

ABSTRAK

**Muhammad Baitul Alim, 110710036, Hubungan Keadilan Organisasi dengan Kepuasan Kerja Pekerja Kontrak, Skripsi, Fakultas Psikologi Universitas Airlangga Surabaya, 2012.
x + 80 Halaman, 42 Lampiran**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara keadilan organisasi dengan kepuasan kerja pada pekerja kontrak. Kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaan mereka dan perbedaan aspek pada pekerjaannya. Ini lebih pada apakah orang tersebut suka atau tidak suka pada pekerjaannya. Sedangkan, keadilan organisasi dalam ilmu sosial didasarkan pada persepsi. Sebuah tindakan yang adil berdasarkan persepsi seseorang yang mereka rasakan bahwa sesuatu itu memang adil. Keadilan organisasi dibagi menjadi empat dimensi yaitu, keadilan prosedur, keadilan distribusi, keadilan interpersonal dan keadilan informasi. Pembuktian hubungan antar dua variabel ini sangat penting, mengingat masih banyaknya kasus ketidakpuasan yang terjadi pada pekerja kontrak.

Penelitian ini dilakukan di RSUD Dr. Soetomo Surabaya dengan perawat kontrak sebagai sampel penelitian. Populasi perawat kontrak yang diambil adalah perawat di Instalasi Rawat Inap Medik dengan jumlah 82 orang dan jumlah sampel yang diambil 68 orang. Instrumen kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan alat ukur yang dibuat oleh Spector dengan jumlah butir *item* sebanyak 36 buah. Instrumen keadilan organisasi yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan alat ukur yang dibuat oleh Colquitt dengan membagi alat ukur menjadi empat dimensi. Keadilan prosedur sebanyak 7 item, keadilan distribusi sebanyak 4 item, keadilan interpersonal sebanyak 4 item dan keadilan informasi sebanyak 5 item. Penghitungan korelasi menggunakan *Spearman' Rho* yang dianalisis melalui program SPSS 16.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan menyatakan bahwa masing-masing dimensi keadilan organisasi memiliki hubungan dengan kepuasan kerja. Keadilan prosedur memiliki korelasi 0,5, keadilan distribusi memiliki korelasi 0,51, keadilan interpersonal memiliki korelasi 0,48, keadilan informasi memiliki korelasi 0,54. Hipotesis mayor yang menyatakan hubungan antara keadilan organisasi dengan kepuasan kerja telah dibuktikan dengan nilai koefisien sebesar 0,624, menunjukkan hubungan positif yang mantap.

Kata kunci: keadilan organisasi, kepuasan kerja, pekerja kontrak
Daftar Pustaka, 42 (1978-2012)

ABSTRACT

Muhammad Baitul Alim, 110710036, Correlation of Organizational Justice with Job Satisfaction on Contract Workers, Thesis, Faculty of Psychology, Airlangga University, 2012.

x + 80 Pages, 42 Attachment

This study aims to determine whether there is a correlation between organizational justice with job satisfaction on contract workers. Job satisfaction is one's feelings towards their jobs and different aspects of the job. Whether someone likes it or not on the job. Meanwhile, organization justice in the social sciences is based on perception. An equitable action based on perception of fair. Organizational justice is divided into four dimensions, namely, procedural justice, distributive justice, interpersonal justice and informational justice. Proving the correlation between this variables is very important, considering the number of cases of dissatisfaction that occurs in the contract workers.

The research was conducted at Dr. Soetomo Surabaya Hospital. Population is taken as a contract nurse in Inpatient Medical Installations with 82 nurses and number of samples taken 68 nurses. Job satisfaction instruments made by Spector with 36 items. Organizational justice instruments made by Colquitt, dividing into four-dimensional measuring instrument. Procedural justice with 7 items, distributive justice with 4 item, interpersonal justice with 4 item and informational justice with 5 item. Calculation of correlation using the spearman 'Rho and SPSS 16.

Based on the results of the analysis has been carried out that each dimension of organizational justice have a correlation with job satisfaction. Procedural justice has a correlation of 0,5, distributive justice has a correlation of 0,51, interpersonal justice has a correlation of 0,48, informational justice has a correlation of 0,54. Major hypothesis which states the relationship between organizational justice with job satisfaction has been demonstrated with a coefficient value of 0.624, indicating a positive relationship is established.

Key words: organizational justice, job satisfaction, contract workers

References, 42 (1978-2012)