diterima seseorang dalam sebuah organisasi.
- b. Keadilan promosi yang diterima.
- c. Gaji yang didapat, penghargaan dan pengorbanan karyawan.

Sedangkan Faktor yang mempengaruhi keadilan organisasi menurut Ferlin dan Sweeney (1992) 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. Sejauh mana kepercayaan karyawan terhadap atasan (peran 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. Sejauhmana peraturan yang ada diterapkan secara fair dan konsisten serta menghargai 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.

Berdasarkan faktor-faktor keadilan organisasi yang diuraikan diatas, kesimpulannya ada lima faktor yang mempengaruhi keadilan organisasi yakni karakteristik tugas, tingkat kepercayaan bawahan, frekuensi *feedback*, kinerja manajerial, dan iklim organisasi.

2.2 Imbalan

2.2.1 Definisi Imbalan

Imbalan merupakan pemberian kepada pegawai atau sesuatu yang diterima pegawai sebagai balas jasa atas prestasinya kepada perusahaan dalam melaksanakan pekerjaan. Imbalan ekonomi biasanya diberikan dalam bentuk gaji, upah, tunjangan, bonus, insentif, dan lain-lain(Keith dkk, 2003).

Imbalan Jasa (*compensation*) memiliki cakupan yang lebih luas dari upah atau gaji. Imbalan jasa adalah semua pengeluaran yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk pekerja dan diterima serta dinikmati oleh pekerja baik secara langsung atau tidak langsung(Ruky, 2001).

Moekijat menyatakan bahwa imbalan jasa merupakan balas jasa kepada pegawai karena yang bersangkutan telah memberi bantuan atau sumbangan untuk mencapai tujuan organisasi. Imbalan jasa diberikan karena partisipasi pekerja

kepada organisasi yang mencakup gaji, upah, perumahan dinas, fasilitas kendaraan, pakaian kerja, tunjangan makan, tunjangan rumah dinas, dan tunjangan lainnya(Moekijat, 1992).

Harder mengemukakan bahwa imbalan jasa merupakan jenis penghargaan yang paling penting dalam perusahaan, oleh karena itu pihak manajemen perusahaan harus betul-betul mempertimbangkan masalah imbalan karyawannya. Apabila karyawan menerima imbalan rendah maka tidak ada kemauan untuk bekerja keras, hal ini disebabkan karena imbalan terutama gaji termasuk dalam alat untuk memenuhi kebutuhan dasar, sejalan dengan teori Frederick Herzberg tentang faktor *dissatisfier* atau ketidakpuasan imbalan jasa akan membuat pekerja merasa kecewa dan akan banyak menimbulkan masalah(Ruky, 2001).

Menurut Handoko imbalan jasa merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka(Handoko, 2001).

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwasannya imbalan merupakan sesuatu yang diberikan perusahaan dan diterima pegawai sebagai balas jasa atas pekerjaan yang dilakukan individu dan diberikan dalam jangka waktu tertentu.

2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Imbalan Jasa

Ada banyak faktor yang secara langsung atau tidak langsung, menentukan tinggi rendahnya imbalan jasa antara lain(Ruky, 2001) :

Faktor-faktor internal :

- a. Kemampuan perusahaan untuk membayar
- b. Karakteristik pekerja (prestasi, pengalaman, pendidikan)
- c. Karakteristik pekerjaan (berat/ringan, tanggung jawab, kondisi, resiko)

Faktor-faktor eksternal :

- a. Keadaan pasar tenaga kerja
- b. Biaya hidup (d disesuaikan dengan daerah)
- c. Peraturan Pemerintah (UMR)

Kemudian berbagai faktor yang mempengaruhi besarnya imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya dikemukakan oleh Hasibuan (2009) sebagai berikut :

a. Penawaran dan Permintaan

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerja (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan maka kompensasi relatif semakin besar.

b. Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang, maka tingkat kompensasi relatif kecil.

c. Serikat buruh / organisasi karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

d. Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

e. Pemerintah dan Undang-undang

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dan tindakan sewenang-wenang.

f. Biaya Hidup

Apabila biaya hidup didaerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/ upah semakin besar. Sebaliknya jika tingkat biaya hidup didaerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil. Seperti tingkat upah di Jakarta lebih besar daripada di Bandung.

g. Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan Lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapat gaji / kompensasi yang lebih besar pula.

h. Pendidikan dan pengalaman kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji /balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.

Kesimpulannya faktor yang mempengaruhi imbalan jasa adalah kondisi pasar yang dapat di katakan tidak stabil termasuk harga bahan-bahan makanan dan biaya hidup yang tinggi ini sangat mempengaruhi kepada kehidupan banyak orang, tarif imbalan jasa yang sedang berlaku, memang ada yang minim tapi ada juga yang sudah sesuai dengan upah minimum propinsi atau besar kecilnya biaya hidup, tapi itu tergantung kepada kemampuan perusahaan/pemberi kerja untuk membayar.

2.2.3 Tujuan Pemberian Imbalan Jasa

Ivancevich menyatakan bahwa pemberian imbalan harus memenuhi kriteria: memberikan rasa nyaman (*secure*) sehingga memenuhi kebutuhan dasar karyawan, seimbang (*balanced*) dalam arti pemberian imbalan merupakan bagian dari penghargaan total termasuk di dalamnya tunjangan dan

promosi, *Cost effective*; memberikan biaya manfaat bagi organisasi, *Acceptable to employee*; di sini termasuk tiga hal yang memerlukan pertimbangan apakah pemberian harus dilakukan secara tertutup ataukah diperlukan komunikasi agar tercapai titik temu yang disepakati dan dapat diterima oleh semua pihak, ataukah perlu mengikutsertakan karyawan dalam menentukan keputusan terkait dengan sistem imbalan (Gibson dan Ivancevich, 1990).

Prinsip pemberian imbalan dapat pula dilakukan atas pertimbangan dan perspektif berikut: mudah dikelola; termasuk dalam hal ini mudah ditanggung oleh organisasi, kompetitif; dalam arti mampu bersaing dengan *pesaing eksternal* atau secara *internal* mampu menimbulkan suasana persaingan yang positif, memotivasi: mampu menimbulkan dorongan untuk bekerja dengan baik, adil memberikan perasaan adil diantara karyawan (Suroso, 2003).

Menurut Handoko pemberian imbalan jasa bertujuan sebagai berikut (Handoko, 2000):

a. Memperoleh pegawai yang berkualitas

Biasanya suatu organisasi yang bersaing di pasar tenaga kerja, tingkat imbalannya harus sesuai dengan kondisi *supply and demand* tenaga kerja. Suatu tingkat gaji yang relatif tinggi diperlukan untuk menarik pelamar yang berkualitas.

b. Mempertahankan karyawan

Bila tingkat imbalan tidak kompetitif, akan banyak karyawan baik yang akan keluar mencari tempat kerja yang lebih memuaskan. *Turn over* karyawan akan tinggi dan secara ekonomis maupun psikologis akan merugikan karyawan.

c. Menjamin Keadilan

Keadilan atau konsistensi *internal* maupun *eksternal* sangat penting diperhatikan dalam menentukan tingkat imbalan.

d. Menghargai perilaku yang diinginkan

Pemberian imbalan yang efektif hendaknya mendorong perilaku yang diinginkan, seperti prestasi kerja yang baik, pengalaman, kesetiaan, dan tanggung jawab.

e. Mengendalikan biaya

Suatu program imbalan yang rasional akan membantu organisasi untuk mendapatkan atau mempertahankan sumber daya manusia pada tingkat biaya yang layak.

f. Memenuhi peraturan legal

Pemberian imbalan mempunyai batasan dan peraturan yang legal. Program imbalan yang baik selalu memperhatikan hal tersebut dan sesuai dengan peraturan pemerintah yang mengatur imbalan untuk karyawan.

Adapun menurut pendapat Susilo Martoyo (1990:101), tujuan pemberian kompensasi/imbalan adalah sebagai berikut:

a. Pemenuhan Kebutuhan Ekonomi

Karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji atau bentuk lainnya adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain kebutuhan ekonominya.

b. Pengkaitan Kompensasi dengan Produktivitas Kerja

Dalam pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan bekerja dengan makin produktif. Dengan produktivitas kerja yang tinggi, ongkos karyawan per unit/produksi bahkan akan semakin rendah

c. Pengkaitan Kompensasi dengan Sukses Perusahaan

Makin berani suatu perusahaan/organisasi memberikan kompensasi yang tinggi, makin menunjukkan betapa makin suksesnya suatu perusahaan. Sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan perusahaan yang digunakan untuk itu makin besar. Berarti beruntung makin besar.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan tujuan pemberian imbalan jasa ialah agar memperoleh pegawai yang berkualitas, mempertahankan karyawan, menjamin keadilan, menghargai perilaku yang diinginkan, mengendalikan biaya, dan memenuhi peraturan legal.

2.2.4 Imbalan dalam Perspektif Islam

Di dalam etika bisnis islam Rasulullah menganjurkan disegerakannya pemberian hak pekerja, beliau bersabda : "Berikanlah upah pekerja sebelum kering keringatnya". (HR. Ibnu Majah)

Maksud hadis diatas adalah menyegerakan menunaikan hak pekerja setelah selesai pekerjaannya, begitu juga dimaksud jika telah ada kesepakatan pemberian upah baik itu setiap perhari, perminggu bahkan perbulan. Makna dari memberikan upah sebelum kering kerigatnya, merupakan ungkapan untuk menunjukkan diperintahkannya memberikan upah setelah pekerja menyelesaikan pekerjaannya dan ketika pekerja meminta walau keringatnya tidak kering atau keringatnya memang benar-benar kering. Selain itu di dalam agama islam terdapat beberapa kedzhaliman apabila kita tidak memeberikan hak kepada para pekerja, kedzhaliman tersebut diantaranya sebagai berikut :

- Tidak memberikan hak-hak pekerja.
- Di dalam islam barang siapa yang memakan atau menggunakan hak pekerja, dan pekerja merasa terdzhalimi, maka walaupun pekerja tersebut tidak mendapatkan haknya di dunia, akan tetapi di sisi Allah hak pekerja tidak akan hilang di akhirat kelak.
- Mengurangi hak pekerja dengan cara tidak dibenarkan.

