

PENGARUH INTERAKSI SOSIAL, KETERLIBATAN KERJA DAN KEADILAN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA

Oleh
Didit Darmawan
Universitas Mayjen Sungkono

ABSTRACT

Human resource processing is necessary to actualizing organizational objectives. This study intends to examine the respective roles of social interaction, work engagement and organizational justice on worker satisfaction. The study was carried out by including a sample of 76 workers. By applying multiple regression analysis, it was found that through the t-test, the three independent variables played a significant role in shaping worker satisfaction. Organizational justice is the independent variable that plays a dominant role. Workers' perceptions of justice enforcement in the organization must be considered and applied appropriately so that workers feel satisfaction at work.

Keywords: social interaction, work engagement organizational justice, job satisfaction.

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan memiliki rencana strategis terkait masa depan perusahaan terutama dalam menghadapi dinamika dunia bisnis (Ahmad et al., 2014). Perkembangan bisnis yang semakin pesat menyebabkan setiap perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang andal sebagai konsekuensi adaptif pada perkembangan teknologi informasi (Darmawan, 2009). Tanpa adanya pemantauan terhadap kualitas pekerja sebagai asset perusahaan maka ada indikasi ancaman bagi perusahaan di masa depan (Djati, 2005).

Menurut Jamaluddin et al. (2013), sumber daya manusia sangat menentukan kemajuan dan perkembangan organisasi dalam bentuk apapun terutama perusahaan bisnis. Salah satu upaya perusahaan mencegah pekerja meninggalkan perusahaan adalah dengan mengupayakan pencapaian kepuasan pekerja. Adanya kepuasan kerja yang tercapai akan mendorong kesuksesan organisasi dalam pencapaian tujuan sehingga untuk mengamati faktor-faktor yang berkaitan dengan kepuasan pekerja adalah penting dilakukan oleh setiap organisasi (Fatimah et al., 2018).

Kepuasan kerja adalah faktor utama membina hubungan kerja dalam jangka Panjang (Mardikaningsih, 2012; Darmawan, 2016). Ini berarti bila perusahaan memerhatikan kepuasan pekerja maka itu berarti memperkuat jaminan bahwa kelangsungan hidup perusahaan terjaga dengan kekuatan dari sumber daya manusia (Andayani, 2011; Yuliana et al., 2016). Saat kepuasan itu terpenuhi dan dirasakan pekerja maka memungkinkan mereka untuk termotivasi memberikan hasil kerja terbaik (Al Hakim et al., 2019).

Interaksi sosial adalah salah satu penyebab dari kepuasan kerja (Khasanah et al., 2010). Interaksi sosial berarti ada pergerakan atau dinamika dari modal sosial di organisasi (Darmawan, 2015). Pekerja yang memiliki hubungan social yang berkualitas memungkinkan untuk merasakan kepuasan di tempat kerja

dan menambah semangat kerja (Hutomo, 2011). Menurut Idris et al. (2004), selain hasil kerja, interaksi social merupakan faktor pendukung yang dapat menyebabkan pekerja puas dengan pekerjaan yang dilakukan dalam rutinitas. Kualitas interaksi ini sangat penting dalam menunjang pekerjaan.

Keterlibatan kerja juga menjadi penyebab kepuasan pekerja. Menurut Robbins (2014), keterlibatan kerja merupakan petunjuk penting tentang motivasi, komitmen, dan kepuasan pekerja. Pekerja dengan keterlibatan rendah mungkin menunjukkan kurang keberpihakan kepada perusahaan. Mereka akan terlihat kurang memiliki antusiasme dan tidak memperdulikan kemajuan maupun hal-hal yang terkait dengan kondisi perusahaan. Mereka cenderung bekerja dengan pola rutinitas saja. Pekerja dengan keterlibatan tinggi akan menunjukkan perilaku kewarganegaraan yang positif dan mendukung kebijakan perusahaan (Rusman et al., 2007). Perilaku tersebut benar-benar menunjukkan kepuasan dari pekerja.

