

**PENGARUH KEADILAN ORGANISASIONAL DAN KEAMANAN
KERJA TERHADAP PERILAKU KERJA KONTRA PRODUKTIF PNS
PADA KANTOR DINAS KESEHATAN PROVINSI LAMPUNG**

Skripsi

Oleh

NANDA DIO SATRIA



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2017**

ABSTRAK

PENGARUH KEADILAN ORGANISASIONAL DAN KEAMANAN KERJA TERHADAP PERILAKU KERJA KONTRA PRODUKTIF PNS PADA KANTOR DINAS KESEHATAN PROVINSI LAMPUNG

Oleh
NANDA DIO SATRIA

Dinas Kesehatan Provinsi Lampung merupakan instansi yang berwenang dan mempunyai tugas melaksanakan urusan Pemerintahan Provinsi dibidang kesehatan berdasarkan asas otonomi yang menjadi wewenang, tugas dekonsentrasi dan tugas pembantuan yang diberikan Pemerintah kepada Gubernur serta tugas lain sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh Gubernur berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Inspeksi mendadak yang dilakukan Pemerintah Provinsi Lampung disejumlah Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) tercatat 5% PNS Pemerintah Provinsi tidak masuk kerja.

Masalah dalam penelitian Dinas Kesehatan Provinsi Lampung terdapat pada rendahnya keadilan interaksional yang dirasakan karyawan, pada keamanan dalam pekerjaan karyawan kurang merasa aman dalam melakukan pekerjaan dikarenakan adanya tekanan dalam melaksanakan suatu pekerjaan hal ini dapat menurunkan tingkat kepercayaan terhadap organisasinya tersebut dan masih terdapat karyawan yang datang terlambat, mengabaikan perintah atasan dan bekerja dengan lambat. Perilaku seperti ini yang akan merugikan organisasi dan akan mengancam kesejahteraan organisasi tersebut.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasional dan keamanan kerja terhadap perilaku kerja kontra produktif PNS kantor Dinas Kesehatan Provinsi Lampung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif verifikatif. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dan pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji f. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial keadilan organisasional berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap perilaku kerja kontra produktif. dan secara parsial keamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja kontra produktif. Secara parsial keadilan organisasional dan keamanan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel perilaku kerja kontra produktif. Sebaiknya pihak kantor Dinas Kesehatan lebih memperhatikan kebutuhan pribadi karyawan, sehingga para karyawan lebih merasa diperlakukan adil oleh organisasi dan memperhatikan pekerjaan karyawan, sehingga para karyawan merasa nyaman untuk bekerja.

Kata kunci: Keadilan organisasional, keamanan kerja, perilaku kerja kontra produktif.

ABSTRACT

INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL JUSTICE AND JOB SECURITY TO COUNTER PRODUCTIVE WORK BEHAVIOR ON HEALTH DEPARTMENT OFFICE PROVINCE LAMPUNG

By
NANDA DIO SATRIA

Lampung Provincial Health Office is an authorized institution and has the duty to carry out Provincial Health affairs in the field of health based on the principle of autonomy which is the authority, deconcentration and co-administration tasks granted by the Government to the Governor and other tasks in accordance with the policies stipulated by the Governor based on legislation apply. Sudden inspection conducted by the Provincial Government of Lampung in a number of Regional Work Unit (SKPD) recorded 5% of civil servants The provincial government does not come to work.

Problems in the study Lampung Provincial Health Office is found in the low interactional justice perceived employee, on the security in the work of employees less feel safe in doing the job due to the pressure in doing a job this can lower the level of confidence in the organization and there are still employees who come late , ignoring superiors' orders and working slowly. Such behavior will harm the organization and will threaten the welfare of the organization.

The purpose of this study was to determine the effect of organizational justice and job security on the counterproductive work behavior of Lampung Provincial Health Office. The method used in this research is descriptive verifikatif. Analytical methods used are multiple linear regression and hypothesis testing using t test and f test. The results of this study indicate that partially organizational justice has a negative and insignificant effect on counterproductive work behavior. and partially job security have a positive and significant effect on work behavior of counter productive. Partially organizational justice and job security together have a significant effect on work counter productive behavior variable. It is better for the health office to pay more attention to the personal needs of employees, so that employees feel more treated fairly by the organization and pay attention to the work of employees, so that employees feel comfortable to work.

Keywords:*Organizational justice, job security, counter productive work behavior.*

**PENGARUH KEADILAN ORGANISASIONAL DAN KEAMANAN
KERJA TERHADAP PERILAKU KERJA KONTRA PRODUKTIF PNS
PADA KANTOR DINAS KESEHATAN PROVINSI LAMPUNG**

Oleh

Nanda Dio Satria

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
SARJANA EKONOMI

Pada

Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2017**

Judul Skripsi : **PENGARUH KEADILAN ORGANISASIONAL DAN KEAMANAN KERJA TERHADAP PERILAKU KERJA KONTRA PRODUKTIF PNS PADA KANTOR DINAS KESEHATAN PROVINSI LAMPUNG**

Nama Mahasiswa : **Nanda Dio Satria**

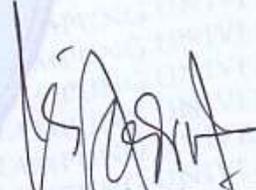
No. Pokok Mahasiswa : **1341011053**

Jurusan : **Manajemen**

Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis**




Yuningsih, S.E., M.M.
NIP 19610326 198603 2 001


Lis Andriani, S.E., M.Si.
NIP 19750218 200003 2 001

2. Ketua Jurusan Manajemen


Dr. R.R. Erlina, S.E., M.Si.
NIP 19620822 198703 2 002

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : **Yuningsih, S.E., M.M.**

Sekretaris : **Lis Andriani, S.E., M.Si.**

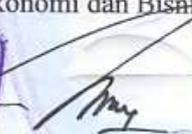
Penguji Utama : **Dr. R.R. Erlina, S.E., M.Si.**



2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Prof. Dr. M. Satria Bangsawan, S.E., M.Si.
NIP. 19610904 198703 1 011



Tanggal Lulus Ujian Skripsi : **03 Oktober 2017**

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nanda Dio Satria
NPM : 1341011053
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Keadilan Organisasional dan Keamanan Kerja Terhadap Perilaku Kerja Kontra Produktif PNS Pada Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Lampung

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Hasil Penelitian / Skripsi serta Sumber Informasi / Data adalah benar merupakan hasil karya sendiri dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun. Semua sumber data dan informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan di dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir Hasil Penelitian / Skripsi ini
2. Menyerahkan sepenuhnya hasil penelitian saya dalam bentuk *hard copy* dan *soft copy* skripsi untuk di publikasikan ke media cetak ataupun elektronika kepada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
3. Tidak akan menuntut / meminta ganti rugi dalam bentuk apapun atas segala sesuatu yang dilakukan oleh Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung terhadap hasil penelitian / skripsi ini.
4. Apabila ternyata dikemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib yang berlaku di Universitas Lampung.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, untuk dapat di pergunakan sebagaimana mestinya.

