

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori

1. Keadilan Organisasi

Keadilan adalah sebuah konsep abstrak yang sering diartikan berbeda-beda oleh setiap orang. Terlebih mereka yang pernah mengalami suatu ketidakadilan dalam kehidupan bermasyarakat. Menurut Socrates definisi keadilan adalah memberikan seseorang apa yang menjadi haknya. Sedangkan keadilan organisasional merupakan salah satu konsep dalam perilaku organisasi yang masih terus mengalami perkembangan hingga saat ini. Menurut Li dan Cropanzano (2009) menyebutkan bahwa keadilan organisasi dapat meningkatkan kinerja individu, melahirkan kinerja individu, melahirkan perilaku kewarganegaraan, kesehatan mental yang baik, tingkat stres yang rendah dan berbagai sikap individu yang baik. Keadilan organisasi ditandai dengan pengalokasian hasil yang adil, dilibatkannya karyawan dalam pembuatan keputusan, perlakuan sopan atasan terhadap bawahan dan kejelasan informasi di organisasi.

Karyawan akan mengevaluasi keadilan organisasional dalam tiga klasifikasi peristiwa berbeda, yakni hasil yang mereka terima dari

organisasi (keadilan distributif), kebijakan formal atau proses dengan mana suatu pencapaian dialokasikan (keadilan prosedural), dan perlakuan yang diambil oleh pengambil keputusan antar personal dalam organisasi (keadilan interaksional) (Cropanzano et al, 2000). Penilaian keadilan dalam organisasi mempunyai dampak pada sikap dan reaksi seseorang. Setiap orang pasti menghendaki perlawanan yang adil baik dari sisi distribusi dan prosedur atau disebut keadilan distributif dan keadilan prosedural (Tjahjono, 2007).

Sama halnya dengan Folger & Konovsky (1989), menurut mereka teori keadilan organisasional selalu menekankan pada aspek keadilan prosedural dan keadilan distributif. Menurut Greenberg (2003) konsep keadilan organisasional berguna untuk memahami bagaimana seseorang menilai kewajaran/keadilan dari penghargaan (*achievement*) yang mereka terima.

2. Keadilan Kompensasi

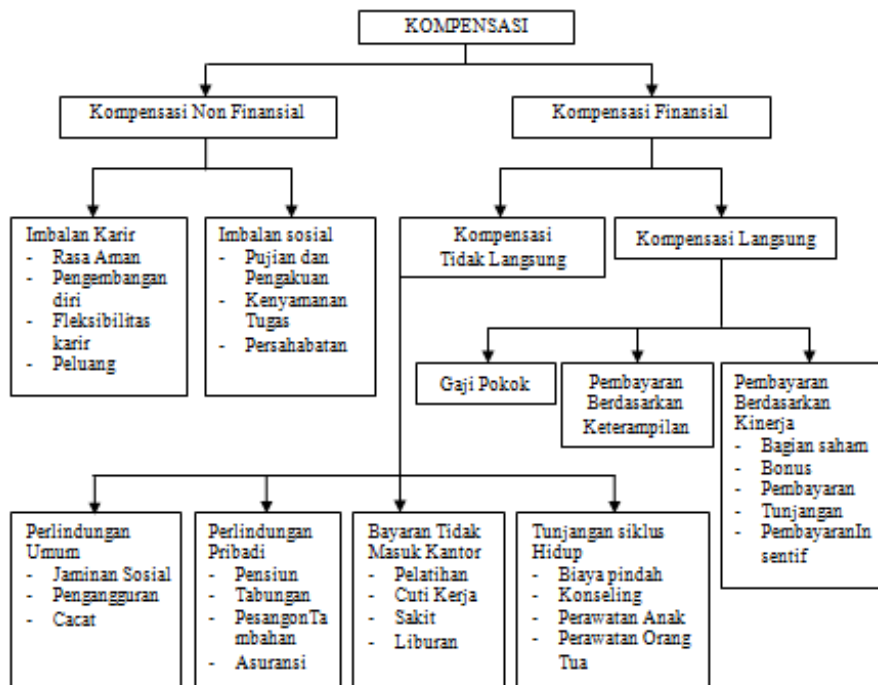
a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu faktor baik secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Karena itu semestinya pemberian kompensasi kepada karyawan perlu mendapat perhatian khusus dari pihak manajemen perusahaan.

Menurut Dessler (1997), kompensasi merupakan segala bentuk penggajian atau imbalan yang mengalir kepada karyawan. Kompensasi ini mencakup tiga komponen yaitu: (a) *direct financial payment*, seperti gaji, upah, intensif, bonus, dan komisi; (b) *indirect payment*, yaitu dalam bentuk tunjangan-tunjangan misalnya asuransi kesehatan, tunjangan keluarga, cuti kerja, program rekreasi, pensiun, koperasi simpan pinjam, transport dan sebagainya; (c) imbalan *nonfinansial*, yaitu hal-hal yang sulit untuk dikualifikasi seperti jam kerja yang fleksibel, tugas atau pekerjaan yang menantang, dan fasilitas kantor yang bergengsi. Kompensasi menurut Hasibuan (1994) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa mereka yang diberikan kepada organisasi.

Menurut Gomez-Mejia, et al., (1995); Schuler dan Jackson (1999); serta Luthans (1998) dalam Ninuk Muljani (2002), kompensasi dapat diklasifikasikan dalam tiga komponen utama, yaitu: Pertama, kompensasi dasar yaitu kompensasi yang jumlahnya dan waktu pembayarannya tetap, seperti upah dan gaji. Kedua, kompensasi variabel merupakan kompensasi yang jumlahnya bervariasi dan/atau waktu pembayarannya tidak pasti.

Kompensasi variabel ini dirancang sebagai penghargaan pada karyawan yang berprestasi baik. Termasuk kompensasi variabel adalah pembayaran insentif pada individu maupun kelompok, seperti: bonus, pembagian keuntungan dan rencana kepemilikan saham karyawan. Kedua komponen ini disebut juga komponen langsung. Ketiga, merupakan komponen terakhir dari kompensasi total adalah *benefit* atau seringkali juga disebut *indirect compensation* (kompensasi tidak langsung). Termasuk dalam komponen ini adalah (1) perlindungan umum, seperti jaminan sosial, pengangguran dan cacat; (2) perlindungan pribadi dalam bentuk pensiun, tabungan, pesangon tambahan dan asuransi; (3) pembayaran saat tidak bekerja seperti pada waktu mengikuti pelatihan, cuti kerja, saat liburan, dan acara pribadi; (4) tunjangan siklus hidup dalam bentuk bantuan hukum, perawatan orang tua, perawatan anak, program kesehatan, dan konseling. Komponen Sistem Kompensasi Total ditunjukkan pada gambar berikut ini:



Gambar. 2.1. Komponen Sistem Kompensasi Total

b. Pengertian Keadilan Kompensasi

Keadilan kompensasi adalah persepsi karyawan mengenai adil atau tidaknya pembayaran yang mereka terima dibandingkan dengan prestasi kerja. Robbins mengemukakan pendapat yang sama dengan pendapat Ghiseli dan Brown (1995 dalam Simarmata, 2012), bahwa kompensasi yang adil akan meningkatkan kepuasan kerja. Sedangkan menurut Yuwono dan Khajar (2005 dalam Ardini 2013) kompensasi yang diterima bila

dipersepsikan adil sesuai harapan, tingkat penggajian, dan keterampilan karyawan akan menimbulkan kepuasan kerja.

