

**PERAN ORGANIZATIONAL JUSTICE TERHADAP
PSYCHOLOGICAL WELL-BEING PADA KARYAWAN
KONTRAK DI PENGADILAN AGAMA BANYUWANGI**

SKRIPSI

Dosen Pembimbing:

Andik Roni Irawan, M.Si. Psi.



Oleh :

Akbar Ilman (13410184)

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

2017

**PERAN ORGANIZATIONAL JUSTICE TERHADAP
PSYCHOLOGICAL WELL-BEING PADA KARYAWAN
KONTRAK DI PENGADILAN AGAMA BANYUWANGI**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:

Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh
gelar Sarjana Psikologi (S. Psi)

Oleh :

Akbar Ilman

NIM. 13410184

JURUSAN PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

2017

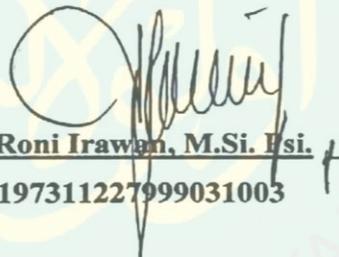
HALAMAN PERSETUJUAN
PERAN ORGANIZATIONAL JUSTICE TERHADAP
PSYCHOLOGICAL WELL-BEING PADA KARYAWAN
KONTRAK DI PENGADILAN AGAMA BANYUWANGI

SKRIPSI

Oleh :

Akbar Ilman
NIM. 13410184

Telah Disetujui Oleh:
Dosen Pembimbing



Andik Roni Irawan, M.Si. Psi.
NIP. 197311227999031003

Mengetahui
Dekan Fakultas Psikologi

UIN Maulana Malik Ibrahim Malang



Dr. H. M. Lutfi Mustofa, M. Ag
NIP. 197307102000031002

HALAMAN PENGESAHAN

**PERAN ORGANIZATIONAL JUSTICE TERHADAP
PSYCHOLOGICAL WELL-BEING PADA KARYAWAN
KONTRAK DI PENGADILAN AGAMA BANYUWANGI**

SKRIPSI

Oleh

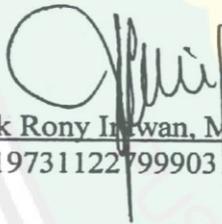
Akbar Ilman

NIM. 13410184

Telah dipertahankan di depan dewan penguji dan dinyatakan telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana psikologi (S. Psi) pada tanggal 11 Juli 2017

Susunan Dewan Penguji

Dosen Pembimbing


Andik Rony Irwan, M. Si
NIP.197311227999031003

**Anggota Penguji Lain
Penguji Utama**


Prof. Dr. H. Mulyadi, M. Pd.I
NIP. 195507171982031005

Ketua Penguji


Yusuf Ratu Agung, MA
NIP. 198010202015031002

**Mengetahui
Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang**



Dr. H. M. Lutfi Mustofa, M. Ag
NIP. 197307102000031002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Akbar Ilman
NIM : 13410184
Fakultas : Psikologi
Judul Skripsi : Peran *Organizational Justice* Terhadap *Psychological Well-being* pada Karyawan Kontrak di Pengadilan Agama Banyuwangi

Menyatakan bahwa penelitian tersebut adalah karya peneliti sendiri dan bukan karya orang lain, baik sebagian maupun keseluruhan kecuali dalam bentuk kutipan yang telah disebutkan sumbernya.

Demikian surat pernyataan ini dibuat oleh peneliti dengan sebenarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar peneliti bersedia mendapat sanksi secara akademis.

Malang, 12 Juni 2017

Yang menyatakan




Akbar Ilman
NIM. 13410184

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Keadilan itu surga bagi orang yang terkena zalim dan neraka bagi yang zalim”

Umar ibn Khattab

“Kebahagiaan tertinggi dalam kehidupan adalah kepastian bahwa Anda dicintai apa adanya, atau lebih tepatnya dicintai walaupun Anda seperti diri Anda adanya”

Victor Hugo

*Karya ini penulis persembahkan untuk kedua orang tuaku
tercinta*

Ibu Ummu Zaitun & Bapak Moh. Khazin

*atas segala doa , cinta dan kasih sayangnya selama ini
keluarga besar yang turut mendukung dan memotivasi
serta sahabat-sahabatku yang setia menemani perjuanganku*

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Syukur Alhamdulillah senantiasa penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, atas limpahan rahmat, taufik, hidayah serta inayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Sholawat dan salam senantiasa terlimpahkan kepada junjungan umat Islam Nabi Muhammad SAW, semoga kita mendapat syafa'at beliau kelak dihari kiamat.

Karya ini mungkin tidak akan terselesaikan tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. H. Mudjia Rahardjo, M.si., Selaku Rektor UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. M. Lutfi Mustofa, M. Ag selaku Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Andik Roni Irawan, M.Si. Psi. selaku dosen pembimbing yang sudah dengan sabar dalam membimbing dan memberikan arahan kepada peneliti sehingga laporan ini bisa terselesaikan dengan baik.
4. Orang tua yang selalu senantiasa mendoakan, dukungan dan cinta kasihnya hingga saat ini.
5. Dr. Yulia Solichatun, M. Si selaku dosen wali yang selalu memberi bimbingan selama masa studi peneliti di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Bapak/Ibu dosen Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim yang sudah dengan ikhlas menyalurkan ilmunya selama masa perkuliahan.

7. Segenap civitas akademika Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang terutama seluruh dosen, terima kasih tiada tara atas ilmu dan bimbingannya. Juga kepada seluruh staff yang selalu sabar melayani administrasi selama proses penelitian ini.
8. Semua pihak yang telah membantu penulis hingga terselesaikannya penelitian ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Semoga Allah membalas kebaikan kalian semua.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Untuk itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan untuk penyempurnaan skripsi ini.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis berharap semoga karya ini memberikan manfaat bagi penulis khususnya dan bagi pembaca umumnya.

Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Malang, 12 Juni 2017

Penulis

DAFTAR ISI	
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
SURAT PERNYATAAN	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
ABSTRAK	xv
ABSTRACT	xvi
مستخلص البحث.....	xvii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Masalah	6
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II	8
KAJIAN TEORI	8
A. <i>Psychological well-being</i> (Kesejahteraan Psikologis)	8
1. Pengertian <i>Psychological well-being</i>	8
2. Indikator/Aspek/Dimensi	9
3. Faktor yang mempengaruhi	13
4. <i>Psychological well-being</i> dalam Perspektif Islam	16
B. <i>Organizational Justice</i> (Keadilan Organisasional)	26
1. Definisi	26
2. Indikator/Aspek/Dimensi	26
3. Faktor yang Mempengaruhi Keadilan Organisasional	29
4. <i>Organizational Justice</i> dalam Perspektif Islam	30
C. Peran <i>Organizational Justice</i> terhadap <i>Psychological well-being</i>	38
D. Karyawan Kontrak	39
1. Definisi	39
2. Dasar Hukum dan Ketentuan Pekerjaan	40
E. Hipotesis	41

BAB III.....	43
METODE PENELITIAN.....	43
A. Rancangan Penelitian.....	43
B. Variabel Penelitian.....	43
C. Definisi Operasional.....	44
D. Populasi dan Sampel.....	46
1. Populasi.....	46
2. Sampel.....	46
E. Instrumen Penelitian.....	46
1. Wawancara.....	46
2. Skala.....	47
F. Validitas dan Reliabilitas.....	48
1. Validitas.....	48
2. Reliabilitas.....	50
G. Analisis Data.....	50
BAB IV.....	54
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	54
A. Pelaksanaan penelitian.....	54
1. Gambaran Lokasi Penelitian.....	54
2. Waktu dan Tempat.....	56
3. Jumlah Subyek Penelitian.....	57
4. Prosedur Pengumpulan Data.....	57
B. Hasil Uji Normalitas dan Uji Linearitas.....	57
1. Uji Normalitas.....	57
2. Uji Linieritas.....	58
C. Hasil Uji Deskripsi.....	59
1. Deskripsi Tingkat <i>Organizational Justice</i>	59
2. Deskripsi Tingkat <i>Psychological well-being</i>	61
D. Hasil Uji Hipotesis.....	64
E. Pembahasan.....	65
1. Tingkat <i>Organizational Justice</i>	65
2. Tingkat <i>Psychological well-being</i>	66
3. Peran <i>Organizational Justice</i> terhadap <i>Psychological Well-being</i> karyawan kontrak Pengadilan Agama Banyuwangi.....	68
BAB V.....	70

PENUTUP	70
A. Kesimpulan	70
B. Saran	71
1. Saran untuk perusahaan	71
2. Saran untuk Peneliti Selanjutnya	71
DAFTAR PUSTAKA	73



Daftar Tabel

Tabel 1 Skor Respon Jawaban Skala.....	47
Tabel 2 Distribusi item Valid Skala <i>Psychological Well-being</i>	49
Tabel 3 Distribusi item Valid Skala <i>Organizational Justice</i>	49
Tabel 4 Kriteria Jenjang.....	52
Tabel 5 Hasil Uji Normalitas.....	58
Tabel 6 Hasil Uji Linearitas OJ dan PWB.....	58
Tabel 7 Deskripsi <i>Organizational Justice</i>	59
Tabel 8 Pembagian Kategorisasi <i>Organizational Justice</i>	60
Tabel 9 Kategorisasi Tingkat <i>Organizational Justice</i>	61
Tabel 10 Frekuensi dan Persentase Tingkat <i>Organizational Justice</i>	61
Tabel 11 Deskripsi <i>Psychological Well-being</i>	62
Tabel 12 Pembagian Kategorisasi <i>Psychological Well-being</i>	62
Tabel 13 Kategorisasi Tingkat <i>Psychological Well-being</i>	63
Tabel 14 Frekuensi dan Persentase Tingkat <i>Psychological Well-being</i>	63
Tabel 15 Hasil Uji Hipotesis.....	64

Daftar Gambar

Gambar 1 Skema Pengaruh Antar Variabel.....44



Daftar Lampiran

Lampiran 1 Skala Kuesioner.....	80
Lampiran 2 Tabulasi Skala <i>Organizational Justice</i>	86
Lampiran 3 Tabulasi Skala <i>Psychological Well-being</i>	87
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas.....	88
Lampiran 5 Hasil Uji Reliabilitas.....	92
Lampiran 6 Hasil Uji Normalitas.....	93
Lampiran 7 Hasil Uji Linearitas.....	94
Lampiran 8 Hasil Uji Regresi.....	95
Lampiran 9 Bukti Konsultasi.....	96
Lampiran 10 Surat Izin Penelitian.....	97
Lampiran 11 Surat Bukti Penelitian.....	98
Lampiran 12 Surat Pernyataan.....	99
Lampiran 13 Form Kelaayakan Artikel.....	100
Lampiran 14 Naskah Publikasi.....	101

ABSTRAK

Abstrak: Iman, Akbar (2017) Peran *Organizational Justice* terhadap *Psychological Well-being* pada Karyawan Kontrak di Pengadilan Agama Banyuwangi. Skripsi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Pembimbing: Andik Roni Irawan, M.Si. Psi.

Akhir-akhir ini isu tentang keadilan dan kesetaraan menjadi perhatian utama bagi umumnya karyawan di tempat kerja mereka. Hingga pada saat ini dalam lingkup perilaku organisasi, para praktisi managerial dan peneliti pun akhirnya mulai melirik dan berfokus pada bagaimana praktek kesetaraan (dalam hal ini distribusi, prosedur, dan interaksi) memberikan pengaruh pada kesejahteraan para pekerja atau karyawan. Maka dari itu tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji peran *organizational justice* terhadap *psychological well being* pada karyawan kontrak yang berada di Pengadilan Agama Banyuwangi.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang dilakukan pada karyawan yang berstatus kontrak yang berada di Pengadilan Agama Banyuwangi dengan jumlah subjek sebanyak 22 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan tehnik total sampling. Sementara pengumpulan datanya dilakukan menggunakan skala OJQ (*Organizational Justice Questionnaire*) dan RPWB (*Ryff Psychological Well Being*). Analisis data yang digunakan untuk menguji peran *organizational justice* terhadap *psychological well being* adalah analisis kovarian.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas karyawan kontrak di Pengadilan Agama Banyuwangi menilai tingkat *organizational justice* disana pada tingkat sedang dengan persentase sebanyak 72.7% dan tingkat *psychological well being* yang juga sedang dengan persentase sebanyak 68.2%. Analisis data menunjukkan nilai $sig = 0,795$ atau $sig > 0,05$ yang artinya *organizational justice* tidak memiliki peran terhadap *psychological well-being* pada karyawan kontrak di Pengadilan Agama Banyuwangi.

Kata Kunci: *Organizational justice*, *Psychological Well-being*, dan Karyawan.

ABSTRACT

Abstract: **Ilman, Akbar (2017)** The Role of Organizational Justice on Psychological Well-being on Contract Employees at Banyuwangi Religious Court. Thesis, Faculty of Psychology, State Islamic University Maulana Malik Ibrahim Malang.

Advisor: **Andik Roni Irawan, M.Si. Psi.**

Lately the issue of justice and equality is a major concern for most employees in their workplace. Until now within the scope of organizational behavior, the managerial practitioners and researchers eventually begin to glance and focus on how equality practices (in this case distribution, procedures, and interactions) affect the welfare of workers or employees. Therefore, the purpose of this study is to examine the role of organizational justice to the psychological well being of contract employees who are in the Religious Court of Banyuwangi.

This research is a quantitative research conducted on contracted employees who are in the Religious Court of Banyuwangi with a total of 22 subjects. Sampling is done by total sampling technique. While the data collection was done using the scale OJQ (Organizational Justice Questionnaire) and RPWB (Ryff Psychological Well Being). The data analysis used to test the role of organizational justice on psychological well being is covariance analysis.

The results showed that the majority of contract workers in the Religious Court of Banyuwangi assessed the organizational justice level there at the moderate level with the percentage of 72.7% and the psychological well being level which is also being with the percentage of 68.2%. The data analysis shows $\text{sig} = 0,795$ or $\text{sig} > 0,05$ which means organizational justice has no role to the psychological well-being of contract employee in Banyuwangi Religious Court.

Keywords: Organizational Justice, Psychological Well-being, and Employee.

مستخلص البحث

علما، أكبر (2017) دور العدالة التنظيمية على الرفاه النفسي (*Psychological Well-being*) على العاملين بالعقود في محكمة الدينية بانيووانجى. البحث الجامعى، كلية علم النفس، جامعة الإسلامية الحكومية مولانا مالك إبراهيم مالانج. المشرف: أنديك راني إراوان، الماجستير

مؤخرا، أصبحت قضية العدالة والمساواة المهمة الرئيسية خاصة للموظفين في معملهم. حتى الآن في نطاق السلوك التنظيمي، بدأ الممارسين الإداريين والباحث ان ينظروا ويركزوا على كيفية ممارسة المساواة (في هذه الحالة التوزيع، والإجراءات، والتفاعل) يؤثران على رفاهية العاملين أو الموظفين. و كان الغرض من هذه الدراسة لبحث دور العدالة التنظيمية على الرفاه النفسي (*Psychological Well-being*) على العاملين بالعقود في محكمة الدينية بانيووانجى هذا البحث هو البحث الكمي الذى أجري على موظفي العقود الذين كانوا في المحكمة الدينية بانيووانجى مع جملة الموضوعات 22 أشخاص. وقد تم أخذ عينات بالاسلوب أخذ العينات الإجمالي. في حين يتم جمع البيانات باستخدام نطاق OJQ (*Organizational Justice Questionnaire*) و RPWB (*Ryff Psychological Well Being*). تحليل البيانات الذى يستخدم لان يبحث دور العدالة التنظيمية على الرفاه النفسي هو تحليل التباين. وأظهرت النتائج أن غالبية العاملين بالعقود في محكمة الدينية بانيووانجى تقييم المستوى العادل التنظيمي يعنى في مستوى المعتدل مع نسبة 72.7%. ومستوى الرفاه النفسي هو في مستوى المعتدل أيضا مع نسبة 68.2%. تحليل البيانات يدل قيم سيج = 0.795 او سيج < 0.05، يعنى أن العدالة التنظيمية لها دور على الرفاه النفسي في العاملين بالعقود في محكمة الدينية بانيووانجى.

كلمات الرئيسية: العدالة التنظيمية و الرفاه النفسي ، والموظفين

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap manusia pasti berharap sesuatu yang baik terjadi di dalam hidupnya, sejahtera dari sisi fisik maupun psikologis. Dapat berfungsi secara positif di dalam kehidupannya, melakukan hal-hal positif bagi diri dan orang disekitarnya, serta bisa mengembangkan dan merealisasikan dirinya, baik ia dalam kondisi normal maupun mempunyai keterbatasan. Hal tersebut berkaitan dengan seberapa baik *psychological well-being* yang dimiliki oleh seseorang (Andrews & McKennell; Andrews & Withey; Bryant & Veroff, Campbell, Converse & Rodgers, dalam Ryff & Keyes 1995).

Psychological well-being adalah suatu variabel psikologis yang mengukur tentang kondisi kesejahteraan seorang individu dalam hidupnya yang dilihat berdasarkan enam dimensi, yaitu penerimaan individu terhadap dirinya, kemampuan individu untuk menguasai lingkungannya, kemampuan untuk bersifat otonom, mampu mempunyai hubungan positif dengan orang lain, pertumbuhan pribadi, serta mempunyai tujuan individu dalam hidupnya (Ryff, 1989). *Psychological well-being* ini tidaklah mudah dicapai, karena menurut Ryff (1995) gambaran tentang karakteristik orang yang memiliki *psychological well-being* salah satunya menunjuk pada konsep psikososial Erikson, pandangan Rogers tentang orang yang berfungsi penuh (*fully-functioning person*), pandangan Maslow tentang pandangan Maslow tentang aktualisasi diri (*self-actualization*), konsep Alport tentang kematangan, serta pandangan Jung tentang individuasi.

Pemaparan gambaran karakteristik di atas dapat diketahui bahwa ada banyak tahapan dan aspek yang harus dimiliki dan dilalui oleh individu. Menurut konsep Rogers, apabila seseorang mempunyai *psychological well-being* yang rendah maka dia akan mempunyai pertahanan diri yang rendah dalam mengatasi kecemasan-kecemasan yang ringan, sehingga apabila individu mempunyai ketidaksesuaian antara pengalaman dan struktur self, maka kecemasan yang terjadi dapat merusak rutinitas kehidupan dan individu tersebut menjadi *neurotic*. Dengan adanya masalah-masalah tersebut maka individu akan menjadi kurang maksimal dalam melaksanakan tugas karena tidak bisa berfungsi secara maksimal (Alwisol, 2009).

Psychological well-being ini dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah usia (Ryff & Keyes, 1995), jenis kelamin (Ryff, 1989), status sosial ekonomi (Snyder & Lopes, 2002), dukungan sosial (Pinquart & Sorensen, 2000), religiusitas (Ismail dan Desmukh, 2013; Park dan Millora, 2010), dan kepribadian (Ryan & Deci, 2001).

Status sosial ekonomi yang merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat *Psychological well-being*, dimana individu dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi dan memiliki pekerjaan yang baik akan menunjukkan tingkat *psychological well-being* yang lebih tinggi pula (Snyder & Lopes, 2002). Memiliki pekerjaan yang baik dapat diartikan bagaimana status posisi individu tersebut ketika berada di ruang lingkup kerja, apakah sebagai karyawan tetap atau kontrak/honorer dan bagaimana keadaan yang dialaminya ketika melaksanakan tugas pekerjaannya.

Karyawan kontrak pada umumnya adalah buruh/pekerja yang bekerja

berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ("PKWT"). PKWT diatur antara lain dalam Pasal 59 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ("UUK") yang berbunyi sebagai berikut:

- 1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
 - a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
 - c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
 - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- 2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- 3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.
- 4) Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.
- 5) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
- 6) Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian

kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.

- 7) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- 8) Hal-hal lain yang belum diatur dalam Pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.

Berdasarkan peraturan undang-undang diatas terdapat poin bahwa karyawan kontrak memiliki jenis pekerjaan yang dibebankan seperti yang disebutkan di poin pertama. Namun faktanya di lapangan sering ditemukan ketidakadilan organisasi dalam memberikan volume kerja yang tidak sesuai atau melebihi dengan kontrak kerja yang telah disepakati. Kondisi seperti itu akan menyebabkan seorang karyawan merasa terbebani karena adanya ketidaksesuaian dengan kontrak yang berlaku dan pekerjaan yang tidak menentu.

Karyawan yang merasa bahwa organisasinya telah memberikan keadilan, maka karyawan tersebut akan melakukan pekerjaan mereka dengan rasa senang dan positif. Hal tersebut yang akan mampu mendorong karyawan untuk lebih menerima atau merasa menjadi bagian dari organisasi itu sendiri, karena ketika karyawan merasa lebih dihargai dan diberi kesejahteraan mereka akan lebih nyaman untuk terus berkiprah dan merasa betah di suatu perusahaan.

Regulasi ketenagakerjaan dapat membawa implikasi yang baik bersifat positif maupun negatif bagi unsur-unsur pelaku hubungan industrial. Salah satu implikasi positif dirasakan oleh pengusaha atau perusahaan yaitu urusan ketenagakerjaan semakin praktis, biaya tenaga kerja jauh berkurang hingga 20%,

biaya tinggi dalam jangka pendek tetapi rendah dalam jangka panjang: *management fee* dan pesangon dalam rangka pengalihan hubungan kerja tetap menjadi kontrak tetapi tidak perlu memberikan kompensasi dan pensiun ketika hubungan kerja berakhir, mengurangi resiko kerugian karena fluktuasi bisnis. Pada sisi yang lain, para buruh merasakan implikasi negatifnya seperti misalnya kesempatan bekerja pendek dan terbatas, tidak ada kompensasi pada akhir hubungan kerja, kesejahteraan menurun, upah tidak pernah naik dan tidak dapat berserikat (Indrasari, 2010).

