

DAMPAK KEADILAN ORGANISASI, KETIDAKAMANAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIFITAS ORGANISASI (Study Kasus Di PT. Bina Busana Internusa Semarang)

Herman Rudiyanto¹, Yulianeu², Andi Tri Haryono³, Aziz Fathoni⁴

¹Mahasiswa Manajemen Universitas Pandanaran Semarang

²Dosen Jurusan Manajemen Universitas Pandanaran Semarang

^{3, 4}Dosen Pembimbing Skripsi

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk (1) mengetahui apakah ada pengaruh (X1) Keadilan organisasi, (X2) ketidakamanan kerja, (X3) Kepuasan kerja terhadap (Y) Produktifitas organisasi, (2) seberapa besar pengaruh (X1) Keadilan organisasi, (X2) Ketidakamanan kerja, (X3) Kepuasan kerja secara parsial terhadap (Y) Produktifitas organisasi, (3) seberapa besar pengaruh (X1) Keadilan organisasi, (X2) Ketidakamanan kerja, (X3) Kepuasan kerja secara serentak terhadap (Y) Produktifitas organisasi (4) dan variabel mana yang paling dominan mempengaruhi terhadap produktifitas organisasi.

Penelitian ini dilakukan di perusahaan PT. Bina Busana Internusa Semarang Jawa Tengah dengan jumlah populasi sebanyak 420 karyawan, dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi 5% sehingga diperoleh sebanyak 205 karyawan sebagai sampel. Teknis analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisa Regresi Linier Berganda dan uji F (simultan).

Berdasarkan analisis data yang dilakukan, maka penelitian ini mendapatkan hasil bahwa secara parsial masing-masing variabel ada pengaruh yang signifikan terhadap Produktifitas Organisasi. Demikian juga secara simultan Keadilan Organisasi, Ketidakamanan kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan Terhadap Produktifitas Organisasi. Uji Regresi Linier Berganda (R^2) mendapatkan nilai $R^2 = 0,522$, nilai ini menjelaskan bahwa Keadilan Organisasi, Ketidakamanan Kerja dan Kepuasan Kerja mempengaruhi Produktifitas Kerja sebesar 52,2% dan 47,8% dipengaruhi oleh faktor lain, dan berdasarkan nilai koefisien determinasi masing-masing variabel, bahwa variabel Ketidakamanan Kerja mempengaruhi paling dominan terhadap Produktifitas Kerja yaitu sebesar 43,4%.

Kata Kunci : Keadilan Organisasi, Ketidakamanan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Produktifitas Organisasi

ABSTRACTION

This research aims to identify whether (X1) organizational justice, (X2) work insecurity, and (3) work satisfaction effect to (Y) organizational productivity. The research aims to identify about (1) the influence of organizational justice, work insecurity and work satisfaction to the organizational productivity, (2) how much that influence of organizational justice, work insecurity and work satisfaction effects into organizational productivity partially, (3) which one of organizational justice, work insecurity, and work satisfaction has an influence simultaneously into organizational productivity, (4) and which variable that has dominant influence on the organizational productivity.

The research was conducted at PT. Bina Busana Internusa garment manufacture Company, Semarang City Central Java. The population of the research was 420 people and 205 of them as a sample with (α) significance rate was 5%. Data analysis technique used double linear regression method (R^2) and F test.

The result showed that there was a significant influence partially from each variable into the organizational productivity. Simultaneously level among organizational justice, work insecurity and work satisfaction into the organizational productivity had (R^2) about 0,522, that value explained that the variable had an influence simultaneously into organizational productivity performance about 52,2%, whereas about 47,8% was described by other factors. Based on coefficient determinant showed that variable of work insecurity was the dominant influence on organizational productivity with performance about 43,4%.