- Banyak kasus yang terjadi seperti contoh seseorang yang bekerja dengan perjanjian kontrak kerja yang dijanjikan berupa upah yang sesuai telah disepakati bersama. Tiba-tiba pemilik usaha mengubah secara sepihak isi perjanjian tersebut dan mengurangi atau memotong upah pekerjanya.
- Memberikan pekerjaan atau menambah waktu kerja (Lembur) akan tetapi dalam pemberian upah tidak memberikan tambahan melainkan hanya upah yang wajar.
- Mengulur-ulur pembayaran upah kepada pekerja dengan cara menyengajanya.
- Tak sedikit kejadian seperti ini terjadi banyak sekali para pemilik usaha menunda upah para pekerja dengan alasan berbagai hal. Islam sangat tidak menyukai hal seperti ini karena pemanfaatan upah yang diterima oleh pekerja sangat berarti dalam kelangsungan hidupnya.

Beberapa kedzhaliman di atas perlu kita hindari karena orang-orang yang melakukan kedzhaliman kepada para pekerjanya maka sungguh celakalah di hari akhir nanti, seperti di dalam sebuah hadis yang di riwayatkan oleh Abu Hurairah r.a, rasulullah bersabda :

Allah SWT berfirman, "Ada tiga yang menjadi musuh-Ku di hari kiamat, (1) orang yang berjanji pada-Ku kemudian ia mengingkari, (2) orang yang menjual orang merdeka lalu ia memakan hasil penjualannya, (3) orang yang mempekerjakan orang lain yang diminta menyelesaikan pekerjaannya , tetapi ia tidak memberikan upahnya."(HR. Al-Bukhari).

Selanjutnya setelah kita mengenal apa saja yang dilarang oleh agama islam terkait upah dan hak pekerja dalam etika bisnis islam, mari kita menginjak kepada hak-hak yang

seharusnya di dapat oleh pekerja. Di dalam islam itu sendiri banyak diajarkan bagaimana kita seorang muslim (pemilik usaha) dapat memberikan hak yang seharusnya di dapat oleh para pekerja, disini selain memberikan upah sebelum kering keringatnya dan tidak mendzhalimi pekerja, islam juga menjelaskan beberapa hak pekerja di dalam etika bisnis islam seperti halnya :

Islam memposisikan pekerja sebagaimana seperti saudara sendiri dan tidak membatasi antara pemilik usaha dengan pekerja, melarang memberikan beban tugas kepada pekerja melebihi kemampuannya. Jika itu memang dalam keadaan mendesak atau terpaksa harus dilakukan, maka alangkah baiknya pemilik usaha juga ikut andil dalam membantunya.

Islam memotivasi agar para pemilik usaha atau atasan agar bersikap bijaksana dan berwibawa kepada pekerja. Islam juga menekankan semaksimal mungkin untuk menghindari dalam perbuatan keras kepada para pegawai.

Islam juga sangat memperhatikan perlindungan kesehatan dan keamanan kepada pekerja. Untuk itu sekarang sudah banyak fasilitas yang mendukung seperti jasa asuransi yang diberikan pemerintah kepada pekerja.

Memberikan perlakuan yang sama kepada setiap para pekerja. Keadaan ini sangat memungkinkan terjadi di dunia bisnis karena setiap skill para pekerja itu bervariasi ada kalanya pekerja yang sangat memumpuni pekerjaannya dan ada juga sebaliknya. Oleh karena sikap adil harus dimiliki oleh pemilik usaha atau atasan.

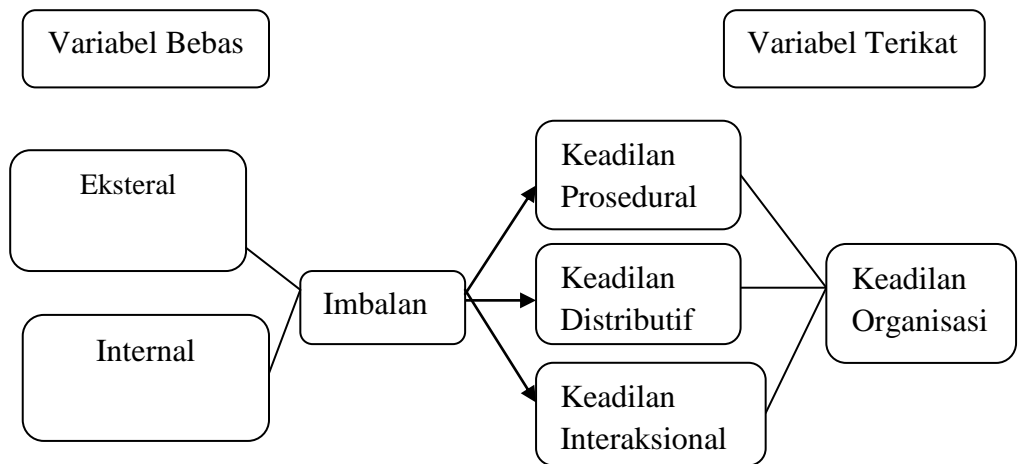
Islam juga memberikan keluasan kepada pekerja untuk menyampaikan pendapatnya. Dengan adanya aspirasi dari pekerja akan memberikan kontribusi dan ikut serta dalam memajukan usaha yang diraih.

2.3 Pengaruh Imbalan terhadap Keadilan Organisasi

Suatu organisasi harus mampu memberikan karyawan-karyawannya suatu alasan yang kuat mengapa mereka selayaknya setia dan *committed*. Ada beberapa hal utama yang patut dimiliki oleh sebuah organisasi agar karyawan betah berada dalam suatu organisasi: (1) Imbal jasa yang memadai. Inilah faktor utama mengapa orang mau bekerja. (2) Suasana kerja yang menyenangkan. Suasana kerja yang menyenangkan akan membuat para karyawan betah bekerja di situ untuk jangka panjang. (3) Keadilan. Pada dasarnya setiap orang ingin diperlakukan secara adil, maka organisasi pun harus memberikan hal ini kepada setiap karyawan. (4) Pemerataan kesempatan berkembang. Organisasi harus membangun sistem yang memungkinkan karyawan untuk terus mengembangkan diri (Suminar, 2009).

Berdasarkan Penelitian keadilan distributif dalam organisasi saat ini memfokuskan terutama pada persepsi seseorang terhadap adil tidaknya *outcome* (hasil) yang mereka terima, yaitu penilaian mereka terhadap kondisi akhir dari proses alokasi (Cropanzano dan Greenberg, dalam Lee, 1999). Konsep mengenai keadilan distributif memiliki landasan dalam teori *equity* dan model penilaian keadilan dari Leventhal (1976).

2.4 Kerangka Konsep



Bagan 2.1

2.5 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang dan kajian pustaka yang telah penulis uraikan diatas maka penulis mengajukan hipotesis : terdapat pengaruh antara imbalan terhadap keadilan organisasi pada guru tetap yayasan Karya Andalas Palembang.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pada penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara imbalan terhadap keadilan organisasi. Untuk mengetahui seberapa besarnya pengaruh tersebut maka dibutuhkan angka-angka (data-data) yang dapat menjelaskan penelitian ini, sehingga dipilihlah pendekatan penelitian kuantitatif.

Dalam pendekatan penelitian kuantitatif penulis memilih jenis penelitian korelasional. Sebagaimana penjelasan di atas penelitian ini melakukan pengujian pengaruh antara variabel X (imbalan) dengan variabel Y (keadilan organisasi). Dipilihnya jenis penelitian ini karena penulis ingin mengetahui seberapa besar pengaruh yang terjadi antara variabel X yaitu imbalan terhadap variabel Y yaitu keadilan organisasi, yang mana dilakukan penelitian pada guru tetap Yayasan Karya Andalas Palembang.

Hal ini sesuai dengan teori bahwa penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menemukan keterangan mengenai apa yang ingin kita ketahui. Teknik uji korelasional digunakan untuk menguji ada-tidaknya pengaruh antara dua variabel atau lebih.

3.2. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian yang dipilih oleh penulis yaitu variabel bebasnya adalah kepribadian imbalan, dan variabel terikatnya adalah keadilan organisasi. Maka, penelitian ini akan meneliti variabel imbalan dengan keadilan organisasi pada guru tetap Yayasan Karya Andalas Palembang. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari:

- a. Variabel bebas (X) : Imbalan
- b. Variabel terikat (Y) : Keadilan Organisasi

Secara teoritis variabel dapat didefinisikan sebagai atribut seseorang atau objek, yang mempunyai variasi antara satu orang dengan yang lain atau satu objek dengan objek yang lain. Variabel penelitian adalah sesuatu atau yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016).

3.3. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati. Definisi operasional pada penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

- a. Keadilan Organisasi

Keadilan organisasi dalam penelitian ini adalah persepsi adil dari seseorang terhadap keputusan yang diambil oleh atasan pada guru tetap yayasan Karya Andalas. Keadilan organisasi diukur dengan skala persepsi keadilan organisasi menurut Tyler berdasarkan aspek-aspek keadilan distributif (persepsi keadilan yang diterima seseorang sebagai hasil dari keputusan alokasi, misalnya yaitu standar gaji), keadilan prosedural (keadilan yang dipersepsikan terhadap suatu alokasi, misalnya bagaimana suatu proses penentuan gaji itu ditempuh, adil atau tidak) dan aspek yang ketiga yaitu keadilan interaksional (keadilan tentang perlakuan interaksional pembuat keputusan terhadap bawahan atau karyawan).

- b. Imbalan

Imbalan merupakan sesuatu yang diterima guru tetap yayasan sebagai balas jasa kepada lembaga atau sekolah dalam melaksanakan pekerjaan. Imbalan dapat berupa gaji, upah, tunjangan, bonus, insentif, dan lain-lain. Imbalan diukur dengan skala berdasarkan faktor internal dan eksternal

menurut Ruky. Faktor internal yang mempengaruhi imbalan yaitu kemampuan perusahaan untuk membayar, karakteristik pekerja (prestasi, pengalaman, pendidikan), karakteristik pekerjaan (berat/ringan, tanggung jawab, kondisi, resiko) dan faktor eksternal yaitu keadaan pasar tenaga kerja, biaya hidup, dan peraturan pemerintah(UMR).

3.4. Populasi dan Sampel Penelitian

3.4.1. Populasi

Menurut Sukandarrumidi Populasi adalah keseluruhan obyek penelitian baik terdiri dari benda yang nyata, abstrak, peristiwa ataupun gejala yang merupakan sumber data dan memiliki karakter tertentu dan sama (Sukandarrumidi, 2004). Sedangkan menurut Arikunto, populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian(Arikunto, 2002). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan populasi dari guru tetap Yayasan Karya Andalas Palembang yang berjumlah 32 orang.

Alasan dipilihnya guru tetap Yayasan Karya Andalas Palembang, karena belum pernah dilakukan penelitian sebelumnya, dan fenomena yang terjadi di lapangan mengenai keadilan organisasi banyak dijumpai pada guru tetap yayasan sesuai dengan observasi dan wawancara yang penulis lakukan.