Selain menimbulkan permasalahan seperti di atas, penelitian Maryono (2009) juga menunjukkan bahwa dalam sistem kontrak masih ada sejumlah masalah lain. Pertama, praktik penggunaan tenaga kerja kontrak dewasa ini hampir terjadi di setiap jenis pekerjaan bukan yang tidak inti atau penunjang saja tetapi juga pada pekerjaan-pekerjaan yang bersifat permanen dan inti dari perusahaan. Kedua, adanya persepsi bahwa tenaga kerja kontrak harus dibayar lebih murah daripada tenaga kerja tetap. Ketiga, lemahnya pembinaan dalam bentuk pendidikan dan latihan yang diberikan kepada mereka.

Berdasarkan fakta di atas terdapat banyak sekali dampak negatif yang ditimbulkan dan bentuk-bentuk ketidakadilan organisasi terhadap pekerja/pegawai kontrak yang mungkin akan berdampak terhadap tingkat kesejahteraan (*well-being*) buruh/pekerja ataupun karyawan yang menyandang status kontrak yang juga tidak menutup kemungkinan akan berdampak pada kesejahteraan psikologis (*Psychological well-being*). Namun, ada hal unik yang peneliti temukan di tempat lain yaitu di Pengadilan Agama Banyuwangi. Di tempat tersebut terdapat suasana keadilan organisasi pada setiap pegawai kontrak yang bekerja disana. Maka dari itu

peneliti tertarik untuk meneliti dan mendalami persoalan ini lebih rinci. Penelitian ini mengangkat tentang “Peran *Organizational Justice* terhadap *Psychological Well-Being* pada karyawan kontrak di Pengadilan Agama Banyuwangi”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan masalah yang telah peneliti kemukakan pada latar belakang diatas, maka permasalahan utama yang menjadi kajian pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat keadilan organisasional/*Organizational Justice* pada karyawan kontrak di Pengadilan Agama Banyuwangi?
2. Bagaimana tingkat kesejahteraan psikologis/*Psychological Well-being* pada karyawan kontrak di Pengadilan Agama Banyuwangi?
3. Bagaimana peran *Organizational Justice* terhadap *Psychological Well-being* pada karyawan kontrak di Pengadilan Agama Banyuwangi?

C. Tujuan Masalah

Tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui tingkat keadilan organisasional/*Organizational Justice* pada karyawan kontrak di Pengadilan Agama Banyuwangi.
2. Untuk mengetahui tingkat psikologis/*Psychological Well-being* pada karyawan kontrak di Pengadilan Agama Banyuwangi.
3. Untuk membuktikan peran *Organizational Justice* terhadap *Psychological Well-being* pada karyawan kontrak di Pengadilan Agama Banyuwangi.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat akademis dan aplikatif bagi perkembangan keilmuan dan kinerja, diantaranya:

1. Manfaat Teoritis

a) Bagi fakultas Psikologi

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan khazanah keilmuan psikologi, khususnya teori tentang peran keadilan organisasional dengan kesejahteraan psikologis.

b) Bagi organisasi

Penelitian ini dapat menjadi kontribusi yang positif, sekaligus menjadi bahan pertimbangan bagi organisasi mengenai peran keadilan organisasional dengan kesejahteraan psikologis.

c) Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan sebagai penambah ilmu pengetahuan dan wawasan mengenai peran keadilan organisasional dengan kesejahteraan psikologis.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini bisa dijadikan bahan pertimbangan menentukan kebijakan dan pedoman untuk mengatur keadilan organisasional dengan kesejahteraan psikologis khususnya bagi karyawan kontrak.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. *Psychological well-being* (Kesejahteraan Psikologis)

1. Pengertian *Psychological well-being*

Teori *psychological well-being* dikembangkan oleh Ryff pada tahun 1989. *Psychological well-being* merujuk pada perasaan seseorang mengenai aktivitas hidup sehari-hari. Segala aktifitas yang dilakukan oleh individu yang berlangsung setiap hari dimana dalam proses tersebut kemungkinan mengalami fluktuasi pikiran dan perasaan yang dimulai dari kondisi mental negatif sampai pada kondisi mental positif, misalnya dari trauma sampai penerimaan hidup dinamakan *psychological well-being* (Bradburn dalam Ryff & Keyes, 1995).

Ryff mendefinisikan *psychological well-being* sebagai suatu dorongan untuk menggali potensi diri individu secara keseluruhan. Dorongan tersebut dapat menyebabkan seseorang menjadi pasrah terhadap keadaan yang membuat *psychological well-being* individu menjadi rendah atau berusaha untuk memperbaiki keadaan hidup yang akan membuat *psychological well-being* individu tersebut menjadi tinggi (Ryff & Keyes, 1995).

Individu yang memiliki *psychological well-being* yang tinggi adalah individu yang merasa puas dengan hidupnya, kondisi emosional yang positif, mampu melalui pengalaman-pengalaman buruk yang dapat menghasilkan kondisi emosional negatif, memiliki hubungan yang positif dengan orang lain, mampu menentukan nasibnya sendiri tanpa bergantung dengan orang lain, mengontrol

kondisi lingkungan sekitar, memiliki tujuan hidup yang jelas, dan mampu mengembangkan dirinya sendiri (Ryff, 1989).

Ryff (1989) menyatakan ada enam dimensi yang membentuk psychological well-being yakni penerimaan diri (*self-acceptance*), hubungan positif dengan orang lain (*positive relation with others*), otonomi (*autonomy*), penguasaan lingkungan (*environmental mastery*), tujuan hidup (*purpose in life*), dan pertumbuhan pribadi (*personal growth*).

2. Indikator/Aspek/Dimensi

Ryff dalam buku Human Development (2000) mengemukakan enam dimensi psychological well-being, yakni :

a. Penerimaan diri (*self acceptance*)

Penerimaan diri yang dimaksud adalah kemampuan seseorang menerima dirinya secara keseluruhan baik pada masa kini dan masa lalunya. Seseorang yang menilai positif diri sendiri adalah individu yang memahami dan menerima berbagai aspek diri termasuk di dalamnya kualitas baik maupun buruk, dapat mengaktualisasikan diri, berfungsi optimal dan bersikap positif terhadap kehidupan yang dijalaninya. Sebaliknya, individu yang menilai negatif diri sendiri menunjukkan adanya ketidakpuasan terhadap kondisi dirinya, merasa kecewa dengan apa yang telah terjadi pada kehidupan masa lalu, bermasalah dengan kualitas personalnya dan ingin menjadi orang yang

berbeda dari diri sendiri atau tidak menerima diri apa adanya (Ryff,1995).

b. Hubungan positif dengan orang lain (*positive relations with others*)

Hubungan positif yang dimaksud adalah kemampuan individu menjalin hubungan yang baik dengan orang lain di sekitarnya. Individu yang tinggi dalam dimensi ini ditandai dengan mampu membina hubungan yang hangat dan penuh kepercayaan dari orang lain. Selain itu, individu tersebut juga memiliki kepedulian terhadap kesejahteraan orang lain, dapat menunjukkan empati, afeksi, serta memahami prinsip memberi dan menerima dalam hubungan antarpribadi. Sebaliknya, individu yang rendah dalam dimensi hubungan positif dengan orang lain, terisolasi dan merasa frustrasi dalam membina hubungan interpersonal, tidak berkeinginan untuk berkompromi dalam mempertahankan hubungan dengan orang lain (Ryff, 1995).

c. Otonomi (*autonomy*)

Otonomi digambarkan sebagai kemampuan individu untuk bebas namun tetap mampu mengatur hidup dan tingkah lakunya. Individu yang memiliki otonomi yang tinggi ditandai dengan bebas, mampu untuk menentukan nasib sendiri (*self-determination*) dan mengatur perilaku diri sendiri, kemampuan mandiri, tahan terhadap tekanan sosial, mampu mengevaluasi diri sendiri, dan mampu mengambil keputusan tanpa adanya campur tangan orang lain. Sebaliknya, individu yang rendah dalam dimensi otonomi akan sangat memperhatikan dan

mempertimbangkan harapan dan evaluasi dari orang lain, berpegangan pada penilaian orang lain untuk membuat keputusan penting, serta mudah terpengaruh oleh tekanan sosial untuk berpikir dan bertindak laku dengan cara-cara tertentu (Ryff, 1995).

d. Penguasaan lingkungan (*environmental mastery*)

Penguasaan lingkungan digambarkan dengan kemampuan individu untuk mengatur lingkungannya, memanfaatkan kesempatan yang ada di lingkungan, menciptakan, dan mengontrol lingkungan sesuai dengan kebutuhan. Individu yang tinggi dalam dimensi penguasaan lingkungan memiliki keyakinan dan kompetensi dalam mengatur lingkungan. Ia dapat mengendalikan aktivitas eksternal yang berada di lingkungannya termasuk mengatur dan mengendalikan situasi kehidupan sehari-hari, memanfaatkan kesempatan yang ada di lingkungan, serta mampu memilih dan menciptakan lingkungan yang sesuai dengan kebutuhan pribadi. Sebaliknya individu yang memiliki penguasaan lingkungan yang rendah akan mengalami kesulitan dalam mengatur situasi sehari-hari, merasa tidak mampu untuk mengubah atau meningkatkan kualitas lingkungan sekitarnya serta tidak mampu memanfaatkan peluang dan kesempatan diri lingkungan sekitarnya (Ryff,1995).

e. Tujuan hidup (*purpose of life*)

Tujuan hidup memiliki pengertian individu memiliki pemahaman yang jelas akan tujuan dan arah hidupnya, memegang keyakinan bahwa individu mampu mencapai tujuan dalam hidupnya, dan merasa bahwa

pengalaman hidup di masa lampau dan masa sekarang memiliki makna. Individu yang tinggi dalam dimensi ini adalah individu yang memiliki tujuan dan arah dalam hidup, merasakan arti dalam hidup masa kini maupun yang telah dijalaninya, memiliki keyakinan yang memberikan tujuan hidup serta memiliki tujuan dan sasaran hidup. Sebaliknya individu yang rendah dalam dimensi tujuan hidup akan kehilangan makna hidup, arah dan cita-cita yang tidak jelas, tidak melihat makna yang terkandung untuk hidupnya dari kejadian di masa lalu, serta tidak mempunyai harapan atau kepercayaan yang memberi arti pada kehidupan (Ryff,1995).

f. Pertumbuhan pribadi (*personal growth*)

Individu yang tinggi dalam dimensi pertumbuhan pribadi ditandai dengan adanya perasaan mengenai pertumbuhan yang berkesinambungan dalam dirinya, memandang diri sebagai individu yang selalu tumbuh dan berkembang, terbuka terhadap pengalaman-pengalaman baru, memiliki kemampuan dalam menyadari potensi diri yang dimiliki, dapat merasakan peningkatan yang terjadi pada diri dan tingkah lakunya setiap waktu serta dapat berubah menjadi pribadi yang lebih efektif dan memiliki pengetahuan yang bertambah. Sebaliknya, individu yang memiliki pertumbuhan pribadi rendah akan merasakan dirinya mengalami stagnasi, tidak melihat peningkatan dan pengembangan diri, merasa bosan dan kehilangan minat terhadap kehidupannya, serta merasa tidak mampu dalam mengembangkan sikap dan tingkah laku yang baik (Ryff,1995).

3. Faktor yang mempengaruhi

Psychological well-being ini dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah:

a. Usia

Ryff & Keyes (dalam Ryff & Keyes, 1995; Snyder & Lopes, 2002) menjelaskan bahwa terdapat perbedaan tingkat *psychological well-being* didasarkan pada perbedaan usia. Perbedaan usia ini terbagi dalam tiga fase kehidupan masa dewasa yakni dewasa muda, dewasa madya dan dewasa akhir. Individu-individu yang berada di masa dewasa madya dapat menunjukkan *psychological well-being* yang lebih tinggi dibandingkan mereka yang berada di masa dewasa awal dan dewasa akhir pada beberapa dimensi dari *psychological well-being*.

Ryff dan Keyes (1995) menemukan bahwa dimensi penguasaan lingkungan dan dimensi otonomi mengalami peningkatan seiring bertambahnya usia, terutama dari dewasa muda hingga dewasa madya. Sedangkan dimensi tujuan hidup dan pertumbuhan pribadi memperlihatkan penurunan seiring bertambahnya usia, penurunan ini terutama terjadi pada dewasa madya hingga dewasa akhir. Namun, tidak ada perbedaan yang signifikan dalam dimensi penerimaan diri selama usia dewasa muda hingga dewasa akhir.

b. Jenis kelamin

Wanita cenderung lebih memiliki kesejahteraan psikologis dibandingkan laki-laki. Hal ini dikaitkan dengan pola pikir yang berpengaruh terhadap strategi coping yang dilakukan, serta aktivitas sosial yang dilakukan, dimana wanita memiliki kemampuan interpersonal yang lebih baik daripada laki-laki oleh Ryff & Singer (dalam Ryff, 1989; Synder & Lopes, 2002).

Selain itu wanita lebih mampu mengekspresikan emosi dengan bercerita kepada orang lain, dan wanita juga lebih senang menjalin relasi sosial dibanding laki-laki. Wanita memiliki skor yang lebih tinggi pada dimensi hubungan yang positif dengan orang lain (Ryff & Keyes, 1995).

c. Status sosial ekonomi

Penelitian Ryff dan Koleganya (1999) menjelaskan bahwa status sosial ekonomi yang meliputi : tingkat pendidikan, tingkat pendapatan, dan keberhasilan pekerjaan memberikan pengaruh tersendiri pada *psychological well-being*, dimana individu dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi dan memiliki pekerjaan yang baik akan menunjukkan tingkat *psychological well-being* yang lebih tinggi pula (dalam Synder & Lopes, 2002).

Ryff (1999) juga menjelaskan bahwa status ekonomi berhubungan dengan dimensi dari penerimaan diri, tujuan dalam hidup, penguasaan lingkungan, dan pertumbuhan pribadi. Beberapa penelitian juga mendukung pendapat ini (Ryan & Deci, 2001), dimana individu-

individu yang memfokuskan pada kebutuhan materi dan finansial sebagai tujuannya menunjukkan tingkat kesejahteraan yang rendah. Hasil ini sejalan dengan status sosial/ kelas sosial yang dimiliki individu akan memberikan pengaruh berbeda pada *psychological well-being* seseorang.

d. Dukungan sosial

Dukungan sosial termasuk salah satu faktor yang mempengaruhi *psychological well being* seseorang. Dukungan sosial atau jaringan sosial, berkaitan dengan aktivitas sosial yang diikuti oleh individu seperti aktif dalam pertemuan-pertemuan atau organisasi, kualitas dan kuantitas aktivitas yang dilakukan, dan dengan siapa kontak sosial dilakukan (Pinquart & Sorensen, 2000)

e. Religiusitas

Religiusitas berpengaruh terhadap kesejahteraan psikologis (Ismail dan Desmukh, 2013; Park dan Millora, 2010). Religiusitas berpengaruh terhadap kehidupan sehari-hari manusia. Adanya religiusitas manusia bisa terhindar dari berbagai macam tindakan-tindakan negatif yang cenderung keluar dari norma kehidupan sehari-hari. Religiusitas berarti mengikat secara erat atau ikatan kebersamaan. Religiusitas adalah sebuah ekspresi spiritual seseorang yang berkaitan dengan sistem keyakinan, nilai, hukum yang berlaku dan ritual (Kaye dan Rahghavan, 2000).

f. Kepribadian

Schumutte dan Ryff (1997) telah melakukan penelitian mengenai hubungan antara lima tipe kepribadian (*the big five traits*) dengan dimensi-dimensi psychological well being. Hasilnya menunjukkan bahwa individu yang termasuk dalam kategori ekstreversion, conscientiousness dan low neuroticism mempunyai skor tinggi pada dimensi penerimaan diri, penguasaan lingkungan dan keberarahan hidup. Individu yang termasuk dalam kategori openness to experience mempunyai skor tinggi pada dimensi pertumbuhan pribadi. Individu yang termasuk dalam kategori agreeableness dan extraversion mempunyai skor tinggi pada dimensi hubungan positif dengan orang lain dan individu yang termasuk kategori low neuroticism mempunyai skor tinggi pada dimensi ekonomi (dalam Ryan & Deci, 2001).

4. *Psychological well-being* dalam Perspektif Islam

Dalam Islam, Allah sudah mengingatkan dalam Firman-Nya bahwa setiap yang telah menyatakan dirinya beriman, maka Allah akan menguji keimanan orang tersebut. Baik dengan ujian berupa penyakit, kehilangan pekerjaan, keluarga dan bahkan ujian kematian orang yang dicintainya. Allah menjadikan hidup sebagai ujian bagi manusia. Pada hakikatnya ujian merupakan suatu evaluasi dalam kehidupan manusia untuk kualitas hidup yang lebih baik kedepannya. Ujian manusia sangat berkaitan dengan kehendak bebas yang diberikan oleh Allah kepada manusia. Sebagai hamba yang hidup pada dasarnya diberi pilihan yang sangat mudah oleh Allah. Pilihan baik-buruk, benar-salah dan diridhai-dimurkai Allah. Allah berfirman dalam Al Qur'an sebagai berikut:

الَّذِي خَلَقَ الْمَوْتَ وَالْحَيَاةَ لِيَبْلُوَكُمْ أَيُّكُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا وَهُوَ الْعَزِيزُ الْغَفُورُ ﴿٢٠٦﴾

“Yang menjadikan mati dan hidup, supaya Dia menguji kamu, siapa di antara kamu yang lebih baik amalnya. Dan Dia Maha Perkasa lagi Maha Pengampun.” (Q.S. Al Mulk ayat 2)

Dibalik segala ujian yang datang pada manusia Allah telah menyiapkan apresiasi dengan menjadikan manusia menjadi manusia paling baik di dunia dan akhirat bahkan lebih baik daripada malaikat. Allah juga Maha Adil dalam memberikan ujian kepada umat-Nya. Ujian yang diberikan kepada manusia akan disesuaikan dengan batas kemampuan yang dimilikinya sebagaimana dalam Al Qur'an disebutkan:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا

إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إِصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا

وَلَا تُحْمِلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۗ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى

الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ ﴿٢٠٧﴾

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (Mereka berdoa): "Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami tersalah. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebankan kepada kami beban yang berat sebagaimana

Engkau bebaskan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tak sanggup kami memikulnya. Beri maafilah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah Penolong kami, maka tolonglah kami terhadap kaum yang kafir." (Q.S. Al Baqarah ayat 286)

Ayat di atas mengajarkan pada manusia untuk selalu menikmati setiap kejadian dalam hidupnya. Ujian tidak hanya berbentuk kesedihan dan musibah, namun juga berbentuk kekayaan dan kehormatan. Oleh karena itu pelajarilah setiap kejadian dalam hidup, mengaca pada kejadian dan mengevaluasi kehidupan penting untuk selalu dilakukan. Rasulullah mengajarkan pada umat manusia untuk senantiasa melakukan introspeksi diri dan kontrol diri untuk meningkatkan kualitas hidup agar tidak menjadi orang yang merugi. Sebagaimana disebutkan dalam Firman Allah yang berbunyi:

وَالْعَصْرِ ﴿١﴾ إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ ﴿٢﴾ إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا
بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ ﴿٣﴾

“Demi masa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian. Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menepati kesabaran” (Q.S Al ‘Ashr ayat 1-3)

Berikut 6 dimensi yang ada dalam konsep teori kesejahteraan psikologis dan beberapa paparan menurut kajian Islam:

a. Dimensi Penerimaan Diri

مَا أَصَابَكَ مِنْ حَسَنَةٍ فَمِنَ اللَّهِ وَمَا أَصَابَكَ مِنْ سَيِّئَةٍ فَمِنَ نَفْسِكَ

وَأَرْسَلْنَاكَ لِلنَّاسِ رَسُولًا وَكَفَى بِاللَّهِ شَهِيدًا ﴿٧٩﴾

“Apa saja nikmat yang kamu peroleh adalah dari Allah, dan apa saja bencana yang menimpamu, maka dari (kesalahan) dirimu sendiri. Kami mengutusmu menjadi Rasul kepada segenap manusia. Dan cukuplah Allah menjadi saksi.” (Q.S. An Nisa’ ayat 79)

Dalam Islam, istilah penerimaan diri lebih dikenal dengan Ikhlas kemudian Qona’ah. Ayat lain tentang proses penerimaan akan ketentuan-Nya seperti termaktub dalam Al Qur’an, At Taubah ayat 59:

وَلَوْ أَنَّهُمْ رَضُوا مَا آتَاهُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَقَالُوا حَسْبُنَا اللَّهُ سَيُؤْتِينَا اللَّهُ مِنْ

فَضْلِهِ وَرَسُولُهُ إِنَّا إِلَى اللَّهِ رَاغِبُونَ ﴿٥٩﴾

“Jikalau mereka sungguh-sungguh ridha dengan apa yang diberikan Allah dan Rasul-Nya kepada mereka, dan berkata: "Cukuplah Allah bagi kami, Allah akan memberikan sebagian dari karunia-Nya dan demikian (pula) Rasul-Nya, sesungguhnya kami adalah orang-orang yang berharap kepada Allah," (tentulah yang demikian itu lebih baik bagi mereka).”