Key Word : Organizational Justice, Work Insecurity, Work Satisfaction, and Organizational Productivity

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah meliputi penarikan, seleksi, pengembangan, penggunaan, dan pemeliharaan sumber daya manusia oleh organisasi. T.Hani Handoko (2000). Untuk menghadapi persaingan yang semakin

kompetitif di perlukan adanya sumber daya manusia yang terdidik dan siap untuk mendukung pengembangan perusahaan, keefektifan dalam perusahaan sangat diperlukan agar perusahaan dapat memiliki daya saing kuat dan keunggulan lebih, sehingga perusahaan dapat bertahan dalam

dunia persaingan secara jangka panjang. Sumber daya manusia merupakan salah satu asset penting dalam perusahaan, sumber daya manusia berperan penting dalam operasional perusahaan untuk mencapai target perusahaan dalam produktifitas dan profitabilitas.

Ketidakamanan kerja merupakan variabel penting yang secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja organisasi karyawan. Karyawan dapat bekerja dengan baik jika mereka berkomitmen, setia dan tulus terhadap organisasi, apabila mereka puas dengan organisasi meliputi gaji, peluang untuk maju dan faktor-faktor lain, dengan kata lain bahwa seorang karyawan mampu memberikan kontribusi terhadap organisasi perusahaan jika karyawan memiliki kepuasan kerjatinggi. Dalam dunia yang kompetitif, tantangan terbesar yang dihadapi oleh perusahaan adalah bagaimana mempertahankan karyawan yang kompeten. Kepuasan kerja diperlukan untuk menghasilkan perilaku karyawan yang fungsional di perusahaan. Bagi perusahaan, kepuasan kerja karyawannya berarti mereka termotivasi dan berkomitmen untuk mencapai kinerja yang tinggi.

Kepuasan kerja merupakan indikator penting terkait bagaimana karyawan merasakan pekerjaan mereka dan memberi dampak terhadap perilaku kerja lainnya, seperti: *organizational citizenship*, ketidakhadiran, dan intensi keluar. Lebih jauh lagi, kepuasan kerja dapat menjadi mediator yang menghubungkan dengan variabel-variabel kepribadian dan perilaku menyimpang di tempat kerja. Kepuasan kerja berkaitan dengan penilaian afektif umum karyawan terkait pekerjaan. Begitu juga dengan keamanan kerjadibutuhkan dalam perusahaan, hal ini sebagai tingkat keyakinan pegawai tentang status pekerjaan mereka saat ini yang jauh dari ancaman hingga beberapa waktu selanjutnya. *Job insecurity* yang dirasakan pegawai dalam jangka panjang akan memberikan efek buruk pada performansi karyawan yang berakibat pada penurunan produktifitas organisasi. Tingkat *Job Insecurity* yang tinggi akan berdampak pada menurunnya efisiensi organisasi, hal ini berdampak buruk pada kepuasan kerja dan sikap pegawai.

Produktivitas diartikan sebagai perbandingan antara nilai output yang dihasilkan suatu kegiatan terhadap nilai semua input yang digunakan dalam melakukan kegiatan tersebut (Wignjosobroto, 1995). Oleh karena itu, pengukuran produktivitas dilakukan sebagai metode peningkatan dan perbaikan produktivitas. Industri tekstil dan produk tekstil adalah salah satu industri perintis dan tulang punggung manufaktur Indonesia. Posisi strategis industri ini semakin tampak nyata jika ditinjau dari sisi kontribusinya terhadap perekonomian, khususnya dalam bentuk pendapatan ekspor dan penyerapan tenaga kerja. Bahkan jika mencermati periode sekitar 20 tahun yang lalu perkembangan kinerja industri tekstil

menunjukkan masa keemasannya, dimana pada saat itu industri ini mampu menyumbang lebih dari 35% dari total ekspor manufaktur dan penciptaan lapangan kerja terbesar.

TINJAUAN PUSTAKA

Keadilan Organisasi

Keadilan adalah situasi *social* ketika segala norma tentang hak dan kelayakan dipenuhi. Adapun prinsip dasar sebuah keadilan adalah penghargaan terhadap martabat dan segala hak yang dimiliki. Greenberg (1990) selanjutnya menjelaskan bahwa teori keadilan Adams dilengkapi dengan riset-riset lanjutan yang terkait dengan alokasi imbalan, merujuk pada konsep yang kita kenal sekarang sebagai keadilan distributif. Keadilan distributif sebagai keadilan jumlah dan penghargaan yang dirasakan diantara individu-individu. Noe *et al.* (2011) menyebutnya sebagai keadilan imbalan yang didefinisikan sebagai penilaian yang dibuat orang terkait imbalan yang diterimanya dibanding imbalan yang diterima orang lain yang menjadi acuanya.

