

HUBUNGAN ANTARA KEADILAN ORGANISASIONAL DENGAN KETIDAKAMANAN KERJA PADA PEGAWAI KONTRAK DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN PROVINSI KALIMANTAN SELATAN

RELATION OF ORGANIZATIONAL JUSTICE TO JOB INSECURITY IN CONTRACT EMPLOYEES AT EDUCATION AND CULTURE OF SOUTH BORNEO PROVINCIAL SERVICE

Riza Gunawan¹, Ermina Istiqomah² dan Rooswita Santia Dewi³

Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Lambung Mangkurat

Jalan Ahmad Yani KM.36, Banjarbaru, 70712, Indonesia

E-mail: h2r.riza@gmail.com

No. Handphone : 081248319837

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan keadilan organisasional dengan ketidakamanan kerja pada pegawai kontrak di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Selatan. Subjek penelitian berjumlah 94 pegawai kontrak dengan pengambilan sampel menggunakan teknik simple random sampling. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis korelasi product moment. Metode pengumpulan data menggunakan skala keadilan organisasional dan skala ketidakamanan kerja. Hasil penelitian ini terdapat hubungan negatif antara keadilan organisasional dengan ketidakamanan kerja, semakin tinggi keadilan organisasional maka ketidakamanan kerja pada pegawai kontrak akan semakin rendah, sebaliknya semakin rendah keadilan organisasional maka ketidakamanan kerja pada pegawai kontrak akan semakin tinggi. Adapun sumbangan efektif yang berarti diberikan oleh variabel keadilan organisasional dengan ketidakamanan kerja pada pegawai kontrak di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Selatan adalah 20,2% sedangkan 79,8% sisanya sumbangan dari faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci : *Keadilan Organisasional, Ketidakamanan Kerja, Pegawai Kontrak*

ABSTRACT

The purpose of this study was to find out the relationship between organizational justice and job insecurity in contract employees at the education and culture of South Borneo Provincial Service. The research subjects amounted to 94 contract employees with sampling using simple random sampling technique. The techniques of data analysis used in the study was the correlation product moment analysis. Data were collected using the scale of organizational justice and the scale of job insecurity. The results showed that there was a negative relationship between organizational justice and job insecurity, the higher the organizational justice, the lower job insecurity in the contract employees, on the contrary the lower the organizational justice, the higher job insecurity in the contract employees. The effective contribution that means is given by the organizational justice with job insecurity in contract employees in the education and culture of South Borneo Provincial Service is 20.2% while the remaining 79.8% is contributed by other factors not examined in this study.

Keywords : *Organizational Justice, Job Insecurity, Contract Employees*

Era globalisasi saat ini merupakan salah satu faktor pendorong yang dapat memicu sebuah perubahan. Setiap organisasi baik lembaga publik maupun lembaga bisnis dituntut untuk melakukan perubahan sebagai cara untuk mampu berkembang dan bertahan. Organisasi yang terus berkembang tentunya berimbas kepada keseluruhan aspek di dalam organisasi, mulai dari struktur organisasi, sistem organisasi, hingga staff tenaga kerja, semuanya merupakan bagian penting dari organisasi dan harus mampu untuk berkordinasi dengan baik, untuk menciptakan lingkungan kerja yang ideal bagi organisasi (Matalia, 2012).

Ellitan (2002) mengatakan bahwa dengan memberdayakan SDM secara efisien, efektif, dan bertujuan untuk mencapai dari target organisasi, sehingga manajemen dituntut untuk dapat mengoptimalkan SDM secara maksimal. Marlinah (2015) menyebutkan untuk memenuhi hal tersebut maka munculah fenomena kerja kontrak sebagai alternatif dari organisasi untuk mendapatkan tenaga kerja yang dibutuhkan sesuai dengan keperluan dan kebutuhan organisasi berdasarkan jumlah tenaga kerja, posisi, jabatan dan gaji, dimana aspek tersebut akan mampu dipenuhi dengan menggunakan tenaga kerja kontrak.