Salah satu faktor yang berperan mewujudkan kepuasan pekerja adalah keadilan organisasi (Fatt et al., 2010; Sethi et. al., 2013). Ini adalah konsep yang mengamati persepsi pekerja mengenai perlakuan kepada mereka seberapa adil bagi mereka yang diberikan perusahaan (Greenberg & Baron, 2000). Pekerja menilai ada keadilan saat mereka menyakini dan merasakan keadilan secara langsung (Noruzi et. al., 2011). Studi sebelumnya menyebut keadilan organisasi akan mendorong mereka merasakan emosional yang positif pada pekerjaannya, yang pada akhirnya menciptakan kepuasan mereka dalam bekerja (Susanj & Jakopec, 2012; Sethi et.al., 2013). Menurut Anggraeni (2015), keadilan organisasi memberi dampak pada kepuasan pekerja. Keadilan organisasi dapat memperkuat keterikatan kerja dari para karyawan (Darmawan, 2012).

Dengan demikian pengamatan terhadap faktor-faktor pendorong pencapaian kepuasan pekerja yang akan diteliti di studi ini adalah interaksi social, keterlibatan kerja, dan keadilan organisasi. Studi ini bermaksud mengetahui peran ketiga faktor tersebut terhadap pembentukan kepuasan pekerja.

METODE PENELITIAN

Populasi tertuju pada karyawan tetap bagian produksi PT Intidragon Suryatama Mojokerto yang berjumlah 330 orang karyawan. Jumlah sampel ditentukan dengan rumus Slovin dan ditemukan 76 karyawan yang dapat dijadikan sampel. Variabel yang terlibat dijelaskan berikut ini.

Menurut Warr (1994), Interaksi social (X.1) ditunjukkan dari kesempatan untuk melakukan kontak interpersonal, yang dapat berupa kuantitas interaksi, ketiadaan isolasi, kesempatan berteman, kontak dengan orang lain, dukungan rekan kerja, dan sebagainya, merupakan salah satu faktor di tempat kerja yang diasumsikan dapat mempengaruhi kesehatan mental secara positif. Keterlibatan kerja (X.2) tersusun dari keaktifan seseorang dalam pekerjaannya, rasa memihak terhadap pekerjaan, dan menganggap pekerjaan penting sebagai harga diri (Robbins & Judge, 2012). Keadilan Organisasi (X.3) memiliki tiga domain, yaitu keadilan prosedural, keadilan distributif dan keadilan interaksional (Fatt et al., 2010). Pada variabel terikat kepuasan pekerja (Y) dinilai dari beberapa faktor penentu seperti kebermaknaan pekerjaan, kondisi higienis, sikap karyawan dan persentase tingkat kehadiran dalam organisasi.

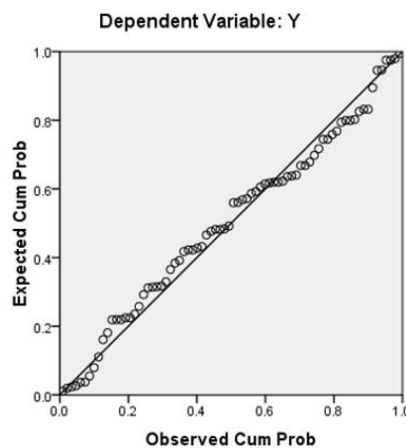
Hal ini dikembangkan oleh Neihoff dan Moorman (1993).

Pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan persepsi karyawan terhadap pekerjaan mereka diajukan untuk mengukur berdasarkan indicator variabel. Lima (5) poin skala likert digunakan untuk mengevaluasi tanggapan terhadap setiap item (sangat tidak setuju 1 sampai sangat setuju). Alat analisis digunakan adalah regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

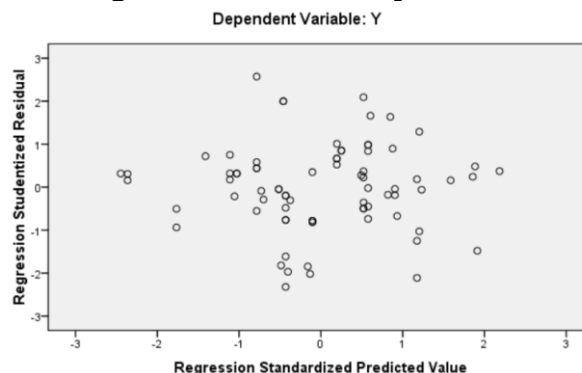
Semua responden adalah Wanita sebagai pekerja bagian produksi. Ada 63,2% yang telah bekerja lebih dari lima tahun; dan sisanya kurang dari lima tahun. Penelitian ini telah melakukan uji validitas dan reliabilitas. Pada uji validitas telah ditemukan semua item pernyataan dinyatakan valid dan memenuhi nilai minimum sebesar 0,3 pada corrected item total correlation.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1.
Uji Normalitas

Pada uji reliabilitas ditemukan nilai alpha Cronbach variabel interaksi social sebesar 0,734; variabel keterlibatan kerja sebesar 0,646; variabel keadilan organisasi sebesar 0,795; dan variabel kepuasan pekerja sebesar 0,778. Nilai tersebut melebihi 0,6 sebagai batas minimum penerimaan.