Bandar Lampung, 3 Oktober 2017
Yang membuat pernyataan



Nanda Dio Satria

RIWAYAT HIDUP

Peneliti dilahirkan di Bandar Lampung pada tanggal 31 Desember 1994 sebagai anak ketiga dari tiga bersaudara pasangan Bapak H. Nazaruddin Nawawi dan Ibu Hj. Nani Herlina. Peneliti mempunyai kakak laki-laki bernama Nico Rian Pratama dan Novan Arganda.

Pendidikan Taman Kanak-kanak (TK) Permata Biru Sukarame, Bandar Lampung diselesaikan tahun 2001, Sekolah Dasar (SD) diselesaikan di SDN 1 Sukarame Bandar Lampung pada Tahun 2007, Sekolah Menengah Pertama (SMP) di SMP Negeri 4 Bandar Lampung lulus pada Tahun 2010, dan Sekolah Menengah Atas (SMA) di SMA Negeri 2 Bandar Lampung lulus pada Tahun 2013.

Pada Tahun 2013 penulis terdaftar sebagai mahasiswi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung dengan mengambil konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Peneliti telah mengikuti Kuliah Kerja Nyata (KKN) pada tahun 2016 selama 60 hari di Pekon Mutar Alam, Kecamatan Way Tenong, Kabupaten Lampung Barat.

MOTTO

“Barang siapa bersungguh-sungguh, sesungguhnya kesungguhannya itu adalah untuk dirinya sendiri.”

- (Q.S Al-Ankabut : 6)

“Orang yang tidak pernah berbuat salah adalah orang yang tidak pernah melakukan sesuatu.”

- Albert Einstein

“If you want success, but you avoid the effort to achieve success by reason of fear of failure, then your fear is fear to be successful”.

- Professor Schein

“Your life will not be changed by fate, but be transformed by the changes that you did.”

- Jim Rohn

PERSEMBAHAN

Dengan rasa syukur atas segala nikmat dan karunia yang telah Allah SWT berikan, Skripsi ini ku persembahkan kepada Keluarga tercinta, Ayahanda H. Nazaruddin Nawawi, Ibunda Hj. Nani Herlina, Kakakku tersayang Nicorian Pratama dan Novan Arganda atas dukungan moral maupun materil, curahan cinta dan kasih sayang, motivasi, semangat, doa yang tulus dan tak pernah putus mereka berikan kepada ku untuk menyelesaikan skripsi ini.

SANWACANA

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul ***“Pengaruh Keadilan Organisasional dan Keamanan Kerja Terhadap Perilaku Kerja Kontra Produktif PNS pada Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Lampung”***. Penelitian skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Lampung.

Proses pembelajaran yang penulis alami selama ini memberikan kesan dan makna mendalam bahwa ilmu dan pengetahuan yang dimiliki penulis masih sangat terbatas. Bimbingan, keteladanan, dan bantuan dari berbagai pihak yang diperoleh mempermudah proses pembelajaran tersebut. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr.Satria Bangsawan, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
2. Ibu Dr. R. R. Erlina, S.E., M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
3. Ibu Yuningsih, S.E., M.M., Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.

4. Ibu Yuningsih, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan arahan, motivasi dan sarannya kepada peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Lis Andriani, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing II yang telah berjasa memberikan bimbingan, saran, motivasi dan mengerjakan bagaimana menyelesaikan penelitian dengan benar.
6. Ibu Dr. R. R. Erlina, S.E., M.Si. selaku Penguji Utama dalam ujian skripsi yang telah memberikan masukan dan saran dalam untuk memperbaiki penelitian ini dengan benar, sehingga skripsi ini menjadi lebih baik.
7. Ibu Yuniarti Fihartini, S.E., M.Si. selaku pembimbing akademik yang telah memberikan semangat, masukan serta motivasi kepada peneliti selama perkuliahan.
8. Seluruh Dosen Pengajar dan Staf Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
9. Kepada kedua orang tua yang kusayangi yang telah menjadi inspirasi terbesar peneliti, Ayahanda H. Nazaruddin Nawawi dan Ibunda Hj. Nani Herlina, dan Kakakku Nicorian Pratama dan Novan Arganda terimakasih banyak atas doa yang tak pernah putus serta dukungan dan kasih sayang yang diberikan kepada peneliti sehingga peneliti selalu bersemangat dalam pengerjaan skripsi ini. Maaf masih menjadi beban kalian, tapi percayalah selalu ada bagian diri ini yang tidak pernah berhenti berjuang untuk membahagiakan kalian.
10. Kepada keluarga besarku, nenek, kakek, semua tante, paman, dan sepupu-sepupu tercinta yang telah memberikan dorongan, semangat, serta selalu percaya akan kemampuan yang peneliti miliki, yang membuat peneliti

selalu percaya diri dengan apa peneliti lakukan, khususnya dalam pengerjaan skripsi ini.

11. Teman-teman seperjuangan skripsi M. Iqbal Aljaohar, Shalila Dini, Tisya Mona, Gede Mawaryati atas doa, motivasi, semangat, dan dukungannya semoga kelak kita sukses selalu dan menjadi pribadi yang semakin baik kedepannya dan dapat memanfaatkan ilmu yang didapat agar kelak bisa menjadi kebanggaan keluarga dan alamamater kita.
12. Teman teman seperjuangan di perkuliahan Fariz Amri, Bobby Tri, Riri Carissa, Elsa Yuni, Neneng Tri, Fessy, Ilma Dwi, Ananda Sartika, Intan Deslinatika, dan lainnya yang tidak bisa disebutkan satu persatu. Terima kasih atas keceriaan, semangat, dukungan yang selalu diberikan kepada peneliti dalam mengerjakan skripsi ini.
13. Semua teman-teman di Manajemen Paralel 2013 dan teman-teman konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Agi Utama, Gesa Bian, Reviana, Aditria Paramarta dan yang tidak bisa disebut satu persatu, atas kerjasama dalam berdiskusi kelompok dan semua dukungan yang diberikan kepada peneliti dari awal perkuliahan hingga saat ini, semoga kita sukses selalu.
14. Kepada teman-teman SMA N 2 Bandar Lampung Nugraha Prihardika, Kevin Adrian, Yustinus Yunindra, dan Billy yang selalu memberikan motivasi dan semangat kepada peneliti, tak lupa peneliti doakan agar kita bisa selalu menjaga tali silaturahmi dan terus berhubungan baik, semoga kedepannya kita sukses selalu.
15. Kepada teman-teman KKN Pekon Mutar Alam, Way tenong. Rifki Rinaldi, Racka Chesar, Enrico, Endah, dan Ade Silvinia yang telah mengajarkan dan

memberikan pengalaman hidup yang sangat luar biasa dan sangat berharga yang akan selalu peneliti kenang.