Menurut Suhartini (1999 dalam Retnaningsih, 2007) ada tiga macam keadilan kompensasi yaitu keadilan individu, keadilan internal dan keadilan eksternal. Keadilan individu mengacu pada perasaan keadilan yang dirasakan karyawan dalam menerima keadilan kompensasi. Keadilan internal dapat digunakan untuk memprediksi kepuasan karyawan dalam menerima gaji secara internal. Sedangkan keadilan eksternal dapat digunakan untuk mengetahui kepuasan karyawan juga untuk mengevaluasi manajemen dan juga konflik yang dirasakan karyawan atas keadilan kompensasi berdasarkan perbandingan keadilan kompensasi perusahaan pesaing.

Tjahjono (2010) mengatakan bahwa nilai-nilai keadilan merupakan unsur yang sangat penting dalam pengambilan keputusan yang bersifat manajerial. Keputusan struktural tersebut berupa keputusan kompensasi, kenaikan jabatan/karier, penilaian kinerja dan keputusan formal manajerial lainnya. Nilai keadilan distributif dan prosedural menjadi hal yang penting dalam pengambilan keputusan tersebut.

3. Keadilan Distributif

a. Pengertian Keadilan Distributif

Menurut John Rawls (2006) keadilan distributif adalah setiap orang harus memiliki hak yang sama atas kebebasan dasar yang paling luas, seluas kebebasan yang sama bagi semua orang. Ini merupakan hal yang paling mendasar (hak azasi) yang harus dimiliki semua orang. Keadilan distributif adalah penilaian karyawan mengenai keadilan atas hasil (*customer*) yang diterima karyawan dari organisasi (Greenberg, 1990 dalam Hasmarini, 2008: 101). Menurut Greenberg dan Baron (2003) dalam Hasmarini (2008: 101) keadilan distributif adalah persepsi seseorang mengenai keadilan atas pendistribusian sumber-sumber diantara para karyawan. Atau dengan kata lain yaitu persepsi keadilan atas bagaimana imbalan disitribusikan diantara para karyawan.

Para peneliti keadilan telah secara konsisten mengidentifikasi tiga tipe persepsi *keadilan*, yaitu distributif, prosedural, dan interaksional (Colquitt dalam Byrne et. Al., 2003). Persepsi keadilan distributif menunjukkan pada penilaian tentang keadilan hasil yang diterima oleh individu. Penemuan-penemuan penelitian menjelaskan bahwa keadilan distributif berhubungan

dengan persepsi individu atas hubungannya dengan individu lain yang memiliki sumber daya (Marshall et. al., 2001).

Penelitian keadilan distributif dalam organisasi saat ini memfokuskan terutama pada persepsi seseorang *terhadap* adil atau tidaknya hasil (*outcome*) yang mereka terima, yaitu penilaian mereka terhadap kondisi akhir dari proses alokasi (Tjahjono, 2014). Keadilan distributif perusahaan dapat menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan sementara kepuasan kerja merupakan hal yang sangat esensial bagi sebuah organisasi, karena kepuasan kerja sangat berhubungan dengan persepsi para karyawan didalamnya.

Penelitian Tjahjono (2009) menyatakan bahwa dalam kajian keadilan distributif, beberapa prinsip-prinsip didalam teori-teori keadilan distributif seringkali tidak selaras satu prinsip dengan *prinsip* lainnya. Sebagai contoh prinsip proporsi tidak sejalan dengan prinsip pemerataan. Prinsip proporsi didorong oleh semangat kepentingan pribadi, sedangkan prinsip pemerataan mengutamakan kebutuhan didorong oleh semangat kebersamaan.

b. Dimensi Keadilan Distributif

Menurut Cropanzano et al (2007) menyebutkan bahwa keadilan distributif terdiri dari 3 dimensi yaitu sebagai berikut:

- 1) Keadilan yaitu menghargai karyawan berdasarkan kontribusinya.
- 2) Persamaan yaitu menyediakan kompensasi bagi setiap karyawan yang secara garis besar sama.
- 3) Kebutuhan yaitu menyediakan *benefit*/keuntungan berdasarkan pada kebutuhan personal seseorang.

4. Keadilan Prosedural

a. Pengertian Keadilan Prosedural

Keadilan prosedural adalah keadilan organisasi yang berhubungan dengan prosedur pengambilan keputusan oleh organisasi yang ditujukan kepada anggotanya (Alotaibi, 2001 dalam Hidayah dan haryani, 2013:5). Keadilan prosedural ialah persepsi keadilan terhadap prosedur yang digunakan untuk membuat keputusan sehingga setiap anggota organisasi merasa terlibat didalamnya. Prosedur yang adil terwujud bila didalamnya ada partisipasi/representasi berbagai pihak, transparansi dan akurasi informasi, akuntabilitas dan kompetensi serta etis. Keadilan prosedural (*procedural Justice*) juga berkaitan dengan proses atau prosedur untuk mendistribusikan penghargaan.

Gilliland dalam Parete (2008) menyatakan pespektif komponen-komponen struktural mengatakan bahwa keadilan

prosedural merupakan suatu fungsi dari sejauh mana sejumlah aturan-aturan prosedural dipatuhi atau dilanggar. Aturan-aturan tersebut memiliki implikasi yang sangat penting karena dipandang sebagai manifestasi nilai-nilai proses dasar dalam organisasi. Sehingga individu dalam organisasi akan mempersepsikan adanya keadilan prosedural manakala aturan prosedural yang ada dalam organisasi dipenuhi oleh para pengambil kebijakan. Sebaliknya apabila prosedur dalam organisasi itu dilanggar maka individu akan mempersepsikan adanya ketidakadilan, karena ketidakpuasan harus dibuat secara konsisten tanpa adanya bias-bias pribadi dengan melibatkan sebanyak mungkin informasi yang akurat, dengan kepentingan-kepentingan individu yang terpengaruh terwakili dengan cara-cara yang sesuai dengan nilai-nilai etis mereka, dan dengan suatu hasil yang dapat dimodifikasi.

Keadilan prosedural merupakan gambaran tentang persepsi karyawan yang berkaitan dengan keadilan berdasarkan prosedur yang digunakan manajemen (Colquitt, 2001). Keadilan prosedural berkaitan dengan pembuatan dan implementasi keputusan yang mengacu pada proses yang adil. Prosedur yang adil ditentukan oleh beberapa hal, yaitu 1) terdapat konsistensi, yang menjamin beberapa kasus diperlakukan serupa; 2) terdapat kenetralan; 3)

pihak yang menjadi obyek terwakili suaranya dalam proses keputusan yang dibuat; 4) implementasi harus transparan (Hwei dan santoso, 2010 dalam Rusdiana Khasanah, 2016).

b. Dimensi Keadilan Prosedural

Menurut Cropanzano et al (2007) menyebutkan bahwa keadilan prosedural terdiri dari 6 dimensi yaitu sebagai berikut:

- 1) Konsistensi yaitu setiap orang memiliki hak untuk diperlakukan sama dalam satu prosedur yang sama.
- 2) Minimalisasi bias yaitu tidak ada orang atau kelompok yang diistimewakan dan diperlakukan tidak sama.
- 3) Informasi yang akurat yaitu proses pengalokasian keadilan harus didasarkan pada informasi yang akurat. Informasi dan opini harus dikumpulkan dan diproses sedemikian rupa sehingga tidak terjadi kesalahan dalam mengambil keputusan.
- 4) Pertimbangan wakil karyawan yaitu pihak-pihak terkait dapat memberikan masukan untuk pengambilan keputusan.
- 5) Koreksi yaitu mempunyai proses banding atau mekanisme lain untuk memperbaiki kesalahan.
- 6) Etika yaitu prosedur yang adil harus sesuai dengan moral dan nilai-nilai etika atau sebuah aturan yang disepakati bersama.