3.4.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016).Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2013).Sampel ditentukan oleh peneliti berdasarkan pertimbangan masalah, tujuan, hipotesis, metode, dan instrumen penelitian, di samping pertimbangan waktu, tenaga, dan pembiayaan (Darmawan, 2016).

Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *simple random Sampling*. Menurut Margono (2004: 126) menyatakan bahwa simple random sampling adalah teknik untuk mendapatkan sampel yang langsung dilakukan pada unit sampling. Dengan demikian setiap unit sampling sebagai unsur populasi yang terpencil memperoleh peluang yang sama untuk menjadi sampel atau untuk mewakili populasi. Cara demikian dilakukan bila anggota populasi dianggap homogen. Sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki sifat-sifat yang sama dari obyek yang merupakan sumber data (Sukandarrumidi, 2004). Sampel yang digunakan oleh peneliti adalah Guru Tetap Yayasan Karya Andalas Palembang yang berjumlah 30 orang.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data menggunakan skala *Likert*, skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial yang telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang disebut variabel penelitian. Dengan skala *Likert*, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala *Likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif (Sugiyono, 2013).

Adapun kriteria skor untuk setiap alternatif jawaban item instrumen dengan skala likert yaitu sebagai berikut :
Skala Likert:

Tabel 3.1
Pedoman Penilaian Respon Subjek

No.	Pilihan Jawaban	Skor item
-----	-----------------	-----------

		Favorable	Unfavorable
1	SS (Sangat Setuju)	4	1
2	S (Setuju)	3	2
3	TS (Tidak Setuju)	2	3
4	STS (Sangat Tidak Setuju)	1	4

Adapun skala yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah skala keadilan organisasi dan skala imbalan;

1. Skala keadilan organisasi

Item skala keadilan organisasi akan dibuat berdasarkan aspek-aspek keadilan organisasi yang dapat diukur menurut Tyler, diantaranya yaitu keadilan distributif, keadilan interaksional dan keadilan prosedural. Skala tersebut terdiri dari 60 item pernyataan. Dalam memberikan jawaban, subjek dipersilahkan memilih satu dari empat alternatif jawaban yang tersedia yang paling menggambarkan mereka sendiri. Skala keadilan organisasi yang digunakan dalam penelitian ini disusun berdasarkan *blue print*, yang selengkapnya dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 3.2
Blue Print Skala Keadilan Organisasi

no	Aspek	Indikator	Nomor item		Jumlah
			Favorable	Unfavorable	
1	Keadilan Prosedural	Konsistensi	1,2	3,4	4
		Minimalisasi bias	5,6	7,8	4
		Informasi yang akurat	9,10	11,12	4
		Dapat diperbaiki	13,14,15	16,17,18	6
		Representatif	19,20,21	22,23,24	6
		Etis	25,26,27	28,29,30	6
	Keadilan Distributif	Input	31,32,33	34,35,36	6
		Fasilitas	37,38,39	40,41,42	6
3	Keadilan Interaksional	Penghargaan	43,44,45	46,47,48	6
		Netralitas	49,50,51	52,53,54	6
		Kepercayaan	55,56,57	58,59,60	6

		n			
Total			60		

1. Skala Imbalan

Pada penelitian ini juga akan mengungkap variabel imbalan, item skala akan dibuat berdasarkan faktor internal dan eksternal menurut Ruky. Faktor internal yang mempengaruhi imbalan yaitu kemampuan perusahaan untuk membayar, karakteristik pekerja (prestasi, pengalaman, pendidikan), karakteristik pekerjaan (berat/ringan, tanggung jawab, kondisi, resiko) dan faktor eksternal yaitu keadaan pasar tenaga kerja, biaya hidup, dan peraturan pemerintah(UMR). Item skala imbalan dalam penelitian ini berjumlah 60 item. Blue print skala imbalan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.3
Blue print skala imbalan

No	Faktor-Faktor		Nomor item		jumlah
			Favorable	Unfavorable	
1	Internal	Kemampuan perusahaan untuk membayar	1,2,3,4,5	6,7,8,9,10	10
		Karakteristik pekerja	11,12,13,14,15	16,17,18,19,20	10
		Karakteristik pekerjaan	21,22,23,24,25	26,27,28,29,30	10
2	Eksternal	Keadaan pasar tenaga kerja	31,32,33,34,35	36,37,38,39,40	10
		Biaya hidup	41,42,43,44,45	46,47,48,49,50	10
		Peraturan pemerintah	51,52,53,54,55	56,57,58,59,60	10
Total			60		

3.6 Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis

responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

3.5.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrument (Arikunto, 2013). Menurut Azwar (2013), validitas adalah ketetapan dan kecermatan instrument dalam menjalankan fungsi ukuranya.

Artinya, validitas menunjuk pada sejauh mana skala itu mampu mengungkap dengan akurat dan teliti data mengenai atribut yang dirancang untuk mengukurnya.

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *Corrected Item Total Correlation*, dengan kriteria penentuan item skala yang valid jika nilai koefisien korelasi *item total* atau $r_{ix} \geq 0,30$. Jika nilai r_{ix} kurang dari $<0,30$, maka *item* skala tersebut dinyatakan gugur (tidak valid). Sugiyono (2016) juga menjelaskan bahwa untuk mengetahui apakah *item* dalam instrumen itu valid atau tidak, dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dan skor total. Bila harga korelasi dibawah 0,30, maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid, sehingga harus diperbaiki atau dibuang.

Lebih lanjut menurut Azwara apabila jumlah *item* yang valid ternyata masih tidak mencukupi jumlah yang diinginkan, maka dapat diturunkan sedikit batas kriteria 0,30 menjadi 0,25, sehingga *item* yang diinginkan dapat tercapai. Perhitungan validitas alat ukur dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan menggunakan program *Statistical Programme for Social Science (SPSS) versi 23.00 for windows*.

Reliabilitas dari suatu alat ukur adalah konsistensi atau stabilitas yang ada umumnya menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran ulang pada subjek yang sama (Azwar, 2013).

Koefisien reliabilitas dimaksud untuk mengetahui konsistensi jawaban yang diberikan dan data yang dianalisis dengan teknik yang digunakan dalam penentu reliabilitas skala adalah teknik koefisien *alpha cronbach* yakni guna melihat pengaruh antara dua variable. Reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas yang angkanya berada rentang dari 0 sampai 1,00. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati

angka 1,00 berarti rendah reliabilitasnya (Azwar, 2013). Perhitungan reliabilitas alat ukur dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan program *Statistical Programme for Social Science* (SPSS) versi 23.00 *for windows*.

3.5.2. Uji Prasyarat

a. Uji Normalitas

Suatu data dikatakan normal jika $p > 0,05$ maka sebaran dinyatakan normal, sedangkan $p < 0,05$ maka dapat dikatakan data tersebut tidak normal. Adapun untuk menguji normalitas suatu data dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* maksudnya adalah uji beda antara data yang diuji normalitasnya dengan data normal baku. Seperti pada uji beda biasa, jika signifikan di bawah 0,05 berarti terdapat perbedaan yang signifikan, dan jika signifikan diatas 0,05 maka tidak terjadi perbedaan yang signifikan.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yakni imbalan terhadap variabel terikat yakni keadilan organisasi pada guru tetap Yayasan Karya Andalas Palembang. Hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dikatakan linier jika tidak ditemukan penyimpangan. Kaidah uji yang digunakan adalah jika $p < 0,05$ berarti hubungan variabel bebas dengan variabel terikat dinyatakan linier, tetapi jika $p > 0,05$ maka pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat tidak linier (Andi, 2012).

3.5.3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi sederhana yaitu untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara imbalan terhadap keadilan organisasi. Semua data yang didapat akan dianalisis dengan bantuan

program *Statistical Programme for Social Science* (SPSS)
versi 23.00 *for windows*.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Orientasi Kancah Penelitian

4.1.1 Sejarah Berdirinya Yayasan Karya Andalas

Sejarah berdirinya yayasan ini pertama kali membangun sekolah menengah kejuruan pada tahun 1988 yang diberi nama SMK Karya Andalas yang berdiri sampai saat ini. Di SMK ini terdapat jurusan Akuntansi saja dan belum membuka jurusan lain. Selain SMK yayasan Karya Andalas kemudian membangun Sekolah Menengah Pertama yang diberi nama SMP Setia Negara pada tahun 1990. Karena dibagi menjadi dua sekolah dalam satu lokal, maka SMK berlangsung di pagi hari sampai jam 12.45 WIB dan SMP berlangsung pukul 12.50 – 17.30 WIB. Bangunan sekolah ini awalnya hanya memiliki 5 lokal yang kemudian seiring perkembangan dan kemajuan zaman, bangunan sekolah diperluas hingga sekarang terdapat 10 lokal kelas, dan 2 lokal kantor. Sekolah ini terletak di Jalan Putak Raya 4 berdekatan dengan Kantor Camat Sako Palembang.