Selain keadilan distributif, aspek lain dalam keadilan organisasional adalah keadilan prosedural. Keadilan distributif didefinisikan sebagai keadilan yang dirasakan dari proses yang digunakan untuk menentukan distribusi imbalan. Adapun keadilan distributif adalah sebagai konsep keadilan yang berfokus pada metode yang digunakan untuk menentukan imbalan yang diterima. Terdapat enam prinsip yang menentukan apakah orang merasa prosedur yang dijalankan sudah cukup adil, yaitu konsistensi, peniadaan bias, keakuratan informasi, kemungkinan koreksi, keterwakilan, dan kesantunan.

Aspek terakhir dari keadilan organisasional adalah keadilan interaksional dan mungkin yang paling sederhana diantara ketiga aspek ini (Cropanzano *et al.*, 2007). Menurut Robbins dan Judge (2008), didefinisikan sebagai persepsi individu tentang tingkat sampai dimana seorang karyawan diperlakukan dengan penuh martabat, perhatian, dan rasa hormat. Menurut Greenberg (1987) terdapat dua aspek dalam keadilan interaksional, yaitu informasional dan interpersonal. Keadilan informasional adalah persepsi individu tentang keadilan informasi yang digunakan sebagai dasar pembuatan keputusan, sedangkan keadilan interpersonal adalah sebagaimana yang didefinisikan oleh Robbins dan Judge (2008) di atas.

Ketidakamanan Kerja (*Job Insecurity*)

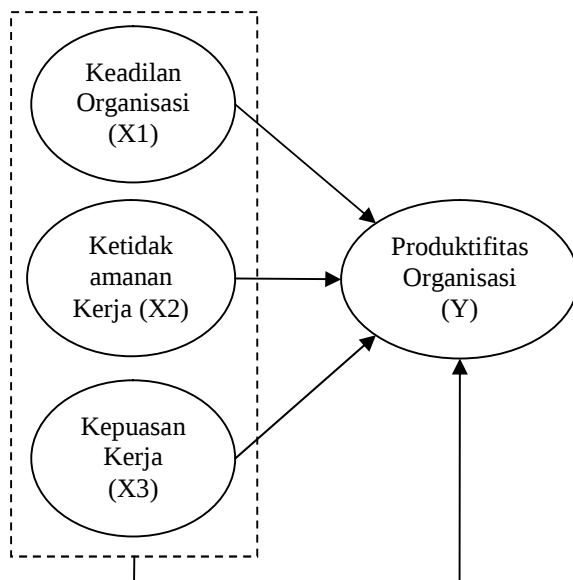
Job insecurity didefinisikan sebagai tingkat keyakinan pegawai tentang status pekerjaan mereka saat ini yang jauh dari ancaman dalam jangka waktu yang panjang. Menurut Ito dan Brotheridge (2007) *Job insecurity* juga didefinisikan sebagai jumlah ancaman yang

diterima pegawai terhadap fitur pekerjaan. *Job insecurity* pada pegawai dapat ditimbulkan oleh adanya ketidakpastian terhadap fitur pekerjaan yang dirasakan oleh pegawai, fitur pekerjaan yang dimaksud adalah perubahan sifat pekerjaan, isu karir, pengurangan waktu kerja, atau yang paling dominan adalah kehilangan pekerjaan. *Job insecurity* yang dirasakan pegawai dalam jangka panjang akan memberikan efek buruk pada performansi karyawan yang berakibat pada penurunan produktifitas organisasi. Kinnunen *et al.* (2000) menambahkan bahwa tingkat *job insecurity* yang tinggi akan berdampak pada penurunan efisiensi organisasi dalam produktifitasnya. *Job insecurity* juga berdampak buruk pada kepuasan kerja dan sikap pegawai (Adkins *et al.* 2001).