Dengan kata lain, bila berbagai hal diatas terpenuhi namun tidak sesuai dengan etika, maka belum bisa dikatakan adil.

5. Etika Kerja

a. Pengertian Etika kerja

Perkataan etika atau lazim juga disebut etik, berasal dari bahasa Yunani “ETHOS” yang berarti norma-norma, nilai-nilai, kaidah-kaidah dan ukuran-ukuran bagi tingkah laku manusia yang baik. Pada hakikatnya moral menunjuk pada ukuran-ukuran yang telah diterima umum mengenai sikap, perbuatan, kewajiban, dan sebagainya. Pada hakikatnya moral menunjuk pada ukuran-ukuran yang telah diterima oleh suatu komunitas, sementara etika umumnya lebih dikaitkan dengan prinsip-prinsip yang dikembangkan diberbagai wacana etika atau aturan-aturan yang diberlakukan sebagai suatu profesi (Wikipedia, 2013). Menurut kamus besar Bahasa Indonesia etika adalah nilai mengenai benar dan salah yang dianut suatu golongan atau masyarakat.

Etika dalam arti umum dapat dilukiskan sebagai nilai-nilai dan norma-norma yang dipakai oleh seseorang atau suatu kelompok sebagai pegangan bagi tingkah lakunya. Webster (2007), etika didefinisikan sebagai keyakinan yang berfungsi sebagai doktrin tentang kerja yang diyakini seseorang atau

sekelompok orang sebagai baik dan benar yang terwujud nyata secara khas dalam perilaku kerja mereka. Tasmara (2002) memberikan rinciannya terhadap pengertian kerja. “kerja adalah sesuatu yang setidaknya mencakup tiga hal; (1) Dilakukan atas dasar dorongan tanggung jawab, (2) Dilakukan dengan kesengajaan dan perencanaan dan (3) memiliki arah dan tujuan yang memberikan makna bagi pelakunya”.

Adapun kerja dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBRI) artinya: kegiatan melakukan sesuatu. El-Qussy (1974) dalam Ahmad Janan Asifudin (2004), seorang pakar ilmu jiwa berkebangsaan Mesir menerangkan bahwa kegiatan atau perbuatan manusia ada dua jenis pertama kegiatan yang berhubungan dengan kegiatan mental dan kedua tindakan yang dilakukan secara tidak sengaja. Jenis pertama mempunyai ciri kepentingan yakni untuk mencapai maksud atau mewujudkan tujuan tertentu. Sedangkan jenis kedua adalah gerakan random (*random movement*) atau gerakan reflek yang terjadi tanpa dorongan kehendak atau proses pemikiran. Kerja yang dimaksud disini tentu saja kerja yang merupakan aktivitas sengaja, bermotif dan bertujuan.

Menurut Astri Fitria (2003), etika kerja merupakan nilai-nilai yang membentuk kepribadian seseorang dalam bekerja. Etika kerja pada hakekatnya di bentuk dan dipengaruhi oleh sistem nilai yang dianut seseorang dalam bekerja. Yang kemudian membentuk semangat yang membedakannya antara yang satu dengan yang lain. Etika kerja dengan demikian merupakan refleksi pribadi seorang kholifah yang bekerja dengan bertumpu pada kemampuan konseptual yang dimilikinya yang bersifat kreatif dan inovatif.

Menurut Tasmara (2002) “etika kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna pada sesuatu yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal”. Tasmara (2002) menjelaskan bahwa etika kerja berkaitan dengan nilai-nilai spiritual dan moral seseorang yang diwujudkannyatakan dalam bentuk kerja.

Berdasarkan uraian diatas tentang pengertian etika kerja, maka dapat didefinisikan bahwa etika kerja adalah cara pandang seseorang dalam menyikapi, melakukan dan bertindak dalam bekerja, dengan kemauan organisasi, instansi maupun perusahaan sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik. Sikap mental seseorang atau kelompok orang dalam melakukan aktivitas atau

pekerjaan yang diwujudkan sebagai perilaku kerja antara lain tepat waktu, tanggung jawab, kerja keras, rasional dan jujur.

b. Fungsi Etika kerja

Etika kerja adalah sebuah nilai-nilai yang dipegang, baik individu sebagai pekerja maupun manajemen sebagai pengatur regulasi dalam bekerja. Perusahaan dengan etika kerja yang baik akan memiliki dan mengamalkan nilai-nilai, yaitu: kejujuran, keterbukaan, loyalitas kepada perusahaan, konsisten pada keputusan, dedikasi kepada *stakeholder*, kerja sama yang baik, disiplin, dan bertanggungjawab.

Tujuan utama etika kerja secara normatif berasal dari keyakinan dan misi sejati hidup manusia. Tujuan itu pada hakikatnya bersifat transendental karena tujuan itu tidak terbatas pada kehidupan dunia individu, tetapi juga pada kehidupan setelah dunia ini. Walaupun tujuan ini agak terlalu abstrak, tujuan ini dapat diterjemahkan dalam tujuan-tujuan yang lebih praktis (*operatif*), sejauh penerjemahan itu masih terinspirasi dari dan meliputi nilai-nilai tujuan utama. Dalam pencapaian tujuan tersebut diperlukan peraturan etik untuk memastikan bahwa upaya yang merealisasikan baik tujuan umat maupun tujuan operatif selalu di jalan yang benar (Triuwono, 2000).

Didalam sebuah organisasi, orang bisa berpendapat bahwa karyawan yang sangat mendukung etika kerja adalah lebih berkomitmen kepada organisasinya dan selanjutnya lebih besar kemungkinannya untuk melakukan perubahan dimana perubahan tersebut tidak memiliki potensi untuk mengubah nilai-nilai dasar dan tujuan organisasi dan dianggap bermanfaat bagi organisasi, dibandingkan karyawan yang kurang mendukung etika kerja dan kurang berkomitmen terhadap organisasi mereka yang selanjutnya lebih kecil kemungkinannya untuk melakukan perubahan (Jamil, 2007).

Etika kerja merupakan nilai-nilai yang membentuk kepribadian seseorang dalam bekerja. Etika kerja pada hakekatnya di bentuk dan dipengaruhi oleh sistem nilai yang dianut seseorang dalam bekerja. Yang kemudian membentuk semangat yang membedakannya antara yang satu dengan yang lain. Etika kerja dengan demikian merupakan refleksi pribadi seorang kholifah yang bekerja dengan bertumpu pada kemampuan konseptual yang dimilikinya yang bersifat kreatif dan inovatif (Azizi, 2005).

Fungsi lain dari etika kerja adalah jika seseorang yang memiliki etika kerja yang tinggi akan menampilkan gairah yang tinggi dalam bekerja. Jika seseorang memiliki gairah kerja yang

tinggi dalam bekerja adalah salah satu tanda bahwa ia memiliki etika kerja yang tinggi. Seseorang yang memiliki etika kerja yang tinggi pasti tidak akan nyaman jika beberapa hari tidak bekerja. Sebagai seperangkat perilaku positif dalam bekerja yang bersumber dari keyakinan, etika kerja dapat menjadi penggerak dalam bekerja. Sebagai contoh, seorang yang meyakini bahwa waktu merupakan salah satu nikmat Tuhan yang paling besar. Dengan keyakinan ini ia akan memiliki perilaku menghargai waktu dan secara operasional perilaku ini dapat menggerakkan ia untuk datang tepat waktu dalam bekerja (Trana Jaya, 2011).