Allah akan memberikan karunia-Nya bagi semua makhluk-Nya yang menerima keadaan dirinya secara positif, terus berpikir positif, dan mensyukuri

apapun yang telah ia dapatkan. Di samping itu orang yang ikhlas, ridha akan berefek pada pribadi yang menjadi lebih tenang, tentram sehingga tercipta kenyamanan hati meskipun didera beragam ujian. Karena yakin bahwa apapun yang diberikan-Nya kepada seorang hamba entah dalam bentuk hadiah, ujian atau cobaan pasti Dia percaya bahwa setiap hamba-Nya akan mampu menyelesaikannya dengan baik. Dan bukanlah Allah selalu menguji setiap hamba-Nya yang telah menyatakan diri beriman kepada-Nya.

b. Dimensi Hubungan dengan Orang lain

وَإِذْ قُلْنَا ادْخُلُوا هَذِهِ الْقَرْيَةَ فَكُلُوا مِنْهَا حَيْثُ شِئْتُمْ رَغَدًا وَاَدْخُلُوا الْبَابَ

سُجَّدًا وَقُولُوا حِطَّةٌ تَغْفِرْ لَكُمْ خَطِيئَتِكُمْ وَسَنَزِيدُ الْمُحْسِنِينَ ﴿٥٨﴾

Dan (ingatlah), ketika Kami berfirman: "Masuklah kamu ke negeri ini (Baitul Maqdis), dan makanlah dari hasil buminya, yang banyak lagi enak dimana yang kamu sukai, dan masukilah pintu gerbangnya sambil bersujud, dan katakanlah: "Bebaskanlah kami dari dosa", niscaya Kami ampuni kesalahan-kesalahanmu, dan kelak Kami akan menambah (pemberian Kami) kepada orang-orang yang berbuat baik." (Q.S. Al Baqarah ayat 58)

Anjuran untuk saling tolong menolong kepada mereka yang membutuhkan juga merupakan salah satu bentuk akhlak terpuji dalam prosesnya membangun Ukhuwah Islamiyah atau persaudaraan dalam Islam.

c. Dimensi Kemandirian

﴿وَقِيلَ لِلَّذِينَ اتَّقَوْا مَاذَا أَنْزَلَ رَبُّكُمْ قَالُوا خَيْرًا لِلَّذِينَ أَحْسَنُوا فِي هَذِهِ

الدُّنْيَا حَسَنَةٌ وَلَدَارُ الْآخِرَةِ خَيْرٌ وَلَنِعَمَ دَارَ الْمُتَّقِينَ ﴿٣٠﴾

“Dan dikatakan kepada orang-orang yang bertakwa: "Apakah yang telah diturunkan oleh Tuhanmu?" Mereka menjawab: "(Allah telah menurunkan) kebaikan". Orang-orang yang berbuat baik di dunia ini mendapat (pembalasan) yang baik. Dan sesungguhnya kampung akhirat adalah lebih baik dan itulah sebaik-baik tempat bagi orang yang bertakwa.” (Q.S. An Nahl Ayat 30)

Kemandirian adalah kemampuan individu dalam mengambil keputusan sendiri dan mandiri, mampu melawan tekanan sosial untuk berfikir dan bersikap dengan cara yang benar, berperilaku sesuai dengan standar nilai individu itu sendiri dengan standar personal. Islam juga menganjurkan untuk bersikap kuat tidak lemah disaat menghadapi ujian atau cobaan. Pantang menyerah untuk terus berusaha memenuhi kebutuhan dengan usahanya sendiri:

لَهُوَ مُعَقَّبَتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا

يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ

لَهُ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ ﴿١١﴾

“Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas

perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.” (Q.S. Ar Ra’d ayat 11)

d. Dimensi Penguasaan Lingkungan

هُوَ الَّذِي خَلَقَ لَكُمْ مَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا ثُمَّ اسْتَوَىٰ إِلَى السَّمَاءِ فَسَوَّاهُنَّ

سَبْعَ سَمَاوَاتٍ وَهُوَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ ﴿٢٩﴾

“Dialah Allah, yang menjadikan segala yang ada di bumi untuk kamu dan Dia berkehendak (menciptakan) langit, lalu dijadikan-Nya tujuh langit. Dan Dia Maha Mengetahui segala sesuatu.” (Q.S. Al Baqarah ayat 29)

Individu yang mampu menguasai lingkungan adalah mampu mengontrol dan memahami keadaan di lingkungan sekitarnya, mampu menciptakan suasana yang nyaman, tenang dan damai serta berkompetensi dalam mengatur lingkungan.

e. Dimensi Tujuan Hidup

Allah SWT sebenarnya sudah menjelaskan tujuan penciptaan manusia itu dalam firman-Nya sebagai berikut:

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ ﴿٥٦﴾

“Dan aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka mengabdikan kepada-Ku.” (Q.S. Ad Dzaariyat ayat 56)

Sudah jelas bahwa manusia merupakan seorang hamba yang mempunyai kewajiban dari Allah. Jadi tidak ada alasan untuk tidak melakukan hubungan antara hamba dengan Allah.

f. Dimensi Perkembangan Pribadi

كُنْتُمْ خَيْرَ أُمَّةٍ أُخْرِجَتْ لِلنَّاسِ تَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَتَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ

وَتُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَلَوْ ءَامَنَ أَهْلُ الْكِتَابِ لَكَانَ خَيْرًا لَهُمْ مِّنْهُمْ الْمُؤْمِنُونَ

وَأَكْثَرُهُمُ الْفَاسِقُونَ ﴿١١٠﴾

“Kamu adalah umat yang terbaik yang dilahirkan untuk manusia, menyuruh kepada yang ma’ruf, dan mencegah dari yang munkar, dan beriman kepada Allah. Sekiranya Ahli Kitab beriman, tentulah itu lebih baik bagi mereka, di antara mereka ada yang beriman, dan kebanyakan mereka adalah orang-orang yang fasik.” (Q.S. ‘Ali Imran ayat 110)

Meskipun ditimpa ujian, Allah telah menakdirkan bahwa ciptaan-Nya yang bernama manusia itu sebagai makhluk terbaik yang akan mampu menyadari potensi besar dalam dirinya, sehingga kemudian akan dapat melakukan perbaikan-perbaikan dalam kehidupan pribadi berkeluarga, atau bahkan bernegara. Manusia sendiri pasti akan mampu untuk melewati setiap tugas perkembangan yang dibebankan pada setiap jenjang hidupnya, dan pada akhirnya dapat mengembangkan diri secara berkelanjutan.

الَّذِينَ ءَامَنُوا وَتَطْمَئِنُّ قُلُوبُهُمْ بِذِكْرِ اللَّهِ أَلَا بِذِكْرِ اللَّهِ تَطْمَئِنُّ الْقُلُوبُ ﴿٢٨﴾

“(yaitu) orang-orang yang beriman dan hati mereka manjadi tenteram dengan mengingat Allah. Ingatlah, hanya dengan mengingati Allah-lah hati menjadi tenteram.” (Q.S. Ar Ra’d ayat 28)

Berlaku pula Allah dalam firman-Nya, bahwa setiap mereka yang beriman dihampiri masalah seberat apapun akan mampu untuk mencoba tetap tentram sambil selalu mengingat Allah dalam keadaan apapun, karena setiap masalah yang menimpa sejatinya merupakan wujud kasih sayang-Nya pada seorang hamba.

قُلْنَا أَهْبَطُوا مِنْهَا جَمِيعًا ۖ فَمَا يَأْتِيَنَّكُمْ مِنِّي هُدًى فَمَنْ تَبِعَ هُدَايَ فَلَا

خَوْفٌ عَلَيْهِمْ وَلَا هُمْ يَحْزَنُونَ ﴿٣٨﴾

“Kami berfirman: "Turunlah kamu semuanya dari surga itu! Kemudian jika datang petunjuk-Ku kepadamu, maka barang siapa

yang mengikuti petunjuk-Ku, niscaya tidak ada kekhawatiran atas mereka, dan tidak (pula) mereka bersedih hati." (Q.S. Al Baqarah ayat 38)

Sehingga yang tercipta adalah tiada kesedihan dalam hati ketika sudah benar-benar menyelami perintah dan larangan-Nya, karena dengan petunjuk-Nya itu akan mampu membuat hamba-Nya yang beriman tidak takut dan bersedih hati melewati kerasnya beban kehidupan. Dan berikut ayat-ayat lain tentang proses ujian dan pengembangan kedewasaan setiap insan yang mengaku beriman.

وَلَنَبْلُوَنَّكُمْ بِشَيْءٍ مِّنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِّنَ الْأَمْوَالِ وَالْأَنْفُسِ
وَالشَّمَرَاتِ ۗ وَبَشِّرِ الصَّابِرِينَ ﴿١٥٥﴾

“Dan sungguh akan Kami berikan cobaan kepadamu, dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa dan buah-buahan. Dan berikanlah berita gembira kepada orang-orang yang sabar.” (Q.S. Al Baqarah ayat 155)

B. *Organizational Justice* (Keadilan Organisasional)

1. Definisi

Menurut Greenberg (1990:88) mendefinisikan keadilan organisasional sebagai konsep yang menunjukkan persepsi karyawan tentang sejauh mana mereka diperlakukan secara adil dalam organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2008:249) keadilan organisasional didefinisikan sebagai persepsi keseluruhan dari apa yang adil di tempat kerja. Karyawan menganggap adil organisasi mereka ketika yakin bahwa hasil-hasil yang mereka terima, cara diterimanya hasil-hasil tersebut, adalah adil. Sedangkan Lambert dan Hogan (2008:102) mendefinisikan keadilan organisasional sebagai tingkat persepsi karyawan terkait keadilan yang diberikan organisasinya baik dari segi hasil ataupun prosedur yang digunakan dalam memperoleh hasil tersebut.

Menurut Ivancevich (2008:159) keadilan organisasional didefinisikan sebagai persepsi seseorang (karyawan) mengenai seberapa adil mereka diperlakukan dalam transaksi sosial di tempat kerja. Dapat disimpulkan bahwa keadilan organisasional merupakan persepsi dari seorang karyawan yang dirasakan tentang perlakuan adil dari organisasi kepada karyawan.

2. Indikator/Aspek/Dimensi

Keadilan organisasional dikonseptualisasikan sebagai kombinasi dari berbagai dimensi. Ada tiga dimensi utama pada keadilan organisasional, yaitu keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional (Usmani dan Jamal, 2013:354).

a. Keadilan Distributif

Keadilan distributif menurut Niehoff dan Moorman (1993:531) adalah persepsi mengenai sejauh mana imbalan (*rewards*) dialokasikan secara adil oleh organisasi. Menurut Ivancevich *et. al.*, (2009:161), keadilan distributif didefinisikan sebagai keadilan yang dipersepsikan mengenai bagaimana sumber daya dan penghargaan didistribusikan diseluruh organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa keadilan distributif yaitu persepsi karyawan tentang keadilan mereka dapatkan dari organisasi telah sesuai dengan apa yang mereka lakukan pada organisasi. Contoh dari keadilan distributif yaitu, gaji, pengakuan, bonus, *rewards*, dan lain-lain.

b. Keadilan Prosedural

Keadilan prosedural menurut Niehoff dan Moorman (1993:531), adalah persepsi yang dipengaruhi oleh sejauh mana alokasi keputusan yang dirasakan karyawan telah dibuat sesuai dengan metode dan pedoman yang adil. Menurut Robbins dan Judge (2008:250), keadilan prosedural didefinisikan sebagai keadilan yang dirasakan oleh karyawan mengenai proses yang digunakan untuk menentukan distribusi penghargaan-penghargaan. Terdapat dua elemen penting dalam keadilan prosedural, yaitu pengendalian proses dan penjelasan dari pimpinan.

Menurut Ivancevich *et. al.*, (2009:161), keadilan prosedural didefinisikan sebagai pertimbangan yang dibuat oleh karyawan mengenai keadilan yang dipersepsikan mengenai proses yang digunakan oleh organisasi untuk menentukan keputusan, seperti siapa

yang menerima promosi, berapa kenaikan gaji yang akan diberikan, dan bagaimana pembayaran bonus akan dialokasikan.

Dapat disimpulkan keadilan prosedural merupakan keadilan yang dirasakan oleh karyawan mengenai prosedur yang dibuat dalam penentuan hasil yang diterima karyawan dan proses penentuan keputusan penting lainnya. Contoh dalam keadilan prosedural yaitu proses penentuan promosi, proses pemutusan hubungan kerja, proses kenaikan gaji, dan lain-lain.

c. Keadilan Interaksional

Menurut Robbins dan Judge (2008:251), keadilan interaksional didefinisikan sebagai, tingkat sampai mana seorang individu diperlakukan dengan martabat, perhatian dan rasa hormat oleh organisasi. Menurut Wiyono (2009:141), keadilan interaksional didefinisikan sebagai, bagaimana karyawan diperlakukan dalam organisasi oleh atasan mereka. Hal tersebut menunjukkan bagaimana manajemen memperlakukan karyawan, dan termasuk menunjukkan tingkat hormat, kejujuran dan pemahaman dari atasan.

Dapat disimpulkan bahwa, keadilan interkasional merupakan keadilan yang dirasakan oleh karyawan atas perlakuan dengan hormat dan bermartabat yang diterima dari atasannya, dan keadilan interaksional ini mencakup keadilan interpersonal dan keadilan informasional. Contoh dari keadilan interaksional yaitu memperlakukan karyawan dengan hormat dan bermartabat, ketika membuat keputusan atasan peduli

dengan hak-hak karyawan, ketika membuat keputusan atasan menyampaikan dengan jelas dan logis, dan lain-lain.

3. Faktor yang Mempengaruhi Keadilan Organisasional

Faktor yang mempengaruhi keadilan organisasional diantaranya adalah rasa keadilan yang diterima seseorang dalam sebuah organisasi, keadilan promosi yang diterima, gaji yang didapat, penghargaan dan pengorbanan karyawan (Niehoff dan Moorman, 1993:535). Faktor yang mempengaruhi keadilan organisasional menurut Farlin dan Sweeney (1992:83) 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 organisasional.

b. Tingkat kepercayaan bawahan.

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

c. Frekuensi *feedback*.

Semakin sering *feedback* dilakukan maka akan semakin meningkatkan

persepsi karyawan terhadap keadilan organisasional.

d. Kinerja manajerial.

Sejauhmana peraturan yang ada diterapkan secara fair dan konsisten serta menghargai karyawan tanpa ada bias personal, dengan begitu akan semakin meningkatkan persepsi karyawan terhadap keadilan organisasional.

e. Budaya organisasi.

Persepsi mengenai sistem dan nilai yang dianut dalam suatu organisasi juga akan berpengaruh pada meningkatnya persepsi karyawan terhadap keadilan organisasional.

4. *Organizational Justice* dalam Perspektif Islam

Dalam kehidupan, fitrahnya manusia merupakan makhluk sosial yang artinya saling membutuhkan antara satu sama lain, sehingga harus membangun relasi ataupun bekerja kepada orang lain. Menjadi pekerja untuk orang lain bukan suatu kekurangan karena Rasul pun sebelum diangkat menjadi Rasul adalah penggembala yang mendapatkan upah dari pekerjaannya sebagai penggembala kambing penduduk Mekah pada waktu itu, seperti yang terdapat dalam hadis berikut:

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ مَا بَعَثَ اللَّهُ نَبِيًّا إِلَّا رَعَى الْغَنَمَ فَقَالَ أَصْحَابُهُ وَأَنْتَ فَقَالَ نَعَمْ كُنْتُ أُرْعَاهَا عَلَى قَرَارِيطٍ لِأَهْلِ مَكَّةَ

“Dari Abu Hurairah, Rasul bersabda: Allah tidak mengutus Rasul kecuali sebelumnya ia sebagai penggembala, sahabat bertanya Anda ya Rasul. Rasul menjawab: Aku menggembala kambing penduduk Mekah dengan upah beberapa qirath.” (H.R. Bukhary juz 2, h. 849)

Dari hadis di atas diketahui bahwa bekerja untuk orang lain bukanlah pekerjaan yang tidak layak, bahkan Rasul sendiri sebelumnya menjadi pekerja untuk orang lain. Pekerjaan yang dapat dilakukan untuk mendapatkan rizki Allah adalah dengan menggembalakan binatang ternak. Penggembala mengerahkan tenaga dan waktunya untuk menjaga dan memenuhi kebutuhan makan dan minum binatang yang digembalakan.

Berikut 3 dimensi yang ada dalam konsep keadilan organisasional dan beberapa paparan menurut kajian Islam:

a. Dimensi Keadilan Distributif

Tentunya setiap pekerja juga pastinya membutuhkan sebuah balasan ataupun upah dari setiap apa yang ia kerjakan. Upah atau gaji harus dibayarkan sebagaimana yang diisyaratkan Allah dalam Al-Qur'an surat Ali Imran: 57, bahwa setiap pekerjaan orang yang bekerja harus dihargai dan diberi upah/gaji. Tidak memenuhi upah bagi para pekerja adalah suatu kezaliman yang tidak disukai Allah.

Tidak ada alasan untuk tidak membayar upah apabila pekerjaan yang ditugaskan kepada pekerja telah selesai dikerjakannya. Bahkan dalam salah satu hadis qudsi orang yang tidak mau membayar upah dinyatakan sebagai musuh Allah sebagaimana dalam hadis berikut:

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ قَالَ اللَّهُ تَعَالَى
ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ رَجُلٌ أُعْطِيَ بِي ثُمَّ غَدَرَ وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ
وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِهِ أَجْرَهُ

”Dari Abu Hurairah berkata bahwa Nabi saw. bersabda firman Allah: ada tiga yang menjadi musuh-Ku di hari kiamat, orang yang berjanji pada-Ku kemudian ia melanggarnya, orang yang menjual orang merdeka lalu ia memakan hasil penjualannya, orang yang mempekerjakan orang lain yang diminta menyelesaikan tugasnya, lalu ia tidak membayar upahnya.” (H.R. Bukhary, juz 2 h. 853)

Dari hadis di atas, terlihat bahwa Allah memusuhi semua orang yang menzalimi orang lain, namun dalam hadis ini ada penguatan terhadap tiga jenis praktek penzaliman (pelanggaran sumpah atas nama Allah; trafiking (penjualan orang), dan tidak membayar upah pekerja).[3] Penzaliman yang dilakukan dengan tidak membayar upah, karena jerih payah dan kerja kerasnya tidak mendapatkan balasan, dan itu sama dengan memakan harta orang lain secara tidak benar.

Hadis ini menjadi dalil bahwa upah merupakan hak bagi pekerja yang telah menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya. Sebagai pengimbang dari kewajibannya melakukan sesuatu, maka ia mendapatkan upah sesuai dengan yang telah disepakati bersama.

b. Dimensi Keadilan Prosedural

Seperti yang telah dipaparkan sebelumnya bahwa definisi dari keadilan prosedural ialah bagaimana keadilan yang dirasakan oleh karyawan mengenai

prosedur yang dibuat dalam penentuan hasil yang diterima karyawan dan proses penentuan keputusan penting lainnya. Berbicara mengenai keputusan merupakan bahasan yang vital apalagi pada proses pengambilan keputusan. Pengambilan keputusan merupakan hal yang penting yang mana dibutuhkan banyak pertimbangan, memperhitungkan hal positif atukah hal negatif apa yang akan berdampak setelah keputusan itu diambil dan dijalankan.

Pengambilan keputusan dalam Al-Qur'an dijelaskan dengan cara bermusyawarah. Namun dalam menafsiri berbagai syari'at Islam, kebanyakan kaum muslim sendiri lebih menekankan syari'at tersebut hanya terbatas pada sesuatu yang bersifat spiritual saja tanpa memperhatikan adanya bentuk syariat yang mengedepankan bentuk hubungan sosial yang baik dalam masyarakat.

Musyawarah merupakan salah satu pesan syari'at yang sangat ditekankan di dalam al-Qur'an keberadaannya dalam berbagai bentuk pola kehidupan manusia, baik dalam lingkup kecil yakni rumah tangga, organisasi dan hingga dalam lingkup yang lebih besar laig yakni sebuah negara yang terdiri dari pemimpin dan rakyat, konsep Musyawarah merupakan suatu landasan tegaknya kesamaan hak dan kewajiban dalam kehidupan manusia, dimana antara pemimpin dan rakyat memiliki hak yang sama membuat aturan yang mengikat dalam lingkup kehidupan bermasyarakat.

وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَىٰ بَيْنَهُمْ وَمِمَّا

رَزَقْنَاهُمْ يُنْفِقُونَ ﴿٣٨﴾

“Dan (bagi) orang-orang yang menerima (mematuhi) seruan Tuhannya dan mendirikan shalat, sedang urusan mereka (diputuskan) dengan musyawarah antara mereka; dan mereka menafkahkan sebagian dari rezeki yang Kami berikan kepada mereka.” (Q.S. Asy Syuura ayat 38)

Menurut Tafsir Al Misbah karangan M. Quraish Shihab (2002), ayat diatas bagaikan menyatakan : Dan kenikmatan abadi itu disiapkan juga bagi orang yang benar benar memenuhi seruan tuhan mereka dan mereka melaksanakan shalat secara bersinambung dan sempurna, yakni sesuai rukun serta syaratnya juga dengan khushyuk kepada Allah. Dan semua urusan yang berkaitan dengan masyarakat mereka adalah musyawarah antara mereka, yakni mereka memutuskannya dengan musyawarah, tidak ada diantara mereka yang bersifat otoriter dengan memaksakan pendapatnya ; dan disamping itu mereka juga dari sebagian rezeki yang Kami anugerahkan kepada mereka, baik harta maupun selainnya, mereka senantiasanya nafkahkan secara tulus serta bersinambung baik nafkah wajib maupun sunnah.