16. Kepada semua responden yang telah membantu peneliti dalam menyusun penelitian ini. Semua pihak yang memberikan bantuan dan dukungan kepada peneliti.

Semoga Allah senantiasa memberikan kasi sayang dan perlindungannya kepada kita semua. Akhir kata, peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, akan tetapi sedikit harapan semoga skripsi yang sederhana ini bisa dapat bermanfaat dan berguna bagi kita semua.

Bandar Lampung, Oktober 2017.

Peneliti,

Nanda Dio Satria

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	ii
DAFTAR LAMPIRAN	iii
I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	15
C. Tujuan Penelitian	16
D. Manfaat Penelitian	17
II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PIKIR, DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Pustaka	18
1. Pengertian Keadilan Organisasional.....	18
1.1. Dimensi Keadilan Organisasional	20
1.2. Faktor Keadilan Organisasional	21
1.3. Indikator Keadilan Organisasional	22
2. Keamanan Kerja.....	24
2.1. Dimensi Keamanan Kerja.....	25
2.2. Indikator Keamanan Kerja.....	26
3. Perilaku Kerja Kontra Produktif.....	27
3.1. Dimensi Perilaku Kerja Kontra Produktif	27
3.2. Indikator Perilaku Kerja Kontra Produktif	30
A. Penelitian Terdahulu	31
B. Rerangka Pemikiran.....	32
C. Hipotesis	32
III. METODELOGI PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	33
B. Data dan Sumber Data	33
1. Jenis data	33
2. Sumber Data	34
C. Metode Pengumpulan Data.....	34

D. Variabel Penelitian.....	35
E. Populasi dan Sampel	27
1. Populasi	37
F. Skala Pengukuran	37
G. Uji Validitas dan Reabilitas	38
1. Uji Validitas.....	38
2. Uji Reliabilitas	38
H. Uji Normalitas	39
I. Uji Regresi	39
1. Uji Hipotesis (Uji-t).....	40
2. Uji Variabel Secara Bersama-sama (Uji-F).....	41
3. Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	41

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Profil Demografi Responden	42
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	42
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	43
4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	44
B. Uji Validitas dan Reliabilitas	44
1. Uji Validitas	45
2. Uji Reliabilitas	46
C. Analisis Kualitatif	46
1. Frekuensi Jawaban Responden Keadilan Organisasional (X).....	47
2. Frekuensi Jawaban Responden Keamanan Kerja (X)	50
3. Frekuensi Jawaban Responden Perilaku Kerja Kontra Produktif (Y). 54	
D. Uji Normalitas	56
1. Uji Normalitas Secara Simultan.....	56
E. Hasil Pengujian Hipotesis	57
1. Analisis Regresi	57
2. Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t).....	58
3. Uji F (Uji Koefisien Regresi Secara Bersama-sama).....	59
4. Uji Determinasi R ²	61
F. Pembahasan dan Implikasi Manajerial.....	61

V. SIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	64
B. Saran	64
C. Keterbatasan Penelitian.....	65

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 1.1 Tabel keadilan organisasional Dinas Kesehatan Provinsi Lampung	7
Tabel 1.2 Aktivitas SDM Dinas Kesehatan Provinsi Lampung	8
Tabel 1.3 Tingkat golongan Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Lampung Tahun 2015 ..	8
Tabel 1.7 Keamanan Kerja Dinas Kesehatan Provinsi Lampung	11
Tabel 1.8 Tingkat Absensi Dinas Kesehatan Provinsi Lampung	12
Tabel 1.9 Perilaku Kerja Kontra Produktif Dinas Kesehatan Provinsi Lampung	13
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	31
Tabel 3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	35
Tabel 3.2 Kriteria Penilaian.....	38
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	42
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	43
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	43
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	44
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas	45
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas	46
Tabel 4.7 Hasil Jawaban Responden atas Evaluasi X1 Keadilan Organisasional.....	47
Tabel 4.8 Hasil Jawaban Responden atas Evaluasi X2 Keamanan Kerja	50
Tabel 4.9 Hasil Jawaban Responden atas Evaluasi Y Perilaku Kerja Kontra Produktif.....	54
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas Secara Simultan.....	56
Tabel 4.11 Regresi Linier Berganda.....	57
Tabel 4.12 Hasil Uji F	60
Tabel 4.17 Analisis Determinasi (R^2)	61

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuisisioner Penelitian	L-1
2. Frekuensi Data Responden	L-2
3. Uji Validitas.....	L-3
4. Uji Reliabilitas.....	L-4
5. Tabulasi 255 Responden.....	L-5
6. Tabulasi 30 Responden.....	L-6
7. Frekuensi Jawaban Responden.....	L-7
8. Uji Normalitas	L-8
9. Uji Regresi.....	L-9
10. Tabel Distribusi t	L-10
11. Tabel Distribusi F.....	L-11

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Keadilan organisasional mengalami perkembangan yang sangat pesat pada beberapa tahun terakhir. Persepsi keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional yang dipandang sebagai komponen utama keadilan organisasional dihubungkan dengan beraneka ragam hasil dari suatu pekerjaan, seperti pelaksanaan suatu kegiatan, perilaku suatu kelompok, dan sikap kerja (Cropanzano *et al.*, 2007). Keadilan organisasional adalah sebuah topik yang sudah menjadi bahan riset sejak lebih dari 25 tahun lalu (Colquitt *et al.*, 2001). Organisasi tidak dapat berhasil tanpa upaya dan komitmen personel mereka (Rad dan Yarmohamadian, 2006 dalam Yaghoubi *et al.*, 2012).

Keadilan organisasional dapat membantu menjelaskan mengapa karyawan membalas organisasi terhadap hasil yang adil atau proses yang tidak pantas dalam organisasi (Alsalem dan Alhaiyani, 2007 dalam Al'Zubi, 2010). Persepsi karyawan berhubungan dengan tiga dimensi keadilan organisasi: keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional. Keadilan organisasional telah dibuktikan menjadi anteseden bagi sikap dan perilaku karyawan. Konsep keadilan organisasional dan konsekuensinya perlu dipahami oleh para pengelola sumber daya manusia. Konsep ini penting bagi organisasi yang ingin mengembangkan kebijakan dan prosedur yang lebih dilembagakan.