4.1.2 Visi dan Misi SMK Karya Andalas

Adapun untuk mencapai keberhasilan Pendidikan SMK Karya Andalas dalam Visi dan Misi sebagai berikut :

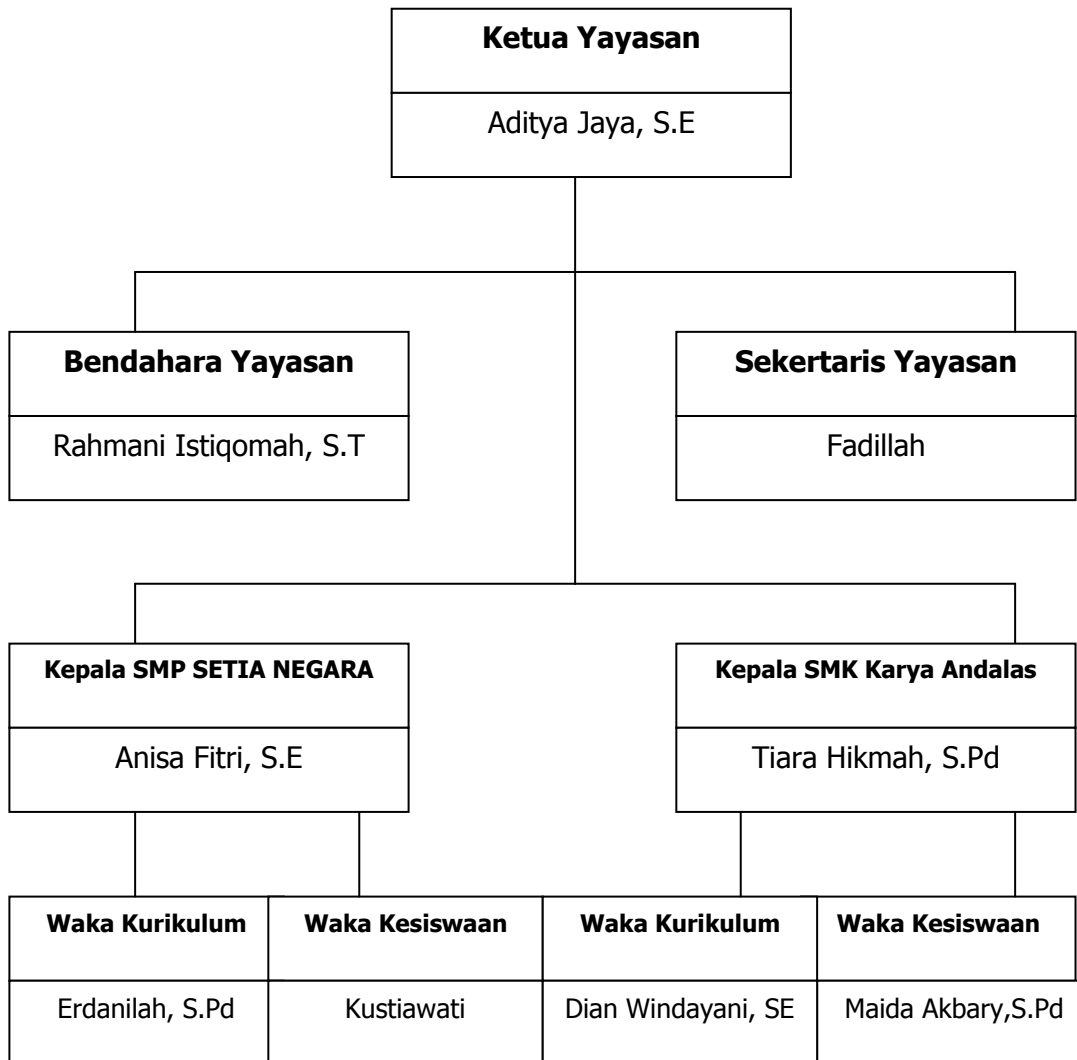
- a. VISI SMK Karya Andalas
Terwujudnya peserta didik yang beriman, berilmu, terampil, disiplin dan berwawasan lingkungan.
- b. MISI SMK Karya Andalas
 1. Menanamkan keimanan dan ketakwaan melalui pengalaman ajran agama

2. Mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi berdasarkan minat dan potensi peserta didik.
3. Membina kemandirian peserta didik melalui kegiatan pembiasaan, kewirausahaan dan pengembangan diri yang terencana dan berkesinambungan.
4. Menanamkan kedisiplinan melalui budaya bersih, budaya tertib, dan budaya kerja
5. mewujudkan sekolah Adiwiyata

4.1.3 Tujuan SMK Karya Andalas

1. Mengembangkan budaya sekolah yang religius melalui kegiatan keagamaan
2. Semua kelas melaksanakan pendekatan pembelajaran aktif pada setiap mata pelajaran.
3. Melaksanakan berbagai kegiatan yang dapat mengembangkan keterampilan peserta didik dalam berwirausaha dan keterampilan sesuai dengan program jurusan
4. Meningkatkan kedisiplinan dalam setiap kegiatan
5. Melaksanakan berbagai kegiatan yang berkaitan dengan terciptanya lingkungan yang sehat

4.1.4 Struktur Organisasi



4.2 Pelaksanaan Penelitian

Saat akan melakukan penelitian diperlukan persiapan terlebih dahulu sebagai tahap awal, yang mana persiapan tersebut terdiri dari administrasi dan persiapan alat ukur.

4.2.1 Persiapan Administrasi

Dalam penelitian ini persiapan administrasi yang dilakukan yaitu dengan melakukan pengurusan surat izin penelitian. Surat izin penelitian ini di keluarkan oleh Fakultas Psikologi UIN Raden Fatah Palembang pada tanggal 29 Agustus 2018 dengan nomor B-961 /Un.09/IX/PP.09/08/2018 yang ditujukan kepada pihak Yayasan Karya Andalas.

4.2.2 Persiapan Alat Ukur

Pada persiapan alat ukur peneliti menyusun alat ukur yang digunakan dalam pengambilan data penelitian. Alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data mengenai variabel penyesuaian diri yaitu dengan skala berdasarkan faktor internal dan eksternal menurut Ruky. Skala tersebut terdiri dari 60 item pernyataan.

Tabel 4.1
***Blue print* skala imbalan**

No	Faktor-Faktor		Nomor item		jumlah
			Favorable	Unfavorable	
1	Internal	Kemampuan perusahaan untuk membayar	1,2,3,4,5	6,7,8,9,10	10
		Karakteristik pekerja	11,12,13,14,15	16,17,18,19,20	10
		Karakteristik pekerjaan	21,22,23,24,25	26,27,28,29,30	10
2	Eksternal	Keadaan pasar tenaga kerja	31,32,33,34,35	36,37,38,39,40	10
		Biaya hidup	41,42,43,44,45	46,47,48,49,50	10
		Peraturan pemerintah	51,52,53,54,55	56,57,58,59,60	10
Total			60		

Selanjutnya alat ukur yang digunakan untuk mengungkap Keadilan Organisasi pada guru tetap. Item skala dibuat berdasarkan aspek-aspek keadilan organisasi yang dapat diukur

menurut Greenberg, diantaranya yaitu keadilan distributif, keadilan interaksional dan keadilan prosedural. Skala tersebut terdiri dari 60 item pernyataan.

Tabel 4.2
***Blue Print* Skala Keadilan Organisasi**

no	Aspek	Indikator	Nomor item		Jumlah
			Favorable	Unfavorable	
1	Keadilan Prosedural	Konsistensi	1,2	3,4	4
		Minilalisasi bias	5,6	7,8	4
		Informasi yang akurat	9,10	11,12	4
		Dapat diperbaiki	13,14,15	16,17,18	6
		Representatif	19,20,21	22,23,24	6
		Etis	25,26,27	28,29,30	6
	Keadilan Distributif	Input	31,32,33	34,35,36	6
		Fasilitas	37,38,39	40,41,42	6
3	Keadilan Interaksional	Penghargaan	43,44,45	46,47,48	6
		Netralitas	49,50,51	52,53,54	6
		Kepercayaan	55,56,57	58,59,60	6

		n			
Total			60		

4.3 Uji Coba Alat Ukur

Setelah disusun instrument penelitian, langkah selanjutnya adalah mengadakan uji coba (Try Out). Pengukuran validitas ini dengan menggunakan pernyataan, yang sebelumnya sudah di buat untuk di sebarakan pada sampel, terlebih dahulu di uji cobakan pada subjek sebanyak 30 subjek yang merupakan guru tetap yayasan Karya Andalas pada tanggal 20 September 2018.

Masing-masing subjek mendapatkan satu skala penelitian yang berisi dua alat ukur yaitu skala imbalan dan skala keadilan organisasi. Proses pengambilan data diawali dengan pembukaan, pembacaan petunjuk pengisian, kemudian membagikan skala kepada subjek.

4.3.1 Uji Validitas Skala Imbalan

Setiap aitem-aitem pernyataan dilakukan uji validitas untuk mengetahui aitem pernyataan mana yang valid dan aitem pernyataan mana yang tidak valid. Dalam hal ini peneliti melakukan uji validitas menggunakan teknik *Corrected Item Total Correlation*, dengan kriteria penentuan aitem pernyataan yang valid adalah $r_{ix} > 0,30$. Berikut ini blue print hasil *try out* uji validitas skala imbalan.

Tabel 4.3
Blue Print Hasil Try Out Skala Imbalan

No	Faktor-Faktor		Nomor item		jumlah
			Favorable	Unfavorable	
1	Internal	Kemampuan perusahaan untuk membayar	1,2,3,4,5	6,7,8,9,10	10
		Karakteristik pekerja	11,12,13*,14,15	16,17*,18*,19,20	7
		Karakteristik pekerjaan	21*,22,23,24,25	26,27,28, 29,30	9
2	Eksternal	Keadaan pasar tenaga kerja	31*,32,33,34,35	36, 37,38*,39,40	8
		Biaya hidup	41,42*,43,44,45	46,47,48,49,50	9
		Peraturan pemerintah	51,52*,53,54,55	56,57,58,59,60	9
Total			52		

Keterangan: (*) aitem pernyataan tidak valid

Setelah dilakukan *try out* (uji coba) maka dapat diketahui bahwa 52 aitem pernyataan dinyatakan valid.

Adapun butir-butir item valid adalah 1, 2, 3,4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 14, 15, 16, 19,20, 22, 23, 24, 25,26, 27, 28, 29, 30, 32, 33, 34, 35, 36, 39, 40, 41, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59. Sedangkan sisanya yaitu 8 aitem pernyataan tidak valid yang bergerak dari rentang 13, 17, 18, 21, 31, 38, 42, 52. Aitem pernyataan yang valid memiliki nilai validitas $r_{ix} > 0,30$, sedangkan aitem pernyataan yang tidak valid memiliki nilai validitas $r_{ix} < 0,30$. Berdasarkan hasil tersebut maka hanya indikator yang memiliki aitem valid yang digunakan untuk mengukur Imbalan dan diujikan pada final tes.