Job insecurity berdasarakan lima komponen yang mendasarinya. Kelompok yang pertama didasari oleh komponen persepsi individu tentang

job insecurity yang dipengaruhi oleh kesadaran individu tentang arti pentingnya sebuah pekerjaan dan berbagai aspek (peluang peningkatan karir dan keleluasaan jadwal) yang mendukung pekerjaan tersebut. Kelompok yang kedua, didasari oleh persepsi *job insecurity* yang dipengaruhi oleh kemungkinan perubahan dari aspek-aspek pekerjaan (tingkat upah atau imbalan jasa). Kelompok yang ketiga, didasari oleh rasa ketakutan akan kejadian negatif yang akan berdampak pada kelangsungan pekerjaannya. Kelompok yang keempat, adalah kelompok yang didasari oleh kemungkinan kejadian negatif yang berdampak pada perubahan keseluruhan kerja individu. Kelompok yang kelima, yaitu kelompok yang didasari oleh kemampuan individu dalam mengendalikan setiap kejadian buruk yang mungkin terjadi pada pekerjaan mereka.

Kerangka Pemikiran Teoritis



METODE PENELITIAN

Populasi mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian, atau hal minat yang ingin diteliti (Sekaran, 2006). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan departemen produksi di PT. Bina Busana Internusa Semarang Jawa Tengah sebanyak 420 orang.

Salah satu metode untuk menentukan jumlah sampel adalah menggunakan rumus Slovin (Sevilla, Consuelo. *et., al*, 2007). Maka jumlah sampel dapat disimulasikan sebagai berikut:

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

Keterangan

n = Number of sample (jumlah sample)

Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap pertanyaan dalam penelitian. Adapun hipotesis yang diajukan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

- H1 = Keadilan Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Organisasi PT. Bina Busana Internusa Semarang.
- H2 = Ketidakamanan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktifitas Organisasi PT. Bina Busana Internusa Semarang.
- H3 = Kepuasan Kerja Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Produktifitas Organisasi PT. Bina Busana Internusa Semarang.
- H4 = Keadilan Organisasi, Ketidakamanan Kerja, dan Kepuasan kerja, berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Produktifitas Organisasi PT. Bina Busana Internusa Semarang.

N = jumlah populasi (jumlah seluruh anggota populasi)

e = Error tolerance (toleransi terjadinya galat : taraf signifikan: untuk sosial dan pendidikan lazimnya 0,05).

$$n = \frac{420}{1 + (420 \cdot 0.05^2)}$$

$$n = 205$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka diperoleh jumlah sampel sebesar 205 responden. Dalam penelitian ini menggunakan teknik teknik *random sampling*, dimana dalam pengambilan *sample* tersebut diambil secara acak, karena semua elemen mendapat kesempatan untuk dijadikan *sample*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Analisis validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrument (Suharsimi Arikunto, 2006). Uji validitas didalam penelitian ini menggunakan pengujian korelasi pearson untuk menguji instrument pertanyaan (Ghozali, 2006). Jika r hitung $>$ r tabel dan bernilai

positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Namun jika r hitung $<$ r tabel, berarti pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid. Suatu instrument dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang hendak diukur dari variabel-variabel yang diteliti, adapun hasil pengujian data analisis validitas dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini :

Tabel 2

Item	Nilai r Tabel (df = n - k - 205 - 2 - 203)	Nilai r Hitung	Keterangan
X1 1	0,1371	0,513	Valid
X1 2	0,1371	0,658	Valid
X1 3	0,1371	0,407	Valid
X1 1	0,1371	0,578	Valid
X1 2	0,1371	0,433	Valid
X1 3	0,1371	0,549	Valid
X1 1	0,1371	0,495	Valid
X1 2	0,1371	0,265	Valid
X1 3	0,1371	0,192	Valid
X1 4	0,1371	0,479	Valid
X1 5	0,1371	0,437	Valid
Y1	0,1371	0,155	Valid
Y2	0,1371	0,511	Valid
Y3	0,1371	0,721	Valid
Y4	0,1371	0,694	Valid
Y5	0,1371	0,622	Valid