Greenberg dan Alge, (1998) dalam Ambrose *et al.*, (2002) mendefinisikan keadilan organisasi merupakan perspektif yang menjanjikan untuk memahami penyimpangan kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku kerja kontra produktif adalah keadilan organisasional. Greenberg, (1990) menjelaskan bahwa penelitian keadilan organisasi berpotensi menjelaskan banyak hasil perilaku organisasi.

Menurut Kaddarudin *et al.*, (2012) keadilan organisasional didefinisikan sebagai tingkat kepuasan kerja karyawan tentang adil atau tidak adilnya organisasi, yang berarti apabila karyawan merasakan adanya keadilan di dalam organisasi maka akan semakin puas perasaan karyawan atas pekerjaan mereka, begitu juga sebaliknya jika karyawan merasakan kurangnya keadilan di dalam organisasi maka akan berkurang perasaan puas mereka pada pekerjaan mereka. Menurut Afianto, (2012) dalam Octavia, (2016) keadilan organisasional merupakan hal yang penting karena keadilan organisasional merupakan penentu yang kuat untuk mengetahui dari perilaku seseorang di dalam organisasi.

Dalal, (2005) dalam Bukhari, (2009) juga menyebutkan bahwa keseluruhan dimensi keadilan organisasional dapat memprediksi perilaku kerja kontra produktif, termasuk di dalamnya adalah keadilan prosedural dan keadilan interaksional. Pengaruh keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional terhadap kepuasan kerja (survey pada rumah sakit umum daerah di wilayah karesidenan Surakarta), menjelaskan bahwa keadilan organisasional tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Priyani, 2008). Hasil penelitian yang dilakukan Al'Zubi, (2010) yang berjudul studi hubungan antara keadilan

organisasional dan kepuasan kerja yang menjelaskan bahwa keadilan organisasional secara signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan pemenuhan kompensasi untuk mendukung motivasi. Selain kompensasi keamanan kerja juga merupakan hal penting dalam memberikan motivasi. Filippo, (1995) dalam Kaniawati dan Safitri, (2014) menjelaskan bahwa menjaga keamanan kerja karyawan merupakan hal yang penting bagi perusahaan. Keamanan kerja tidak dapat dipisahkan dari perhatian terhadap ketidakpastian kelanjutan pekerjaan seseorang dan situasi yang tidak pasti yang dihasilkan dari adanya perubahan dalam organisasi seperti *downsizing*, *merger* dan re-organisasi dan belum adanya penelitian yang sistematis yang dilakukan untuk menguraikan peran ketidakpastian dalam mempengaruhi reaksi individual dari adanya perubahan organisasi.

Selama perubahan-perubahan organisasional seperti *downsizing* dan *merger* dianggap sebagai suatu ancaman bagi harapan-harapan karyawan, maka inilah yang disebut sebagai keamanan kerja (Davy *et al.*, 1997 dalam Kaniawati dan Safitri, 2014). Menurut Arabi, (2000) dalam Jandaghi *et al.*, (2011) keamanan kerja didefinisikan sebagai perasaan memiliki pekerjaan yang layak dan jaminan kelangsungannya di masa depan serta tidak adanya faktor yang mengancam. Keamanan kerja merupakan bagian dari kontrak psikologis baru antara majikan dan karyawan yang dibuat (Armstrong, 2009 dalam Kraja, 2015). Pearce, (1998) dalam Taammeh, (2014) mendefinisikan keamanan kerja sebagai keadaan di mana karyawan tersebut melihat stabilitas pekerjaannya.

Menurut psikolog industri dan organisasi, keamanan kerja adalah salah satu pencipta kepuasan kerja dan komitmen kerja (Thomas *et al.*, 2006). Alasan keamanan ini khususnya dalam masalah penghasilan memiliki dampak yang sangat kuat dalam kehidupan karyawan. Bagi karyawan yang masih sendiri penghasilan bukan hal mutlak karena beban yang ditanggung hanya diri sendiri. Hal ini akan berbeda ketika karyawan telah berkeluarga, keamanan dalam bekerja menjadi prioritas utama karena berdampak sangat besar dalam kehidupan karyawan dan keluarga yang menjadi tanggung jawabnya.

Pengaruh sikap pada iklim organisasi (*organizational climate*) dan keamanan kerja terhadap kecenderungan *negaholic* pegawai negeri sipil (studi pada pegawai pemerintah daerah Malang) menjelaskan bahwa keamanan kerja yang tinggi pada pegawai negeri sipil berbanding lurus dengan kecenderungan *negaholic* (sikap negatif karyawan sehingga dapat menghambat tujuan organisasi) yang tinggi, hal ini disebabkan oleh motivasi dan loyalitas yang rendah terhadap organisasi (Sakina, 2012).

Penney dan Spector, (2005) mengemukakan bahwa penelitian mengenai perilaku kerja kontra produktif akan menjadi topik yang sangat menarik bagi organisasi dan para peneliti karena terkait dengan besarnya biaya yang disebabkan oleh perilaku ini. Perilaku kerja kontra produktif telah menjadi salah satu keprihatinan utama antara peneliti, manajer, dan masyarakat umum. Perilaku ini adalah perilaku kerja yang menyakiti atau berniat untuk menyakiti organisasi dan kepentingan organisasi, seperti menyakiti rekan kerja, pelanggan dan pengawas (Spector *et al.*, 2006).

Perilaku kerja kontra produktif secara spesifik termasuk beberapa perilaku seperti perilaku kasar terhadap orang lain, agresi (baik fisik dan verbal), sengaja melakukan pekerjaan dengan tidak benar, sabotase, pencurian, dan *withdrawal* (ketidakhadiran dan keterlambatan) (Spector *et al.*, 2006). Robinson dan Bennet, (1995) mendefinisikan perilaku kerja kontra produktif sebagai perilaku anggota organisasi yang akan merugikan organisasi dan akan mengancam kesejahteraan organisasi tersebut.

Ulker, (2013) dalam Octavia, (2016) menjelaskan bahwa perilaku kerja kontra produktif dapat disebabkan dua faktor yaitu: terkait faktor individu (*individual related factors*) dan terkait faktor organisasi (*organizational related factors*). Faktor individu yakni kesadaran, efektivitas negatif, keramahan, filsafat moral, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, senioritas, status perkawinan, dan kecerdasan emosi. Faktor organisasi yakni: keadilan organisasi, dukungan organisasi yang dirasakan, tekanan sosial untuk menyesuaikan diri, sikap negatif, *untrusting* dari manajer/rekan kerja, perselisihan dengan tujuan organisasi dan harapan, ambiguitas tentang pekerjaan, gaya manajemen, iklim etika organisasi, dan iklim organisasi.