Fenomena yang terjadi pada tenaga kerja kontrak ini tentunya tidak bisa dilihat dari sudut pandang manajemen organisasi saja, namun juga harus dilihat dari perspektif tenaga kerja, keadaan tersebut dapat membuat perasaan tidak nyaman dalam melakukan sebuah pekerjaan sehingga muncul kekhawatiran akan kelangsungan kerja mereka, perasaan yang tidak nyaman dan keadaan kerja yang terancam tentu akan mempengaruhi kondisi psikologis dari pegawai. Kondisi ini mengarah kepada ketidakamanan kerja yang mana merupakan perasaan kehilangan kekuasaan untuk menjaga kesinambungan yang diinginkan didalam kondisi kerja yang sedang terancam (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984).

Ketidakamanan kerja merupakan kondisi psikologis yang terancam dan ketidakberdayaan seseorang dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja (faktor eksternal)

juga faktor kepribadian dan mental seseorang yang sedang mengalami kondisi tersebut (faktor internal). Ketidakamanan kerja merupakan pandangan individu tentang bagaimana situasi dan peristiwa ditempat mereka bekerja, pandangan subjektif ini membuat individu berpikir dan menilai situasinya secara berbeda-beda. (Hellgren & Sverke, 2003).

Penelitian yang dilakukan oleh Silla, Gracia, Manas, Peiro (2010) ketidakamanan kerja dapat ditimbulkan karena tidak adanya kepastian terhadap fitur pekerjaan yang dirasakan pegawai. Penelitian juga menemukan bahwa keadilan (*fairness*) dalam organisasi akan memiliki dampak pada meningkatnya rasa ketidakamanan kerja pegawai, dengan kata lain apabila pegawai mendapatkan keadilan dari organisasi maka tingkat ketidakamanan kerja pegawai akan dapat diatasi. Keadilan berhubungan dengan kejelasan dan keterbukaan dalam sebuah organisasi yang dapat menurunkan persepsi mengenai ketidakpastian terhadap kelangsungan kerja yang dirasakan pegawai, sehingga keadilan akan muncul sebagai hal yang penting dalam mengatasi berbagai keadaan ketidakpastian yang dapat menimbulkan ketidakamanan kerja pada pegawai kontrak. Studi pendahuluan yang dilakukan peneliti terhadap pegawai kontrak di kantor Dinas Kominfo Pemprov Kalimantan Selatan. Pegawai kontrak yang telah bekerja selama hampir satu tahun merasakan ketidakadilan mengenai pendapatan gaji yang berbeda, pegawai kontrak mendapatkan gaji yang sudah disepakati dalam perjanjian kontrak namun berbeda dengan pegawai tetap yang mendapatkan dana insentif atau tunjangan dalam berbagai kesempatan pelaksanaan kerja maupun jangka waktu tertentu yang lebih besar dari pegawai kontrak.

Permasalahan ketidakadilan yang dirasakan pegawai tentunya mempengaruhi bagaimana persepsi dan kondisi psikologis karena dengan beban kerja yang sama atau bahkan lebih berat dari pegawai tetap, namun mereka mendapatkan gaji yang berbeda.

Permasalahan mengenai kelangsungan kerja yang tidak menentu dikarenakan status kontrak pekerjaan, pegawai kontrak merasakan kekhawatiran mengenai bagaimana nasib pekerjaan setelah kontrak kerja, akankah mendapatkan perpanjangan kontrak atau diakhiri. Kondisi ini membuat pegawai tidak memiliki kekuatan dalam mempertahankan pekerjaan yang mereka inginkan.