Tabel 4.4
***Blue Print* Skala Imbalan setelah Uji Coba (untuk penelitian)**

No	Faktor-Faktor		Nomor item		jumlah
			Favorable	Unfavorable	
1	Internal	Kemampuan perusahaan untuk membayar	1,2,3,4,5	6,7,8,9,10	10
		Karakteristik pekerja	11,12,14,15	16,19,20	7
		Karakteristik pekerjaan	22,23,24,25	26,27,28,29,30	9
2	Eksternal	Keadaan pasar tenaga	32,33,34,35	36, 37,39,40	8

		kerja			
		Biaya hidup	41,43,44,4 5	46,47,48,49,5 0	9
		Peraturan pemerintah	51,53,54,5 5	56,57,58,59,6 0	9
Total			52		

4.3.2 Uji Validitas Skala Keadilan Organisasi

Tabel 4.5
Blue Print Hasil Skala Keadilan Organisasi

no	Aspek	Indikator	Nomor item		Jumlah
			Favorable	Unfavorable	
1	Keadilan Prosedural	Konsistensi	1*,2	3,4	3
		Minilalisasi bias	5,6*	7,8	3
		Informasi yang akurat	9,10	11,12	4
		Dapat diperbaiki	13*,14,15*	16*,17,18	3
		Representatif	19,20,21	22*,23,24	5
		Etis	25,26*,27	28,29*,30	4
	Keadilan Distributif	Input	31,32*,33	34,35*,36	4
		Fasilitas	37,38,39	40,41,42	6
3	Keadilan Interaksional	Penghargaan	43*,44,45	46,47,48	5
		Netralitas	49,50,51	52,53,54	6

		Kepercayaan	55,56,57	58,59,60	6
Total			49		

Keterangan: (*) Aitem pernyataan tidak valid

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diketahui bahwa aitem pernyataan yang dinyatakan valid sebanyak 49 aitem dengan skor rentang dari 2, 3, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 14, 17, 18, 19, 20, 21, 23, 24, 25, 27, 28, 29, 30, 31, 33, 34, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60. Sedangkan sisanya yaitu 11 aitem pernyataan dinyatakan tidak valid dari rentang 1, 6, 13, 15, 16, 22, 26, 29, 32, 35, 43. Berikut ini adalah sebaran item valid yang akan digunakan dalam penelitian.

Tabel 4.6
***Blue Print* Skala Keadilan Organisasi setelah Uji Coba (untuk penelitian)**

no	Aspek	Indikator	Nomor item		Jumlah
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Keadilan Prosedural	Konsistensi	2	3,4	3
		Minilalisasi bias	5	7,8	3
		Informasi yang akurat	9,10	11,12	4
		Dapat diperbaiki	14,	17,18	3
		Representatif	19,20,21	23,24	5

		Etis	25,27	28,30	4
	Keadilan Distributif	Input	31,33	34,36	4
		Fasilitas	37,38,39	40,41,42	6
3	Keadilan Interaksional	Penghargaan	44,45	46,47,48	5
		Netralitas	49,50,51	52,53,54	6
		Kepercayaan	55,56,57	58,59,60	6
Total			49		

4.3.3 Reabilitas Skala

Adapun hasil uji reabilitas yang diperoleh dari uji coba skala imbalan sebelum item yang gugur di keluarkan didapatkan *alpha cronbach* 0,961 kemudian setelah item gugur dikeluarkan didapatkan nilai *alpha cronbach* 0,931, sedangkan reabilitas skala keadilan organisasi sebelum item gugur dikeluarkan didapatkan *alpha cronbach* 0,950 kemudian setelah item gugur dikeluarkan didapatkan nilai *alpha cronbach* sebesar 0,875. Inilah yang diarahkan reabilitas skala karena menurut Azwar menyatakan bahwa besarnya nilai koefisien reabilitas berkisar antara 0 sampai dengan 1. Nilai reabilitas menunjukkan angka yang semakin baik apabila mendekati angka 1,00 nilai reabilitasnya tinggi, sebaliknya bila koefisien reabilitas mendekati 0 maka semakin rendah reabilitasnya Azwar, (2011:65).

4.3 Pelaksanaan Penelitian

Peneliti melaksanakan penelitian pada hari Senin 8 Oktober 2018 di Yayasan Karya Andalas. Dalam hal ini, peneliti menyebarkan skala secara langsung kepada para guru di sekolah tepatnya di ruang guru, dimulai dengan memberikan pengarahan tentang tata cara menjawab skala tersebut.

4.4 Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil deskripsi data penelitian dapat diuraikan mengenai kategorisasi masing-masing variabel penelitian. Penelitian ini menggunakan jenjang kategorisasi variabel penelitian berdasarkan skor empirik (mean dan standar deviasi). Hasil selengkapnya dapat dilihat dari skor empirik masing-masing variabel penelitian yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.7
Deskripsi Data Penelitian

Variabel	Skor X yang diperoleh (Empirik)			
	X min	X max	Mean	SD (Standar Deviasi)
Imbalan	150,00	177,00	165,6000	7,73973
Keadilan Organisasi	145,00	201,00	172,3667	12,42768

Pada tabel diatas terlihat skor empirik variabel Imbalan dan keadilan organisasi akan menjadi pedoman dalam pembuatan kategorisasi kedua variabel penelitian. Peneliti telah membuat kategorisasi beserta frekuensi dan persentase terhadap kedua variabel tersebut yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.8
Kategorisasi Skala Imbalan

Skor	Kategorisasi	N	%
$X \leq 158$	Rendah	7	23,3%
$158 < X \leq 173$	Sedang	19	63,33%
$173 < X$	Tinggi	4	13,33%
Total		30	100%

Berdasarkan perhitungan kategorisasi skor variabel imbalan dapat disimpulkan bahwa terdapat 7 guru atau 23,3% pada kategori rendah, 19 guru atau 63,33% pada kategori

sedang, dan 4 guru atau 13,33% pada kategori tinggi pada guru tetap yayasan Karya Andalas.

Tabel 4.9
Kategorisasi Skala Keadilan Organisasi

Skor	Kategorisasi	N	%
$X \leq 160$	Rendah	3	10%
$160 < X \leq 185$	Sedang	22	73,33%
$185 < X$	Tinggi	5	16,66%
Total		30	100%

Berdasarkan perhitungan kategorisasi skor variabel keadilan organisasi dapat disimpulkan bahwa terdapat 3 guru atau 10% pada kategori rendah, 22 guru atau 73,33% pada kategori sedang, dan 5 guru atau 16,66% pada kategori tinggi pada guru tetap yayasan Karya Andalas.

4.4.1 Uji Prasyarat

Uji prasyarat dilakukan uji normalitas dan uji linieritas. Hal ini merupakan syarat sebelum melakukan uji analisis regresi dengan maksud agar kesimpulan yang ditarik tidak menyimpang dari kebenaran yang seharusnya ditarik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normal sebaran data penelitian, jika taraf signifikan kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) maka sampel bukan berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Namun, jika signifikansi lebih dari 0,05 ($p > 0,05$) maka sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal (Alhamdu 2016:169) hasil uji normalitas terhadap variabel Imbalan terhadap keadilan organisasi pada guru tetap yayasan dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.10
Deskripsi Hasil Uji Normalitas

Variabel	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	Keterangan
Imbalan	0,200	Normal
Keadilan Organisasi	0,200	Normal

Berdasarkan tabel deskripsi normalitas dapat di jelaskan bahwa :

- a. Hasil uji normalitas terhadap variabel imbalan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,200. Berdasrkan data tersebut $p = 0,200 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa data variabel imbalan berdistribusi normal.
- b. Hasil uji normalitas terhadap variabel keadilan organisasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,200. Berdasrkan data tersebut $p = 0,200 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa data variabel keadilan organisasi berdistribusi normal.

b. Uji Lieritas

Uji liniertias adalah untuk mengetahui apakah data yang dianalisis berhubungan seceara linier atau tidak sebagian salah satu syarat pengajuan asumsi sebelum tahapan uji analisis statistik untuk pembuktian uji hipotesis. Tujuan dari uji linieritas ini adalah untuk mengetahui apakah dua variabel secara

signifikan mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Uji linieritas ini dilakukan pada kedua variabel dengan menggunakan *sig.linieriti*. kaidah uji yang digunakan adalah "jika $p < 0,05$ maka hubungan atau pengaruh antara variabel bebas (X) dan variabel tergantung (Y) dinyatakan linier. Sebaliknya, jika $p > 0,05$, maka hubungan atau pengaruh antara variabel bebas (X) dan variabel tergantung (Y) dinyatakan tidak linier" (Andi, 2012).

Tabel 4.11
Deskripsi hasil Uji Linieritas

		Keterangan
F	Sig	Linier
15,516	0,002	

Berdasarkan hasil uji linieritas dengan menggunakan *sig.linieriti* antara imbalan terhadap keadilan organisasi pada guru tetap yayasan Karya Andalas didapatkan nilai 15,516 dengan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$, berarti $p < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kedua variabel linier. Dengan demikian, asumsi linieritas terpenuhi.

c. Uji Hipotesis

Uji hipotesis penelitian ini dimaksudkan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel X (imbalan) terhadap variabel Y (keadilan organisasi). Perhitungan statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana (*simple regression*) dengan menggunakan bantuan program SPSS 22.00 *for windows*.

Hasil uji hipotesis antara kedua variabel tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.12
Deskripsi Hasil Uji Hipotesis

Variabel	r	R Square	Sig. (p)	Keterangan
imbalan >=< keadilan organisasi	0,573	0,328	0,001	Signifikan

Berdasarkan hasil analisis di atas diperoleh bahwa besarnya koefisien korelasi antara variabel imbalan terhadap keadilan organisasi sebesar 0,573 dengan signifikansi 0,001 dimana $p = < 0,05$ maka hasil ini berarti menunjukkan imbalan memiliki pengaruh yang signifikan dengan keadilan organisasi pada guru tetap yayasan Karya Andalas. Sedangkan kontribusi imbalan terhadap keadilan organisasi sebesar 32,8% sedangkan 68,2% lainnya ditentukan oleh faktor lain yang tidak di ungkap dalam penelitian ini.

Tabel 4.14
Koefisien Regresi

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	19,998	41,226		,485	,631
1 VariabelX	,920	,249	,573	3,700	,001

Berdasarkan uraian diatas, maka $(y = \alpha + \beta x) Y = 19,998 + 0.920 X$. Berarti konstanta sebesar 20,918 artinya jika keadilan organisasi nilainya 0, imbalan nilainya sebesar 20,918. Koefisien regresi variabel persepsi sebesar 0,920, artinya jika imbalan mengalami kenaikan satu-

satuan, maka imbalan akan mengalami peningkatan sebesar 0,920 dengan asumsi variabelnya bernilai tetap.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat ditarik kesimpulan imbalan memiliki pengaruh yang signifikan dengan keadilan organisasi guru tetap Yayasan Karya Andalas Palembang. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hipotesis yang diajukan terbukti dan diterima.

4.5 Pembahasan

Penelitian ini menggunakan teknik analisis *Simple Regression* atau regresi sederhana yang dilakukan untuk melihat pengaruh antara kedua variabel penelitian, yaitu variabel imbalan dengan variabel keadilan organisasi pada guru tetap Yayasan Karya Andalas. Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana, didapat nilai $p = 0,001$ dimana $p < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa imbalan memberi kontribusi sebesar 58,7% yang mempengaruhi stres. Sedangkan 41,3% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak diungkap dala penelitian ini. Jadi, imbalan memiliki pengaruh yang signifikan dengan keadilan organisasi pada guru tetap Yayasan Karya Andalas.