Besarnya dampak negatif yang ditimbulkan oleh terlibatnya karyawan dalam perilaku kerja kontra produktif membuat organisasi berusaha untuk menghindarinya (Hafidz, 2012). Setiap karyawan dengan profesi apapun memiliki potensi untuk terlibat dengan perilaku kerja kontra produktif. Hal ini diperkuat penelitian oleh Harper, (1990) dalam Hafidz, (2012) yang menyebutkan bahwa

33% hingga 75% karyawan terlibat dalam perilaku kerja kontra produktif, seperti ketidakhadiran dengan sengaja, pencurian, penipuan, dan sabotase.

Priyasmoro, (2017) menjelaskan bahwa penumpang pesawat Citilink rute Surabaya-Jakarta menolak diterbangkan karena sang pilot pesawat sedang mabuk saat bekerja. Hubungan antara keadilan distributif dan perilaku kerja kontra produktif dengan mengontrol *leader member exchange* (LMX) yang menyatakan bahwa terdapat korelasi negatif antara keadilan distributif dengan perilaku kerja kontra produktif sales nissan basuki rahmat dan nissan muhammad jika (LMX) dikontrol (Nurfianti, 2013). Octavia, (2016) dalam penelitiannya tentang hubungan antara keadilan distributif dan dimensi perilaku kerja kontra produktif yang menjelaskan bahwa keadilan distributif memiliki korelasi negatif yang cukup kuat dengan dimensi perilaku kerja kontra produktif.

Dinas Kesehatan Provinsi Lampung berdiri tahun 1954 yang berlokasi di JL. Dr. Susilo No. 44-46, Pahoman, Bandar Lampung. Dinas Kesehatan Provinsi Lampung merupakan instansi yang berwenang dan mempunyai tugas melaksanakan urusan Pemerintahan Provinsi dibidang kesehatan berdasarkan asas otonomi yang menjadi wewenang, tugas dekonsentrasi dan tugas pembantuan yang diberikan Pemerintah kepada Gubernur serta tugas lain sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh Gubernur berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dinas Kesehatan Provinsi Lampung bertugas merumuskan kebijakan pengaturan perencanaan, penetapan standar atau pedoman, penyediaan dukungan atau

bantuan. Dinas kesehatan Provinsi Lampung dipimpin oleh Kepala Dinas yang sepenuhnya berkedudukan dan bertanggung jawab kepada Gubernur.

Keadilan organisasional merupakan motivator penting dalam suatu lingkungan pekerjaan. Ketika individu merasakan suatu ketidakadilan, moral mereka akan turun, mereka kemungkinan besar akan meninggalkan pekerjaannya, dan bahkan mungkin membalas dendam terhadap organisasinya. Berikut Tabel 1.1 mengenai keadilan organisasional pada kantor Dinas Kesehatan Provinsi Lampung:

Tabel 1.1 Keadilan Organisasional Dinas Kesehatan Provinsi Lampung

No	Keadilan organisasional	Aspek		Keterangan
		Target	Realisasi	
1	Keadilan Distributif	Alokasi atau imbalan yang diberikan cukup adil.	Alokasi atau imbalan organisasi cukup adil.	Keadilan distributif yang dirasakan karyawan cukup adil sehingga karyawan merasakan keadilan.
2	Keadilan Prosedural	Prosedur atau kebijakan yang digunakan cukup adil.	Prosedur atau kebijakan yang digunakan cukup adil.	Keadilan prosedural yang di jalankan organisasi cukup adil, sehingga karyawan merasakan keadilan.
3	Keadilan Interaksional	Perlakuan dengan hormat dan bermartabat yang diterima dari atasannya.	Hubungan antara atasan dan bawahan kurang terjalin dengan baik.	Keadilan interaksional yang dirasakan karyawan kurang terjalin dengan baik dikarenakan adanya kesenjangan antara atasan dan bawahan.

Sumber: Dinas Kesehatan Provinsi Lampung, 2015

Tabel 1.1 tentang keadilan organisasional di atas menjelaskan bahwa keadilan distributif dan keadilan prosedural yang ada di Dinas Kesehatan Provinsi Lampung sudah cukup baik, tetapi keadilan interaksional yang dirasakan karyawan kurang berjalan dengan baik dikarenakan adanya kesenjangan antara atasan dan bawahan, seorang karyawan pada suatu organisasi merasa

diperlakukan tidak adil dalam hubungan pertukaran sosial, maka karyawan tersebut akan menanggapi ketidakadilan yang dirasakan dengan menunjukkan reaksi negatif dalam bentuk emosi, sikap dan perilaku negatif. Karyawan merasakan keadilan interaksional pada level yang rendah, maka akan cenderung terlibat dalam perilaku kerja kontra produktif. Berikut ini disajikan data aktivitas SDM Dinas Kesehatan Provinsi Lampung:

Tabel 1.2 Aktivitas SDM Dinas Kesehatan Provinsi Lampung

Hari kerja	Jam kerja masuk	Istirahat	Jam Keluar Kerja
Senin	07.30	12.00-13.00	15.30
Selasa	07.30	12.00-13.00	15.30
Rabu	07.30	12.00-13.00	15.30
Kamis	07.30	12.00-13.00	15.30
Jum'at	07.30	11.30-13.00	16.00

Sumber: Dinas Kesehatan Provinsi Lampung, 2015

Data pada Tabel 1.2 di atas menunjukkan bahwa waktu bekerja karyawan dari hari Senin sampai dengan hari Jum'at 7 jam/hari dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa jumlah total jam kerja dalam satu bulan adalah 154 jam/bulan. Berikut ini disajikan data jumlah karyawan berdasarkan tingkat golongan:

Tabel 1.3 Tingkat golongan berdasarkan jumlah karyawan Dinas Kesehatan Provinsi Lampung tahun 2015

Tingkat Golongan	Jumlah Pegawai
I	1
II	29
III	198
IV	27
Jumlah	255

Sumber: Dinas Kesehatan Provinsi Lampung, 2015

Data pada Tabel 1.3 di atas menunjukkan jumlah karyawan yang bekerja di Dinas Kesehatan Provinsi Lampung 2015 beserta rincian tingkat golongan karyawan yang mencapai 255 karyawan. Berikut ini disajikan data jumlah karyawan berdasarkan tingkat pendidikan:

Tabel 1.4 Tingkat pendidikan berdasarkan jumlah karyawan Dinas Kesehatan Provinsi Lampung tahun 2015

Pendidikan Terakhir	Jumlah (orang)
SMA Sederajat	10
D3	20
Strata 1	135
Strata 2	90
Jumlah Total	255

Sumber: Dinas Kesehatan Provinsi Lampung, 2015

Tabel 1.4 di atas menunjukkan tingkat pendidikan karyawan Dinas Kesehatan Provinsi Lampung yang bervariasi, dari data di atas menunjukkan bahwa pendidikan dengan mayoritas di dominasi oleh Strata 1 yaitu 135 orang dari total pegawai 255 orang dan tingkat pendidikan terendah adalah SMA yaitu 10 orang dari total 255 karyawan.