Sumber : Output SPSS, data primer yang diolah 2017

Uji Reabilitas

Suatu kuesioner dinyatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau setabil. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji

statistik *Cronch Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai (α) $>$ 0,60 (Ghozali, 2006). Adapun hasil data analisis uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini:

Tabel 3

No	Variabel	Alpha Hitung	Cronbach's Alpha	Ket.
1	Keadilan Organisasi (X1)	0,60	0,812	Reliabel
2	Ketidakamanan Bekerja (X2)	0,60	0,779	Reliabel
3	Kepuasan Kerja (X3)	0,60	0,841	Reliabel
4	Produktifitas Organisasi (Y)	0,60	0,792	Reliabel

Analisa Persamaan Regresi Linear Berganda

Hasil dari persamaan Regresi Linier Berganda pada semua variabel independen (X_1) Keadilan Organisasi, (X_2) Ketidakamanan Kerja,

(X_3) Kepuasan Kerja terhadap variabel dependen (Y) Produktifitas Organisasi dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini:

Tabel 4.9

Persamaan Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,893	1,125		1,683	,094
(X ₁) Keadilan Organisasi	,294	,067	,285	4,393	,000
(X ₂) Kepuasan Kerja	,242	,068	,214	3,573	,000
(X ₃) Ketidakamanan	,391	,078	,351	4,994	,000

Berdasarkan tabel 4.9 Persamaan Regresi Linier Berganda yang terbentuk adalah:

$$Y = 1,893 + 0,294 X_1 + 0,242 X_2 + 0,391 X_3$$

Uji Model

Tabel 5
Koefisien Determinasi

Model	Adj (R ²)	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
(X ₁) Keadilan organisasi, (X ₂) Ketidakamanan Kerja, (X ₃)Kepuasan Kerja, terhadap (Y) Produktifitas Organisasi	,723 ^a	,522	,515	1,89436

Koefisien determinasi (R²) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel Produktifitas Organisasi. Nilai koefisien determinasi antara 0 dan 1. Nilai R² yang mendekati satu berarti variabel independen penelitian memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi

variabel. Berdasarkan tabel 5 diketahui **R²** atau koefisien determinasi adalah 0,522. Jadi dapat disimpulkan bahwa Keadilan Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Ketidakamanan Kerja mempengaruhi Produktifitas Kerja secara bersama-sama sebesar 52,2% dan 47,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

Uji Hipotesis (Uji t)

Tabel 6
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,893	1,125		1,683	,094
Keadilan Organisasi	,294	,067	,285	4,393	,000
Kepuasan Kerja	,242	,068	,214	3,573	,000
Ketidakamanan Bekerja	,391	,078	,351	4,994	,000

Berdasarkan tabel 6 diatas diketahui bahwa :

- 1) Pada variabel Keadilan Organisasi (X1) nilai $S = 0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan Keadilan Organisasi terhadap Produktifitas Organisasi.
- 2) Pada Ketidakamanan Kerja (X2) nilai $S = 0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak. Jadi dapat

disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan Ketidakamanan Kerja terhadap Produktifitas Kerja.

- 3) Pada variabel Kepuasan Kerja (X3) nilai $S = 0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan Kepuasan Kerja terhadap Produktifitas Kerja.

Uji Hipotesis F (Uji F)

Uji F menunjukkan apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh secara bersama-

sama terhadap variabel dependen. Adapun hasil uji F (simultan) dapat dilihat dalam pada tabel 7 di bawah ini :

Tabel 7
Hasil Uji Hipotesis F (ANOVA^a)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	788,136	3	262,712	73,207	,000 ^b
1 Residual	721,308	201	3,589		
Total	1509,444	204			

Berdasarkan tabel 7 diatas, nilai $S < 0,05$ maka H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan Ada pengaruh yang signifikan Keadilan Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Ketidakamanan Kerja terhadap Produktifitas Kerja.