Dari ayat tersebut secara tidak langsung Islam menginginkan agar setiap pemimpin dalam menjalankan keadilan prosedural selalu mempertimbangkan akan dampak yang akan terjadi baik pada pekerja maupun organisasi itu sendiri apabila memberikan suatu keputusan atau kebijakan dalam organisasi. Dalam memutuskan sesuatu Islam sangat menganjurkan untuk bermusyawarah terlebih dahulu. Tentunya dalam hal ini seorang pemimpin bisa melakukannya dengan staff yang mempunyai kemampuan dalam hal pengawasan karyawan ataupun bisa turun membaaur dengan karyawan itu sendiri.

c. Dimensi Keadilan Interaksional

Keadilan interaksional merupakan keadilan yang dirasakan oleh karyawan atas perlakuan dengan hormat dan bermatabat yang diterima dari atasannya. Memperlakukan pekerja atau karyawan dengan sepantasnya merupakan hal yang paling dianjurkan dalam Islam. Islam memosisikan pembantu (atau dalam bahasa sekarang disebut dengan karyawan) sebagaimana saudara majikannya. Dari Ma'rur bin Suwaid, ia berkata:

(لَقِيتُ أَبَا ذَرٍّ بِالرَّبَذَةِ وَعَلَيْهِ حُلَّةٌ وَعَلَى غَلَامِهِ حُلَّةٌ فَسَأَلْتُهُ عَنْ ذَلِكَ فَقَالَ إِنِّي سَأَبَيْتُ رَجُلًا فَعَيَّرْتُهُ بِأُمَّهِ فَقَالَ لِي النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: يَا أَبَا ذَرٍّ أَعَيَّرْتَهُ بِأُمَّهِ إِنَّكَ أَمْرٌ فِيكَ جَاهِلِيَّةٌ إِخْوَانُكُمْ خَوْلُكُمْ - خَدَمَكُمْ وَعَبِيدَكُمْ - جَعَلَهُمُ اللَّهُ تَحْتَ أَيْدِيكُمْ فَمَنْ كَانَ أَخُوهُ تَحْتَ يَدِهِ فَلْيُطْعِمْهُ مِمَّا يَأْكُلُ وَلْيُلْبِسْهُ مِمَّا يَلْبَسُ وَلَا تَكْلَفُوهُمْ مَا يَغْلِبُهُمْ فَإِنْ كَلَّفْتُمُوهُمْ فَأَعْيَبْتُمُوهُمْ) (البخاري)

" Aku bertemu Abu Dzar *radhiyallahu 'anhu* di Rabdzah, saat itu ia mengenakan pakaian dua lapis, begitu juga pembantunya, maka aku tanyakan kepadanya tentang itu, maka dia menjawab: " Aku dahulu menghina seseorang dengan cara menghina ibunya, maka Nabi *shallallahu 'alaihi wasallam* menegurku: "*Wahai Abu Dzar apakah kamu menghina dia dengan (mencela) ibunya? Sesungguhnya kamu masih memiliki (sifat) jahiliyyah. Saudara-saudara kalian adalah budak dan pembantu kalian, Allah telah menjadikan mereka di bawah tangan (kekuasaan) kalian. Maka barang siapa yang saudaranya berada di bawah tangannya (kekuasaannya), hendaklah ia memberinya makanan dari apa-apa yang dia makan, memberinya pakaian dari jenis pakaian apa yang dia pakai, dan janganlah kalian membebani*

(memberi tugas) mereka sesuatu yang di luar batas kemampuan mereka. Jika kalian membebani mereka, maka bantulah mereka." (HR. al-Bukhari)

Hadits tersebut ingin menyampaikan bahwa sebagai seorang pemimpin hendaknya memperlakukan bawahan/karyawannya dengan sewajarnya layaknya ia bersikap pada saudaranya sendiri, hanya saja memang mereka berada dibawah kekuasaan pemimpinnya. Namun hal itu bukanlah hal untuk bisa menghalalkan menindas mereka.

Lihatlah dan contohhlah bagaimana Nabi Muhammad saw. dalam memperlakukan pembantunya. Berikut adalah kesaksian salah satu pembantu beliau yakni Anas ra. yang diriwayatkan dalam sebuah hadits:

وَاللَّهِ! لَقَدْ خَدَمْتُهُ سَبْعَ سِنِينَ أَوْ تِسْعَ سِنِينَ مَا عَلِمْتُ قَالَ لَشَيْءٍ صَنَعْتُ: لِمَ
فَعَلْتَ كَذَا وَكَذَا. وَلَا لَشَيْءٍ تَرَكْتُ: هَلَّا فَعَلْتَ كَذَا وَكَذَا

Demi Allah, aku telah melayani Nabi *shallallahu 'alaihi wa sallam* selama 7 atau 9 tahun. Saya belum pernah sekalipun beliau berkomentar terhadap apa yang aku lakukan: "Mengapa kamu lakukan ini?", tidak juga beliau mengkritik: "Mengapa kamu tidak lakukan ini?" (HR. Muslim 2310 dan Abu Daud 4773).

Kemudian dalam riwayat lain Nabi Muhammad saw. sangat memperhatikan dan menyemangati urusan ibadah dan kebutuhan pembantunya seperti perihal menikah. Dari Rabi'ah bin Ka'b al-Aslami, beliau menceritakan:

Saya pernah menjadi pelayan Nabi *shallallahu 'alaihi wa sallam*. Beliau menawarkan: “*Wahai Rabi'ah, kamu tidak menikah?*” Aku jawab: “Tidak ya Rasulullah, saya belum ingin menikah. Saya tidak punya dana yang cukup untuk menanggung seorang istri, dan saya tidak ingin disibukkan dengan sesuatu yang menghalangiku untuk melayani Anda.” Rasulullah *shallallahu 'alaihi wa sallam* kemudian berpaling dariku. Setelah itu beliau bertanya lagi: “*Wahai Rabi'ah, kamu tidak menikah?*” Aku pun menjawab dengan jawaban yang sama: “Tidak ya Rasulullah, saya belum ingin menikah. Saya tidak punyadst.” Rasulullah *shallallahu 'alaihi wa sallam* kemudian berpaling dariku. Kemudian aku ralat ucapanku, aku sampaikan: “*Ya Rasulullah, Anda lebih tahu tentang hal terbaik untukku di dunia dan akhirat.*” Aku bergumam dalam hatiku: “Jika beliau bertanya lagi, aku akan jawab: Ya.”

Ternyata Nabi *shallallahu 'alaihi wa sallam* tanya lagi untuk yang ketiga kalinya: “*Wahai Rabi'ah, kamu tidak menikah?*” Aku langsung menjawab: “Ya, perintahkan aku sesuai yang Anda inginkan.” Selanjutnya, Nabi *shallallahu 'alaihi wa sallam* memerintahkanku untuk mendatangi keluarga fulan, salah seorang dari suku Anshar... (HR. Ahmad 16627, Hakim 2718 dan at-Thayalisi 1173).

Dalam riwayat kedua ini bisa diambil pelajaran bahwa seorang atasan/pemimpin yang baik harusnya bisa menjadi pendorong bagi karyawannya dalam hal urusan ibadah kepada Allah SWT. Bukan malah semakin menjerumuskan karyawannya dalam hal-hal maksiat yang menghasilkan dosa. Seperti contoh sederhananya, ketika sudah masuk waktu shalat hendaknya atasan memberi

kebijakan untuk istirahat sejenak dan menyuruh karyawan untuk segera melaksanakan shalat.

C. Peran Organizational Justice terhadap Psychological well-being

Akhir-akhir ini isu tentang keadilan dan kesetaraan menjadi perhatian utama bagi umumnya karyawan di tempat kerja mereka. Hingga pada saat ini dalam lingkup perilaku organisasi, para praktisi managerial dan peneliti pun akhirnya mulai melirik dan berfokus pada bagaimana praktek kesetaraan (dalam hal ini distribusi, prosedur, dan interaksi) memberikan pengaruh pada kesejahteraan para pekerja atau karyawan.

Seperti dalam penelitian Elovainio dkk (2002), ditemukan fakta bahwa seseorang yang mengalami ketidakadilan dalam hal keadilan distribusi dan prosedural akhirnya berujung pada munculnya rendahnya harga diri, stres kerja disfungsi sosial dan depresi. Ditemukan juga bahwa ketidakadilan distribusi dan prosedural berdampak kepada gangguan psikologis karyawan seperti neurotisme, kelelahan emosional, dan depresi (Tepper, 2001).

Sebagai tambahan, diskriminasi yang terjadi pada saat interaksi (yang dikarenakan adanya strata sosial, ras, dan jenis kelamin) akan mengancam konsep diri yang ada pada karyawan yang berujung pada kesehatan mental yang buruk, kurangnya perhatian dan rendahnya harga diri antar karyawan. Sama halnya dengan karyawan yang menganggap organisasinya tidak adil dalam hal keadilan prosedural dan interaksi akan mengalami rendahnya tingkat kesejahteraan, kelelahan

emosional dan gejala-gejala stres (Kausto dkk, 2005). Selanjutnya, sebuah studi juga menunjukkan keadilan organisasional meningkatkan kepuasan kerja dan kesejahteraan karyawan seperti berkurangnya stres, kelelahan, dan penyimpangan di tempat kerja (Katrina dkk, 2009).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Rani R., Garg P., dan Rastogi R. (2012) terhadap 200 karyawan polisi di wilayah barat Uttar Pradesh, India. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *organizational justice* dan *psychological well-being*.

Secara keseluruhan, banyak sekali literatur yang sudah membuktikan dan menyarankan bahwa praktek keadilan (dalam hal distribusi, prosedural, dan interaksi) dalam organisasi akan menuntun pada tingginya tingkat kesejahteraan karyawan dan merupakan hal yang vital untuk memotivasi juga dalam menyediakan pelayanan masyarakat yang terbaik.

D. Karyawan Kontrak

1. Definisi

Karyawan Kontrak diartikan secara hukum adalah Karyawan dengan status bukan Karyawan tetap atau dengan kalimat lain Karyawan yang bekerja hanya untuk waktu tertentu berdasar kesepakatan antara karyawan dengan Perusahaan pemberi kerja. Dalam istilah hukum Karyawan kontrak sering disebut “Karyawan PKWT”, maksudnya Karyawan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Secara hukum dikenal 2 (dua) macam Karyawan yaitu Karyawan Kontrak (PKWT) dan Karyawan Tetap atau karyawan PKWTT/Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu. (Hendarianto. SP., 2011)

2. Dasar Hukum dan Ketentuan Pekerjaan

Pasal 59 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ("UUK") yang berbunyi sebagai berikut:

- 1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
 - a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
 - c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
 - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- 2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- 3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.
- 4) Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.
- 5) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu

tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.

- 6) Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.
- 7) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- 8) Hal-hal lain yang belum diatur dalam Pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.

E. Hipotesis

Berdasarkan kajian teori diatas dan hasil penelitian sebelumnya yang relevan, maka peneliti mengajukan hipotesis yang dirumuskan sebagai berikut:

H₁ : Terdapat Peran Positif *Organizational Justice* terhadap *Psychological Well-Being* pada karyawan kontrak di Pengadilan Agama Banyuwangi.

H₀ : Tidak terdapat Peran Positif *Organizational Justice* terhadap *Psychological Well-Being* pada karyawan kontrak di Pengadilan Agama Banyuwangi



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan penelitian kuantitatif adalah penelitian yang informasinya atau data-datanya dikelola dengan statistik. Hipotesis pada penelitian diuji dengan menggunakan teknik-teknik statistik (Kountur, 2004). Menurut Azwar (2005) penelitian dengan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerikal atau angka yang diolah dengan metode statistika. Pada dasarnya, pendekatan kuantitatif dilakukan pada penelitian inferensial (dalam rangka pengujian hipotesis) dan menyadarkan kesimpulan hasilnya pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil. Dengan pendekatan kuantitatif akan diperoleh signifikansi perbedaan kelompok atau signifikansi hubungan antar variabel yang diteliti.

Analisis data dari penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana. Analisis ini digunakan untuk menentukan seberapa besar pengaruh atau peran dari variabel prediktor (X) terhadap variabel kriterium (Y) yang memiliki hubungan linier (Winarsunu, 2012).

B. Variabel Penelitian

Menurut Arikunto (1998) variabel adalah objek penelitian atau yang menjadi titik perhatian dalam sebuah penelitian. Variabel atau objek penelitian sendiri terbagi menjadi dua yakni variabel bebas (*independent variabel*) dan

variabel terikat (*dependent variabel*). Variabel bebas adalah variabel yang variasinya memengaruhi variabel lain, sedangkan variabel terikat adalah variabel yang diukur untuk mengetahui efek atau pengaruh variabel lainnya.

Pada penelitian ini variabel bebasnya adalah *organizational justice*, sementara variabel terikatnya adalah *psychological well-being*. hubungan ketiga variabel bisa dijelaskan sebagai berikut :

Gambar 1. Skema Pengaruh Antar Variabel



C. Definisi Operasional

Definisi penelitian melekatkan arti pada suatu konstruk atau variabel dengan cara menetapkan kegiatan-kegiatan atau tindakan yang perlu untuk mengukur konstruk atau variabel itu atau dengan kata lain definisi operasional memberikan batasan atau arti suatu variabel (Kerlinger, 1993: 51).

Untuk menghindari adanya kesalahan dalam menafsirkan hal-hal yang berkaitan dengan masalah ini, maka penulis perlu menegaskan beberapa istilah sebagai berikut:

1. Definisi operasional untuk *Psychological well-being* mengacu pada enam aspek *psychological well-being*, yakni :

- a) *Psychological well-being* aspek *self-acceptance* (penerimaan diri) adalah sikap positif seseorang terhadap dirinya, terkait dengan masa kini maupun masa lalunya.
 - b) *Psychological well-being* aspek *positif relations* (hubungan positif dengan orang lain) terkait dengan kemampuan individu menjalin hubungan antar pribadi yang hangat, memuaskan, saling mempercayai, serta terdapat hubungan saling memberi dan menerima.
 - c) *Psychological well-being* aspek *autonomy* (otonomi) terkait dengan kemandirian individu dalam menjalani kehidupannya.
 - d) *Psychological well-being* aspek *environmental mastery* (penguasaan lingkungan) meliputi kemampuan individu untuk memilih dan menciptakan lingkungan yang sesuai dengan nilai dan kebutuhan dirinya.
 - e) *Psychological well-being* aspek *purpose in life* (tujuan hidup) meliputi keyakinan-keyakinan yang memberikan kepuasan bahwa terdapat tujuan dan makna dalam hidupnya, baik pada masa lalu maupun yang sedang dijalannya kini.
 - f) *Psychological well-being* aspek *personal growth* (pertumbuhan pribadi) meliputi kemampuan untuk menumbuhkan dan mengembangkan potensi dirinya secara berkesinambungan.
2. Definisi Operasional untuk *Organizational Justice* tiga aspek *Organizational Justice* yakni:

- a) *Organizational Justice* aspek *distributive justice* (keadilan distributif) meliputi persepsi individu dalam kesetaraan antara imbalan yang diberikan dengan tanggung jawab pekerjaan.
- b) *Organizational Justice* aspek *procedural justice* (keadilan prosedural) meliputi persepsi individu terhadap kebijakan yang diberikan pimpinan atau atasan terhadap dirinya.
- c) *Organizational Justice* aspek *interactional justice* (keadilan interaksional) meliputi persepsi individu tentang perlakuan organisasi ataupun pimpinan kepada dirinya.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Arikunto (1998) populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kontrak Pengadilan Agama Banyuwangi yang berjumlah 22 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti (Arikunto, 1998). Dalam penelitian ini, teknik sampling yang akan digunakan adalah teknik *total sampling* dikarenakan jumlah populasi kurang dari 100 (Arikunto, 2006).

E. Instrumen Penelitian

1. Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (interviewer) yang mengajukan

pertanyaan dan terwawancara (interviewee) yang memberikan jawaban atas pertanyaan tersebut (Moelong, 2007).

Dalam hal ini penulis melakukan wawancara dengan wawancara semi-terstruktur, dengan ciri-ciri:

- a. Pertanyaan terbuka, namun ada batasan tema dan alur pembicaraan.
- b. Kecepatan wawancara dapat diprediksi.
- c. Ada pedoman wawancara yang dijadikan patokan dalam alur, urutan dan penggunaan kata.
- d. Tujuan wawancara adalah untuk memahami suatu fenomena (Haris, 2010)

2. Skala

Menurut Arikunto (1998) skala adalah pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadi atau hal-hal yang ia ketahui. Sedangkan menurut Sugiyono (2012) skala atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Skala yang akan digunakan dalam penelitian ini ada dua, yang pertama *Ryff's Psychological Well Being Scale (RPWB)*, yaitu skala yang terdiri dari 42 item yang dikembangkan berdasarkan teori Ryff mengenai dimensi *psychological well being*. Skala ini akan digunakan oleh peneliti untuk mengukur tingkat *psychological well being*. Skala yang kedua yaitu *Organizational Justice Questionnaire (OJQ)* yang dikembangkan oleh Niehoff dan Moorman (1993)

berdasarkan dimensi *organizational justice*. Skala yang terdiri dari 20 item ini akan digunakan peneliti untuk mengukur tingkat *organizational justice* yang sudah dirasakan individu.

Metode pengukuran dari kedua skala untuk masing-masing variabel di atas menggunakan LSR (*Likers Summated Ratings*) dengan lima alternatif jawaban yaitu SS (Sangat Setuju), S (Setuju), N (Netral), TS (Tidak Setuju) dan STS (Sangat tidak setuju). Setiap alternatif jawaban akan memiliki bobot yang berbeda.

Tabel 1. Skor Respon Jawaban skala

Nilai	Jawaban	Bobot Skor <i>Favorable</i>
1	SS (Sangat Setuju)	5
2	S (Setuju)	4
3	N (Netral)	3
4	TS (Tidak Setuju)	2
5	STS (Sangat tidak setuju)	1

F. Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Menurut Azwar (2014) validitas adalah sejauh mana akurasi suatu tes atau skala dalam menjalankan fungsi pengukurannya. Untuk mengukur validitas dalam penelitian ini, peneliti menggunakan bantuan *software SPSS (Statistical Product and Service Solution)* versi 20. Suatu item bisa dikatakan valid jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel dan korelasi $r_{xy} > 0,3$ (Sugiyono, 2012). Namun jika item belum mencukupi target yang diinginkan, maka kriteria $r_{xy} > 0,3$ boleh diturunkan menjadi $r_{xy} > 0,25$ atau $r_{xy} > 0,2$ (Azwar, 2014).

Peneliti menggunakan kriteria validitas $r_{xy} > 0,2$ untuk setiap item pada skala *organizational justice* dan *psychological well being*. Dengan kriteria tersebut, pada hasil ujicoba skala *psychological well being* yang berjumlah 42 item, 18 item dinyatakan gugur dan item yang dinyatakan valid berjumlah 24 item. Setelah melakukan penelitian, peneliti kembali menguji validitas skala untuk variabel *psychological well being* dan dari proses uji validitas tersebut satu item lain kembali gugur, sehingga jumlah total item yang dinyatakan valid ada 23 item. Distribusi item yang valid bisa dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2. Distribusi item Valid Skala PWB

ASPEK	NOMOR ITEM	JUMLAH
	Favorable	
Otonomi	7, 31, 37	3
Penguasaan Lingkungan	2, 14, 20	3
Pertumbuhan Pribadi	3, 9, 27, 33, 39	5
Hubungan Positif	4, 16, 22	3
Tujuan Hidup	11, 17, 29	3
Penerimaan Diri	6, 12, 18, 30, 36, 42	6
TOTAL		23

Sementara untuk skala *organizational justice*, dari item yang berjumlah 20, keseluruhan item dinyatakan valid. Distribusi itemnya adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Distribusi item Valid Skala *Organizational Justice*

ASPEK	NOMOR ITEM	JUMLAH
Keadilan Distributif	1, 2, 7, 8, 13	5

Keadilan Prosedural	3, 4, 9, 10, 15, 16	6
Keadilan Interaksional	5, 6, 11, 12, 14, 17, 18, 19, 20	9
TOTAL		20

2. Reliabilitas

Menurut Azwar (2014) reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu proses pengukuran dapat dipercaya. Untuk mengetahui koefisien reliabilitas skala dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode *cronbach's alpha* (α) bantuan *software* SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 23.

Pada dasarnya dalam penelitian, semakin angka koefisien *recronbach's alpha* (α) mendekati angka 1,00 maka akan semakin tinggi tingkat reliabilitasnya (Azwar, 2014). Sementara dalam penelitian ini, skala penelitian untuk variabel *organizational justice* sudah mencapai angka koefisien reliabilitas sebanyak 0,90 dan skala penelitian untuk *psychological well being* angka koefisien reliabilitasnya mencapai 0,93. Dengan angka koefisien reliabilitas tersebut maka dapat disimpulkan bahwa skala yang digunakan sudah cukup reliabel atau dapat dipercaya untuk dijadikan sebagai alat pengumpulan data penelitian.