Sumber daya manusia merupakan faktor yang terpenting dalam aktivitas kehidupan, terutama aktivitas kegiatan ekonomi. Maju mundurnya suatu perusahaan biasanya ditentukan oleh tingkat sumber daya manusianya (Abdul Aziz dan Ulfah, 2010). Menurut Antonio (2001), sumber daya manusia yang optimal memerlukan dua jenis kualitas yakni *professional quality* dan *moral quality*. *Professional quality* mengacu pada kualitas kemampuan dan efisiensi kerja. Misalnya seorang operator mesin tidak akan dapat bekerja secara efisien seandainya tidak menguasai teknis mesin secara profesional. Dalam waktu yang sama operator tidak mungkin bekerja secara disiplin, tepat waktu

dan berdedikasi kepada pekerjaan tanpa pamrih dan menghindari segala jenis korupsi (termasuk waktu dan komisi dalam pembelian suku cadang) seandainya tidak memiliki *moral quality*.

Dengan demikian etika kerja karyawan sangat berperan penting dalam sebuah kantor atau perusahaan. Jadi, peran seorang pemimpin perusahaan sangat diperlukan dalam memperhatikan etika kerja karyawannya supaya dalam melaksanakan pekerjaan tetap mempunyai etika kerja yang tinggi dan menghasilkan produktivitas yang tinggi.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Etika kerja

Etika kerja sangat diperlukan untuk kemajuan suatu organisasi selain faktor-faktor lainnya. Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi etika kerja adalah sebagai berikut:

1) Agama

Dasar pengkajian kembali makna etika kerja diawali oleh pikiran Max Weber. Salah satu unsur dasar dari kebudayaan modern, yaitu rasionalitas. Pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai. Sistem nilai ini tentunya akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup penganutnya. Cara berfikir, bersikap dan bertindak seseorang pastilah diwarnai oleh ajaran agama yang dianutnya, jika ia sungguh-

sungguh dalam kehidupan beragama maka ia kan bersungguh-sungguh dalam bekerja.

2) Budaya

Sikap mental, tekad dan semangat kerja masyarakat jugadisebut sebagai etika kerja kemudian etika budaya ini secara operasional juga disebut sebagai etika kerja. Kualitas etika kerja ditentukan oleh sistem orientasi nilai buadaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat memiliki nilai budaya maju akan memiliki etika kerja yang tinggi.

3) Sosial politik

Tinggi atau rendahnya etika kerja suatu masyarakat dipengaruhi juga oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

4) Kondisi lingkungan (Geografis)

Etika kerja muncul karena faktor kondisi geografis. Lingkungan alam juga mendukung mempengaruhi manusia yang berada didalamnya. Melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat dan bahkan mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.

5) Pendidikan

Etika kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etika kerja. Meningkatnya kualitas penduduk dapat tercapai apabila ada pendidikan yang merata dan bermutu, disertai dengan peningkatan dan perluasan pendidikan, keahlian, dan keterampilan, sehingga semakin meningkat pula aktivitas dan produktivitas masyarakat sebagai pelaku ekonomi.

6) Motivasi instrinsik individu

Etika berkaitan dengan baik dan buruk, benar dan salah, betul dan tidak bohong dan jujur. Dalam berinteraksi dengan lingkungan orang-orang dapat menunjukkan perilaku yang dinilai baik atau buruk, benar atau salah ketika melakukan tindakan.

d. Aspek dan Indikator Etika kerja

Konsep etika kerja meliputi dimensi moral, psikologis dan sosial. Setiap pekerjaan yang dilakukan harus bermanfaat dan bermakna bagi diri sendiri dan masyarakat. Menurut Ali, A.J. (2005) dan Ali, A.J. & Al-Owaidan (2008), secara umum etika kerja dibangun di atas empat pilar utama yaitu: *effort* (usaha),

competition (kompetisi), *transparant* (transparasi) dan *morrally responsible conduct* (perilaku yang bertanggung jawab secara moral).

Pertama, usaha dipandang sebagai sesuatu yang diperlukan untuk melayani diri sendiri dan masyarakat. Pilar yang kedua adalah kompetisi dimana setiap individu harus bersaing secara adil dan jujur dengan mengedepankan niat ibadah karena Tuhan. Dilingkungan pekerjaan seorang muslim harus mengedepankan kepercayaan dan keterbukaan, sehingga persaingan yang terjadi merupakan persaingan yang sehat dan mampu memacu pekerjaan untuk dilakukan lebih baik lagi. Hubungan antar karyawan harus menjadi perhatian bagi pimpinan agar tercipta hubungan yang kondusif, sehingga karyawan mampu mengedepankan sikap profesional dan bertanggung jawab dalam pekerjaannya. Pilar yang ketiga adalah transparansi. Transparansi merupakan tanggung jawab moral yang didasarkan pada sikap terbuka dan jujur termasuk mengenai informasi dalam pekerjaan, sehingga keadilan dalam lingkungan pekerjaan. Pilar keempat adalah perilaku yang bertanggungjawab pada moral. Dalam dunia kerja aspek yang tidak boleh terlupakan adalah tanggungjawab moral, dimana setiap aktivitas kerja yang dilakukan harus selaras dengan etika

kerja yang diterapkan dilingkungan kerja. Apapun yang kita kerjakan akan selalu ada konsekuensinya termasuk dalam waktu luang yang dimiliki, tanggungjawab kita sebagai karyawan harus diisi dengan sesuatu yang bermanfaat, karena pekerjaan yang ditanggungjawabkan kepada kita saat ini mampu memperbaiki lingkungan sekitar.

Etika kerja diuji secara keseluruhan konstruksi, menggunakan instrumen versi singkat yang dikembangkan oleh Ali (1992) sebanyak 17 indikator.

1) *Laziness is a vice* (Kemalasan adalah sifat buruk)

Salah satu ciri dari orang yang memiliki etika kerja adalah penghayatan, pemahaman tentang betapa berharganya waktu. Satu detik berlalu tidak mungkin ia kembali. Setiap orang tidak memandang apakah ia orang baik atau jahat memiliki jatah waktu yang sama yaitu 24 jam atau 1440 menit atau sama dengan 86400 detik setiap hari. Tergantung kepada masing-masing individu bagaimana ia memanfaatkan waktu tersebut (Tasmara, 2002).

2) *Dedication to work is a virtue* (Dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan adalah sifat baik)

Dalam bekerja seseorang sangat perlu menunjukkan dedikasinya. Dedikasi bisa tercipta ketika seseorang punya komitmen untuk bekerja, dan komitmen itu sendiri akan terasa tidak memberatkan ketika seseorang menikmati pekerjaannya. Tasmara (2002) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan komitmen dalam bahasa inggris *comommitment* (dari bahasa latin: *committere*) adalah keyakinan yang mengikat (aqad) sedemikian kukuhnya sehingga mengikat seluruh hati nuraninya dan kemudian menggerakkan perilaku menuju arah tertentu yang diyakini (i'tiqad)

- 3) *Good work benefits both one's self and other* (Bekerja dengan baik akan bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain)

Berbuat baik pada dasarnya adalah wajib, begitupun dalam lingkup pekerjaan, Rasulullah adalah contoh pribadi yang bermanfaat untuk sesamanya.