Pembahasan

Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Produktifitas Organisasi

Keadilan menurut Lind dan Tyler (1988) adalah situasi social ketika segala norma tentang hak dan kelayakan dipenuhi. Adapun yang menjadi prinsip dasar sebuah keadilan adalah penghargaan terhadap martabat dan segala hak yang dimiliki. Keadilan distributif adalah keadilan jumlah imbalan yang dirasakan disetiap individu, imbalan yang dimaksud bukan hanya aspek finansial tetapi juga kesempatan promosi. Keadilan prosedural adalah keadilan yang dirasakan dari proses yang digunakan untuk menentukan distribusi imbalan. Keadilan interaksional adalah persepsi individu tentang tingkat sampai dimana seorang karyawan diperlakukan dengan penuh martabat, perhatian, rasa hormat dan berbagi informasi yang relevan terhadap karyawan.

Hasil dari pengujian hipotesis ke-satu menunjukan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel Keadilan Organisasi terhadap Produktifitas Organisasi. Dengan demikian hipotesis ke-satu (H1) menyatakan bahwa Keadilan Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Produktifitas Organisasi, diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Arti

Bakhshi Associate Professor, P.G. (2009) dan Kamran Iqbal. (2013) menemukan bahwa Keadilan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Produktifitas Organisasi

Pengaruh Ketidakamanan Kerja Terhadap Produktifitas Organisasi

Job Insecurity merupakan suatu kondisi ketidak berdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam situasi kerja yang mengancam, perasaan yang tidak aman akan membawa dampak pada *job attitudes* karyawan, penurunan komitmen. *Job insecurity* pada karyawan dapat ditimbulkan oleh adanya ketidakpastian terhadap fitur pekerjaan yang dirasakan pegawai. Fitur pekerjaan yang dimaksudkan ialah perubahan sifat pekerjaan, isu karir, pengurangan waktu kerja, atau yang paling memegang kunci adalah kehilangan pekerjaan, Dalam jangka pendek *job insecurity* berdampak terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kepercayaan terhadap pemimpin. *Job insecurity* yang dirasakan pegawai dalam jangka panjang akan berdampak terhadap kesehatan fisik, kesehatan mental, performa kerja, dan intensi pindah kerja (*turnover*). Kinnunen *et al.* (2000) *Job Insecurity* yang tinggi akan berdampak pada penurunan efisiensi organisasi dalam produktifitas. *Job Insecurity* juga berdampak buruk pada kepuasan kerja dan sikap pegawai (Adkins *et al.* 2001).

Hasil dari pengujian hipotesis ke-dua menunjukan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel Ketidakamanan Kerja (*Job Insecurity*) terhadap

Produktifitas Organisasi. Dengan demikian hipotesis ke-dua (H2) menyatakan bahwa Ketidakamanan Kerja (*Job Insecurity*) berpengaruh signifikan terhadap Produktifitas Organisasi, diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Antonio Chirumbolo (2005) dan Nyoman Agus Setiawan Made Surya Putra (2016) menemukan bahwa Ketidakamanan Kerja (*Job Insecurity*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Performa Produktifitas Organisasi.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktifitas Organisasi

Handoko (2000:193), menyatakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan suatu hak setiap individual. Menurut Hasibuan (2009), kepuasan kerja adalah sikap emosional seseorang yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Indikator-indikator untuk mengukur kepuasan kerja menggunakan pengukuran affective job satisfaction yaitu: a. Kepuasan, menggambarkan perasaan puas terhadap pekerjaan. b. Antusiasme, menggambarkan antusiasme yang dirasakan terhadap pekerjaan. c. Kenikmatan, menggambarkan kenikmatan yang dirasakan dalam setiap hari kerja. d. Kegembiraan, menggambarkan perasaan gembira dalam bekerja. e. Kesenangan, menggambarkan perasaan senang terhadap pekerjaan.

Hasil dari pengujian hipotesis ke-tiga menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel Kepuasan Kerja (*Job Stisfaction*) terhadap Produktifitas Organisasi. Dengan demikian hipotesis ke-tiga (H3) menyatakan bahwa Kepuasan Kerja (*Job Stisfaction*) berpengaruh signifikan terhadap Produktifitas Organisasi, diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rabia Imran, Mehwish Majeed, dan Abida Ayub (2015) menemukan bahwa Kepuasan Kerja (*Job Stisfaction*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktifitas Organisasi.