Dari hasil studi pendahuluan, penelitian dan paparan sebelumnya, maka peneliti berminat untuk mengetahui hubungan keadilan organisasional dengan ketidakamanan kerja pada pegawai kontrak Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Selatan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengambil populasi pada pegawai kontrak di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Selatan dengan teknik sampel *probability sampling* yaitu *simple random sampling*. Sampel penelitian yang diambil 94 orang pegawai kontrak Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Selatan

Penelitian ini menggunakan instrumen penelitian yang dibuat menggunakan skala ketidakamanan kerja dari Ashford, Lee dan Bobko (1989) yang diadaptasi. Daya diskriminasi aitem dilakukan dengan rumus *correlated item-total correlation* dengan batas koefisien sebesar 0,30. Berdasarkan hasil daya diskriminasi aitem skala ketidakamanan kerja didapatkan aitem sebanyak 43 dari 60 aitem. Uji reliabilitas memakai *alpha cronbach*. Hasilnya skala ketidakamanan kerja memperoleh nilai sebesar 0,901.

Selanjutnya skala keadilan organisasional dari Bakshi dan Ekta (2009) yang diadaptasi. Daya diskriminasi aitem dilakukan dengan rumus *correlated item-total correlation* dengan batas koefisien sebesar 0,30. Berdasarkan hasil daya diskriminasi aitem skala keadilan organisasional didapatkan aitem sebanyak 36 dari 48 aitem. Uji reliabilitas memakai *alpha cronbach*. Hasilnya skala keadilan organisasional memperoleh nilai sebesar 0,930.

Penelitian ini juga menggunakan teknik analisis korelasi *product moment* dari Karl Pearson cara perhitungannya dibantu dengan menggunakan program statistic SPSS 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah penghitungan, diperoleh kategorisasi variabel ketidakamanan kerja sebagai berikut :

Tabel 1. Kategorisasi Variabel Keadilan Organisasional

Variabel	Rentang nilai	Kategori	Frekuensi	Persentase
Keadilan Organisasional	$X < 72$	Rendah	-	-
	$72 \leq X < 108$	Sedang	89	94,7%
	$108 \leq X$	Tinggi	5	5,3%

Berdasarkan kategori pada tabel 1, maka diperoleh hasil bahwa 89 orang pegawai kontrak (94,7%) menunjukkan keadilan organisasional mereka dalam kategori sedang, lima orang pegawai kontrak (5,3%) menunjukkan keadilan organisasional mereka dalam kategori tinggi.

Tabel 2. Kategorisasi Variabel Ketidakamanan Kerja

Variabel	Rentang nilai	Kategori	Frekuensi	Persentase
Ketidakamanan Kerja	$X < 86$	Rendah	-	-
	$86 \leq X < 129$	Sedang	94	100%
	$129 \leq X$	Tinggi	-	-

Berdasarkan kategori pada tabel 2, maka diperoleh hasil bahwa tidak terdapat subjek memiliki ketidakamanan kerja kategori rendah dan kategori tinggi. 94 subjek (100%) memiliki ketidakamanan kerja pada kategori sedang. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa semua subjek penelitian memiliki ketidakamanan yang dapat dikategorisasikan pada kategori sedang.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

	Kolmogorov-Smirnov		
	Statistik	Df	Sig.
Keadilan Organisasional	.086	94	.084
Ketidakamanan Kerja	.084	94	.105

Berdasarkan data tabel normalitas diatas, dapat dilihat nilai signifikansi untuk skor keadilan organisasi adalah sebesar 0,84 dan nilai signifikansi untuk skor ketidakamanan kerja adalah sebesar 0.154. berdasarkan nilai signifikansi ini, maka signifikansi seluruh variabel lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa populasi data keadilan organisasional dan ketidakamanan kerja terdistribusi normal.

Tabel 4. Hasil Uji Linearitas

Variabel	F	Taraf Signifikansi
Keadilan Organisasi Ketidakamanan Kerja	20.510	.000

Berdasarkan hasil uji linearitas diperoleh bahwa antara variabel keadilan organisasi dan ketidakamanan kerja menunjukkan adanya hubungan linear dengan $F = 20,510$ dan $p = 0,000 (<0,05)$. Analisis tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel keadilan organisasional dengan ketidakamanan kerja.