G. Analisis Data

Analisis data adalah langkah yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian. Tujuannya adalah untuk mendapatkan kesimpulan dari hasil penelitian. Data mentah yang telah diperoleh kemudian dianalisis dengan mencari beberapa tahapan, yaitu:

1. Mencari Mean

Merupakan rata-rata matematik yang perlu dihitung dengan cara tertentu. Yakni dengan jumlah keseluruhan angka dibagi oleh banyaknya angka yang dijumlahkan.

$$M = \sum \frac{FX}{N}$$

Keterangan:

M = Mean

N = Jumlah total

X = Banyaknya nomer pada variabel X

2. Mencari Deviasi Standar

Setelah rata-rata diketahui, maka langkah selanjutnya mencari standar deviasi, sebagai berikut:

$$SD = \sqrt{\frac{\sum fx^2 - (\sum fx)^2}{N - 1}}$$

Keterangan:

SD = Standar Deviasi

x = skor x

N = jumlah responden

3. Menentukan Kategorisasi

Menentukan kategorisasi bertujuan untuk menempatkan individu kedalam suatu kelompok yang terpisah secara berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur. Dimulai dari kategorisasi tinggi, sedang dan rendah. Kategorisasi ini dengan menggunakan rumus seperti dibawah ini:

Tabel 4. Kriteria Jenjang

KRITERIA JENJANG	KATEGORI
$X > M + 1 SD$	Tinggi
$M - 1 SD \leq X \leq M + 1 SD$	Sedang
$X < M - 1 SD$	Rendah

4. Analisis Prosentase

$$P = \frac{f}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

P = Prosentase

f = Frekuensi

N = Jumlah Subjek

5. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah sebenarnya normal atau tidak (Winarsuhu, 2009). Pedoman yang digunakan untuk normal tidaknya sebaran adalah jika $p > 0,05$ maka data dikatakan normal, sedangkan apabila $p < 0,05$ maka data dikatakan tidak normal (Azwar, 2011). Uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* dengan bantuan perangkat lunak *IBM SPSS Statistics 23 for windows*.

6. Uji Linieritas

Uji Linieritas adalah suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui status linier tidaknya suatu distribusi data penelitian (Winarsuhu, 2009). Jika kolom linierity nilai probabilitasnya atau $p < 0,05$, maka dapat dikatakan linier. Uji linieritas diuji dengan menggunakan *Compare mean test for Liniarity* dengan bantuan perangkat lunak *IBM SPSS Statistics 23 for windows*.

7. Uji Hipotesis

Penelitian ini menggunakan dua variabel. Satu variabel terikat (Y) dan satu lagi variabel bebas (X) yang mana kedua variabel ini menggunakan data skala. Sehingga penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana. Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar peran variabel X terhadap variabel Y.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan penelitian

1. Gambaran Lokasi Penelitian

Pengadilan Agama Banyuwangi berdiri berdasarkan TAP Raja No. 24 Tahun 1882 STBL No. 152 Tahun 1882 tanggal 2 Juni 1882. Pada masa sebelum penjajahan, di daerah Banyuwangi pada masa ini masih belum tampak secara jelas tentang penanganan masalah-masalah yang timbul dari umat Islam, karena saat itu jika terjadi masalah talak, waris cukup diselesaikan kepada kyai/ulama, sehingga belum berbentuk suatu lembaga. Pada akhir masa penjajahan Belanda masalah-masalah yang timbul dari umat Islam dapat diselesaikan melalui lembaga Peradilan Agama walaupun belum sesuai dengan tuntutan masyarakat. Hal ini terjadi pada tahun 1882 setelah dikeluarkan Besluit untuk Pengadilan Agama oleh Pemerintahan penjajah Belanda. Pada tahun 1942 Pengadilan Agama Banyuwangi sudah mulai jelas keberadaannya yang dalam perjalanannya pada akhir penjajahan Belanda sampai dengan berakhimya penjajahan Jepang. Pengadilan Agama Banyuwangi telah berkantor di utara Masjid Agung Baiturrahman Banyuwangi, berdekatan dengan Kantor Kenaiban.

Pada tahun 1945 Pengadilan Agama Banyuwangi masih menempati kantor yang berdekatan dengan Kantor Kenaiban yang terletak di sebelah utara Masjid Agung Baiturrahman Banyuwangi. Setelah Departemen Agama berdiri pada tahun 1946, maka Kantor Departemen Agama Banyuwangi juga berada di lokasi tersebut. Pada tahun 1955 Kantor Pengadilan Agama Banyuwangi termasuk kantor

Departemen Agama dan Kantor Urusan Agama Kecamatan Banyuwangi pindah ke lokasi di sebelah selatan Masjid Agung Baiturrahman menempati bangunan Hotel Sri Kandi yang dibeli oleh Kantor Departemen Agama Banyuwangi karena Masjid Agung Baiturrahman dibangun (dibongkar). Pada tahun 1970-an Pengadilan Agama, Kantor DEPAG dan KUA kecamatan Banyuwangi pindah ke lokasi yang baru karena Masjid Agung Baiturrahman dibangun secara total. Kantor yang baru ini diperoleh atas bantuan Bupati Kepala Daerah Tingkat II Banyuwangi kepada Pengadilan Agama Banyuwangi, yang kemudian ditempati oleh Pengadilan Agama, Kandepag dan KUA Kecamatan Banyuwangi yang terletak di Jl. Jaksa Agung Suprpto Banyuwangi. Dalam perkembangannya kantor tersebut kemudian diambil alih oleh Kantor Departemen Agama Kabupaten Banyuwangi, yang kemudian Pengadilan Agama Banyuwangi hanya menempati garasi, karena timbul masalah akhinya dicarikan jalan keluar oleh Cabang MIT di Surabaya, yang pada waktu itu Ketua Cabang MIT Drs. H. TAUFIQ. S.H, lalu mendapatkan tanah dan bangunan sederhana di Jl. A. Yani nomor 106 Banyuwangi. Kemudian mendapatkan proyek bangunan kantor pada Tahun Anggaran 1977/1978 dari Departemen Agama R.I. Proyek tahun 1977/1978 inilah cikal bakal kantor Pengadilan Agama Banyuwangi yang berada di Jl. A. Yani nomor 106 Banyuwangi sampai sekarang.

Pada awal pelaksanaan Undang-undang Nomor 1 Tahun 1974, Pengadilan Agama Banyuwangi tidak mengalami kesulitan karena tambahan wewenang yang semula ditangani oleh KUA Kecamatan dapat diserahkan ke Pengadilan Agama dengan mudah. Saat ini jalinan kerja sama antara Pengadilan Agama dengan Kandepag/Kantor Urusan Agama Kecamatan Kecamatan tersebut tetap berjalan

cukup baik. Dengan demikian pelayanan masyarakat berjalan dengan baik. Pengadilan Agama Banyuwangi dalam mensosialisasikan dan melaksanakan Undang - undang Nomor 7 Tahun 1989 dapat berjalan dengan baik, hal ini dapat dilihat dari bervariasinya perkara seperti : perkara waris, harta bersama (gono-gini) dan lain-lain, sebagai wujud nyata telah dikenalnya pasal 49 Undang-undang Nomor 7 Tahun 1989. Disisi lain tetap terjalinnya hubungan baik dengan instansi yang terkait seperti Pengadilan Negeri, yang setiap ada kegiatan penyuluhan dan kadarkum Pengadilan Agama Banyuwangi selalu ambil bagian. Demikian juga masalah akte cerai yang menjadi wewenang Pengadilan Agama Banyuwangi berdasarkan Undang-undang Nomor 7 Tahun 1989 tersebut telah dapat dilaksanakan dengan baik karena adanya kesadaran semua pihak dalam melaksanakan Undang-undang Nomor 7 Tahun 1989 walaupun semula menjadi wewenang Kantor Urusan Agama. Berdasarkan Undang-undang Nomor 7 Tahun 1989 yang direvisi menjadi Undang-undang Nomor 3 Tahun 2006, maka kekuasaan dan kewenangan Peradilan Agama bukan hanya memeriksa, memutus dan menyelesaikan perkara antara orang yang beragama Islam di bidang nikah, talak, rujuk, namun juga masalah perkawinan, kewarisan, wasiat dan hibah yang dilakukan berdasarkan hukum Islam, wakaf dan shadaqah, serta ekonomi syari'ah.

2. Waktu dan Tempat

Pelaksanaan penelitian ini dimulai semenjak awal bulan Februari 2017 sampai pertengahan bulan Juni 2017 (terhitung semenjak pencarian masalah hingga mendapatkan data penelitian). Penelitian ini dilakukan di Kantor Pengadilan Agama Banyuwangi yang terletak di Jalan A. Yani No. 106 Banyuwangi.

3. Jumlah Subyek Penelitian

Subyek penelitian pada penelitian ini berjumlah 22 karyawan. Subyek penelitian merupakan karyawan yang berstatus karyawan kontrak. Dikarenakan jumlah populasi yang kurang dari 100 maka peneliti mengambil subyek penelitian secara keseluruhan/*total sampling*.

4. Prosedur Pengumpulan Data

Pengumpulan data penelitian tersebut disebar secara bersamaan dalam satu bentuk *print out*. Hasil *print out* tersebut kemudian disebar kepada karyawan di Kantor Pengadilan Agama Banyuwangi. Pengumpulan data tersebut dilakukan dengan menggunakan skala *organizational justice* yang memiliki koefisien reliabilitas (α) sebanyak 0,90 dengan jumlah aitem yang valid 20 item dan *psychological well-being* dengan koefisien reliabilitas (α) sebanyak 0,93 dengan jumlah aitem valid 23 item.

Skala *print out* dua variabel tersebut disebar ke seluruh karyawan kontrak di Kantor Pengadilan Agama Banyuwangi. Penyebaran skala dimulai tanggal 31 Mei 2017 dan terkumpul secara keseluruhan pada tanggal 2 Juni 2017.

B. Hasil Uji Normalitas dan Uji Linearitas

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui residual model regresi yang diteliti berdistribusi normal. Pada penelitian ini dilakukan dengan *Kolmogorov Smirnov Z* dengan bantuan software IBM SPSS *Statistics 23*. Hasil uji normalitas untuk variabel kepemimpinan transformasional dan *organizational citizenship behavior* dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

		OJ	PWB
N		22	22
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	73.18	91.50
	Std. Deviation	9.903	10.622
Most Extreme Differences	Absolute	.174	.098
	Positive	.070	.098
	Negative	-.174	-.075
Test Statistic		.174	.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.080 ^c	.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.

Pada kolom *Kolmogorov Smirnov Z* didapatkan *Asymp. Sig. (2-tailed)* untuk variabel *organizational justice* didapatkan nilai signifikansi sebanyak 0,080 dan untuk *Asymp. Sig. (2-tailed)* pada variabel *psychological well-being* didapatkan nilai signifikansi sebanyak 0,200. Nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* dari kedua variabel diatas lebih besar dari 0,05, sehingga kedua variabel tersebut dinyatakan berdistribusi normal.

2. Uji Linieritas

Hasil uji linieritas antara variabel X yakni *organizational justice* (OJ) dan variabel Y yakni *psychological well-being* (PWB). Adapun hasilnya dapat diamati pada tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Linieritas *organizational justice* dan *psychological well-being*

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)	1291.000	15	86.067	.479	.884

PWB *	Between	Linearity	8.207	1	8.207	.046	.838
OJ	Groups	Deviation from Linearity	1282.793	14	91.628	.510	.860
	Within Groups		1078.500	6	179.750		
	Total		2369.500	21			

Pada kolom *sig.* baris *Deviation from Linearity*, nilai yang didapatkan adalah 0,860 menunjukkan lebih besar dari nilai signifikan 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel X yakni *organizational justice* dan variabel Y yakni *psychological well-being*.

C. Hasil Uji Deskripsi

1. Deskripsi Tingkat *Organizational Justice*

Hal yang perlu diketahui terlebih dahulu sebelum mendeskripsikan data penelitian adalah mengetahui nilai *Mean* (M) hipotetik dan *Standart Deviation* (SD) hipotetik dari masing-masing variabel. Adapun nilai *Mean* (M) hipotetik dan *Standart Deviation* (SD) hipotetik pada variabel kepemimpinan transformasional dapat diketahui melalui tabel berikut:

Tabel 7. Deskripsi *organizational justice*

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
OJ	22	48	88	73.18	9.903
Valid N (listwise)	22				

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai *Mean* (M) hipotetik adalah 73.18 dan nilai *Standart Deviation* (SD) hipotetik sebesar 9.903. Setelah mengetahui nilai *Mean* (M) hipotetik dan *Standart Deviation* (SD) hipotetik, maka selanjutnya nilai-nilai tersebut akan digunakan untuk melakukan kategorisasi

tingkat *organizational justice* pada karyawan kontrak Pengadilan Agama Banyuwangi yang dibagi menjadi tiga kategori, yaitu tinggi, sedang dan rendah. Adapun formula kategorisasi berdasarkan norma yang sudah ditentukan seperti dibawah ini:

Tabel 8. Pembagian Kategorisasi *organizational justice*

KATEGORISASI	KRITERIA
Tinggi	$X \geq (M + 1SD)$
Sedang	$(M - 1SD) \leq X < (M + 1SD)$
Rendah	$X < (M - 1SD)$

Melalui tabel kriteria diatas, maka dapat dijabarkan sehingga memperoleh skor masing-masing kategori tingkat kepemimpinan transformasional sebagai berikut:

- a. Tinggi = $X \geq (M + 1SD)$
 $= X > 73,18 + 9,903$
 $= X > 83,083$
- b. Sedang = $(M - 1SD) \leq X < (M + 1SD)$
 $= 73,18 - 9,903 \leq X < 73,18 + 9,903$
 $= 63,277 \leq X < 83,083$
- c. Rendah = $X < (M - 1SD)$
 $= X < 63,277$

Melalui perhitungan di atas, maka kategorisasi tingkat *organizational justice* pada karyawan kontrak Pengadilan Agama Banyuwangi dapat ditabulasikan sebagai berikut:

Tabel 9. Kategorisasi Tingkat *organizational justice*

KATEGORISASI	KRITERIA
Tinggi	$X \geq 83,083$
Sedang	$63,277 \leq X < 83,083$
Rendah	$X < 63,277$

Tabel 10. Frekuensi dan Persentase tingkat *organizational justice*

Organizational_justice

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	4	18.2	18.2	18.2
	Sedang	16	72.7	72.7	90.9
	Tinggi	2	9.1	9.1	100.0
	Total	22	100.0	100.0	

Berdasarkan Tabel Frekuensi dan Persentase di atas, dapat diketahui bahwa tingkat *organizational justice* di Pengadilan Agama Banyuwangi menurut penilaian para karyawan kontrak sebagian besar berada pada kategori sedang. Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil skor yang diperoleh yaitu sebanyak 72.7% berada pada kategori sedang dengan jumlah frekuensi sebanyak 16 karyawan, sementara pada kategori rendah sebesar 18.2% dengan jumlah frekuensi 4 karyawan dan yang berada pada kategori tinggi sebanyak 9.1% dengan frekuensi sebanyak 2 karyawan.

2. Deskripsi Tingkat *Psychological well-being*

Tingkat *psychological well-being* pada karyawan kontrak Pengadilan Agama Banyuwangi dibagi menjadi tiga kategori, yaitu tinggi, sedang dan rendah. Penentuan kategori tersebut dilakukan setelah mengetahui nilai *Mean (M)* hipotetik

dan *Standart Deviation* (SD) hipotetik. Adapun nilai *Mean* (M) hipotetik dan *Standart Deviation* (SD) hipotetik pada variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) dapat diketahui melalui tabel berikut:

Tabel 11. Deskripsi *psychological well-being*

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
PWB	22	72	111	91.50	10.622
Valid N (listwise)	22				

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai *Mean* (M) hipotetik adalah 91.50 dan nilai *Standart Deviation* (SD) hipotetik sebesar 10.622. Setelah mengetahui nilai *Mean* (M) hipotetik dan *Standart Deviation* (SD) hipotetik, maka selanjutnya nilai-nilai tersebut akan digunakan untuk melakukan kategorisasi tingkat *psychological well-being* pada karyawan kontrak Pengadilan Agama Banyuwangi yang dibagi menjadi tiga kategori, yaitu tinggi, sedang dan rendah. Adapun formula kategorisasi berdasarkan norma yang sudah ditentukan seperti dibawah ini:

Tabel 12. Pembagian Kategorisasi *psychological well-being*

KATEGORISASI	KRITERIA
Tinggi	$X \geq (M + 1SD)$
Sedang	$(M - 1SD) \leq X < (M + 1SD)$
Rendah	$X < (M - 1SD)$

Melalui tabel kriteria diatas, maka dapat dijabarkan sehingga memperoleh skor masing-masing kategori tingkat kepemimpinan transformasional sebagai berikut:

- a. Tinggi = $X \geq (M + 1SD)$

$$= X > 91,50 + 10,622$$

$$= X > 102,122$$

b. Sedang = $(M - 1SD) \leq X < (M + 1SD)$

$$= 91,50 - 10,622 \leq X < 91,50 + 10,622$$

$$= 80,878 \leq X < 102,122$$

c. Rendah = $X < (M - 1SD)$

$$= X < 80,878$$

Melalui perhitungan di atas, maka kategorisasi tingkat *psychological well-being* pada karyawan kontrak Pengadilan Agama Banyuwangi dapat ditabulasikan sebagai berikut:

Tabel 13. Kategorisasi Tingkat *psychological well-being*

KATEGORISASI	KRITERIA
Tinggi	$X > 102,122$
Sedang	$80,878 \leq X < 102,122$
Rendah	$X < 80,878$

Tabel 14. Frekuensi dan Persentase tingkat *psychological well-being*

Psychological_well-being

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rendah	3	13.6	13.6	13.6
Sedang	15	68.2	68.2	81.8
Tinggi	4	18.2	18.2	100.0
Total	22	100.0	100.0	

Berdasarkan Tabel Frekuensi dan Persentase di atas, dapat diketahui bahwa tingkat *psychological well-being* di Pengadilan Agama Banyuwangi

menurut penilaian para karyawan kontrak sebagian besar berada pada kategori sedang. Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil skor yang diperoleh yaitu sebanyak 68.2% berada pada kategori sedang dengan jumlah frekuensi sebanyak 15 karyawan, sementara pada kategori tinggi sebesar 18.2% dengan jumlah frekuensi 4 karyawan dan yang berada pada kategori rendah sebanyak 13.6% dengan frekuensi sebanyak 3 karyawan.

D. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat peran positif *organizational justice* terhadap *psychological well-being* pada karyawan kontrak Pengadilan Agama Banyuwangi. Hasil dari uji hipotesis ini dapat dilihat di tabel berikut:

Tabel 15. Hasil Uji Hipotesis

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.207	1	8.207	.070	.795 ^b
	Residual	2361.293	20	118.065		
	Total	2369.500	21			

a. Dependent Variable: PWB

b. Predictors: (Constant), OJ

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	96.120	17.675		5.438	.000
	OJ	-.063	.239	-.059	-.264	.795

a. Dependent Variable: PWB

Hasil skor yang menunjukkan angka signifikansi peran *organizational justice* terhadap *psychological well being* dapat dilihat pada tabel tentang hasil uji

hipotesis. Kolom 'Sig.' pada baris ketiga dengan label "OJ" Angka signifikansinya adalah sebesar 0,795, dimana angka tersebut lebih besar dibandingkan tingkat signifikan 5% atau 0,05. Sementara dalam prinsip analisis kovarian, untuk bisa dikatakan berpengaruh secara signifikan maka nilai *Sig* harus lebih kecil dari 0,05. Akan tetapi nilai 'Sig' pada variabel *organizational justice* nilainya lebih besar dari 0,05. Maka berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa tingkat *organizational justice* tidak memiliki peran yang signifikan terhadap *psychological well being*. Artinya ada tidaknya perlakuan *organizational justice* tidak akan menimbulkan perubahan terhadap nilai *psychological well-being* pada karyawan kontrak Pengadilan Agama Banyuwangi.

E. Pembahasan

1. Tingkat Organizational Justice

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, umumnya karyawan kontrak di Pengadilan Agama Banyuwangi menilai bahwa tingkat *organizational justice* disana berada pada kategori sedang. Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil skor yang diperoleh yaitu sebanyak 72.7% berada pada kategori sedang dengan jumlah frekuensi sebanyak 16 karyawan, sementara pada kategori rendah sebesar 18.2% dengan jumlah frekuensi 4 karyawan dan yang berada pada kategori tinggi sebanyak 9.1% dengan frekuensi sebanyak 2 karyawan.

Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan kontrak menilai tingkat *organizational justice* di Pengadilan Agama Banyuwangi berada pada kategori sedang. Hasil tersebut didasarkan pada penilaian dari karyawan kontrak terkait dengan aspek-aspek *organizational justice*. Aspek *organizational justice*

sendiri ada tiga, yaitu *Distributive justice* (keadilan distributif), *Procedural justice* (keadilan prosedural), dan *Interactional justice* (keadilan interaksional). Ketiga aspek tersebut dalam penilaian banyak karyawan kontrak dianggap seimbang pada tiap aspeknya sehingga tingkat *organizational justice* disana dirasa pada tingkatan sedang.

Sementara untuk karyawan yang menilai variabel *organizational justice* berada pada kategori rendah sebanyak 18.2% dengan jumlah frekuensi 4 karyawan. Penilaian rendah dari 4 karyawan tersebut terletak pada rendahnya penilaian pada aspek *procedural justice* dan *interactional justice*. Sehingga mereka menilai tingkat *organizational justice* di Pengadilan Agama Banyuwangi dirasa rendah.