Pengaruh Keadilan Organisasi, Kepuasan Kerja dan Ketidakamanan Kerja Terhadap Produktifitas Organisasi

Keadilan menurut Lind dan Tyler (1988) adalah situasi social ketika segala norma tentang hak dan kelayakan dipenuhi. Keraf (1996) menambahkan bahwa, yang menjadi prinsip dasar sebuah keadilan adalah penghargaan terhadap martabat dan segala hak yang dimiliki. Keadilan distributif adalah keadilan jumlah imbalan yang dirasakan disetiap individu, imbalan yang dimaksud bukan hanya aspek finansial tetapi juga kesempatan promosi.

Handoko (2000), menyatakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan suatu hak setiap individual. Menurut Hasibuan (2009), kepuasan kerja adalah sikap emosional seseorang yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Job Insecurity merupakan suatu kondisi ketidak berdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam situasi kerja yang mengancam, perasaan yang tidak aman akan membawa dampak pada *job attitudes* karyawan, penurunan komitmen, bahkan keinginan untuk *turnover* yang semakin besar (Wening, 2005). *Job insecurity* pada karyawan dapat ditimbulkan oleh adanya ketidakpastian terhadap fitur pekerjaan yang dirasakan pegawai.

Hasil dari pengujian hipotesis ke-empat menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel Keadilan Organisasi, Kepuasan Kerja (*Job Stisfaction*) dan Ketidakamanan Kerja (*Job Insecurity*) terhadap Produktifitas Organisasi. Dengan demikian hipotesis ke-empat (H4) menyatakan bahwa variabel Keadilan Organisasi, Kepuasan Kerja (*Job Stisfaction*) dan Ketidakamanan Kerja (*Job Insecurity*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktifitas Organisasi, diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rabia Imran, Mehwish Majeed, dan Abida Ayub (2015) menemukan bahwa variabel Keadilan Organisasi, Kepuasan Kerja (*Job Stisfaction*) dan Ketidakamanan Kerja (*Job Insecurity*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktifitas Organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian terkait dengan Keadilan Organisasi, Ketidakamanan Kerja, Dan Kepuasan Kerja terhadap Produktifitas Organisasi PT. Bina Busana Internusa Semarang Jawa Tengah, maka dapat disimpulkan bahwa :

- 1) Secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel Keadilan Organisasi terhadap Produktifitas Organisasi.
- 2) Secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel Kepuasan Kerja terhadap Produktifitas Organisasi.
- 3) Secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel Ketidakamanan Kerja terhadap Produktifitas Organisasi.
- 4) Secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Keadilan Organisasi, Ketidakamanan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktifitas Organisasi, dan variabel yang paling dominan mempengaruhi yaitu variabel Ketidakamanan Kerja.

SARAN

Dari kesimpulan analisis terkait dengan Keadilan Organisasi, Ketidakamanan Kerja, Dan Kepuasan Kerja terhadap Produktifitas Organisasi PT. Bina Busana Internusa Semarang Jawa Tengah, maka saran-saran penelitian antara lain :

- 1) Bagi Perusahaan (PT. Bina Busana Internusa Semarang Jawa Tengah)
 - ✓ Guna meningkatkan kinerja karyawan, upaya dapat ditingkatkan bagi pihak manajemen terhadap karyawan yaitu hubungan antara Keadilan Organisasi dengan cara memperkuat keadilan distributif dan interaksional didalam melaksanakan operasional didalam Produktifitas Organisasi, sehingga terbentuk kerja sama yang harmonis.
 - ✓ Kepuasan Kerja mempengaruhi Produktifitas Organisasi, beberapa upaya yang harus dilakukan oleh pihak manajemen antara lain : (1) Saling menghargai antara atasan dengan bawahan, (2) menerapkan sikap kekeluargaan dalam kerja sama, dan (3) memberikan insentif atau promosi jenjang karir secara jangka panjang.
 - ✓ Ketidakamanan Kerja menentukan hasil Produktifitas Organisasi, indikator yang perlu diperhatikan antara lain: (1) keamanan karyawan (fisik/finansial), upaya dilakukan penyuluhan kesehatan, diadakan bonus tahunan, (2) memberikan training softskill atau hard skill, dan (3) memberi future kerja yang sesuai.
- 2) Bagi Karyawan PT. Bina Busana Internusa Semarang Jawa Tengah
 - ✓ Penelitian ini sebagai masukan dan informasi agar memperbaiki metode kerja secara prosedural dan konsistensi dalam