Penelitian ini untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara imbalan terhadap keadilan organisasi pada guru tetap yayasan Karya Andalas. Maka dari itu dilakukan analisis data yang mengkategorisasikan skor variabel-variabel itu sendiri. Dilihat dari kategorisasi skor imbalan guru tetap yayasan Karya Andalas berada dalam kategori sedang. Hal ini dibuktikan dengan guru yang berada pada kategori rendah terdapat 7 guru atau 23,3%, 19 guru atau 63,33% pada kategori sedang, dan 4 guru atau 13,33% pada kategori tinggi pada guru tetap yayasan Karya Andalas.

Begitupun variabel keadilan organisasi guru tetap yayasan Karya Andalas dapat dikatakan sedang. Hal ini di buktikan dengan siswa yang berada pada kategorisasi rendah

terdapat 3 guru atau 10%, 22 guru atau 73,33% pada kategori sedang, dan 5 guru atau 16,66% pada kategori tinggi.

Penelitian ini mencoba menghubungkan imbalan sebagai salah satu peran dalam pandangan seseorang tentang adil tidaknya organisasi memperlakukan mereka. Imbalan menjadi sesuatu yang penting untuk membuat seorang karyawan merasa puas dalam pekerjaannya. Sebagaimana menurut Harder mengemukakan bahwa imbalan jasa merupakan jenis penghargaan yang paling penting dalam perusahaan, oleh karena itu pihak manajemen perusahaan harus betul-betul mempertimbangkan masalah imbalan karyawannya. Apabila karyawan menerima imbalan rendah maka tidak ada kemauan untuk bekerja keras, hal ini disebabkan karena imbalan terutama gaji termasuk dalam alat untuk memenuhi kebutuhan dasar, sejalan dengan teori Frederick Herzberg tentang faktor *dissatisfier* atau ketidakpuasan imbalan jasa akan membuat pekerja merasa kecewa dan akan banyak menimbulkan masalah (Ruky, 2001).

Hal ini selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Van den Bos dkk (1997) menjelaskan bahwa bila pembagian yang diperoleh telah memberikan kepuasan yang tinggi hal ini akan menilai prosedurnya sebagai hal yang adil. Sebaliknya, orang yang kecewa karena suatu distribusi, maka mungkin ia menilai bahwa prosedurnya tidak adil. Seperti dalam memberikan penilaian, kepuasan ini akan lebih mudah dirasakan dan dideteksi bila ada perbandingan seperti dijelaskan dalam teori ekuitas dan deprivasi relatif. Hal ini sejalan dengan penelitian keadilan distributif dalam organisasi yang memfokuskan terutama pada persepsi seseorang terhadap adil tidaknya *outcome* (hasil) yang mereka terima, yaitu penilaian mereka terhadap kondisi akhir dari proses alokasi (Cropanzano dan Greenberg, dalam Lee, 1999). Artinya jika seorang karyawan telah merasakan kepuasan dengan imbalan yang diterimanya

maka semakin baik persepsinya mengenai keadilan pada organisasi tempat ia bekerja.

Menurut Greenberg, mendeskripsikan keadilan organisasi sebagai persepsi bawahan mengenai keadilan perlakuan yang diterimanya dari seluruh elemen organisasi (Wiyono, 2009). Pendapat ini diperkuat oleh Sareshke (2012) yang menjelaskan bahwa keadilan organisasi sejauh mana mereka diperlakukan secara adil dalam organisasi dan bagaimana persepsi tersebut mempengaruhi hasil organisasi.

Selanjutnya, dalam islam telah dijelaskan mengenai imbalan, yang mana seseorang akan mendapatkan balasan dari apa yang diperbuatnya. Seperti dalam Firman Allah SWT :

وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ
فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ

Artinya : *dan barang siapa yang mengerjakan kebaikan seberat dzarrah pun, niscaya Dia akan melihat (balasan)nya. Dan barang siapa yang mengerjakan kejahatan seberat dzarrah pun, niscaya Dia akan melihat (balasan)nya pula.* (QS. Al-Zalzalah {99}:7 dan 8)

Dalam islam kita juga diajarkan untuk bersikap adil, seperti tertuang dalam Q.S Al-Hujuraat ayat : 9

وَإِنْ طَائِفَتَانِ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ اقْتَتَلُوا فَأَصِدِّحُوا بَيْنَهُمَا ۚ فَإِنْ
بَغَتْ إِحْدَاهُمَا عَلَى الْأُخْرَىٰ فَقَاتِلُوا الَّتِي تَبْغِي حَتَّىٰ تَفِئَ إِلَىٰ
أَمْرِ اللَّهِ ۚ فَإِنْ فَاءَتْ فَأَصِدِّحُوا بَيْنَهُمَا بِالْعَدْلِ وَأَقْسِطُوا ۗ
إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُقْسِطِينَ

Artinya : *Dan kalau ada dua golongan dari mereka yang beriman itu berperang hendaklah kamu damaikan antara keduanya! Tapi kalau yang satu melanggar perjanjian terhadap yang lain, hendaklah yang melanggar perjanjian itu kamu*

perangi sampai surut kembali pada perintah Allah. Kalau dia telah surut, damaikanlah antara keduanya menurut keadilan, dan hendaklah kamu berlaku adil; sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang berlaku adil.

Di dalam sistem kepemimpinan, tentu harus ada yang memimpin dan dipimpin, baik dalam jumlah kecil maupun jumlah besar sekalipun.

Rasulullah Muhammad SAW bersabda :

“Setiap kalian adalah pemimpin, dan setiap pemimpin akan dimintai pertanggung jawaban atas apa yang dipimpinnya”. (HR. Bukhari Muslim)

Pemimpin yang adil akan mendapatkan naungan dari Allah dihari kiamat nanti. Sebagaimana dalam hadits yang mashur Rasulullah bersabda,

“tujuh golongan yang Allah akan naungi dengan naunganNya, yaitu Imam (pemimpin) yang adil, pemuda yang tumbuh dalam ibadah kepada Allah, seorang laki-laki yang hatinya terikat dengan masjid, dua orang yang mencintai karena Allah, seorang laki-laki yang dirayu perempuan yang memiliki kedudukan dan kecantikan tetapi dia mengatakan saya takut kepada Allah, seorang yang bersedekah sembunyi-sembunyi hingga tangan kirinya tidak mengetahui apa yang diinfakkan tangan kanannya, dan seorang yang berdzikir kepada Allah seorang diri dan air matanya bercucuran” (HR. Bukhari)

Pemimpin disini maknanya luas, bisa pemimpin negara, pemimpin wilayah, pemimpin organisasi tertentu bahkan juga termasuk pemimpin dalam keluarga dan yang lainnya.

Dari surat dan hadits diatas menerangkan bahwa Individu dalam kehidupan sehari-harinya dituntut untuk berlaku adil baik pada dirinya sendiri, keluarga maupun dalam pekerjaan. Dan seseorang akan mendapatkan balasan sesuai dengan apa yang mereka perbuat.

Menurut hasil penelitian ini guru tetap yayasan Karya Andalas Palembang sebenarnya telah berada pada situasi yang

dapat dikatakan memiliki imbalan yang cukup baik hal ini dilihat dari sebagian besar guru memiliki imbalan yang sedang sebanyak 22 guru atau 73,3%. Adapun sebagian besar guru memiliki persepsi keadilan organisasi dalam kategori sedang sebanyak 19 guru atau 63,3%.

4.6 Kelemahan Penelitian

Pada pelaksanaan penelitian ini kelemahannya adalah subjek yang digunakan kurang banyak, yakni hanya berjumlah 30 guru tetap. 30 merupakan jumlah subjek minimal untuk penelitian kuantitatif menurut Saifuddin Azwar. Juga pada saat pengambilan data, waktunya hanya pada saat jam istirahat guru, yang berlangsung hanya sekitar 30 menit. Jadi pengisian skala yang belum selesai akan dikumpulkan pada saat jam pulang sekolah.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara imbalan terhadap keadilan organisasi pada guru tetap yayasan Karya Andalas Palembang

5.2. Saran

Berdasarkan pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka saran yang diajukan dari hasil peneliti yaitu :

5.2.1 Kepada Yayasan Karya Andalas Palembang

Diharapkan dapat membantu mewujudkan keadilan organisasi yang positif antara pegawai dan atasan pada Yayasan Karya Andalas

5.3.1 Kepada Guru dan staff

Diharapkan dapat berlaku adil baik sesama guru tetap maupun terhadap guru yang jabatannya lebih tinggi dan juga terhadap guru tidak tetap beserta staff.

5.4.1 Kepada Peneliti Selanjutnya

Diharapkan kepada peneliti selanjutnya yang tertarik untuk membahas mengenai imbalan terhadap keadilan organisasi pada guru tetap yayasan untuk memperhatikan waktu pada saat hendak melakukan pengambilan data agar memilih waktu yang luang bagi subjek agar subjek bisa lebih siap untuk mengisi skala yang diberikan dan tidak mengganggu jam istirahat guru, agar sekiranya melakukan penelitian pada saat siwa sedang *class meeting* atau semacamnya dimana kondisi siswa disekolah tidak sedang melakukan kegiatan belajar mengajar sehingga memiliki waktu yang cukup luang supaya pengambilan data lebih efektif. Juga untuk menambah jumlah subjek penelitian agar data lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA


- Abdul, Ghani,. Tang Koew,. Azizah Ismail. 2007. *Keadilan Organisasi Kepercayaan dan Altruisme*,Jurnal Pendidikan, Jilid 22,Pusat Pengajian Ilmu Pendidikan,Universiti Sains Malaysia.
- Alhamdu. 2016. *Analisis Statistik Dengan Program SPSS*. Palembang: Noerfikri Offset
- Arifin, Rois, Amrullah dkk. 2017. *Budaya dan Perilaku Organisasi*, Malang:Empat dua.
- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Suatu Penelitian: Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi. Kelima. Jakarta:Penerbit Rineka Cipta.
- Apolinario, Marcal Maia do Rego. 2014. *Pengaruh Imbalan, Motivasi dan KepuasanKerja Terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Agung dan Kejaksaan Distrik Dili*,Jurnal Ekonomi dan Bisnis, ISSN : 2337-3067,Universitas Udayana.
- Azwar, Saifuddin. 2012. *Penyusunan Skala Psikologi*, Yogyakarta:Pustaka Pelajar, Edisi 2.
- Azwar, Saifuddin. 2010. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Badeni. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung:Alvabeta.