Gambar 2.
Uji Heteroskedastisitas

Tahap berikutnya dilakukan uji normalitas yang ditampilkan pada gambar 1 yang terbukti pada gambar tersebut data tersebar normal melalui pengamatan pergerakan plot data. Proses berikutnya dilakukan uji heteroskedastisitas yang tertunjuk pada gambar 2.

Ada sebaran data dan ini berarti asumsi heteroskedastisitas terpenuhi. Nilai DW pun telah memenuhi karena mencapai 1,773. Begitu pun nilai VIF dan tolerance. Dari uji kualitas data, dapat disimpulkan data penelitian ini baik dan dapat diproses pada tahapan berikutnya.

Tabel 1
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.931 ^a	.866	.860	5.400	1.773

Sumber: Output SPSS

Berikutnya dilakukan uji koefisien determinasi. Uji ini memperoleh R sebesar 0,931. Adjusted R square diperoleh 0,860. Ini berarti besaran sangat besar pada variabel bebas yang diteliti karena ada 86% kontribusinya dan hanya 14% kontribusi dari faktor lain di luar model penelitian.

Tabel 2
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13570.724	3	4523.575	155.140	.000 ^b
	Residual	2099.381	72	29.158		
	Total	15670.105	75			

Sumber: Output SPSS

Di uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 155,140. Ini angka cukup tinggi dan baik pada penilaian. Nilai signifikan diperoleh 0,000 dan ini berarti secara serentak semua variabel bebas terlibat dan berperan nyata membentuk kepuasan pekerja.

Tabel 3
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.566	3.539		3.268	.002		
	X.1	4.396	.659	.347	6.676	.000	.688	1.453
	X.2	3.633	.558	.336	6.509	.000	.697	1.434
	X.3	4.841	.601	.453	8.049	.000	.587	1.704

Sumber: Output SPSS

Dari tabel Coefficients sebagai bentuk uji t diperoleh hasil bahwa semua variabel bebas secara parsial memiliki peran nyata membentuk kepuasan pekerja. Nilai signifikan masing-masing variabel bebas memenuhi standar berupa tidak lebih dari 0,005.

PENUTUP

Hasil studi ini menyebutkan bahwa interaksi sosial terbukti memiliki peran membentuk kepuasan pekerja. Keterlibatan kerja juga berperan nyata terhadap kepuasan pekerja dan begitu pun pada keadilan organisasi. secara serempak, semua variabel bebas memberikan kontribusi signifikan terhadap kepuasan pekerja.