- 4) *Justice and generosity in the workplace are necessary conditions for society's welfare* (Keadilan dan kenyamanan di tempat kerja merupakan kondisi yang penting bagi kesejahteraan masyarakat).

Kehidupan bermasyarakat dalam Islam sebagai satu aspek untuk mencapai kebahagiaan, merupakan sesuatu yang

sangat penting. Oleh karena itu, Islam meletakkan dasar-dasar bagi manusia tentang tata cara hidup bermasyarakat dengan baik (Adnan, 2003

- 5) *Producing more than enough to meet one's personal needs contributes to the prosperity of society as a whole*

(Menghasilkan lebih dari cukup untuk memenuhi kebutuhan seseorang akan memberikan kontribusi bagi kemakmuran masyarakat secara keseluruhan). Sinamo (2010), mengatakan bahwa budaya produktif dirumuskan sebagai totalitas kesadaran, pikiran, perasaan, sikap, dan keyakinan yang mendasari, menggerakkan, mengarahkan, serta memberi arti pada seluruh perilaku dan proses produktif dalam suatu sistem produksi, baik yang bersifat ekono-komersial, teknoindustrial, atau sosio-kultural. Budaya produktif seporos dan setangkup dengan etos kerja seperti telah ditunjukkan oleh studi manajemen dan sosiologi ekonomi, yaitu bahwa etos kerja adalah faktor utama bagi produktivitas. Tasmara (2002) menyatakan bahwa pribadi muslim yang memiliki etos kerja adalah manusia yang sangat memperhatikan produktivitas. Dirinya merasa dikejar oleh suatu “*utang*” yang sangat harus

dibayar apabila kehidupannya tidak bermakna, apabila tidak produktif.

- 6) *One should carry work out to the best of one's ability*
(Seseorang harus bekerja dengan kemampuan yang terbaik)

Menurut Robbins (1996: 102), bahkan kemampuan adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Seseorang dapat mengeluarkan kemampuan yang terbaik tidak serta merta muncul sendiri, tetapi ada beberapa faktor pendorongnya salah satunya belajar sungguh-sungguh.

- 7) *Work is not an end in it self but a means to foster personal growth and social relations* (Bekerja merupakan sarana membantu perkembangan pribadi dan hubungan sosial).
Tasmara (2002) mengemukakan bahwa pribadi muslim yang memiliki etos kerja menjadikan silaturahmi sebagai salah satu ruh pengembangan dirinya. Mubarak (2009) dalam Trana Jaya (2002) menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan diluaskan rizkinya adalah bertambahnya peluang untuk mendapatkan sesuatu yang bermanfaat dapat berupa uang, makanan, persaudaraan, jaringan, pekerjaan, jodoh, pengalaman, ilmu dan sebagainya.

- 8) *Life has no meaning without work* (Hidup tidak mempunyai arti tanpa bekerja).

Arti hidup sama artinya dengan tujuan hidup sehingga apabila tidak bekerja sama dengan kita tidak mempunyai tujuan hidup.

- 9) *More leisure time is good for society* (Lebih banyak waktu luang baik bagi masyarakat)

Diungkapkan oleh Soetarlinah Sukadji (Triatmoko, 2007) yang melihat arti istilah waktu luang dari 3 dimensi, yaitu:

- a) Dilihat dari dimensi waktu, waktu luang dilihat sebagai waktu yang tidak digunakan untuk bekerja mencari nafkah, melaksanakan kewajiban, dan mempertahankan hidup.
- b) Dari segi cara pengisian, waktu luang adalah waktu yang dapat diisi dengan kegiatan pilihan sendiri atau waktu yang digunakan dan dimanfaatkan sesuka hati.
- c) Dari sisi fungsi, waktu luang adalah waktu yang dimanfaatkan sebagai sarana mengembangkan potensi, meningkatkan mutu pribadi, kegiatan bagi yang mengalami gangguan emosi, sebagai selingan hiburan,

sarana rekreasi, sebagai kompensasi pekerjaan yang kurang menyenangkan, atau sebagai kegiatan menghindari sesuatu.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa waktu luang adalah waktu yang mempunyai posisi bebas penggunaannya dan waktu tersebut berada diluar kegiatan rutin sehari-hari sehingga dapat dimanfaatkan secara positif guna meningkatkan produktifitas hidup yang efektif.

- 10) *Human relations in organizations should be emphasized and encouraged* (Hubungan manusia dalam organisasi (perusahaan) harus mendapat perhatian yang besar).

Setiap manusia memerlukan perhatian baik secara individual maupun secara organisasi. Perhatian tersebut mempunyai berbagai bentuk dalam pencapaiannya. Dalam organisasi penuh perhatian, kepercayaan tumbuh subur karena orang merasa wajib saling membutuhkan dan saling terkait. Karena kepercayaan tumbuh subur dalam perusahaan yang seperti itu, maka perusahaan tidak perlu melakukan banyak investasi untuk mengawasi para karyawannya dan memastikan bahwa mereka tidak melanggar perjanjian kontraktual.

- 11) *Work enables a person to control nature* (Bekerja memungkinkan manusia menentukan nasib diri sendiri).

Pribadi muslim yang mempunyai etos kerja mempunyai kesadaran bahwa segala yang tercipta di bumi adalah diperuntukkan bagi hamba-hambanya yang sholeh untuk dikelola demi kemaslahatan dan kesejahteraan umat manusia. Jiwa entrepreneurship telah diperlihatkan oleh Rasulullah SAW dan para sahabat. Sahabat Usman bin Affan, Abu Bakar As-Shiddiq dan Abdurrahman bin Auf adalah contoh dari kalangan sahabat nabi yang jiwa entrepreneurshipnya menonjol (Trana Jaya, 2002), jiwa tersebut merupakan cerminan usaha untuk merubah nasibnya sendiri.

- 12) *Creative work is a source of happiness and accomplishment* (Kreatifitas kerja merupakan sumber kebahagiaan dan keberhasilan)

Kata kreativitas berasal dari kata sifat *cretaive* yang berarti pandai mencipta. Sedangkan untuk pengertian yang lebih luas, kreativitas berarti suatu proses yang tercermin dalam kelancaran, kelenturan (*felksibilitas*) dan orisinalitas berfikir. Pribadi muslim yang memiliki etos kerja tinggi selalu ingin mencoba metode atau gagasan baru dan asli sehingga

diharapkan hasil kinerja dapat dilaksanakan secara efisien dan efektif. Seorang yang kreatif bekerja dengan informasi, data dan mengolahnya sedemikian rupa sehingga memberikan manfaat yang besar (Tasmara, 2002).

- 13) *Any person who works is more likely to get ahead in life* (Dengan bekerja lebih dapat mencapai kemajuan dalam kehidupan)

Pangkal tolak dari segala pekerjaan adalah usaha seseorang. Melalui kerja, seseorang mendapatkan identitasnya, karena kerja adalah salah satu cara yang utama dimana seseorang memperoleh statusnya dalam suatu organisasi. Keberhasilan kerja merupakan keadaan yang diinginkan oleh semua orang dalam kehidupannya. Seseorang dapat dikatakan berhasil dalam pekerjaannya apabila pekerjaannya itu sesuai dengan apa yang diinginkan dan dapat memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan fisik maupun kebutuhan non psikis.