Tingkat pendidikan karyawan mempengaruhi pengetahuan yang dimiliki karyawan dalam melakukan tugasnya dan mempengaruhi kinerja yang dihasilkannya, maka dari itu Dinas Kesehatan perlu menyesuaikan tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan dengan jabatan yang di berikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan.

Pengetahuan yang baik tidak hanya dihasilkan dari tingkat pendidikan saja, tetapi ada juga usia. Karyawan dengan usia matang akan memiliki pengalaman yang lebih banyak daripada karyawan dengan usia muda sehingga bisa lebih tenang

dalam menghadapi masalah. Berikut ini tabel 1.5 mengenai data usia karyawan pada Dinas Kesehatan Provinsi Lampung:

Tabel 1.5 Data usia karyawan pada Dinas Kesehatan Provinsi Lampung

Usia	Jumlah Karyawan
26-30	40
31-35	47
36-40	80
41-45	35
>45 Tahun	53
Jumlah Total	255

Sumber: Dinas Kesehatan Provinsi Lampung, 2015

Tabel 1.5 di atas menunjukkan karyawan yang memiliki usia 26-30 tahun sebanyak 40 orang, karyawan yang memiliki usia 31-35 tahun sebanyak 47 orang, karyawan yang memiliki usia 36-40 tahun sebanyak 80 orang, karyawan yang memiliki usia 41-45 tahun sebanyak 35 orang dan karyawan yang memiliki usia > 45 tahun sebanyak 53 orang.

Usia yang semakin tua akan memiliki loyalitas yang semakin tinggi pada perusahaan, sehingga masa kerja karyawan pada perusahaan akan lebih lama. Berikut ini Tabel 1.6 mengenai masa kerja karyawan pada kantor Dinas Kesehatan Prvinsi Lampung:

Tabel 1.6 Masa kerja karyawan Dinas Kesehata Provinsi Lampung Tahun 2015

Tahun	Jumlah Karyawan
1 Tahun – 3 Tahun	35
4 Tahun – 6 Tahun	66
7 Tahun – 9 Tahun	76
10 Tahun – 12 Tahun	47
> 12 Tahun	31
Jumlah Total	255

Sumber: Dinas Kesehatan Provinsi Lampung, 2015

Tabel 1.6 di atas menunjukkan bahwa karyawan pada kantor Dinas Kesehatan Provinsi Lampung mayoritas mempunyai masa kerja dengan rentang waktu 7-9 tahun lebih dominan yaitu berjumlah 76 karyawan, sedangkan masa kerja yang paling rendah berada pada >12 tahun yaitu berjumlah 31 orang dari total karyawan yang berjumlah 255 orang.

Masa kerja berkaitan erat dengan keamanan kerja karyawan pada organisasi tempat dia bekerja, salah satu yang mempengaruhi keamanan kerja yaitu keamanan dalam pekerjaan dan keamanan dalam organisasi. Berikut ini Tabel 1.7 mengenai keamanan dalam pekerjaan dan keamanan dalam organisasi:

Tabel 1.7 Keamanan kerja Dinas Kesehatan Provinsi Lampung

No	Keamanan Kerja	Aspek		Keterangan
		Target	Realisasi	
1	Keamanan dalam pekerjaan	Karyawan merasa aman dalam pekerjaan dan rendahnya tekanan dalam melaksanakan pekerjaan.	Karyawan kurang merasa aman dalam pekerjaan dan adanya tekanan dalam melaksanakan pekerjaan.	Keamanan dalam pekerjaan yang di jalankan kurang berjalan dengan baik sehingga karyawan merasakan adanya tekanan dalam melaksanakan pekerjaan.
2	Keamanan organisasi	Harapan karyawan pada jaminan pekerjaan dalam sebuah organisasi cukup baik.	Harapan karyawan pada jaminan pekerjaan dalam organisasi sudah cukup baik.	Harapan Karyawan pada jaminan pekerjaan seperti jaminan kesehatan dan tunjangan kinerja sudah cukup baik.

Sumber: Dinas Kesehatan Provinsi Lampung, 2015

Tabel 1.7 tentang keamanan kerja di atas menjelaskan bahwa keamanan organisasi yang ada di Dinas Kesehatan Provinsi Lampung sudah berjalan cukup baik, tetapi pada keamanan dalam pekerjaan karyawan kurang merasa aman dalam melakukan pekerjaan dan adanya tekanan dalam melaksanakan suatu pekerjaan hal ini dapat

menurunkan tingkat kepercayaan terhadap organisasinya tersebut. Berikut ini disajikan data absensi karyawan pada kantor Dinas Kesehatan Provinsi Lampung pada bulan Januari sampai bulan Desember 2015:

Tabel 1.8 Data Absensi karyawan Dinas Kesehatan Provinsi Lampung Tahun 2015

Bulan	Jumlah Pegawai (Orang)	Hari Kerja	Total Hari Kerja	Total Absensi	Tingkat Absensi (%)
Januari	255	21	5355	27	0,50
Februari	255	19	4845	21	0,43
Maret	255	22	5610	6	0,10
April	255	21	5355	10	0,18
Mei	255	19	4845	10	0,20
Juni	255	21	5355	9	0,17
Juli	255	19	4845	8	0,16
Agustus	255	21	5355	0	0
September	255	21	5355	0	0
Oktober	255	21	5355	0	0
November	255	21	5355	21	0,39
Desember	255	21	5355	21	0,39
Total					2,52
Rata-Rata					0,21

Sumber: Dinas Kesehatan Provinsi Lampung, 2015

Besarnya tingkat absensi dihitung berdasarkan rumus berikut (Hasibuan, 2001):

$$\text{Persentase Ketidakhadiran} = \frac{\text{Absensi}}{\text{Total Hari Kerja}} \times 100\%$$

Data Tabel 1.8 di atas, menunjukkan persentase absensi pegawai selama satu tahun yang mencapai 2,52% dengan rata-rata 0,21%. Tingkat absensi tertinggi terjadi pada bulan Januari 2015 yaitu sebesar 0,50%. Penyebab ketidakhadiran pegawai karena sakit, dinas luar dan pengambilan cuti.