Adapun karyawan yang memberikan penilaian pada *organizational justice* berada pada kategori tinggi sebanyak 9.1% atau sejumlah 2 karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari cukup tingginya penilaian mereka pada ketiga aspek *organizational justice*. Sehingga penilaian mereka terhadap tingkat *organizational justice* di Pengadilan Agama Banyuwangi dirasa tinggi.

2. Tingkat *Psychological well-being*

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, umumnya karyawan kontrak di Pengadilan Agama Banyuwangi memiliki tingkat *psychological well-being* pada kategori sedang. Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil skor yang diperoleh yaitu sebanyak 68.2% berada pada kategori sedang dengan jumlah frekuensi sebanyak 15 karyawan, sementara pada kategori tinggi sebesar 18.2% dengan jumlah frekuensi 4 karyawan dan yang berada pada kategori rendah sebanyak 13.6% dengan frekuensi sebanyak 3 karyawan.

Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan kontrak di Pengadilan Agama Banyuwangi memiliki tingkat *psychological well-being* berada pada kategori sedang. Hasil tersebut didasarkan pada penilaian dari karyawan kontrak terkait dengan aspek-aspek *psychological well-being*. Aspek *psychological well-being* sendiri ada enam, yaitu *Self acceptance* (penerimaan diri), *Positive relations with others* (hubungan positif dengan orang lain), *Autonomy* (kemampuan mengatur diri), *Environmental mastery* (penguasaan lingkungan), *Purpose in life* (tujuan hidup), dan *Personal growth* (Pertumbuhan pribadi). Keenam aspek tersebut dalam penilaian banyak karyawan kontrak dianggap seimbang sehingga tingkat *psychological well-being* dirasa pada tingkatan sedang.

Adapun karyawan yang memberikan penilaian pada *psychological well-being* berada pada kategori tinggi sebanyak 18.2% atau sejumlah 4 karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari cukup tingginya penilaian mereka pada keenam aspek *psychological well-being*. Sehingga penilaian mereka terhadap tingkat *psychological well-being* yang mereka miliki dirasa tinggi.

Sementara untuk karyawan yang menilai variabel *psychological well-being* berada pada kategori rendah sebanyak 13.6% dengan jumlah frekuensi 3 karyawan. Penilaian rendah dari 3 karyawan tersebut terletak pada rendahnya penilaian pada aspek *autonomy*, *environmental mastery*, *positive relations* dan *self acceptance*. Sehingga tingkat *psychological well-being* mereka dirasa rendah.

3. Peran Organizational Justice terhadap Psychological Well-being karyawan kontrak Pengadilan Agama Banyuwangi

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Rani R., Garg P., dan Rastogi R. (2012) terhadap 200 karyawan polisi di wilayah barat Uttar Pradesh, India. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *organizational justice* dan *psychological well-being*. Secara keseluruhan, bisa dikatakan bahwa persepsi akan keadilan di tempat kerja memainkan peran yang signifikan dalam mempengaruhi aspek kesejahteraan psikologis (seperti otonomi, penerimaan diri, penguasaan lingkungan, membangun hubungan dengan orang lain, dan hidup penuh makna) petugas kepolisian yang ada disana.

Hal ini juga didukung oleh penelitian Ajala dan Bolarinwa (2015) terhadap 317 karyawan Kantor Pemerintah Daerah di Osun, Nigeria. Hasil penelitiannya juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *organizational justice* dan *psychological well-being* pada karyawan Kantor Pemerintah Daerah Osun.

Namun, berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, hasil analisis menunjukkan bahwa tidak ada peran dari variabel *organizational justice* terhadap tingkat *psychological well being* pada karyawan kontrak di Pengadilan Agama Banyuwangi. Hal itu ditunjukkan dengan nilai analisis kovarian dimana nilai *Sig* = 0,795, yang mana nilai '*Sig*' tersebut lebih besar dari taraf signifikan 5% atau 0,05.

Hal tersebut bisa terjadi seperti menurut pendapat peneliti berikut:

“McGillivray and Clarke (2006); Hoorn (2007), wellbeing measures can be classified into two basic categories, i.e., objective and subjective measures. The first category measures wellbeing through certain observable facts such as economic, social and environmental statistics. It can be indirectly assessed using cardinal

measures. The second category is subjective measures of wellbeing that does assessment by taking into account people's feelings or real experience in a direct way through ordinal measure"

McGillivray dan Clarke (2006) (dalam Hoorn, 2007), pengukuran kesejahteraan bisa diklasifikasikan menjadi dua kategori dasar, yaitu pengukuran objektif dan subjektif. Kategori yang pertama mengukur kesejahteraan melalui fakta yang dapat dilihat seperti ekonomi, sosial, dan statistic lingkungan. Secara tidak langsung bisa dinilai dengan pengukuran kuantitas (kuantitatif). Kategori kedua adalah pengukuran subjektif dari kesejahteraan yang bisa dinilai dengan memperhatikan perasaan orang itu atau pengalaman nyata secara langsung melalui pengukuran bertahap (kualitatif).

Singkatnya menurut McGillivray dan Clarke berbicara tentang kesejahteraan tidak selamanya bisa diukur dengan hitungan angka, melainkan juga harus memahami keadaan subjek yang unik sehingga mungkin faktor penyebab tinggi rendahnya kesejahteraan mereka berbeda antara satu dengan lainnya. Sehingga juga bisa dikatakan faktor yang mungkin lebih berperan terhadap tingkat *psychological well-being* pada karyawan kontrak di Pengadilan Agama Banyuwangi berasal dari selain *organizational justice*.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Umumnya karyawan kontrak di Pengadilan Agama Banyuwangi menilai bahwa tingkat *organizational justice* disana berada pada kategori sedang. Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil skor yang diperoleh dari total keseluruhan karyawan kontrak yang berjumlah 22 karyawan yaitu sebanyak 72.7% berada pada kategori sedang dengan jumlah frekuensi sebanyak 16 karyawan, sementara pada kategori rendah sebesar 18.2% dengan jumlah frekuensi 4 karyawan dan yang berada pada kategori tinggi sebanyak 9.1% dengan frekuensi sebanyak 2 karyawan.
2. Umumnya karyawan kontrak di Pengadilan Agama Banyuwangi memiliki tingkat *psychological well-being* pada kategori sedang. Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil skor yang diperoleh dari total keseluruhan karyawan kontrak yang berjumlah 22 karyawan yaitu sebanyak 68.2% berada pada kategori sedang dengan jumlah frekuensi sebanyak 15 karyawan, sementara pada kategori tinggi sebesar 18.2% dengan jumlah frekuensi 4 karyawan dan yang berada pada kategori rendah sebanyak 13.6% dengan frekuensi sebanyak 3 karyawan.

3. Hasil analisis menunjukkan bahwa tidak ada peran dari variabel *organizational justice* terhadap tingkat *psychological well being* pada karyawan kontrak di Pengadilan Agama Banyuwangi. Hal itu ditunjukkan dengan nilai analisis kovarian dimana nilai $Sig = 0,795$, yang mana nilai 'Sig' tersebut lebih besar dari taraf signifikan 5% atau 0,05. Maka berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa tingkat *organizational justice* tidak memiliki peran yang signifikan terhadap *psychological well being*.

B. Saran

1. Saran untuk perusahaan

Hasil dari penelitian ini bisa dijadikan sebagai pertimbangan dalam pengambilan keputusan perusahaan, meski dalam analisis penelitian ini tidak dihasilkan peran yang signifikan antara variabel *organizational justice* terhadap *psychological well-being*. Namun penelitian ini bisa dijadikan acuan untuk lebih meningkatkan lagi *organizational justice* dan *psychological well-being* pada karyawan kontrak, mengingat tingkatan kedua variabel tersebut masih berada pada level sedang.

2. Saran untuk Peneliti Selanjutnya

Meski dalam ranah penelitian ini tidak dihasilkan peran yang signifikan antara dua variabel yang kemungkinan dikarenakan dari keunikan subjek, penelitian ini bisa tetap dijadikan sebagai bahan rujukan dan evaluasi apabila peneliti selanjutnya ingin melanjutkan penelitian terkait variabel yang sama dengan

permasalahan yang lebih kompleks, mungkin saja hasil yang akan ditemukan peneliti selanjutnya bisa berbeda pada subjek di tempat lainnya.



DAFTAR PUSTAKA

- Ajala, E. M. & Bolarinwa, K. O. (2015). *Organisational Justice and Psychological Well-Being of Employees in the Local Government Service of Osun State, Nigeria*. An International Multidisciplinary Journal, Ethiopia Vol. 9 (4), Serial No. 39, September, 2015:55-72. ISSN 1994-9057 (Print). ISSN 2070-0083 (Online).
- Alexander, S. dan Ruderman, M. (1987). *The Role of Procedural and Distributive Justice In Organization Behavior*. Social Justice Research, 1 (2), pp: 177-198.
- Alwisol. (2009). *Psikologi Kepribadian edisi revisi*. Malang : UMM Press.
- Al-zu'bi, Hasan Ali. (2010). *A Study of Relationship Between Organizational Justice and Job Satisfaction*. International Journal of Business and Management, 5 (12), pp: 102-109.
- Andrews, F. M., & Withey, S. B. (1976). *Social indicators of well-being: America's perception of life quality*. New York: Plenum Press.
- Arikunto S. (1998). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Ed Revisi IV*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, Saifuddin. (2005). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, Saifuddin (2014). *Reliabilitas dan Validitas (Edisi IV)*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Azwar, Saifuddin (2014). *Penyusunan skala Psikologi (Edisi II)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bakshi, Arti dan Ekta Rani. (2009). *Organizational Justice Perception As Predictor Of Job Satisfaction An Organization Commitment*. International Journal of

Business and Management, 4 (9), pp: 145-154.

Bradburn, N. M. (1969). *The structure of psychological well-being*. Chicago: Aldine.

Bryant, F. B. & Veroff, J. (1982). *The structure of psychological well-being: A sociohistorical analysis*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 43, 653-673.

Campbell, A. (1981). *The sense of well-being in America*. New York: McGraw-Hill.

Cheng, Yawen, Hsun-Yin Huang, Pei-Rong Li dan Jin-Huei Hsu. (2011). *Employment Insecurity, Work Place Justice and Employees Burnout in Taiwanese Employees: A Validation Study*. *International Journal Behaviour Medicine*, 18 (1), pp: 391-401.

Cropanzano, Russell, Deborah E. Rupp, Carolyn J. Mohler dan Marshall Schminke. (2001). *Three Road To Organizational Justice*. *International Journal Ferris (Ed.) Research In Personel and Human Resource Management*, 20 (1), pp: 1-113.

Elovainio M, Kivimaki M, Vahtera J (2002). *Organizational justice: Evidence of a new psychological predictor of Health*. *American Journal of Public Health*, 92:105-108.

Erikson, E. (1959). *Identity and the life cycle*. *Psychological Issues*, I, 18-64.

Gibson, Ivancevich dan Donnely. (2009). *Organizational: Behavior, Structure, Processes*. New York: The McGraw Hill Companies, Inc

Greenberg, J. (1990). *Organizational Justice: Yesterday, to day, and tomorrow*. *Journal of Management*. 16, pp: 399-432.

- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Keyes L. M. (2002). *Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes: A review of the gallup studies*. Retrieved 2007, August 28, from <http://media.gallup.com/WellBeingInTheWorkplace.pdf>
- Hendarianto SP., Antonio S. (2011). *Hak-hak Anda Sebagai Karyawan Kontrak*. http://www.kompasiana.com/hendarianto.lawfirm/hak-hak-anda-sebagai-karyawan-kontrak_550bae228133116d2cb1e12e. Diakses tanggal 9 Oktober 2016.
- Herdiyansyah, Haris. (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Homans, G. (1961). *Social Behavior*. New York: Harcourt, Brace & World.
- Hoorn, Andre. (2007). *A Short Introduction to Subjective Well-Being: Its Measurement, Correlates and Policy Uses*. Background paper prepared for OECD. Conference on Measuring Progress of Societies. Istanbul, June 27-30. [<http://www.oecd.org/dataoecd/5/58/38780041.pdf?contentId=38780042>]
- Ismail, Z., & Desmukh, S. (2013). *Religiosity and psychological well-being*. *International Journal of Business and Social Science*, 3(11), 20-28.
- Ivancevich, John. M, (2008). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Katrina JL, Andrew J Noblet, John J Rodwell (2009). *Promoting employee wellbeing: The relevance of work characteristics and organizational justice*. *Health Promotion International*, 24: 223-33.
- Kausto J, Lipponen EAL, Elovainio M (2005). *Moderating effects of join security*

- in the relationships between procedural justice and employee wellbeing.*
European J. Work and Organizational Psychology, 14:431-2.
- Kaye, J., & Raghvaran, S. K. (2000). *Spirituality in disability and illness: The psychology of religion and coping.* New York: Guildford.
- Keraf, A.S. (1996). *Pasar Bebas, Keadilan dan Peran Pemerintah.* Kanisius, Yogyakarta.
- Kerlinger, F.N. (1993). *Asa-asa Penelitian Behavior.* Terjemahan Oleh: Landung R. Simatupang. Yogyakarta: UGM Pers.
- Kountur, R. (2004). *Metode Penelitian Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis.* Jakarta: PPM.
- Lambert, Eric dan Nancy Hogan. (2008). “*The Importance of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Shaping Turnover Intent A Test of a Causal Model*”. Criminal Justice Review Volume 34 No. 1: 96-118.
- Leung, Kwok; Smith, Peter B., Wang, Zhongming, dan Sun, Haifa. (1996). *Job Satisfaction In Joint Venture Hotels In China: An Organizational Justice Analysis.* Journal of International Business Studies, 27 (5), pp: 947-962.
- Lind, E. A. dan Tyler, T. R. (1988). *The Social Psychology of Procedural Justice.* New York: Plenum.
- Maryono. (2009). *Tenaga Kontrak: Manfaat Dan Permasalahannya.* Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE), Maret 2009, Vol. 16, No.1, hal. 26-3.
- Maslow, A. H. (1968). *Toward a psychology of being* (2nd ed.). New York: Van Nostrand.
- Masterson, S. S., Lewis, K., Goldman, B. M., dan Taylor, M. S. (2000). *Integrating*

Justice and Social Exchange: The Differing Effects of Fair Procedures and Treatment On Work Relationships. Journal Academy of Management, 43, pp: 738-748.

Moelong, L. J. (2007). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

Mustafa Eq, Zainal. (2008). *Pengaruh Keadilan Distributif dan Prosedural Justice Terhadap Kesejahteraan dan Kepuasan Kerja Serta Mogok Kerja Karyawan Industri Tekstil Di Eks-Keresidenan Surakarta.* Majalah Ekonomi FE. Universitas Islam Indonesia, 8(2), pp:164-183.

Niehoff, B.P & Moorman, R.H, (1993). “*Justice As A Mediator Of The Relationship Between Methods Of Monitoring And Organizational.*”. The Academy of Management Journal Vol. 36, No. 3 (Jun., 1993), pp. 527-556.

Park, J. J., & Millora, M. (2010). “*Psychological well-being for White, Black, Latino/a, and Asian American students: Considering spirituality and religion.*”. Journal of Student Affair Research and Practice, 47(4), 1-18. Doi: 10.2202/1949-6605.6143.

Pinquart, M., Sorensen, S. (2000). *Influences of Socioeconomic Status, Social Network, and Competence on Subjective Well-Being in Later Life: A Meta-Analysis Psychology and Aging*, 15(2), 187-224

Rani R., Garg P., & Rastogi R. (2012). “*Organizational Justice and Psychological Wellbeing of Police Employees: A Relationship Study*”. International Journal of Advances in Management and Economics. Vol.1 | Issue 5. ISSN: 2278-3369.

Retnaningsih, Sudarwati. (2007). *Analisis Pengaruh Keadilan Kompensasi, Peran*

Kepemimpinan, dan Kepuasan kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Pada Sentral Pengolahan Pos Semarang). Thesis Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro, Semarang.

Robbins, S. P. (2005). *Organizational behaviour* (11th ed.). New Jersey: Pearson Education.

Robbins dan Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*, Edisi Duabelas, Penerbit Salemba Empat: Jakarta.

Rogers, C. R. (1961). *On becoming a person*. Boston: Houghton Mifflin.

Ryan, R. M.. & Deci, E. L. (2001). *On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being*. Annual Review of Psychology 52, 141-166. Diunduh dari <http://www.uic.edu>

Ryff, C. D. (1989). *Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological wellbeing*. Journal of Personality and Social Psychology, 57, 1069-1081.

Ryff, C. D., & Keyes, C L. (1995). *The structure of psychological well-being revisited*. Journal of Personality and Social Psychology, 69, 719-727.

Ryff, C. D. (1995). *Psychological wellbeing in adult life*. Current Directions in Psychological Science, 4, 99-104.

Ryff, C. D., & Singer, B. (1996). *Psychological well-being: Meaning, measurement, and implications for psychotherapy research*. Psychotherapy Psychosomatics, 65, 14-23.

Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. California: Sage.

- Shields, M. A. & Price, S. W. (2005). *Exploring the economic and social determinants of psychological and psychosocial health*. Discussion Paper No. 396. Diunduh dari <http://ftp.iza.org>, pada 20 Januari 2013.
- Tang, Thomas Li-Ping dan Linda J. (1996). *Distributive and Procedural Justice As Related to Satisfaction and Commitment*. S.A.M. Advanced Management Journal, 61 (3), pp: 25-50.
- Tepper BJ (2001). *Health consequences of organizational justice: Tests of main and interactive effects*. Organizational and human Behavior Processes, 86:197-215.
- Tjandraningsih, Indrasari. (2010). *Diskriminatif Dan Eksploitatif Praktek Kerja Kontrak Dan Outsourcing Buruh Di Sektor Industri Metal Di Indonesia*. Bandung: Akatiga-FSPMI-FES
- Usmani, S. And Jamal, S. (2013). "Impact of Distributive Justice, Procedural Justice, Interactional Justice, Temporal Justice, Spatial Justice on Job Satisfaction of Banking Employees". Journal of Integrative Business and Economics, 2(1), 351-383
- Warner, Jody Clay, Jeremy Reynolds dan Paul Roman. (2005). *Organizational Justice and Job Satisfaction: A Test of Three Competing Models*. Journal of Social Justice Research, 18(4), pp: 391-408.
- Winarsunu, Tulus. (2009). *Statistik dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan*. Malang: UMM
- Wiyono. (2009). "Keadilan organisasional dan kepuasan kerja: pengujian keterkaitan equity theory dengan work outcomes". BENEFIT Jurnal Manajemen dan Bisnis Volume 13, Nomor 2.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Skala Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN

Petunjuk pengisian:

1. Isilah daftar pernyataan berikut dengan cara memberi tanda Check list (√) pada salah satu jawaban yang tertera sesuai dengan persepsi Bapak/Ibu/Saudara. Tidak ada jawaban benar atau salah.
2. Untuk kepentingan penelitian, mohon untuk mengisi semua jawaban (tidak ada yang dikosongi).
3. Jawaban tersedia dalam 5 pilihan, yaitu:
 - a. Sangat tidak setuju (STS)
 - b. Tidak Setuju (TS)
 - c. Netral (N)
 - d. Setuju (S)
 - e. Sangat Setuju (SS)

KUESIONER 1

Nama :

Unit Kerja :

Umur : tahun

Jenis Kelamin : a. Pria b. Wanita

(*coret salah satu)

Isilah kuesioner ini dengan mengisi tanda Check list (√) pada salah satu kolom jawaban di bawah ini :

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Jadwal kerja saya telah sesuai					
2.	Saya pikir gaji yang saya terima telah Sesuai					
3.	Keputusan pekerjaan dibuat oleh atasan saya tidak dengan cara berprasangka					
4.	Atasan saya memastikan bahwa semua kekhawatiran pegawai didengar sebelum keputusan pekerjaan dibuat					
5.	Saya merasa tanggung jawab pekerjaan saya cukup adil					
6.	Ketika keputusan dibuat tentang pekerjaan saya, atasan memperlakukan saya dengan hormat dan bermartabat					
7.	Saya menganggap beban kerja saya cukup adil					
8.	Secara keseluruhan penghargaan yang saya dapatkan cukup adil					
9.	Untuk membuat keputusan pekerjaan, atasan saya mengumpulkan informasi yang lengkap dan akurat					

10.	Atasan saya mengklarifikasi keputusan dan memberikan tambahan informasi ketika diminta oleh pegawai					
11.	Ketika keputusan dibuat tentang pekerjaan saya, atasan peka terhadap kebutuhan pribadi saya					
12.	Ketika keputusan dibuat tentang pekerjaan saya, atasan memperlakukan saya dengan cara yang benar					
13.	Ketika keputusan dibuat tentang pekerjaan saya, atasan memperlakukan saya dengan baik dan perhatian					
14.	Atasan menawarkan pembenaran yang memadai untuk keputusan yang dibuat mengenai pekerjaan saya					
15.	Semua keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan diterapkan secara konsisten kepada semua pegawai yang terkena dampaknya					
16.	Karyawan diperbolehkan untuk menolak atau mengajukan banding terhadap keputusan yang dibuat oleh atasan					
17.	Ketika keputusan dibuat tentang pekerjaan saya, atasan menunjukkan kepedulian terhadap hak-hak saya sebagai karyawan					
18.	Keputusan yang dibuat tentang pekerjaan saya, atasan membahas dengan saya implikasi dari keputusan tersebut.					
19.	Ketika membuat keputusan mengenai pekerjaan saya, atasan memberikan penjelasan yang logis kepada saya					
20.	Atasan saya menjelaskan dengan sangat rinci setiap keputusan yang dibuat mengenai pekerjaan saya					

KUESIONER 2

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya tidak takut untuk menyuarakan pendapat-pendapat saya, meski bertentangan dengan pendapat kebanyakan orang.					
2	Secara umum, saya merasa bahwa saya dapat mengendalikan situasi di mana saya berada.					
3	Secara umum, saya dapat terus belajar tentang diri saya sendiri seiring berjalannya waktu.					
4	Kebanyakan orang melihat saya sebagai orang yang penuh cinta dan kasih sayang.					
5	Saya merasa baik saat berpikir tentang apa yang telah saya lakukan di masa lampau dan apa yang saya lakukan di masa mendatang.					
6	Saat saya melihat sejarah hidup saya, saya merasa senang atas segala hal yang telah terjadi.					
7	Keputusan saya biasanya tidak dipengaruhi oleh apa yang dilakukan orang lain.					
8	Tuntutan hidup sehari-hari sering membuat saya merasa patah semangat.					
9	Menurut saya adalah hal yang penting untuk memiliki pengalaman-pengalaman baru yang menantang cara saya berpikir tentang diri sendiri dan tentang dunia.					
10	Penting bagi saya untuk menjadi pendengar yang baik saat teman dekat berbicara kepada saya tentang masalah mereka.					
11	Saya memiliki arah dan tujuan dalam hidup.					
12	Secara umum, saya merasa percaya diri dan positif atas diri sendiri					
13	Bagi saya, merasa puas dengan diri sendiri lebih penting daripada memperoleh persetujuan orang lain tentang diri saya.					
14	Seandainya saya tak bahagia dengan keadaan hidup saya, saya akan mengambil langkah efektif untuk mengubahnya.					