- 14) *Work gives one the chance to be independent* (Bekerja memberikan kesempatan untuk mandiri).

Bekerja mandiri adalah bekerja tanpa diawasi atau tanpa diperintah. Bekerja mandiri agar membentuk diri kita menjadi

lebih bertanggungjawab. Bekerja mandiri ini meliputi berbagai hal mulai dari belajar, pekerja profesional ataupun seorang wirausaha. Sebagai contoh Rasulullah semenjak kecil sudah ikut pamannya berdagang ke syam sampai beliau sendiri yang berdagang. Hal ini mengindikasikan bahwa bekerja merupakan kesempatan bagi seseorang untuk berkembang secara mandiri tidak bergantung kepada orang lain.

- 15) *A successful person is the one who meets deadlines at work*
(Seseorang yang sukses adalah orang yang memenuhi target
(*deadlines*) pekerjaannya)

Kesuksesan seseorang dalam memenuhi target kerjanya tercermin dari pribadi yang tangguh dalam bekerja dan tidak mudah menyerah. Ketangguhan pribadi mencerminkan kebahagiaan ketentraman, kedamaian dan ketenangan hati merupakan hal-hal yang menjadi keinginan semua manusia. Ketangguhan dan keuletan merupakan modal yang sangat besar dalam menghadapi segala tantangan atau tekanan.

Menurut Tasmara (2002) izin Allah adalah sunnatullah yang bersifat universal. Bukan milik umat Islam saja tapi milik siapapun. Siapa yang menolak sunnah maka ia telah menolak nikmat Allah maka, bekerja keras, ulet dan pantang

menyerah adalah ciri dan cara dari kepribadian muslim yang memiliki etos kerja Islami.

- 16) *One should constantly work hard to meet responsibilities* (Seseorang harus bekerja keras secara konsisten sesuai tanggung jawabnya)

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (Balai Pustaka, 2005) bertanggungjawab adalah sebuah sikap yang menunjukkan kesiapan dalam memikul akibat dari sebuah perbuatan. Pribadi muslim yang memiliki etos kerja tinggi akan selalu menjalankan tugas dan pekerjaan yang diembannya karena adalah amanah. Amanah tersebut tidak hanya diminta pertanggungjawabnya di dunia tetapi juga di akhirat.

- 17) *The value of work is derived from the accompanying intention rather than its results* (Nilai kerja lebih ditentukan dari niatnya dari pada hasil kerjanya).

“Telah bercerita Al-Humaidi Abdulallah bin Al-Zubair berkata bahwa Sufian berkata kepada kami Yahya bin Said Al- Annshari berkata Muhammad bin Ibrahim mengatakan kepada saya bahwa ia pernah mendengar Alqamah bin Waqash Al-Laitsi, ia berkata, “saya mendengar Umar bin

Khathab Radhiyallahu'alaihi wa sallam bersabda Semua mala harus pakai niat dan setiap orang akan mendapatkan sesuai apa yang ia niatkan. Barangsiapa berhijrah karena Allah dan Rasulnya maka hujrahnya untuk Allah dan Rasulnya. Dan barangsiapa berhijrah karena dunia yangn ia cari atau wanita yang ingin ia nikahi, maka hijrahnya untuk apa yang ia tuju". (HR. Bukhari-Muslim).

6. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2008) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja mempunyai banyak dimensi, secara umum dimensinya adalah kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, hubungan antara supervisor dengan tenaga kerja, dan kesempatan untuk maju.

Rivai dan Mulyadi (2012 dalam Astuti, 2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Menurut Luthans (2006) kepuasan kerja adalah

emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja merupakan sikap positif terhadap pekerjaan pada diri seseorang. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem yang berlaku pada dirinya. Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah/sedang dijalankan, jika yang dikerjakan dianggap telah memenuhi harapan, sesuai dengan tujuannya bekerja.

Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti peraturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja yang sering kurang ideal atau semacamnya. Kepuasan kerja merupakan variabel tergantung utama karena dua alasan, yaitu: (1) menunjukkan hubungan dengan faktor kinerja; dan (2) merupakan preferensi nilai yang dipegang banyak peneliti perilaku organisasi (Wibowo, 2007).

b. Teori Kepuasan Kerja

Terdapat beberapa teori tentang kepuasan kerja, salah satunya adalah teori kepuasan kerja menurut Wexley dan Yukl (2005) yaitu:

1) Teori perbandingan Intrapersonal (*Discrepancy Theory*)

Kepuasan atau ketidakpuasan yang dirasakan individu merupakan hasil dari perbandingan atau kesenjangan yang dilakukan oleh diri sendiri terhadap berbagai macam hal yang sudah diperolehnya dari pekerjaan dan yang menjadi harapannya. Kepuasan akan dirasakan oleh individu tersebut bila perbedaan atau kesenjangan antara standar pribadi individu dengan apa yang diperoleh dari pekerjaan kecil, sebaliknya ketidakpuasan akan dirasakan oleh individu bila perbedaan atau kesenjangan antara standar pribadi individu dengan apa yang diperoleh dari pekerjaan besar.

2) Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori keadilan merinci kondisi-kondisi yang mendasari seorang pekerja akan menganggap fair dan masuk akal insentif dan keuntungan dalam pekerjaannya. Prinsip teori ini adalah bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan. Teori ini dikembangkan oleh Adam (1963) dan teori ini merupakan variasi dari teori proses perbandingan sosial. Komponen utama teori ini adalah input, hasil, orang bandingan dan keadilan dan ketidakadilan.

3) Teori Dua faktor (*Two Factor Theory*)

Menurut Herzberg dalam Wexley dan Yukl (2005), Teori ini menyatakan bahwa kepuasan kerja secara kualitatif berbeda dengan ketidakpuasan kerja. Karakteristik pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi dua faktor yakni *hygiene factors* meliputi upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status. Jumlah tertentu dari *hygiene factors* diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar seseorang seperti kebutuhan keamanan dan berkelompok. Kedua adalah *satisfiers* yakni karakteristik pekerjaan yang relevan dengan kebutuhan-kebutuhan urutan lebih tinggi seseorang serta perkembangan psikologisnya, mencakup pekerjaan yang menarik penuh tantangan, kesempatan berprestasi, penghargaan dan promosi. Bila kebutuhan *hygiene* terpenuhi seseorang tidak akan lagi kecewa tapi belum terpuaskan dan anggota organisasi akan terpuaskan bila kebutuhan *satisfiers* ini terpenuhi. Teori dua faktor sangat berbeda dengan teori-teori sikap kerja konvensional yang menggambarkan kepuasan dan ketidakpuasan sebagai dua titik yang berlawanan dari suatu kontinum dengan satu titik netral (baik untuk kepuasan dan ketidakpuasan) pada pusatnya.

Dalam teori dua faktor, terdapat dua kontinum yang berbeda, yang satu untuk kepuasan dan yang satu untuk ketidakpuasan.