Tabel 5. Hasil Uji Korelasi

Variabel	P	Sig.	r^2
Keadilan Organisasional Ketidakamanan Kerja	-0.409	0,000	0,202

Hasil analisis data menunjukkan bahwa hubungan keadilan organisasional dan ketidakamanan kerja memiliki nilai korelasi $r = -0,409$ dari taraf signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Nilai ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara kedua variabel.

Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa adanya hubungan keadilan organisasional dengan ketidakamanan kerja pada pegawai kontrak Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Selatan dapat diterima.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara keadilan organisasional dengan ketidakamanan kerja pada pegawai kontrak di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Selatan. Berdasarkan uji korelasi penelitian, diperoleh nilai korelasi sebesar $r = -0,409$ dengan $p = 0,000 (p < 0,05)$ maka diketahui bahwa hubungan yang signifikan antara keadilan organisasional dan ketidakamanan kerja pada pegawai kontrak di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Selatan.

Priyatno (2010) menyatakan bahwa korelasi $-0,409$ yang diperoleh hubungan antara keadilan organisasional dengan ketidakamanan kerja pada pegawai kontrak di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Selatan berada pada tingkatan 0,40 – 0,599. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian yang menyatakan ada hubungan antara keadilan organisasional dan ketidakamanan kerja pada pegawai kontrak Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Selatan dapat diterima.

Penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Silla *et al.*, (2010) mengatakan keadilan organisasional berkaitan terhadap kejelasan dan keterbukaan dalam organisasi yang akan dapat menurunkan berbagai persepsi akan ketidakpastian kelangsungan kerja yang dirasakan pegawai. Ketidakadilan dalam organisasi juga akan berdampak pada meningkatnya rasa ketidakamanan kerja pegawai, dengan kata lain apabila pegawai mendapatkan keadilan dari organisasi, maka tingkat ketidakamanan kerja pegawai akan dapat diatasi.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh Yadisaputra dan Putra (2014) yang menyatakan bahwa keadilan organisasional berpengaruh negatif signifikan terhadap ketidakamanan kerja pada pegawai kontrak.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin pegawai kontrak merasakan keadilan didalam organisasi atau ditempat kerja maka tingkat ketidakamanan kerja yang mereka rasakan akan semakin rendah, namun apabila pegawai kontrak merasakan perlakuan tidak adil dalam organisasi atau tempat kerja maka persepsi ketidakamanan kerja yang mereka rasakan akan meningkat.

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi (r^2) yang diperoleh sebesar 0,202 menunjukkan hubungan oleh variabel keadilan organisasional dengan ketidakamanan kerja sebesar 20,2 %. Temuan ini menunjukkan bahwa keadilan organisasional adalah salah satu faktor yang berhubungan dengan ketidakamanan kerja. Sementara 79,8% lainnya merupakan faktor dari variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini seperti *turnover intention*. Menurut Hanafiah (2014) *turnover intention* yang dimaksud adalah keinginan untuk berpindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya, hal ini dipengaruhi oleh beberapa aspek seperti kepuasan kerja, gaji, serta promosi. Rasa tidak aman akan meningkat karena ketidakstabilan status kepegawaian dan tingkat pendapatan yang tidak bisa diramalkan, yang berakibat *turnover intention* akan cenderung meningkat.

Naqvi, Ishtiaq, Kanwal dan Ali (2013) menyatakan kepuasan kerja yang dirasakan pegawai terhadap organisasi cenderung membuat pekerjaan lebih efektif dan produktif dibandingkan dengan pegawai yang merasa tidak puas. Mendapatkan kepuasan kerja yang tinggi diperlukan adanya rasa aman didalam suatu pekerjaan sehingga nantinya niat pegawai untuk keluar akan cenderung kecil.