15	Saya adalah jenis orang yang senang mencoba hal-hal baru.					
16	Saya merasa memperoleh banyak hal dari persahabatan-persahabatan saya.					
17	Saya adalah orang yang aktif dalam melaksanakan rencana-rencana yang telah saya tentukan untuk diri saya sendiri.					
18	Saya melakukan beberapa kesalahan di masa lampau, tetapi saya merasa bahwa secara umum segalanya telah berjalan dengan baik.					
19	Orang jarang menyuruh saya melakukan hal-hal yang tak saya inginkan.					
20	Saya cukup mampu mengelola tanggung jawab kehidupan sehari-hari.					
21	Saya merasa sebagai pribadi yang telah banyak berkembang dari waktu ke waktu.					
22	Saya menikmati percakapan pribadi yang bersifat mutual dengan anggota keluarga atau teman.					
23	Tujuan hidup saya lebih merupakan sumber kepuasan daripada keputusan saya.					
24	Saya suka sebagian besar aspek kepribadian saya.					
25	Saya yakin atas pendapat saya bahkan jika hal-hal itu bertentangan dengan kesepakatan umum.					
26	Pada umumnya saya dapat mengatur dengan baik keuangan dan urusan pribadi saya.					
27	Menurut pendapat saya, orang di segala usia mampu terus bertumbuh dan berkembang.					
28	Orang-orang biasanya menggambarkan saya sebagai orang yang senang berbagi, bersedia berbagi waktu dengan orang lain.					
29	Saya senang membuat rencana untuk masa depan dan berusaha merealisasikannya.					
30	Secara umum saya bangga atas diri saya dan hidup yang saya jalani.					

31	Saya bukanlah orang yang menyerah pada tekanan sosial untuk berpikir ataupun bertindak dengan cara tertentu.					
32	Saya cakap dalam mengatur waktu sehingga saya dapat meluangkan waktu untuk setiap hal yang perlu saya lakukan.					
33	Bagi saya, kehidupan merupakan proses belajar, berubah, dan berkembang yang terus berlangsung.					
34	Teman-teman dan saya saling bersimpati satu sama lain atas masalah-masalah kami.					
35	Beberapa orang berkelana tanpa tujuan hidup, tetapi saya bukan salah satu dari mereka.					
36	Seandainya ada kesempatan, ada banyak hal dalam diri saya yang akan saya ubah.					
37	Saya menilai diri sendiri dengan apa yang saya anggap penting, bukan dengan nilai-nilai yang orang lain anggap penting.					
38	Saya telah mampu membangun rumah dan gaya hidup saya sesuai dengan yang diinginkan.					
39	Seiring dengan perjalanan waktu, saya telah memperoleh banyak wawasan tentang hidup yang membuat saya menjadi orang yang lebih kuat dan mampu.					
40	Saya tahu bahwa saya bisa mempercayai teman-teman saya, dan mereka tahu mereka bisa mempercayai saya.					
41	Saya merasa puas ketika berpikir tentang apa yang telah saya capai dalam hidup.					
42	Ketika saya membandingkan diri sendiri dengan teman-teman atau kenalan, saya merasa puas tentang diri saya.					

Terima kasih, semoga Allah SWT membantu urusan anda kedepannya

Lampiran 2 Tabulasi Skala *Organizational Justice*

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	x total	kategori	
1	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	80	sedang	
2	5	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	3	5	3	4	4	79	sedang
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	77	sedang
4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	2	4	4	4	73	sedang
5	4	2	2	2	2	4	2	2	2	4	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	54	rendah
6	4	4	4	3	4	5	4	5	5	3	3	3	3	3	4	3	4	2	4	4	4	74	sedang
7	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	83	sedang
8	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	88	tinggi
9	3	4	4	5	3	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	74	sedang
10	4	2	3	2	4	4	4	2	3	3	2	4	4	3	2	4	4	3	3	3	3	63	rendah
11	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	2	4	4	4	78	sedang
12	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	2	4	2	2	2	2	66	sedang
13	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	3	4	3	3	5	3	4	4	5	5	5	82	sedang
14	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	77	sedang
15	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	80	sedang
16	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	71	sedang
17	5	5	3	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	3	4	5	3	4	5	5	86	tinggi
18	4	4	2	2	4	4	4	3	1	2	1	2	2	2	1	1	2	3	2	2	2	48	rendah
19	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	75	sedang
20	4	4	3	4	5	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	73	sedang
21	3	5	4	3	3	3	4	2	5	5	3	2	2	2	2	3	3	3	4	2	2	63	rendah
22	4	3	3	2	4	4	4	2	3	3	2	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	66	sedang

Lampiran 3 Tabulasi Skala *Psychological Well-being*

No	2	3	4	6	7	9	11	12	14	16	17	18	20	22	27	29	30	31	33	36	37	39	42	y_total	Kategori	
1	3	4	3	3	4	4	4	3	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	86	sedang
2	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	5	4	4	4	4	4	2	4	3	3	82	sedang
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	92	sedang
4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	84	sedang
5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	105	tinggi
6	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	111	tinggi
7	4	5	4	4	3	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	97	sedang
8	2	4	3	3	2	4	5	2	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	3	3	88	sedang
9	5	5	3	4	3	4	5	5	5	5	3	5	5	3	4	3	5	3	4	4	4	3	4	4	94	sedang
10	3	4	3	2	2	3	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	72	rendah
11	4	4	3	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	3	91	sedang
12	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	111	tinggi
13	3	4	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	3	95	sedang
14	3	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	5	2	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	93	sedang
15	3	4	3	3	4	4	4	3	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	86	sedang
16	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	2	2	2	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	79	rendah
17	4	5	3	3	3	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	103	tinggi
18	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	100	sedang
19	4	4	3	5	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	5	5	90	sedang
20	3	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	3	4	3	3	5	5	4	4	5	4	5	4	4	95	sedang
21	4	5	4	3	4	5	4	3	4	4	3	4	5	4	3	4	3	2	4	5	3	4	3	3	87	sedang
22	3	4	3	2	2	3	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	72	rendah

Lampiran 4 Hasil Uji Validitas

Hasil Uji Validitas *Organizational Justice*

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	69.14	94.504	.216	.906
item2	69.45	93.879	.242	.906
item3	69.68	87.942	.582	.898
item4	69.59	84.825	.697	.894
item5	69.36	94.052	.277	.905
item6	69.09	92.753	.328	.904
item7	69.36	93.957	.329	.903
item8	69.73	86.017	.663	.895
item9	69.36	84.814	.626	.896
item10	69.41	92.825	.412	.902
item11	69.73	84.970	.648	.896
item12	69.55	87.784	.653	.896
item13	69.64	87.957	.630	.897
item14	69.59	86.825	.660	.896
item15	69.50	84.452	.654	.895
item16	70.32	88.037	.487	.901
item17	69.23	88.184	.771	.894
item18	69.95	93.855	.250	.906
item19	69.36	87.385	.740	.894
item20	69.41	83.968	.783	.892

Hasil Uji Validitas *Psychological Well-being*

Tahap 1

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	155.55	123.022	.150	.810
item2	155.55	118.450	.364	.804
item3	155.00	122.762	.240	.808
item4	155.91	122.182	.217	.809
item5	155.45	122.260	.165	.810
item6	155.41	110.825	.632	.793
item7	155.68	117.465	.328	.805

item8	156.68	127.465	-.139	.825
item9	155.18	116.251	.607	.799
item10	155.14	121.838	.171	.810
item11	154.82	118.632	.486	.802
item12	155.27	114.208	.572	.797
item13	155.59	123.872	.034	.815
item14	155.05	117.093	.535	.800
item15	155.55	119.784	.191	.811
item16	154.82	119.775	.395	.804
item17	155.41	115.396	.591	.798
item18	155.50	111.310	.661	.793
item19	156.09	123.706	.054	.814
item20	155.45	117.403	.307	.806
item21	155.27	125.541	-.054	.818
item22	155.36	113.576	.670	.795
item23	155.64	122.338	.103	.813
item24	155.59	123.491	.064	.813
item25	155.95	123.855	.024	.816
item26	155.77	126.565	-.110	.819
item27	155.14	115.838	.547	.799
item28	155.68	125.275	-.038	.817
item29	155.14	116.409	.642	.798
item30	155.00	114.667	.688	.796
item31	155.32	113.561	.637	.795
item32	155.59	127.777	-.187	.820
item33	154.86	117.457	.590	.800
item34	155.55	125.403	-.048	.818
item35	155.27	122.017	.169	.810
item36	154.86	116.885	.556	.800
item37	155.27	117.160	.541	.800
item38	155.91	122.372	.130	.811
item39	155.05	116.522	.471	.801
item40	155.73	129.827	-.244	.827
item41	155.59	121.301	.241	.808
item42	155.68	113.846	.629	.796

Tahap 2

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item2	91.45	106.831	.527	.921
item3	90.91	112.753	.329	.923
item4	91.82	112.537	.255	.924
item6	91.32	101.275	.674	.918
item7	91.59	106.348	.436	.923
item9	91.09	105.515	.745	.917
item11	90.73	109.065	.529	.921
item12	91.18	104.442	.625	.919
item14	90.95	107.093	.611	.919
item16	90.73	111.255	.348	.923
item17	91.32	104.989	.693	.918
item18	91.41	100.634	.769	.916
item20	91.36	107.290	.360	.926
item22	91.27	104.208	.704	.918
item27	91.05	104.998	.675	.918
item29	91.05	106.331	.733	.918
item30	90.91	105.229	.728	.918
item31	91.23	103.994	.682	.918
item33	90.77	107.041	.711	.918
item36	90.77	107.327	.600	.920
item37	91.18	108.823	.491	.921
item39	90.95	107.760	.457	.922
item41	91.50	112.833	.191	.926
item42	91.59	105.301	.608	.919

Tahap 3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item2	87.82	103.680	.538	.923
item3	87.27	109.732	.325	.926
item4	88.18	109.203	.279	.927
item6	87.68	98.418	.671	.921
item7	87.95	103.093	.451	.926

item9	87.45	102.545	.746	.920
item11	87.09	106.182	.518	.924
item12	87.55	101.307	.637	.921
item14	87.32	104.227	.602	.922
item16	87.09	108.182	.350	.926
item17	87.68	101.846	.707	.920
item18	87.77	98.184	.743	.919
item20	87.73	104.494	.350	.929
item22	87.64	101.385	.696	.920
item27	87.41	101.872	.687	.921
item29	87.41	103.301	.739	.920
item30	87.27	102.398	.718	.920
item31	87.59	100.920	.691	.920
item33	87.14	104.028	.714	.921
item36	87.14	104.600	.580	.923
item37	87.55	105.688	.500	.924
item39	87.32	104.703	.461	.925
item42	87.95	102.426	.603	.922

Lampiran 5 Hasil Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas *Organizational Justice*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.904	20

Hasil Uji Reliabilitas *Psychological Well-being*

Tahap 1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.811	42

Tahap 2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.923	24

Tahap 3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.926	23

Lampiran 6: Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		OJ	PWB
N		22	22
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	73.18	91.50
	Std. Deviation	9.903	10.622
Most Extreme Differences	Absolute	.174	.098
	Positive	.070	.098
	Negative	-.174	-.075
Test Statistic		.174	.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.080 ^c	.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Lampiran 7 Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
PWB *	Between	(Combined)	1291.000	15	86.067	.479	.884
OJ	Groups	Linearity	8.207	1	8.207	.046	.838
		Deviation from Linearity	1282.793	14	91.628	.510	.860
Within Groups			1078.500	6	179.750		
Total			2369.500	21			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
PWB * OJ	-.059	.003	.738	.545

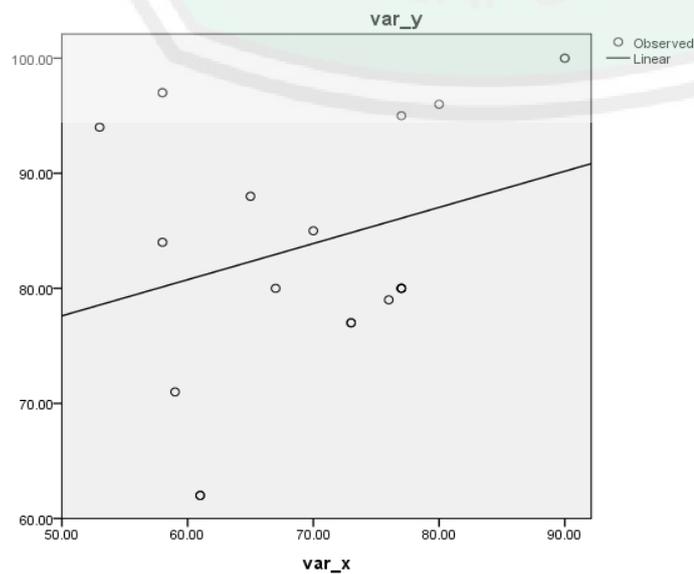
Curve Fit

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: var_y

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.086	1.782	1	19	.198	61.905	.314

The independent variable is var_x.



Lampiran 8 Hasil Uji Regresi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.059 ^a	.003	-.046	10.866

a. Predictors: (Constant), OJ

b. Dependent Variable: PWB

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.207	1	8.207	.070	.795 ^b
	Residual	2361.293	20	118.065		
	Total	2369.500	21			

a. Dependent Variable: PWB

b. Predictors: (Constant), OJ

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	96.120	17.675		5.438	.000
	OJ	-.063	.239	-.059	-.264	.795

a. Dependent Variable: PWB

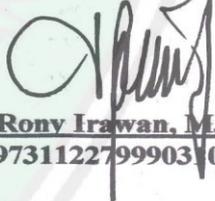
Lampiran 9 Bukti Konsultasi

Nama : Akbar Ilman
 NIM : 13410184
 Judul Skripsi : Peran *Organizational Justice* terhadap *Psychological Well-being* pada Karyawan Kontrak di Pengadilan Agama Banyuwangi
 Dosen Pembimbing : Andik Rony Irawan, M. Si

No.	Tanggal	Kegiatan	Tanda Tangan Pembimbing
1.	24 Oktober 2016	Konsultasi materi Bab I, II, III	
2.	8 November 2016	Persiapan Seminar Proposal	
3.	17 Januari 2017	Pembenahan Judul	
4.	24 Januari 2017	Judul dan Bab I	
5.	9 Februari 2017	Konsultasi Bab I-III dan Skala	
6.	16 Mei 2017	Perbaikan error pada Skala	
7.	24 Mei 2017	ACC Skala	
8.	15 Juni 2017	Konsultasi Bab I-V dan Abstrak	
9.	19 Juni 2017	Persetujuan	

Malang, 19 Juni 2017

Dosen Pembimbing,


Andik Rony Irawan, M. Si
 NIP. 197311227999031003

Lampiran 10 Surat Izin Penelitian



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS PSIKOLOGI**

Jalan. Gajayana 50 Telepon / Faksimile +62341 - 558916 Malang 65144
Website : www.uin-malang.ac.id / <http://psikologi.uin-malang.ac.id>

Nomor : 820 /Un.3.4/TL.03/6/2017
Hal : **IZIN PENELITIAN SKRIPSI**

16 Juni 2017

Kepada Yth : **Ketua Pengadilan Agama Banyuwangi**
Di
Banyuwangi

Dengan hormat

Dalam rangka pengembangan keilmuan bagi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, maka dengan ini kami mohon kepada Bpk/Ibu untuk memberikan kesempatan melakukan penelitian skripsi kepada :

Nama/NIM : Akbar Ilman (13410184)
Tempat Penelitian : Pengadilan Agama Banyuwangi
Judul : Peran *Organizational Justice* Terhadap *Psychological Well-Being* Pada Karyawan Kontrak Di Pengadilan Agama Banyuwangi
Dosen Pembimbing : Andik Rony Irawan, M.Si

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



Wakil Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik

Dr. Fadhul Lubabin Nuqul, M. Si

Tembusan :

1. Dekan
2. Wakil Dekan
3. Arsip

Lampiran 11 Surat Bukti Penelitian



PENGADILAN AGAMA BANYUWANGI

Jl. Achmad Yani No. 106 Telp. (0333) 424325, Fax. Men 412420
E-mail : pabanyuwangi@gmail.com Website : pa-banyuwangi.go.id

BANYUWANGI

SURAT KETERANGAN

W13-A3/3198/Kp.02.1/VI/2017

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : H. MUDJITO., S.H., M.H.
NIP : 19610620.198203.1.001
Pangkat/Golongan : Pembina Utama Madya (IV/d).
Jabatan : Ketua Pengadilan Agama Banyuwangi.

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : AKBAR ILMAN.
NIM : 13410184.
Status : Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri
Maulana Malik Ibrahim Malang Semester VIII.
Judul Skripsi : Peran Organizational Justice Terhadap Psychological Well-being Pada Karyawan Kontrak di Pengadilan Agama Banyuwangi.

Berdasarkan Surat dari UIN Maulana Malik Ibrahim Nomor : Un.3.4/TL.03/458/2017 tanggal 22 Maret 2017, tentang Izin Penelitian Skripsi an. Akbar Ilman, telah benar-benar melakukan Penelitian pada Karyawan Kontrak Pengadilan Agama Banyuwangi pada tanggal 24 Maret 2017 sampai selesai.

Demikian surat keterangan ini untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.



Banyuwangi, 15 Juni 2017.

Ketua

H. MUDJITO, S.H., M.H.

NIP. 19610620.198203.1.001

Lampiran 12 Surat Pernyataan

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS PSIKOLOGI
 Jalan Gajayana 50 Malang
 Website: <https://psikologi.uin-malang.ac.id>

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Akbar Ilman
 Fakultas : Psikologi
 Alamat/HP : Jalan Sersan Mesrul 47 Pamekasan/085604294900
 Email : akbarilman21@gmail.com
 Judul Skripsi : Peran *Organizational Justice* terhadap *Psychological Well-being* pada Karyawan Kontrak di Pengadilan Agama Banyuwangi
 Judul Artikel : Peran *Organizational Justice* terhadap *Psychological Well-being* pada Karyawan Kontrak di Pengadilan Agama Banyuwangi

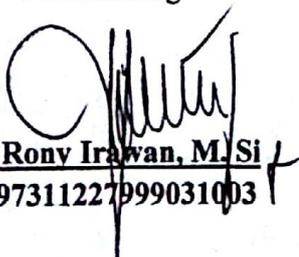
Dengan ini menyatakan bahwa artikel tersebut telah dikonsultasikan, diberi masukan, dan disetujui oleh pembimbing untuk diterbitkan di Jurnal Ilmiah (baik di Jurnal Psikoislamika maupun Jurnal Ilmiah Eksternal Fakultas Psikologi UIN Maliki Malang) sesuai dengan arahan Unit Publikasi dan Penelitian Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Malang.

Bersama ini pula kami sertakan file dalam CD (file artikel dan abstrak skripsi) dan 1 *eksprint out* naskah artikel skripsi.

Malang, Juni 2017

Mengetahui/menyetujui

Pembimbing


Andik Ronv Irawan, M.Si
 NIP. 197311227999031003

Yang menyatakan




Akbar Ilman
 13410184

Lampiran 13 Form Kelayakan Artikel



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS PSIKOLOGI
JL Gajayana 50 Malang
website: <http://psikologi.uin-malang.ac.id>

FORM KELAYAKAN ARTIKEL

Setelah dilakukan penilaian secara kolektif maka dinyatakan bahwa:

Judul Artikel : Peran *Organizational Justice* terhadap *Psychological Well-being* pada Karyawan kontrak di Pengadilan Agama Banyuwangi
Judul Skripsi : Peran *Organizational Justice* terhadap *Psychological Well-being* pada Karyawan kontrak di Pengadilan Agama Banyuwangi
Nama Mahasiswa : Akbar Ilman
NIM : 13410184
Dosen Pembimbing : Andik Rony Irawan, M. Si
NIP : 197311227999031003

Artikel tersebut di atas telah ~~Layak~~ / Layak dengan Revisi / ~~Tidak Layak~~* untuk dipublikasikan.