Berdasarkan pada teori-teori diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja seseorang tidak saja ditentukan oleh berbagai aspek kompensasi namun yang dominan ditentukan oleh pemenuhan kebutuhan sikap serta minat terhadap pekerjaannya. Hal tersebut didasarkan bahwa seseorang akan merasa puas apabila berhasil mendapatkan apa yang diinginkan, semakin besar keinginan tersebut akan semakin puas bila berhasil mendapatkannya atau semakin tidak puas bila ia tidak mendapatkannya.

c. Aspek yang Terdapat dalam Kepuasan Kerja

Aspek-aspek lain yang terdapat dalam kepuasan kerja adalah:

1) Kerja yang secara mental menantang

Kebanyakan karyawan menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi

tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

2) Ganjaran yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, dan segaris dengan pengharapan mereka. Pemberian upah yang baik didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Tidak semua orang mengejar uang. Banyak orang bersedia menerima baik uang yang lebih kecil untuk bekerja dalam lokasi yang lebih diinginkan atau dalam pekerjaan yang kurang menuntut atau mempunyai keleluasaan yang lebih besar dalam kerja yang mereka lakukan dan jam-jam kerja. Tetapi kunci yang menakutkan upah dengan kepuasan bukanlah jumlah mutlak yang dibayarkan, yang lebih penting adalah persepsi keadilan. Karyawan berusaha mendapatkan kebijakan dan praktik promosi yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat dalam cara

yang adil (*fair and just*) kemungkinan besar akan mengalami kepuasan dari pekerjaan mereka.

3) Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas. Studi-studi memperagakan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan. Temperatur, cahaya, kebisingan, dan faktor lingkungan lain seharusnya tidak ekstrem.

4) Rekan kerja yang mendukung

Orang-orang mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan sosial. Oleh karena itu bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan menyenangkan dapat menciptakan kepuasan kerja yang meningkat. Tetapi perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

5) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Pada hakikatnya orang yang tipe kepribadiannya kongruen (sama dan sebangun) dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya mendapatkan bahwa mereka mempunyai

bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka. Dengan demikian akan lebih besar kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan tersebut, dan karena sukses ini, mempunyai kejadian yang lebih besar untuk mencapai kepuasan yang tinggi dari dalam kerja mereka.

d. Penyebab Kepuasan Kerja

Terdapat 5 faktor yang mempengaruhi timbul nya kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

1) *Need fulfillment* (pemenuhan kebutuhan)

Model ini dimaksudkan bahwa kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2) *Discrepancies* (perbedaan)

Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan. Apabila harapan lebih besar daripada apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas apabila mereka menerima manfaat di atas harapan.

3) *Value attainment* (pencapaian nilai)

Gagasan pencapaian nilai adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4) *Equity* ((keadilan)

Orang-orang mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang terwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan sosial. Oleh karena itu bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan menyenangkan dapat menciptakan kepuasan kerja yang meningkat. Tetapi perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

5) *Dispositional/Genetic Components* (komponen genetik)

Beberapa rekan kerja atau teman tampak puas terhadap lingkungan kerja, sedangkan lainnya kelihatan tidak puas. Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Model ini menyiratkan perbedaan individu hanya mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti halnya karakteristik lingkungan pekerjaan.

e. Dimensi Kepuasan Kerja

Menurut Luthans, 2006 dalam Irawan, 2015 dimensi yang terdapat dalam kepuasan kerja, yaitu:

1) *Work it Self*(Pekerjaan itu sendiri)

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaannya tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.

2) *Supervisor (Atasan)*

Atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya.

3) *Workers* (Teman *sekerja*)

Merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara karyawan dengan atasannya dan dengan karyawan lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

4) *Promotion* (Promosi)

Merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

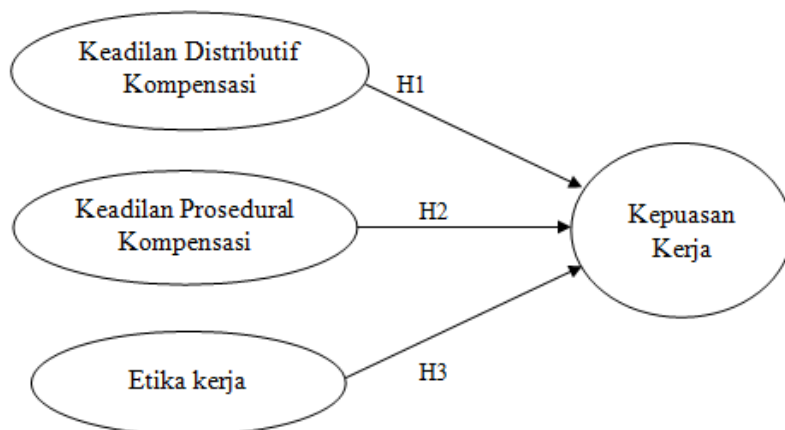
5) *Pay* (Gaji/Upah)

Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

6) *Working Condition* (Kondisi Kerja)

Kondisi kerja yang memiliki efek yang sederhana terhadap kepuasan kerja. Jika kondisi kerjanya baik (bersih dan memiliki lingkungan yang menarik), maka para karyawan akan sangat mudah untuk melakukan pekerjaan mereka, tetapi kondisi kerja yang buruk (panas, lingkungan yang berisik) maka para karyawan akan merasakan sangat sulit untuk melakukan pekerjaannya.

B. Model Penelitian



Gambar 2.2. Model Penelitian

C. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Kesimpulan/ Hasil
1	Roro Hetty Rohmaningrum (2016).	Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dengan Etika Kerja sebagai Variabel Moderator di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga DIY	Keadilan Distributif dan keadilan Prosedural secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja dan ada pengaruh positif dan signifikan terhadap keadilan Distributif dan Keadilan prosedural terhadap Kepuasan kerja melalui Etika kerja di Dinas Pendidikan pemuda dan Olahraga DIY.
2	Annisa Dian Pratiwi (2016).	Pengaruh Keadilan Distributif Kompensasi, Keadilan Prosedural Kompensasi dan Afektif sebagai Mediasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bando Indonesia Tangerang.	Keadilan Distributif Kompensasi secara signifikan mempengaruhi Komitmen Afektif dan ada pengaruh positif tidak langsung dari Keadilan Prosedural Kompensasi terhadap Kinerja karyawan melalui Komitmen Afektif di PT. Bando Indonesia Tangerang.
3	Muhammad Taufiq Hidayat (2009)	Pengaruh Komitmen Organisasi pada Kinerja Karyawan dengan Etika kerjai sebagai Variabel Moderator/Studi pada Karyawan CV. Arafah	Komitmen Organisasi secara signifikan mempengaruhi peningkatan Kinerja karyawan dan melalui Etika kerjai (Studi pada Karyawan

		Group, Sukoharjo.	CV. Arafah Group, Sukoharjo).
5	Riniarti (2013)	Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik provinsi daerah Istimewa Yogyakarta dengan kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening	Keadilan Distributif dan keadilan Prosedural secara signifikan mempengaruhi Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta melalui Kepuasan Kerja.
6	Syamsul Hidayat (2013).	Peran Etika kerja dalam Mempengaruhi Motivasi Intrinsik , Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Komitmen Organisasional (Studi empiris pada Pondok Pasantren Modern di Banten)	Etika kerja secara signifikan mempengaruhi Motivasi Instrinsik, Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional (Studi empiris pada Pondok Pasantren Modern di Banten).