Absensi yang digunakan di Dinas Kesehatan Provinsi Lampung masih menggunakan sistem absensi manual, dimana sistem ini masih memiliki banyak kelemahan dan kecurangan bisa dilakukan dengan mudah karena tidak terintegrasi

dengan sistematis dan minimnya tingkat pengawasan, hal ini dapat menyebabkan menurunnya tingkat kedisiplinan dan dapat membuat pegawai mangkir disaat jam kerja serta kecurangan dalam absensi. Absensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, apabila tingkat absensi tinggi maka kinerja karyawan tidak maksimal dan sebaliknya. Absensi yang juga merupakan bukti kehadiran karyawan mencerminkan ketepatan waktu karyawan dalam melaksanakan peraturan perusahaan maupun ketepatan dalam menyelesaikan tugas. Berikut ini di sajikan data mengenai perilaku kerja kontra produktif:

Tabel 1.9 Perilaku kerja kontra produktif Dinas Kesehatan Provinsi Lampung

No	Perilaku Kerja Kontra Produktif	Aspek		Keterangan
		Target	Realisasi	
1	Property Deviance	Rendahnya perilaku penyimpangan property seperti mencuri peralatan kantor dan memakai peralatan kantor untuk keuntungan pribadi	Rendahnya perilaku penyimpangan property seperti mencuri peralatan kantor dan memakai peralatan kantor untuk keuntungan pribadi sudah berjalan dengan baik.	Penyimpangan property seperti mencuri, dan memakai peralatan kantor untuk keuntungan pribadinya yang dilakukan karyawan sudah cukup rendah.
2	Production Deviance	Rendahnya perilaku production deviance seperti datang terlambat, mengabaikan perintah atasan dan bekerja dengan lambat.	Masih terdapat perilaku production deviance seperti mengabaikan perintah atasan dan datang terlambat.	Masih terdapat perilaku production deviance seperti mengabaikan perintah atasan, bekerja dengan lambat dan datang terlambat.
3	Personal Agression	Rendahnya perilaku agresi individu seperti pelecehan seksual dan agresi verbal maupun non verbal.	Rendahnya perilaku agresi individu seperti pelecehan seksual dan agresi verbal maupun non verbal.	Perilaku agresi individu seperti pecehan seksual dan agresi verbal maupun non verbal sudah cukup rendah.
4	Politic Deviance	Rendahnya perilaku politic deviance seperti bergosip dan menuduh seseorang untuk perbuatan yang tidak dilakukannya	Rendahnya perilaku politic deviance seperti bergosip dan menuduh seseorang untuk perbuatan yang tidak dilakukannya	Perilaku politic deviance seperti bergosip dan menuduh seseorang untuk perbuatan yang tidak dilakukannya sudah cukup rendah.

Sumber: Dinas Kesehatan Provinsi Lampung, 2015

Tabel 1.9 menjelaskan tentang perilaku kerja kontra produktif di Dinas Kesehatan Provinsi Lampung menjelaskan bahwa perilaku kerja kontra produktif yang meliputi *property deviance*, *politic deviance*, *personal aggression* sudah cukup rendah, namun pada *production deviance* masih terdapat karyawan yang melakukan perilaku tersebut seperti datang terlambat, mengabaikan perintah atasan, bekerja dengan lambat. Perilaku kerja kontra produktif sebagai perilaku anggota organisasi yang akan merugikan organisasi dan akan mengancam kesejahteraan organisasi tersebut.

Berita harian yang dimuat oleh Andriansyah, (2017) menjelaskan bahwa PNS di Provinsi Lampung, berdasarkan hasil inspeksi mendadak yang dilakukan Pemerintah Provinsi Lampung di sejumlah Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) tercatat 5% PNS Pemerintah Provinsi tidak masuk kerja. Gautama, (2017) menjelaskan bahwa terdapat dua PNS Dinas Kesehatan Provinsi Lampung yang telah resmi diberhentikan karena terlibat kasus korupsi senilai Rp 7,6 miliar dari APBN tahun 2013.

Hubungan keadilan organisasional dan perilaku kerja kontra produktif dengan kepemimpinan transformasional sebagai variabel pemoderasi menjelaskan bahwa terdapat hubungan negatif antara keadilan organisasional dan perilaku kerja kontra produktif (Novrianti, 2014). Hubungan keamanan kerja dan perilaku kerja kontra produktif pegawai yang berstatus PNS di Kota Malang menjelaskan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara keamanan kerja dan perilaku kerja kontra produktif (Icha, 2010).

B. Identifikasi Masalah

Keadilan organisasional merupakan komponen utama untuk mengetahui beraneka ragam hasil dari suatu pekerjaan, seperti pelaksanaan suatu kegiatan, perilaku suatu kelompok, dan sikap kerja. Berdasarkan tabel 1.1 tentang keadilan organisasional yang ada di Dinas Kesehatan Provinsi Lampung yang menjelaskan bahwa keadilan interaksional yang dirasakan karyawan kurang terjalin dengan baik dikarenakan adanya kesenjangan antara atasan dan bawahan, seorang karyawan pada suatu organisasi merasa diperlakukan tidak adil dalam hubungan pertukaran sosial, maka karyawan tersebut akan menanggapi ketidakadilan yang dirasakan dengan menunjukkan reaksi negatif dalam bentuk emosi, sikap, dan ataupun perilaku negatif. Karyawan merasakan keadilan interaksional pada level yang rendah, maka akan cenderung terlibat dalam perilaku kerja kontra produktif.

Tabel 1.7 mengenai keamanan kerja di Dinas Kesehatan Provinsi Lampung menjelaskan bahwa keamanan dalam organisasi mengenai harapan karyawan pada jaminan pekerjaan di dalam organisasi seperti jaminan kesehatan dan tunjangan kinerja sudah cukup baik, namun keamanan dalam pekerjaan kurang berjalan dengan baik sehingga karyawan kurang merasa aman dalam melakukan pekerjaan dan adanya tekanan dalam melaksanakan suatu pekerjaan hal ini dapat menurunkan tingkat kepercayaan terhadap organisasinya tersebut.

Tabel 1.9 mengenai perilaku kerja kontra produktif di Dinas Kesehatan Provinsi Lampung menjelaskan bahwa perilaku kerja kontra produktif yang meliputi *property deviance*, *politic deviance*, *personal aggression* sudah cukup rendah, namun pada *production deviance* masih terdapat karyawan yang melakukan

perilaku tersebut seperti datang terlambat, mengabaikan perintah atasan, bekerja dengan lambat. Perilaku kerja kontra produktif sebagai perilaku anggota organisasi yang akan merugikan organisasi dan akan mengancam kesejahteraan organisasi tersebut. Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, maka permasalahan yang diteliti adalah mengenai pengaruh keadilan organisasional dan keamanan kerja terhadap perilaku kerja kontra produktif. Sehingga peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah keadilan organisasional berpengaruh terhadap perilaku kerja kontra produktif di kantor Dinas Kesehatan Provinsi Lampung ?
2. Apakah keamanan kerja berpengaruh terhadap perilaku kerja kontra produktif di kantor Dinas Kesehatan Provinsi Lampung ?
3. Apakah keadilan organisasional dan keamanan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap perilaku kerja kontra produktif di kantor Dinas Kesehatan Provinsi Lampung ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasional terhadap perilaku kerja kontra produktif di kantor Dinas Kesehatan Provinsi Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh keamanan kerja terhadap perilaku kerja kontra produktif di kantor Dinas Kesehatan Provinsi Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara keadilan organisasional dan keamanan kerja terhadap perilaku kerja kontra produktif di kantor Dinas Kesehatan Provinsi Lampung.