*, Pilih salah satu

Malang, 11 Juli 2017

Ketua Panguji

Yusuf Ratu Agung, MA
NIP.198010202015031002

Penguji Utama

Prof. Dr. H. Mulyadi, M. Pd.I
NIP.195507171982031005

Sekretaris

Andik Rony Irawan, M. Si
NIP. 197311227999031003

Lampiran 14 Naskah Publikasi

**PERAN ORGANIZATIONAL JUSTICE TERHADAP
PSYCHOLOGICAL WELL-BEING PADA KARYAWAN
KONTRAK DI PENGADILAN AGAMA BANYUWANGI**

Akbar Ilman

Andik Rony Irawan

Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

akbarilman21@gmail.com 085604294900

Abstrak. Akhir-akhir ini isu tentang keadilan dan kesetaraan menjadi perhatian utama bagi umumnya karyawan di tempat kerja mereka. Hingga pada saat ini dalam lingkup perilaku organisasi, para praktisi managerial dan peneliti pun akhirnya mulai melirik dan berfokus pada bagaimana praktek kesetaraan (dalam hal ini distribusi, prosedur, dan interaksi) memberikan pengaruh pada kesejahteraan para pekerja atau karyawan. Maka dari itu tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji peran *organizational justice* terhadap *psychological well being* pada karyawan kontrak yang berada di Pengadilan Agama Banyuwangi. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang dilakukan pada karyawan yang berstatus kontrak yang berada di Pengadilan Agama Banyuwangi dengan jumlah subjek sebanyak 22 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik total sampling. Sementara pengumpulan datanya dilakukan menggunakan skala OJQ (*Organizational Justice Questionnaire*) dan RPWB (*Ryff Psychological Well Being*). Analisis data yang digunakan untuk menguji peran *organizational justice* terhadap *psychological well being* adalah analisis kovarian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas karyawan kontrak di Pengadilan Agama Banyuwangi menilai tingkat *organizational justice* disana pada tingkat sedang dengan prosentase sebanyak 72.7% dan tingkat *psychological well being* yang juga sedang dengan prosentase sebanyak 68.2%. Analisis data menunjukkan nilai $sig = 0,795$ atau $sig > 0,05$ yang artinya *organizational justice* tidak memiliki peran terhadap *psychological well-being* pada karyawan kontrak di Pengadilan Agama Banyuwangi.

Kata Kunci: *Organizational justice*, *Psychological Well-being*, dan Karyawan.

Setiap manusia pasti berharap sesuatu yang baik terjadi di dalam hidupnya, sejahtera dari sisi fisik maupun psikologis. Dapat berfungsi secara positif di dalam kehidupannya, melakukan hal-hal positif bagi diri dan orang disekitarnya, serta bisa mengembangkan dan merealisasikan dirinya, baik ia dalam kondisi normal maupun mempunyai keterbatasan. Hal tersebut berkaitan dengan seberapa baik *psychological well-being* yang dimiliki oleh seseorang (Andrews & McKennell; Andrews & Withey; Bryant & Veroff, Campbell, Converse & Rodgers, dalam Ryff & Keyes 1995).

Psychological well-being adalah suatu variabel psikologis yang mengukur tentang kondisi kesejahteraan seorang individu dalam hidupnya yang dilihat berdasarkan enam dimensi, yaitu penerimaan individu terhadap dirinya, kemampuan individu untuk menguasai lingkungannya, kemampuan untuk bersifat otonom, mampu mempunyai hubungan positif dengan orang lain, pertumbuhan pribadi, serta mempunyai tujuan individu dalam hidupnya (Ryff, 1989). *Psychological well-being* ini tidaklah mudah dicapai, karena menurut Ryff (1995) gambaran tentang karakteristik orang yang memiliki *psychological well-being* salah satunya menunjuk pada konsep psikososial Erikson, pandangan Rogers tentang orang yang berfungsi penuh (*fully-functioning person*), pandangan Maslow tentang pandangan Maslow tentang aktualisasi diri (*self-actualization*), konsep Alport tentang kematangan, serta pandangan Jung tentang individuasi.

Pemaparan gambaran karakteristik di atas dapat diketahui bahwa ada banyak tahapan dan aspek yang harus dimiliki dan dilalui oleh individu. Menurut konsep Rogers, apabila seseorang mempunyai *psychological well-being* yang rendah maka dia akan mempunyai pertahanan diri yang rendah dalam mengatasi kecemasan-kecemasan yang ringan, sehingga apabila individu mempunyai ketidaksesuaian antara pengalaman dan struktur self, maka kecemasan yang terjadi dapat merusak rutinitas kehidupan dan individu tersebut menjadi *neurotic*. Dengan adanya masalah-masalah tersebut maka individu akan menjadi kurang maksimal dalam melaksanakan tugas karena tidak bisa berfungsi secara maksimal (Alwisol, 2009).

Psychological well-being ini dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah usia (Ryff & Keyes, 1995), jenis kelamin (Ryff, 1989), status sosial ekonomi (Snyder & Lopes, 2002), dukungan sosial (Pinquart & Sorensen, 2000), religiusitas (Ismail dan Desmukh, 2013; Park dan Millora, 2010), dan kepribadian (Ryan & Deci, 2001).

Status sosial ekonomi yang merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat *Psychological well-being*, dimana individu dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi dan memiliki pekerjaan yang baik akan menunjukkan tingkat *psychological well-being* yang lebih tinggi pula (Snyder & Lopes, 2002). Memiliki pekerjaan yang baik dapat diartikan bagaimana status posisi individu tersebut ketika berada di ruang lingkup kerja, apakah sebagai karyawan tetap atau kontrak/honorer dan bagaimana keadaan yang dialaminya

ketika melaksanakan tugas pekerjaannya.

Regulasi ketenagakerjaan dapat membawa implikasi yang baik bersifat positif maupun negatif bagi unsur-unsur pelaku hubungan industrial. Salah satu implikasi positif dirasakan oleh pengusaha atau perusahaan yaitu urusan ketenagakerjaan semakin praktis, biaya tenaga kerja jauh berkurang hingga 20%, biaya tinggi dalam jangka pendek tetapi rendah dalam jangka panjang: *management fee* dan pesangon dalam rangka pengalihan hubungan kerja tetap menjadi kontrak tetapi tidak perlu memberikan kompensasi dan pensiun ketika hubungan kerja berakhir, mengurangi resiko kerugian karena fluktuasi bisnis. Pada sisi yang lain, para buruh merasakan implikasi negatifnya seperti misalnya kesempatan bekerja pendek dan terbatas, tidak ada kompensasi pada akhir hubungan kerja, kesejahteraan menurun, upah tidak pernah naik dan tidak dapat berserikat (Indrasari, 2010).

Selain menimbulkan permasalahan seperti di atas, penelitian Maryono (2009) juga menunjukkan bahwa dalam sistem kontrak masih ada sejumlah masalah lain. Pertama, praktik penggunaan tenaga kerja kontrak dewasa ini hampir terjadi di setiap jenis pekerjaan bukan yang tidak inti atau penunjang saja tetapi juga pada pekerjaan-pekerjaan yang bersifat permanen dan inti dari perusahaan. Kedua, adanya persepsi bahwa tenaga kerja kontrak harus dibayar lebih murah daripada tenaga kerja tetap. Ketiga, lemahnya pembinaan dalam bentuk pendidikan dan latihan yang diberikan kepada mereka.

Berdasarkan fakta di atas terdapat banyak sekali dampak negatif yang ditimbulkan dan bentuk-bentuk ketidakadilan organisasi terhadap pekerja/pegawai kontrak yang mungkin akan berdampak terhadap tingkat kesejahteraan (*well-being*) buruh/pekerja ataupun karyawan yang menyandang status kontrak yang juga tidak menutup kemungkinan akan berdampak pada kesejahteraan psikologis (*Psychological well-being*). Maka dari itu peneliti tertarik untuk meneliti dan mendalami persoalan ini lebih rinci. Penelitian ini mengangkat tentang "Peran *Organizational Justice* terhadap *Psychological Well-Being* pada karyawan kontrak di Pengadilan Agama Banyuwangi".

Metode

Subjek penelitian dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kontrak Pengadilan Agama Banyuwangi yang berjumlah 22 orang. Dalam penelitian ini, teknik sampling yang akan digunakan adalah teknik *total sampling* dikarenakan jumlah populasi kurang dari 100 (Arikunto, 2006).

Skala yang akan digunakan dalam penelitian ini ada dua, yang pertama *Ryff's Psychological Well Being Scale* (RPWB), yaitu skala yang terdiri dari 42 item. jumlah total item yang dinyatakan valid ada 23 item, angka koefisien reliabilitasnya mencapai 0,93. Skala yang kedua yaitu *Organizational Justice Questionnaire* (OJQ) yang dikembangkan oleh Niehoff dan Moorman (1993) berdasarkan dimensi *organizational justice*. Skala yang terdiri dari 20 item ini akan digunakan peneliti untuk mengukur tingkat *organizational justice* yang sudah dirasakan individu, keseluruhan item dinyatakan valid, angka koefisien reliabilitas sebanyak 0,90. Teknik Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana.

Metode pengukuran dari kedua skala untuk masing-masing variabel di atas menggunakan LSR (*Likers Summated Ratings*) dengan lima alternatif jawaban yaitu SS (Sangat Setuju), S (Setuju), N (Netral), TS (Tidak Setuju) dan STS (Sangat tidak setuju). Setiap alternatif jawaban akan memiliki bobot yang berbeda.

Hasil

Hasil uji deskripsi menunjukkan bahwa secara umum, subjek penelitian yaitu karyawan kontrak di Pengadilan Agama Banyuwangi memiliki tingkat kategori sedang terhadap *organizational justice* dan *psychological well-being*. Berikut tabel hasil uji deskripsi:

Tabel 1. Hasil Uji Deskripsi

Variabel	Hipotetik Maksimal	Hipotetik Minimal	Mean
<i>Organizational Justice</i>	88	48	73.18

<i>Psychological Well-Being</i>	111	72	91.50
---------------------------------	-----	----	-------

Berdasarkan tabel di atas dapat dideskripsikan sebagai berikut:

- 1) Pengukuran skala *organizational justice* menggunakan skala yang berisi 20 item dengan rentang skor 1-5. Jadi kemungkinan skor skala *organizational justice* tertinggi adalah 88 dengan *mean* hipotetik 73.18.
- 2) Pengukuran skala *psychological well-being* menggunakan skala yang berisi 42 item dengan rentang skor 1-5. Jadi kemungkinan skor skala *psychological well-being* tertinggi adalah 111 dengan *mean* hipotetik 91.50.

Hasil uji asumsi digunakan untuk mengetahui apakah analisis yang digunakan sudah memenuhi prasyarat atau asumsi yang berlaku atau tidak. Dalam uji asumsi terdapat salah satu uji yang dilakukan yaitu uji hipotesis. Hipotesis pada penelitian ini adalah ada peran positif antara peran *organizational justice* terhadap *psychological well-being* karyawan kontrak di Pengadilan Agama Banyuwangi. Berikut tabel hasil analisis regresi.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.207	1	8.207	.070	.795 ^b
	Residual	2361.293	20	118.065		
	Total	2369.500	21			

a. Dependent Variable: PWB

b. Predictors: (Constant), OJ

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	96.120	17.675		5.438	.000
	OJ	-.063	.239	-.059	-.264	.795

a. Dependent Variable: PWB

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, hasil analisis menunjukkan bahwa tidak ada peran dari variabel *organizational justice* terhadap tingkat

psychological well being pada karyawan kontrak di Pengadilan Agama Banyuwangi. Hal itu ditunjukkan dengan nilai analisis kovarian dimana nilai $Sig = 0,795$, yang mana nilai 'Sig' tersebut lebih besar dari taraf signifikan 5% atau 0,05.

Diskusi

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, umumnya karyawan kontrak di Pengadilan Agama Banyuwangi menilai bahwa tingkat *organizational justice* disana berada pada kategori sedang. Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil skor yang diperoleh yaitu sebanyak 72.7% berada pada kategori sedang dengan jumlah frekuensi sebanyak 16 karyawan, sementara pada kategori rendah sebesar 18.2% dengan jumlah frekuensi 4 karyawan dan yang berada pada kategori tinggi sebanyak 9.1% dengan frekuensi sebanyak 2 karyawan.

Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan kontrak menilai tingkat *organizational justice* di Pengadilan Agama Banyuwangi berada pada kategori sedang. Hasil tersebut didasarkan pada penilaian dari karyawan kontrak terkait dengan aspek-aspek *organizational justice*. Aspek *organizational justice* sendiri ada tiga, yaitu *Distributive justice* (keadilan distributif), *Procedural justice* (keadilan prosedural), dan *Interactional justice* (keadilan interaksional). Ketiga aspek tersebut dalam penilaian banyak karyawan kontrak dianggap seimbang pada tiap aspeknya sehingga tingkat *organizational justice* disana dirasa pada tingkatan sedang.

Sementara untuk karyawan yang menilai variabel *organizational justice* berada pada kategori rendah sebanyak 18.2% dengan jumlah frekuensi 4 karyawan. Penilaian rendah dari 4 karyawan tersebut terletak pada rendahnya penilaian pada aspek *procedural justice* dan *interactional justice*. Sehingga mereka menilai tingkat *organizational justice* di Pengadilan Agama Banyuwangi dirasa rendah.

Adapun karyawan yang memberikan penilaian pada *organizational justice* berada pada kategori tinggi sebanyak 9.1% atau sejumlah 2 karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari cukup tingginya penilaian mereka pada ketiga aspek *organizational justice*. Sehingga penilaian mereka terhadap tingkat *organizational justice* di Pengadilan Agama Banyuwangi dirasa tinggi.

Kemudian untuk *psychological well-being* umumnya karyawan kontrak di Pengadilan Agama Banyuwangi memiliki tingkat *psychological well-being* pada kategori sedang. Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil skor yang diperoleh yaitu sebanyak 68.2% berada pada kategori sedang dengan jumlah frekuensi sebanyak 15 karyawan, sementara pada kategori tinggi sebesar 18.2% dengan jumlah frekuensi 4 karyawan dan yang berada pada kategori rendah sebanyak 13.6% dengan frekuensi sebanyak 3 karyawan.

Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan kontrak di Pengadilan Agama Banyuwangi memiliki tingkat *psychological well-being* berada pada kategori sedang. Hasil tersebut didasarkan pada penilaian dari karyawan kontrak terkait dengan aspek-aspek *psychological well-being*. Aspek *psychological well-being* sendiri ada enam, yaitu *Self acceptance* (penerimaan diri), *Positive relations with others* (hubungan positif dengan orang lain), *Autonomy* (kemampuan mengatur diri), *Environmental mastery* (penguasaan lingkungan), *Purpose in life* (tujuan hidup), dan *Personal growth* (Pertumbuhan pribadi). Keenam aspek tersebut dalam penilaian banyak karyawan kontrak dianggap seimbang pada tiap aspeknya sehingga tingkat *psychological well-being* dirasa pada tingkatan sedang.

Adapun karyawan yang memberikan penilaian pada *psychological well-being* berada pada kategori tinggi sebanyak 18.2% atau sejumlah 4 karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari cukup tingginya penilaian mereka pada keenam aspek *psychological well-being*. Sehingga penilaian mereka terhadap tingkat *psychological well-being* yang mereka miliki dirasa tinggi.

Sementara untuk karyawan yang menilai variabel *psychological well-being* berada pada kategori rendah sebanyak 13.6% dengan jumlah frekuensi 3 karyawan. Penilaian rendah dari 3 karyawan tersebut terletak pada rendahnya penilaian pada aspek *autonomy*, *environmental mastery*, *positive relations* dan *self acceptance*. Sehingga tingkat *psychological well-being* mereka dirasa rendah.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, hasil analisis menunjukkan bahwa tidak ada peran dari variabel *organizational justice* terhadap tingkat *psychological well being* pada karyawan kontrak di Pengadilan Agama Banyuwangi.

Hal itu ditunjukkan dengan nilai analisis kovarian dimana nilai $Sig = 0,795$, yang mana nilai 'Sig' tersebut lebih besar dari taraf signifikan 5% atau 0,05.

Simpulan

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan. Umumnya karyawan kontrak di Pengadilan Agama Banyuwangi menilai bahwa tingkat *organizational justice* disana berada pada kategori sedang. Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil skor yang diperoleh dari total keseluruhan karyawan kontrak yang berjumlah 22 karyawan yaitu sebanyak 72.7% berada pada kategori sedang dengan jumlah frekuensi sebanyak 16 karyawan, sementara pada kategori rendah sebesar 18.2% dengan jumlah frekuensi 4 karyawan dan yang berada pada kategori tinggi sebanyak 9.1% dengan frekuensi sebanyak 2 karyawan.

Sedangkan untuk *psychological well-being* Umumnya karyawan kontrak di Pengadilan Agama Banyuwangi memiliki tingkat *psychological well-being* pada kategori sedang. Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil skor yang diperoleh dari total keseluruhan karyawan kontrak yang berjumlah 22 karyawan yaitu sebanyak 68.2% berada pada kategori sedang dengan jumlah frekuensi sebanyak 15 karyawan, sementara pada kategori tinggi sebesar 18.2% dengan jumlah frekuensi 4 karyawan dan yang berada pada kategori rendah sebanyak 13.6% dengan frekuensi sebanyak 3 karyawan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa tidak ada peran dari variabel *organizational justice* terhadap tingkat *psychological well being* pada karyawan kontrak di Pengadilan Agama Banyuwangi. Hal itu ditunjukkan dengan nilai analisis kovarian dimana nilai $Sig = 0,795$, yang mana nilai 'Sig' tersebut lebih besar dari taraf signifikan 5% atau 0,05. Maka berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa tingkat *organizational justice* tidak memiliki peran yang signifikan terhadap *psychological well being*.

Dari hasil penelitian tersebut ada beberapa saran yang bisa peneliti berikan. Hasil dari penelitian ini bisa dijadikan sebagai pertimbangan dalam pengambilan keputusan perusahaan, meski dalam analisis penelitian ini tidak

dihasilkan peran yang signifikan antara variabel *organizational justice* terhadap *psychological well-being*. Namun penelitian ini bisa dijadikan acuan untuk lebih meningkatkan lagi *organizational justice* dan *psychological well-being* pada karyawan kontrak, mengingat tingkatan kedua variabel tersebut masih berada pada level sedang.

Meski dalam ranah penelitian ini tidak dihasilkan peran yang signifikan antara dua variabel yang kemungkinan dikarenakan dari keunikan subjek, penelitian ini bisa tetap dijadikan sebagai bahan rujukan dan evaluasi apabila peneliti selanjutnya ingin melanjutkan penelitian terkait variabel yang sama dengan permasalahan yang lebih kompleks, mungkin saja hasil yang akan ditemukan peneliti selanjutnya bisa berbeda pada subjek di tempat lainnya.

Daftar Pustaka

- Alwisol. (2009). *Psikologi Kepribadian* edisi revisi. Malang : UMM Press.
- Andrews, F. M., & Withey, S. B. (1976). *Social indicators of well-being: America's perception of life quality*. New York: Plenum Press.
- Arikunto, Suharsimi (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bryant, F. B. & Veroff, J. (1982). *The structure of psychological well-being: A sociohistorical analysis*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 43. 653-673.
- Campbell, A. (1981). *The sense of well-being in America*. New York: McGraw-Hill.
- Erikson, E. (1959). *Identity and the life cycle*. *Psychological Issues*, I, 18-64.
- Greenberg, J. (1990). *Organizational Justice: Yesterday, to day, and tomorrow*. *Journal of Management*. 16, pp: 399-432.
- Ismail, Z., & Desmukh, S. (2013). *Religiosity and psychological well-being*. *International Journal of Business and Social Science*, 3(11), 20-28.
- Maryono. (2009). *Tenaga Kontrak: Manfaat Dan Permasalahannya*. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, Maret 2009, Vol. 16, No.1, hal. 26-3.
- Maslow, A. H. (1968). *Toward a psychology of being* (2nd ed.). New York: Van Nostrand.
- Niehoff, B.P & Moorman, R.H, (1993). *"Justice As A Mediator Of The Relationship Between Methods Of Monitoring And Organizational."*. *The Academy of Management Journal* Vol. 36, No. 3 (Jun., 1993), pp. 527-556.
- Park, J. J., & Millora, M. (2010). *"Psychological well-being for White, Black, Latino/a, and Asian American students: Considering spirituality and religion."*. *Journal of Student Affair Research and Practice*, 47(4), 1-18. Doi: 10.2202/1949-6605.6143.
- Pinquart, M., Sorensen, S. (2000). *Influences of Socioeconomic Status, Social Network, and Competence on Subjective Well-Being in Later Life: A Meta-Analysis* *Psychology and Aging*, 15(2), 187-224

- Rogers, C. R. (1961). *On becoming a person*. Boston: Houghton Mifflin.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). *On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being*. *Annual Review of Psychology* 52, 141-166. Diunduh dari <http://www.uic.edu>
- Ryff, C. D. (1989). *Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological wellbeing*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 1069-1081.
- Ryff, C. D., & Keyes, C L. (1995). *The structure of psychological well-being revisited*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 719-727.
- Ryff, C. D. (1995). *Psychological wellbeing in adult life*. *Current Directions in Psychological Science*, 4, 99-104.
- Tjandraningsih, Indrasari. (2010). *Diskriminatif Dan Eksploitatif Praktek Kerja Kontrak Dan Outsourcing Buruh Di Sektor Industri Metal Di Indonesia*. Bandung: Akatiga-FSPMI-FES