Interaksi sosial di tempat kerja memainkan peran penting dalam kesejahteraan mental para pekerja. Interaksi sosial di tempat kerja dianggap sebagai sumber daya pekerjaan dan dapat berfungsi meminimalkan efek negatif, seperti kelelahan dan sinisme, dan membantu mempertahankan efek positif, seperti semangat dan dedikasi, dalam kondisi dengan tuntutan pekerjaan yang tinggi. Perusahaan dapat memperkuat interaksi sosial dengan melakukan kegiatan memperkuat keakraban antar pekerja. Untuk meningkatkan keterlibatan pekerja diperlukan pemberian penghargaan bagi pekerja yang berprestasi. Ini dapat mendorong antusiasme bekerja dan meningkatkan kompetensi diri setiap pekerja yang berminat memberikan kontribusi bagi perusahaan. Kebijakan yang adil dan konsisten harus diterapkan sesuai peraturan dan kesepakatan Bersama agar tidak terjadi gejolak di kehidupan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, T.R. (2015). Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja Sebagai intervening. Skripsi. Jurusan Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang.
- Ahmad, N., et al. (2014). Effective Implementation of Strategic Plans and Actions in Modern Corporate Management. *The Business & Management Review*, 4(2), 295-312.
- Al Hakim, Y. R., M. Irfan, R. Mardikaningsih, & E. A. Sinambela. (2019). Peranan Hubungan Kerja, Pengembangan Karir, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, *Management & Accounting Research Journal*, 3(2), 37-45.
- Andayani, D. & D. Darmawan. (2011). Determinan Variabel Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan Sebagai Kontributor Perilaku dan Kinerja Organisasi Berbasis Keunggulan Bersaing, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(2), 35-54.
- Djati, S. P. & D. Darmawan. (2005). Pengaruh Kinerja Karyawan terhadap Kepuasan, Kepercayaan, dan Kesetiaan Pelanggan, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 7(1), 48-59.
- Darmawan, D. (2009). Pengantar Bisnis, Spektrum Nusa Press, Jakarta.
- Darmawan, D. (2012). Studi Empiris Tentang Hubungan Antara Keadilan Organisasi Dan Keterikatan Kerja, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(1), 27-32.
- Darmawan, D. (2015). Keterkaitan Antara Modal Psikologi, Modal Sosial Dan Motivasi Berprestasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5(1), 35-40.
- Darmawan, D. (2016). Peranan Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja, *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia*, 2(3), 157-166.
- Fatimah, S., A.K. Wahyudi, E. Retnowati, D. Darmawan, R. Mardikaningsih & M.

- Kemarauwana. (2018). The Importance of Scale in Attention Organizations to Issues, *Academy of Management Review*, 43(2), 217–241.
- Fatt, C.K., E.W. Sek K hin & T.N. Heng. (2010). The Impact of Organizational Justice on Employee's Job Satisfaction: The Malaysian Companies Perspectives. *American Journal of Economics and Business Administration*, 2 (1), 56-63.
- Greenberg, J. & R. A. Baron (2000). *Behavior in Organizations*, 7th Edition. Prentice Hall, New Jersey.
- Hutomo, S. & D. Darmawan. (2011). Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Menuju Keunggulan Bersaing, *Jurnal Ilmu Sosial*, 5(1), 13-22.
- Idris, N. H., B. Budiyanto & D. Darmawan. (2004). Pengaruh Kompetensi, Kedisiplinan, Interaksi Sosial dan Regulasi Diri terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 4(1), 17-30.
- Jamaluddin, A., et al. (2013). Human Resource Management Implications of Technology-based Organizational Forms. *Academy of Management Journal*, 23(2), 83-94.
- Khasanah, H., S. Arum, & D. Darmawan. (2010). *Pengantar Manajemen Bisnis*, Spektrum Nusa Press, Jakarta.
- Mardikaningsih, R. & D. Darmawan. (2012). Studi Tentang Karakteristik Individu, Kepemimpinan, Kompensasi, Organizational Citizenship Behavior, dan Budaya Organisasi Untuk Membentuk Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(2), 7-25.
- Niehoff, B. P. & R.H. Moorman. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior, *Academy of Management Journal*, 36, 527-556.
- Noruzi, A. et al. (2011). Investigation The Relationship Between Organizational Justice, and Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Role Of Perceived Organizational Support. *Indian Journal of Science and Technology*, 4(7), 842-847.
- Robbins, S. P. & T.A. Judge. (2012). *Perilaku Organisasi*, Edisi 12. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, S. P. (2014). *Organization Behaviour, Concepts, Controversies, Application*. 7th Edition. Prentice Hall, New York.
- Rusman, N. S., D. Darmawan, & N. Othman. (2007). The Study of Organizational Citizenship Behavior: The Role of Professionalism and Experience. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 7(1), 21-34.
- Sethi, M., H. Iqbal & M.O. Rauf. (2013). Relationship between Perceived Organizational Justice and the Employees Job Satisfaction. *Abasyn Journal of Social Sciences*, 7(1), 100-117.
- Susanj, Z & A. Jakopec. (2012). Fairness Perceptions and Job Satisfaction as Mediators of the Relationship between Leadership Style and Organizational Commitment. *Psychological Topics*, 21 (3), 509-526.
- Warr, P. (1994). A conceptual framework for the study of work and mental health. *Work & Stress*, 8(2), 84–97.
- Yuliana, H. Khasanah, & R. Mardikaningsih. (2016). Peran Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen, *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia*, 2(4), 213-226.