- Chaplin James P. 2011 *Kamus Lengkap Psikologi*. Jakarta:Raja Grafindo Persada.
- Davis, Keith dan John W. Newstrom. 2003. *Perilaku dalam Organisasi : Jilid 2*. Jakarta: Erlangga.
- Deutsch, M. 1975. Equity, Equality and Need : What Determines Which Values Will be Used as the Basis of Distributive Justice ? *Journal of Applied Psychology Issues*.
- Donnelly. Gibson and Ivancevich.1990. *Organisasi (Perilaku, Struktur, Proses) Jilid 2*. Jakarta: Erlangga
- Faturrochman, 2002, Keadilan Perspektif Psikologi. Yogyakarta: Unit Penerbit Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada dan Pustaka Pelajar.
- Greenberg, 1990. *Organizational justice*, Journal of manajemen. 16(2)
- Hani, *Handoko, 2000*, Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia,. Edisi II, Cetakan Keempat Belas, Penerbit BPFE, Yogyakarta
- Hasan, Iqbal. 2002. Pokok – Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta:Ghalia Indonesia.
- Ivancevich J.M Konpaske dan Matteson, 2008, Perilaku dan MAnajemen Organisasi. Edisi 7 jilid 1. Penerbit erlangga.
- Kristanto, Haris. 2015. *Keadilan Organisasional Komitmen Organisasional dan Kienerja Karyawan*,Vol 17 no 1,Program Manajemen Bisnis,Universitas Kristen Petra.
- Moekijat. 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Mandar Maju, Bandung.

- Moorman. 1991. *Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perception influence employee citizenship.* Journal of Applied Psychology. 76 (6).
- Rosidah, Ainur. 2013. *Pengaruh Keadilan Organisasi dengan Mediasi Strategi Koping terhadap Burnout pada Pekerja Sosial Dinas Sosial*, Jurnal Pendidikan, Vol.5, Fakultas Ilmu Pendidikan, STKIP Muhammadiyah Pringsewu Lampung.
- Robbins, Stephen, 2013 Judge Timothy, *Perilaku Organisasi*, Jakarta:Salemba empat.
- Ruky, Achmad S. 2001. *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan*, Jakarta:Gramedia Pustaka Utama.
- Santoso, Suroso. 2003. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Rumah Sakit Suatu Pendekatan Sistem*, Jakarta: Buku kedokteran EGC.
- Siregar, Syofian, 2013. *Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sugiyono, 2013. *Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Sukandarrumidi. 2004. *Metodologi Penelitian*, Yogyakarta: Gajah Mada University Pers.

- Supriadi, Deddi. 1999. *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*, Yogyakarta:Adicita Karya Nusa.
- Suryana, P. 2009. *Hubungan kausalitas antara keadilan organisasional, kepuasan kerja, & komitmen organisasional. Trikonomika, 8(2)*.
- Tilaar A.R. 2002. *Membenahi Pendidikan Nasional*, Jakarta:Rineka Cipta.
- Wijono, Sutarto, 2010. *Psikologi Industri & Organisasi*.Jakarta:Kencana.
- Wibowo, 2013. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta:PT Raja Grafindo Persada.

1. SK Pembimbing



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) RADEN FATAH PALEMBANG FAKULTAS PSIKOLOGI

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI
UIN RADEN FATAH PALEMBANG
NOMOR : B. 1634 / Un.09/DX/PP.1.2/01/2018

Tentang

PENUNJUKKAN PEMBIMBING SKRIPSI STRATA SATU (S1)

MENIMBANG :

1. Bahwa untuk dapat menyusun skripsi yang baik, mahasiswa perlu dibimbing oleh tenaga ahli sebagai dosen pembimbing pertama dan pembimbing kedua yang bertanggung jawab untuk membimbing mahasiswa dalam rangka penyelesaian penyusunan Skripsi.
2. Bahwa untuk kelancaran tugas-tugas pokok tersebut perlu dikeluarkan Surat Keputusan Dekan:
3. Surat penunjukan Pembimbing **An.Hanipa Indah**, tanggal, 05 Januari 2018.

MENGINGAT :

1. Peraturan Menteri Agama No.53 Tahun 2015 tentang organisasi dan tata kerja UIN Raden Fatah Palembang.
2. Keputusan Menteri Agama RI Nomor : 407 tahun 2000;
3. Instruksi Direktur Bimbaga Islam Departemen RI Nomor KEP/E/PP.00.9/147/1985 tanggal 5 Juni 1985 tentang pelaksanaan SKS dan Program S1 UIN Raden Fatah;
4. Instruksi Menteri Agama RI No.B/152/1994 tentang Pelaksanaan SKS Program S1 UIN Raden Fatah;
5. Pedoman Akademik UIN Raden Fatah No. LXXV tahun 2004;
6. Kep.Menag RI No. 31 tahun 2008 tentang Statuta UIN Raden Fatah Palembang;
7. Peraturan Menteri Agama No. 55 tahun 2014 tentang penelitian dan pengabdian kepada masyarakat pada Perguruan Tinggi Agama;
8. Peraturan Menteri Agama No. 16 tahun 2006 tentang persuratan dinas di lingkungan kementerian Agama

MEMUTUSKAN

MENETAPKAN :

Pertama : Menunjuk Saudara :

	N A M A	NIP
PEMBIMBING I	Dr. Muhammad Uyun, S.Psi, M.Si	19741115200801 1 008
PEMBIMBING II	Budiman, S.Psi, M.si	198404242008011009

Dosen Fakultas Psikologi UIN Raden Fatah Palembang masing-masing sebagai Pembimbing pertama dan Pembimbing kedua Skripsi Mahasiswa Fakultas Psikologi atas nama Saudara :


N a m a : Hanipa Indah
NIM : 14350042
Program Studi : Psikologi Islam
Judul Skripsi : Pengaruh Imbalan terhadap persepsi Keadilan Organisasi pada Guru Honorar SMP Setia Negara Palembang

Masa bimbingan : 05 Januari 2017 s/d 05 Juni 2018 (Selama 6 Bulan)

Kedua : Kepada pembimbing pertama dan pembimbing kedua tersebut diberi hak sepenuhnya untuk merevisi Judul/kerangka Skripsi tersebut dengan sepengetahuan Fakultas.

Ketiga : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah/dibetulkan sebagaimana mestinya apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam penetapannya.

DITETAPKAN : DI PALEMBANG
PADA TANGGAL : 05 Januari 2018

Dekan

RISAN RUSLI

Tembusan :

1. Rektor UIN Raden Fatah Palembang
2. Ketua Prodi Psikologi Islam pada Fakultas Psikologi
3. Mahasiswa yang bersangkutan



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) RADEN FATAH PALEMBANG FAKULTAS PSIKOLOGI

**SURAT KEPUTUSAN
DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI
UIN RADEN FATAH PALEMBANG
NOMOR : B. 647/ Un.09/IX/PP.1.2/07/2018**

Tentang

PERPANJANGAN MASA BIMBINGAN SKRIPSI STRATA SATU (S1)

- MENIMBANG :**
1. Bahwa untuk dapat menyusun skripsi yang baik, mahasiswa perlu dibimbing oleh tenaga ahli sebagai dosen pembimbing pertama dan pembimbing kedua yang bertanggung jawab untuk membimbing mahasiswa dalam rangka penyelesaian penyusunan Skripsi.
 2. Bahwa untuk kelancaran tugas-tugas pokok tersebut perlu dikeluarkan Surat Keputusan Dekan:
- MENINGAT :**
1. Surat penunjukan **Perpanjangan** Pembimbing *An. Hanipah Indah*, tanggal 04 Juli 2018.
 2. Peraturan Menteri Agama No.53 Tahun 2015 tentang organisasi dan tata kerja UIN Raden Fatah Palembang.
 3. Keputusan Menteri Agama RI Nomor : 407 tahun 2000;
 4. Instruksi Direktur Bimbaga Islam Departemen RI Nomor KEP/E/PP.00.9/147/1985 tanggal 5 Juni 1985 tentang pelaksanaan SKS dan Program S1 UIN Raden Fatah;
 5. Instruksi Menteri Agama RI No.B/152/1994 tentang Pelaksanaan SKS Program S1 UIN Raden Fatah;
 6. Pedoman Akademik UIN Raden Fatah No. LXXV tahun 2004;
 7. Kep.Menag RI No. 31 tahun 2008 tentang Statuta UIN Raden Fatah Palembang;
 8. Peraturan Menteri Agama No. 55 tahun 2014 tentang penelitian dan pengabdian kepada masyarakat pada Perguruan Tinggi Agama;
 9. Peraturan Menteri Agama No. 16 tahun 2006 tentang persuratan dinas di lingkungan kementerian Agama.

MEMUTUSKAN

MENETAPKAN:
Pertama : Menunjuk Saudara :

	N A M A	N I P
PEMBIMBING I	Dr. Muhamad Uyun, M.Si	197411152008011008
PEMBIMBING II	Budiman, M.Si	198004242008011009

Dosen Fakultas Psikologi UIN Raden Fatah Palembang masing-masing sebagai Pembimbing pertama dan Pembimbing kedua Skripsi Mahasiswa atas nama Saudara :

N a m a : Hanipah Indah
N I M : 14350042
Program Studi : Psikologi Islam
Judul Skripsi : Pengaruh Imbalan Terhadap Keadilan Organisasi Pada Guru Tetap Yayasan Karya Andalas Palembang

Masa Perpanjangan Bimbingan :04 Juli 2018 s/d 04 Oktober 2018 (Selama 3 Bulan)

- Kedua** : Kepada pembimbing pertama dan pembimbing kedua tersebut diberi hak sepenuhnya untuk merevisi Judul/kerangka Skripsi tersebut dengan sepengetahuan Fakultas.
- Ketiga** : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah/dibetulkan sebagaimana mestinya apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam penetapannya.