SIMPULAN

Dari hasil analisis data dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang negatif antara keadilan organisasional dan ketidakamanan kerja pada pegawai kontrak. Semakin tinggi keadilan organisasional maka akan semakin rendah ketidakamanan kerja,

Sebaliknya semakin rendah keadilan organisasional maka akan semakin tinggi ketidakamanan kerja pada pegawai kontrak. Signifikansi korelasi antara keadilan organisasional dengan ketidakamanan kerja pada pegawai kontrak di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Selatan termasuk dalam kategori sedang. Hal ini dapat dilihat dari hubungan efektif keadilan organisasional dengan ketidakamanan kerja pada pegawai kontrak diketahui sebesar 20,2%, sementara 70,8% lainnya merupakan sumbangan faktor-faktor di luar keadilan organisasional yang mempengaruhi ketidakamanan kerja seperti *turnover intention* dan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ashford, S.J., C. Lee, & P. Bobko. (1989). "Content, Causes, and Consequences of Job insecurity: A Theory Based Measure and Substantive Test", *Academy of Management Journal*, 32 (4): 803-829.
DOI: 10.2307/256569
- Bartholomew, K., & Horowitz, L. M. (1991). Attachment styles among young adults: A test of a four category model. *Journal of Personality and Social Psychology*. Doi: 10.1111.332.3652
- Bakhsi, Arti., Kuldeep Kumar, Ekta Rani. (2009). Organizational justice Perception as Predictor of Job Satisfaction and Organization Commitmen. *International Journal of Business and Management*. Vol.4, No.9. Retrieved from <http://www.ccsenet.org/journal/index.php/ijbm/article/view/2600>
- Ellitan, L. (2002). Praktik-Praktik Pengelolaan Sumber Daya Manusia dan Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*. Vol. 4, No. 2, 65 –76. Retrieved from puslit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/man/article/download/15623/15615
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/8376641>

- Greenhalgh, L. & Z. Rosenblatt. (1984). "Job Insecurity: Towards Conceptual Clarity", *Academy of Management Review*, 9 (3): 438-448. Retrieved from <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.512.1083&rep=rep1&type=pdf>
- Hellgren, J., & Sverke, M (2003). Does job insecurity lead to impaired well-being or vice versa? Estimation of cross-lagged effects using latent variabel modelling. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 215236. Retrieved from <https://doi.org/10.1002/job.184>
- Marlinah, L., (2015). Analisis Sistem Kerja Kontrak Dan Outsourcing Terhadap Aspek Kesejahteraan Tenaga Kerja Indonesia. *Widya Cipta*, Vol VII, No.2. Retrieved from <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta/index>
- Matalia. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Dan Hubungan Kerja Terhadap Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Pegawai Di Kantor Sekretariat Pemerintah Daerah Provinsi Bali. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*. Vo.6, No.2. retrieved from <https://ojs.unud.ac.id/index.php/jmbk/article/view/2204>
- Naqvi, S.M.M.R., Maria Ishtiaq, Nousheen Kanwal and Mohsin Ali. (2013). Impact of job autonomy on organizational commitment and job satisfaction: the moderating role of organizational culture in Fast Food Sector of Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 8(17): 92-102. Retrieved from <http://www.ccsenet.org/journal/index.php/ijbm/article/view/27681>
- Priyatno, D. (2010). *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendaratan*. Yogyakarta: Gaya Media
- Silla, Inmaculada, dkk (2010). Job Insecurity An Employees Attitude: The Moderating Role of Fairness. *International Journal of Man Power*, 31 (4), pp: 449-465. Retrieved from <https://doi.org/10.1108/01437721011057029>
- Yasadiputra, K. A., dan Made Surya Putra. (2014). Pengaruh *organizational justice* serta *job insecurity* terhadap *job satisfaction* pegawai kontrak pada PT. Wico Interna, Singaraja-Bali. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 8(1): 52-67. Retrieved from <https://anzdoc.com/queue/pengaruh-organizational-justice-serta-job-insecurity-terhada.html>