Produktifitas Organisasi didalam perusahaan dalam pencapaian KPI perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adkins, Cherly L., James D. Webel, dan Jing-Lih Farh. 2001. A Field Study of Job Insecurity During A Financial Crisis. *Journal of Group on Organization Management*, 26 (4), pp:463-483
- Arti Bakhshi Associate Professor, P.G. Department of Psychology University of Jammu, 2009. *Organizational Justice Perceptions as Predictor of Job Satisfaction. and Organization Commitment*. Vol. 4, No. 9
- Aryee et al. (2007). Links between justice, satisfaction and performance. *Journal of Management Development*, 294-311.
- Borg, 1, dan Elizur, D. 1992, Job Insecurity: Correlates, Moderators and Measurement. *International Journal of Man Power*, 13, pp: 13-26.
- Colquitt, A., J., Conlon, E., D., Wesson, J., M., et al. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86 (3), 425-445.
- Cropanzano, R., & Greenberg, J. (1997). Progress in organizational justice: Tunneling through the maze. In C. Cooper & I. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology* (pp. 317-372). New York: Wiley.
- Greenberg, J. 1990. Organizational Justice: Yesterday, today and tomorrow. *Journal of Management*. 16, pp: 399-432.
- Greenhalg, L. dan Z. Rosenblatt. 1984. Job Insecurity: Towards Conceptual Clarity. *Academy of Management Review*, 9 (3), pp: 438-448.
- Kamran Iqbal, 2013. International Islamic University Islamabad, Pakistan. Determinants of Organizational Justice and its impact on Job Satisfaction. *A Pakistan Base Survey*. Vol. 2 Issue 1.
- Kinnunen, Ulla, Saija Mauno, Jouko Natti dan Mika Happonen 2000. Organization Antecedents and Outcome of Job Insecurity: Longitudinal Study in Three Organization in Finland. *Journal of Organizational Behavior*, 21, pp: 443-459.
- Komang Aris Yasadiputra, 2014. Pengaruh Organizational Justice serta Job Satisfaction. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan* Vol. 8 No. 1.
- Lock, & A., E. (1996). What is Job Satisfaction?. *Organization Behavior and Human Performance*. *Academy of Management*, 4 (4), 309-414.

- Lind, E. A., & Earley, P. C. (1992). Procedural justice and culture. *International Journal of Psychology*, 27, 227-242.
- Lind, E. A., & Tyler, T. R. (1988). *The social psychology of procedural justice*. New York: Plenum.
- Lind, E. A., Tyler, T. R., & Huo, Y. (1997). Procedural context and culture: Variation in the antecedents of procedural justice judgments. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73, 767- 780.
- Moorman. (2009). Organization Justice Perception as Predictor of Job Satisfaction. *International Journal of Business 145.and Management*, 4 (9).
- McFarlin, D. B., & Sweeney, P. D (1992). Distributive and Procedural Justice as Predictors of Satisfaction with Personal and Organizational Outcome. *The Academy of Management Journal*, 35 (3), 626-637.
- Mohyeldin, A., & Tahire, S. (2007). Link between justice, satisfaction and performance in the workplace. *Journal of Management Development*, 26 (4), 294-311.
- Nugroho, Ardi Kurniawan. 2012. Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Keluar Pegawai (Studi Pada Perawat Rs. Pku Muhammadiyah Surakarta). *Skripsi Sarjana Jurusan Akutansi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah, Surakarta*.
- Rabia Imran, Mehwish Majeed, and Abida Ayub. 2015. Impact of Organizational Justice, Job Security and Jobsatisfaction on Organizational Productivity. *Journal of Economics, Business and Management*, Vol. 3, No. 9.
- T. Hani Handoko, 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia (2000:3-4)*
- Viethzal Rivai, Prof, MBA. 2009. Indikator Kepuasan Kerja. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, 623.