DITETAPKAN : PALEMBANG
PADA TANGGAL : 04 Juli 2018
Dekan

Ris'an Rusli



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) RADEN FATAH PALEMBANG FAKULTAS PSIKOLOGI

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI
UIN RADEN FATAH PALEMBANG
NOMOR : B. 1297 / Un.09/IX/PP.1.2/ 11 /2018

Tentang

PERPANJANGAN MASA PEMBIMBING SKRIPSI ke- II STRATA SATU (S1)

- MENIMBANG :**
1. Bahwa untuk dapat menyusun skripsi yang baik, mahasiswa perlu dibimbing oleh tenaga ahli sebagai dosen pembimbing pertama dan pembimbing kedua yang bertanggung jawab untuk membimbing mahasiswa dalam rangka penyelesaian penyusunan Skripsi.
 2. Bahwa untuk kelancaran tugas-tugas pokok tersebut perlu dikeluarkan Surat Keputusan Dekan:
- MENGINGAT :**
1. Surat perpanjangan Pembimbing **An. Hanipah Indah**, tanggal 1 November 2018.
 1. Peraturan Menteri Agama No.53 Tahun 2015 tentang organisasi dan tata kerja UIN Raden Fatah Palembang.
 2. Keputusan Menteri Agama RI Nomor : 407 tahun 2000;
 3. Instruksi Direktur Bimbaga Islam Departemen RI Nomor KEP/E/PP.00.9/147/1985 tanggal 5 Juni 1985 tentang pelaksanaan SKS dan Program S1 UIN Raden Fatah;
 4. Instruksi Menteri Agama RI No.B/152/1994 tentang Pelaksanaan SKS Program S1 UIN Raden Fatah;
 5. Pedoman Akademik UIN Raden Fatah No. LXXV tahun 2004;
 6. Kep.Menag RI No. 31 tahun 2008 tentang Statuta UIN Raden Fatah Palembang;
 7. Peraturan Menteri Agama No. 55 tahun 2014 tentang penelitian dan pengabdian kepada masyarakat pada Perguruan Tinggi Agama;
 8. Peraturan Menteri Agama No. 16 tahun 2006 tentang persuratan dinas di lingkungan kementerian Agama

MEMUTUSKAN

MENETAPKAN:
Pertama : Menunjuk Saudara :

	N A M A	N I P
PEMBIMBING I	Dr. Muhamad. Uyun, M.Psi	197411152008011008
PEMBIMBING II	Budiman, M.Si	198004242008011009

Dosen Fakultas Psikologi UIN Raden Fatah Palembang masing-masing sebagai Pembimbing pertama dan Pembimbing kedua Skripsi Mahasiswa Fakultas Psikologi atas nama Saudara :
 N a m a : Hanipah Indah
 N I M : 13350042
 Program Studi : Psikologi Islam
 Judul Skripsi : Pengaruh Imbalan terhadap Keadilan Organisasi pada Guru Tetap Yayasan Karya Andalas Palembang

- Masa Perpanjangan T.M.T. :** 1 November 2018 s/d 1 Januari 2019 (Selama 3 Bulan)
- Kedua :** Kepada pembimbing pertama dan pembimbing kedua tersebut diberi hak sepenuhnya untuk merevisi Judul/kerangka Skripsi tersebut dengan sepengetahuan Fakultas.
- Ketiga :** Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah/dibetulkan sebagaimana mestinya apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam penetapannya.

DITETAPKAN : PALEMBANG
PADA TANGGAL : 1 November 2018
D e k a n,


RIS'AN RUSLI

Tembusan :
1. Dekan UIN Raden Fatah Palembang

2. Surat Izin Try Out



UIN
RADEN FATAH
PALEMBANG

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) RADEN FATAH PALEMBANG FAKULTAS PSIKOLOGI

Nomor : B- 961 /Un.09/IX/PP.09/08/2018
Lamp : 1 (satu) Eks
Hal : Surat Keterangan *Try Out* Alat Ukur

Palembang, 29 Agustus 2018

Kepada Yth.
Kepala Yayasan Karya Andalas

di-
Palembang

Assalamu 'alaikum wr.wb.

Sehubungan dengan proses penyelesaian studi berupa penelitian dan penulisan karya ilmiah skripsi mahasiswa kami:

Nama	: Hanipa Indah
Nim	: 14350042
Fakultas	: Psikologi
Program Studi	: Psikologi Islam (PI)
Rencana Tema skripsi	: Pengaruh Imbalan Terhadap Keadilan Organisasi Pada Guru Tetap Yayasan Karya Andalas Palembang

Maka dengan ini kami mengharapkan bantuan Bapak/Ibu untuk dapat memberikan Surat Keterangan *Try Out* Alat Ukur atas nama mahasiswa tersebut.

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb.

An. Dekan
Wakil Dekan I




Muhamad Uyun

Tembusan:

1. Rektor UIN Raden Fatah Palembang (sebagai laporan);
2. Kaprodi Psikologi Islam Fakultas Psikologi;
3. Mahasiswa yang bersangkutan, dan
4. Arsip

3. Surat Izin Penelitian



UIN
RADEN FATAH
PALEMBANG

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) RADEN FATAH PALEMBANG FAKULTAS PSIKOLOGI

Nomor : B- 886 /Un.09/IX/PP.09/08/2018 Palembang, 23 Agustus 2018
 Lamp : 1 (satu) Eks
 Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.
**Kepala Yayasan Andalas
 Palembang**

di-
 Palembang

Assalamu'alaikum wr.wb.

Sehubungan dengan proses penyelesaian studi berupa penelitian dan penulisan karya ilmiah skripsi mahasiswa kami:


Nama	: Hanipa Indah
NIM	: 14350042
Fakultas	: Psikologi
Program Studi	: Psikologi Islam (PI)
Rencana Tema skripsi	: Pengaruh Imbalan Terhadap Keadilan Organisasi Pada Guru Tetap Yayasan Karya Andalas Palembang

Maka dengan ini kami mengharapkan bantuan Bapak/Ibu untuk dapat memberikan Surat Izin Penelitian atas nama mahasiswa tersebut.

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb.

An. Dekan
 Wakil Dekan I



/Muhamad Uyun

Tembusan:

1. Rektor UIN Raden Fatah Palembang (sebagai laporan);
2. Kaprodi Psikologi Islam Fakultas Psikologi;
3. Mahasiswa yang bersangkutan dan;
4. Arsip.

4. Surat Balasan



YAYASAN KARYA ANDALAS

Iman Islam Ihsan Uluu Nektian

SMK KARYA ANDALAS PALEMBANG
Kelompok Bisnis dan Manajemen
TERAKREDITASI B

Nomor : 248/BAP-S/M/TU/XII/2013
Jalan Putak Raya Komplek Perumahan Karyawan Pusri Sako Palembang 30163
Telp/Fax. 0711-819165 email: smk_karyaandalas@ymail.com



SURAT KETERANGAN
Nomor : 032/P.10/SMK.KA/VIII/2018

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala SMK Karya Andalas Palembang menerangkan bahwa :

Nama	: Hanipa Indah
NIM	: 14350042
Fakultas	: Psikologi
Program Studi	: Psikologi Islam (PI)

Dalam rangka melengkapi dan menyelesaikan penulisan Strata 1 (S-1) dengan judul :
“Pengaruh Imbalan Terhadap Keadilan Organisasi Pada Guru Tetap Yayasan Karya Andalas Palembang”

Surat Keterangan ini dikeluarkan berdasarkan izin penelitian dari Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Fatah Palembang Nomor : B-886/Un.09/IX/PP.09/08/2018, tanggal 23 Agustus 2018.

Demikianlah Surat Keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palembang, 31 Agustus 2018
Kepala Sekolah,



Tiara Hikmah, S. Pd



YAYASAN KARYA ANDALAS
SMP SETIA NEGARA PALEMBANG
 STATUS : TERAKREDITASI



Jl. Putak Raya Komplek Pusri Sako Palembang telp. (0711) – 819165
 E-Mail : smpsetianegara_palembang@yahoo.co.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : 286/P.10/SMP.SN/VIII/2018

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala SMP Setia Negara Palembang menerangkan bahwa :

Nama : Hanipa Indah
 NIM : 14350042
 Fakultas : Psikologi
 Program Studi : Psikologi Islam (PI)

Dalam rangka melengkapi dan menyelesaikan penulisan Strata 1 (S-1) dengan judul :
“Pengaruh Imbalan Terhadap Keadilan Organisasi Pada Guru Tetap Yayasan Karya Andalas Palembang”

Surat Keterangan ini dikeluarkan berdasarkan izin penelitian dari Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Fatah Palembang Nomor : B-886/Un.09/IX/PP.09/08/2018, tanggal 23 Agustus 2018.

Demikianlah Surat Keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palembang, 31 Agustus 2018

Kepala Sekolah,



Anisa Fitri, SE

5. Lembar Bimbingan

KEGIATAN KONSULTASI
Program Studi Psikologi Islam

Nama : Hanipa Indah
Nim : 14350042
Judul Skripsi : Pengaruh Imbalan Terhadap Persepsi Keadilan Organisasi Pada Guru Honorer SMP Setia Negara Palembang
Pembimbing I : Muhammad Uyun, M.Si

No.	Tanggal	Kegiatan	Paraf Pembimbing
1	24/4/2018	Penulisan	ny
2	02/5/2018	Ruang pikir	ny
3	22/5/2018	Penulisan	ny
4	5/6/2018	Penulisan	ny
5	17/7/2018	Revisi	ny
		↳ Lupa B2	ny
6.	00/7/2018	Penulisan	ny
7	28/7/2018	Penulisan	ny
8	2/8/2018	Revisi	ny
9.	13/9/18.	Revisi	ny
		Penulisan	ny
		Revisi	ny

Penulisan 5 bab.
b. Silakan ke 13/9/18. ny

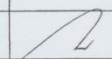


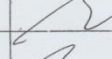

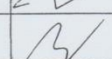
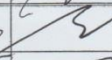


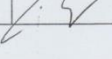

KEGIATAN KONSULTASI
Program Studi Psikologi Islam

Nama : Hanipa Indah

Nim : 14350042

Judul Skripsi : Pengaruh Imbalan Terhadap Persepsi Keadilan Organisasi Pada Guru Honorer SMP Setia Negara Palembang

Pembimbing II: Budiman, M.Si

No.	Tanggal	Kegiatan	Paraf Pembimbing
1	16 Januari 2018	Bab I pemb	
2	18 Januari 2018	Bab I pemb	
3	18 Januari 2018	Bab II pemb	
4	6 Februari 2018	Bab II pemb	
5	9 Februari 2018	Bab III pemb	
6	17 April 2018	Bab IV pemb	
7	8 Mei 2018	Bimbingan skala	
8	25 Juli 2018	Bimbingan hasil to	
9	18 Sept 2018	Bab II & Bimbingan hasil penelitian	
10	24 Okt 2018	Revisi Bab IV & V	
11	16 Okt 2018	Acc munaqabah	

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Hanipa Indah
Nim : 14350042
Alamat : Jalan Jaya 7 Lr. Bhineka no 1125
Tempat Tanggal Lahir : Palembang 28 November 1996
Agama : Islam
Warga Negara : Indonesia
No Hp/email :
089689292934/hanifaindah96@gmail.com

Riwayat Pendidikan

2002-2008 SDN 06 Palembang
2009 -2011 SMPN 30 Palembang
2011-2014 SMAN 8 Palembang
2014-2018 UIN Raden Fatah Palembang