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka fikir penelitian yang disusun, yakni menganalisis pengaruh keadilan distributif, keadilan prosedural dan etika kerja terhadap kepuasan kerja diPT Servo Lintas Raya, maka hipotesis yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Keadilan Distributif Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Penilaian seseorang mengenai keadilan tidak hanya dipengaruhi oleh apa yang mereka terima sebagai akibat keputusan tertentu, tetapi juga pada proses akibat keputusan tersebut dibuat (Greenberg, 2003). Keadilan merupakan konsep yang sangat penting dalam berbagai pendekatan dalam ilmu sosial Colquitt, (2001). Dalam konteks organisasi, konsep keadilan terkait dengan keadilan terhadap pembagian sumberdaya organisasi yang dimulai dari proses seleksi, penggajian, promosi, penilaian dan lainnya. Konsep awal dari teori keadilan berdasar konsep pembagian sumberdaya yang adil dalam organisasi yang biasanya disebut keadilan distributif. Keadilan ini berdasar pada teori ekuitas (Adam, 1965). Teori ini menjelaskan bahwa perilaku karyawan merupakan hasil dari keseimbangan antara beban kerja dan manfaat yang diperoleh dari organisasi (Trevino dan Weaver, 2001).

Setiap individu dalam organisasi akan mengukur dan membandingkan antara kontribusi yang diberikan pada organisasi dan *feedback* yang mereka peroleh. Ada tiga paham yang digunakan dalam penilaian keadilan distribusi yaitu: pertama, ekuitas (*equity*), penilaian ini berdasarkan pada pendapat bahwa hasil yang diperoleh seseorang

hendaknya berdasar pada kontribusi yang diberikan seseorang terhadap organisasi, semakin besar kontribusi yang diberikan, semakin banyak *reward* yang harus didapat (Cropanzano, 2007). Kedua, kesetaraan (*equality*), faham ini berpendapat bahwa keadilan tercipta bilamana karyawan mendapat kompensasi yang sama, tanpa memandang seberapa kontribusi yang mereka berikan pada organisasi. Yang ketiga, kebutuhan (*need*), faham ini berpendapat bahwa pemberian kompensasi hendaknya berdasarkan kebutuhan karyawan, tidak berdasarkan kontribusi atau kesetaraan. Karyawan yang memiliki kebutuhan lebih banyak, maka akan memperoleh kompensasi yang lebih banyak.

Penelitian tentang keadilan organisasi bergeser dari penekanan pada berapa kompensasi yang diperoleh, menuju penekanan pada bagaimana prosedur pembagian sumber daya itu dilakukan, yang disebut keadilan prosedur (*prosedural justice*). Penelitian yang dilakukan Thibaut dan Walker (1975) menemukan bahwa karyawan yang menerima hasil kurang baik dari organisasi maka mereka akan mengevaluasi cara pembagian dan penentuan hasil tersebut, sikap positif akan muncul jika mereka percaya bahwa proses untuk menentukan hasil tersebut dilakukan secara adil (Schminke dkk, 1997). Hasil penelitian Rivai (2005) menyatakan bahwa keadilan

distributif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang pernah dilakukan oleh Tjahjono (2006), menunjukkan bahwa keadilan distributif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan komitmen keorganisasian.

Dalam penelitian ini, peneliti mengajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 : Keadilan distributif kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh Keadilan Prosedural Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbin, 2003:78). Kepuasan terhadap kompensasi yang diterima dari seorang karyawan merupakan elemen utama terciptanya kepuasan kerja karyawan tersebut. Artinya, semakin puas karyawan tersebut terhadap kompensasi yang diterima, maka akan makin puas karyawan tersebut terhadap pekerjaannya, begitu pula sebaliknya.

Hasil penelitian Rivai (2005) menyatakan bahwa keadilan prosedural berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja

karyawan. Sistem atau prosedural yang adil dapat mengindikasikan bahwa seorang penilai cukup menghargai martabat orang yang dinilainya dalam pembuatan keputusan (Folger dan Konovsky, 1989).

Mossholder et. all. (1998 dalam pareke, 2003) melakukan analisis terhadap konteks individual dan tingkat unit kerja. Mereka menemukan individu-individu yang menjadi bagian unit-unit kerja dengan persepsi keadilan prosedural yang lebih tinggi cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi pula. Sedangkan pendistribusian imbalan dalam keorganisasian yang mencakup pembayaran, promosi, status, evaluasi kinerja, masa kerja, memiliki pengaruh signifikan pada beberapa keluaran (*outcome*) seperti kepuasan kerja, kualitas kerja dan efektifitas organisasi (Lawler, 1971 dalam Rivai, 2005). Penelitian yang pernah dilakukan oleh Tjahjono (2006), menunjukkan bahwa keadilan prosedural berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan komitmen keorganisasian.

Dalam penelitian ini, peneliti mengajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H2 : Keadilan prosedural kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh Etika Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan

Islam sebagai agama yang mengatur segala aspek kehidupan manusia, memiliki konsep yang mengatur tentang etika dalam bekerja yang berdasarkan norma-norma dan aturan-aturan yang mengaturnya. Agama mengajarkan kepada umatnya bahwa bekerja adalah ibadah, bekerja memungkinkan seseorang untuk mandiri dan merupakan sumber harga diri, kepuasan dan pencapaiannya. Perusahaan menerapkan etika pada pelaksanaannya dan jika prinsip dari etika tersebut sesuai dengan prinsip keadilan maka perusahaan menganggap perusahaan telah berlaku adil.

Penelitian etika kerja banyak dikaitkan dengan rasa keadilan dalam organisasi. Grenberg (1993) menemukan bahwa karyawan yang merasa diperlakukan tidak adil maka berusaha mengambil asset perusahaan sebagai usaha untuk menyeimbangkan perlakuan ketidakadilan distribusi sumberdaya yang mereka terima. Trevino dan Weaver (2001) menemukan bahwa ketidakadilan yang dirasakan oleh karyawan akan menimbulkan keinginan karyawan untuk mencari kesempatan untuk meningkatkan kesejahteraan mereka sendiri, meskipun mereka menilai tidak etis tetapi tetap mereka lakukan.

Dalam penelitian ini etika kerja yang dimaksud adalah etika kerja. Ketika kita menerapkan etika kerja yang didorong dari norma-

norma dan aturan-aturan yang berlaku, karyawan akan melakukan pekerjaan dengan cara yang lebih baik dan efisien. Sebagaimana penelitian oleh Zaman (2013) menemukan adanya bukti bahwa etika kerja berhubungan langsung, positif signifikan dengan kepuasan kerja, dimana sampel yang digunakan karyawan dalam sektor kesehatan dipakistan. Yousef (2001) dan Rokhman dan Omar (2008) ditemukan ada pengaruh IWE terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

Konflik moral dan disonansi kognitif yang terjadi pada karyawan akan mengurangi kepuasan karyawan dalam bekerja sebagaimana penelitian Viswesvaran dan Deshpande (1996) menemukan adanya ketidakcocokan etika yang dimiliki karyawan dan organisasinya akan menghasilkan keadaan yang tidak menyenangkan dan juga ketidakpuasan dalam pekerjaan. Koh dan Boo (2001) menemukan adanya hubungan antara etika kerja dan kepuasan kerja. Selanjutnya Vitell dan Davis (1990) menemukan adanya ketidakpuasan kerja MIS profesional terjadi ketika terjadi perilaku tidak etis dalam perusahaan, itu artinya lingkungan yang beretika tinggi akan mampu mendorong terjadinya kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Hidayat, Syamsul (2013) dengan judul peran etika kerja dalam mempengaruhi motivasi intrinsik,

kepuasan kerja dan dampaknya terhadap komitmen organisasional menyatakan bahwa etika kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Yousef (2001), menguji hubungan antara etika kerja dan komitmen organisasi serta kepuasan kerja. Hasilnya menunjukkan bahwa etika kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi dan kepuasan bawahan, serta etika kerja memediasi hubungan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Dengan demikian hipotesis pengaruh etika kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

H3 : Etika kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.