D. Manfaat Penelitian

1. Untuk memperkuat penelitian-penelitian sebelumnya yang menguji pengaruh keadilan organisasional dan keamanan kerja terhadap perilaku kerja kontra produktif.
2. Untuk memberikan bukti pengaruh keadilan organisasional dan keamanan kerja terhadap perilaku kerja kontra produktif.

II. KAJIAN PUSTAKA, RERANGKA PENELITIAN DAN HIPOTESIS

A. Kajian Pustaka

1. Keadilan organisasional

Menurut Greenberg, (1990) mendefinisikan keadilan organisasional sebagai konsep yang menunjukkan persepsi karyawan tentang sejauh mana mereka diperlakukan secara adil dalam organisasi. Karyawan menganggap adil organisasi mereka ketika yakin bahwa hasil-hasil yang mereka terima dan cara diterimanya hasil-hasil tersebut secara adil. Keadilan organisasional adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan suatu peran keadilan karena langsung berhubungan dengan tempat kerja. Secara khusus, keadilan organisasional adalah cara di mana karyawan menentukan apakah mereka telah diperlakukan dengan adil di dalam pekerjaan mereka Moorman, (1991) dalam Al'Zubi, (2010).

Chan dan Gilliland, (2001) dalam Novrianti, (2014) juga mengungkapkan bahwa keadilan yang dirasakan karyawan terhadap organisasi dapat menjadi prediktor penting dalam menilai sikap dan perilaku karyawan. Perlakuan tidak adil yang diberikan oleh organisasi terhadap anggotanya, ataupun perlakuan tidak adil yang diberikan oleh pimpinan atau atasan terhadap karyawan atau bawahannya, dan perlakuan tidak adil yang diberikan oleh karyawan terhadap sesama rekan kerjanya,

diperkirakan dapat memiliki hubungan yang kuat dengan hasil kinerja karyawan yang berupa perilaku kerja kontra produktif. Dalal, (2005) dalam Bukhari, (2009) juga menyebutkan bahwa keseluruhan dimensi keadilan organisasional dapat memprediksi perilaku kerja kontra produktif, termasuk di dalamnya adalah keadilan prosedural dan keadilan interaksional. Sareshkeh *et al.*, (2012) menjelaskan bahwa keadilan organisasi merupakan konsep yang mengungkapkan persepsi karyawan tentang sejauh mana mereka diperlakukan secara adil dalam organisasi dan bagaimana persepsi tersebut mempengaruhi hasil organisasi.

Tekleab *et al.*, (2005) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa ketika seorang karyawan pada suatu organisasi merasa diperlakukan tidak adil dalam hubungan pertukaran sosial, maka karyawan tersebut akan menanggapi ketidakadilan yang dirasakan dengan menunjukkan reaksi negatif dalam bentuk emosi, sikap dan perilaku negatif. Karyawan yang mengalami ketidakadilan atau yang merasakan keadilan prosedural dan keadilan interaksional pada level yang rendah, maka akan cenderung terlibat dalam perilaku kerja kontra produktif.

Menurut Kaddarudin *et al.*, (2012) keadilan organisasional didefinisikan sebagai tingkat kepuasan kerja karyawan tentang adil atau tidak adilnya organisasi, yang berarti apabila karyawan merasakan adanya keadilan di dalam organisasi maka akan semakin puas perasaan karyawan atas pekerjaan mereka, begitu juga sebaliknya jika karyawan merasakan kurangnya keadilan di dalam organisasi maka akan berkurang perasaan puas mereka pada pekerjaan mereka. Colquitt, (2001) menyebutkan ada tiga pembagian dari keadilan organisasional yaitu:

keadilan distributif (*distributive justice*), keadilan prosedural (*procedural justice*), dan keadilan interaksional (*interactional justice*).

1.1. Dimensi keadilan organisasional

a. Keadilan distributif

Keadilan distributif mengacu pada keadilan yang dirasakan individu dari hasil yang diterima dari organisasi. Hasil dapat didistribusikan atas dasar kesetaraan, kontribusi dan individu yang menentukan keadilan distribusi melalui perbandingan dengan orang lain Alsalem dan Alhaiani, (2007) dalam Al'Zubi, (2010). Menurut Landy dan Conte, (2010) dalam Octavia, (2016) mendefinisikan keadilan distributif sebagai keadilan yang dirasakan dari alokasi hasil atau imbalan kepada anggota organisasi. Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa keadilan distributif yaitu persepsi karyawan tentang keadilan mereka dapatkan dari organisasi telah sesuai dengan apa yang mereka lakukan pada organisasi.

b. Keadilan prosedural

Keadilan prosedural menurut Niehoff dan Moorman, (1993) dalam Anggraeni, (2015) adalah persepsi yang dipengaruhi oleh sejauh mana alokasi keputusan yang dirasakan karyawan telah dibuat sesuai dengan metode dan pedoman yang adil.

Keadilan prosedural mengacu pada persepsi karyawan tentang prosedur yang mengatur suatu proses (Nabatchi *et al.*, (2007) dalam Yaghoubi *et al.*, (2012). Menurut Greenberg, (1990) keadilan prosedural didefinisikan sebagai keadilan yang dirasakan melalui kebijakan dan prosedur yang digunakan dalam membuat keputusan dalam lingkungan kerja. Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa keadilan prosedural merupakan keadilan yang dirasakan oleh

karyawan mengenai prosedur yang dibuat dalam penentuan hasil yang diterima karyawan dan proses penentuan keputusan penting lainnya.

c. Keadilan interaksional

Keadilan interaksional didefinisikan sebagai kualitas interpersonal yang diterima karyawan selama diberlakukannya prosedur organisasi (Bies, 1986). Keadilan interaksional mencakup berbagai tindakan menampilkan kepekaan sosial seperti ketika atasan memperlakukan karyawan dengan hormat dan bermartabat (Colquitt, 2001). Hal tersebut menunjukkan bagaimana manajemen memperlakukan karyawan dan termasuk menunjukkan tingkat hormat, kejujuran dan pemahaman dari atasan. Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa keadilan interkasional merupakan keadilan yang dirasakan oleh karyawan atas perlakuan dengan hormat dan bermartabat yang diterima dari atasannya.

1.2. Faktor yang mempengaruhi keadilan organisasional

Faktor yang mempengaruhi keadilan organisasional diantaranya adalah rasa keadilan yang diterima seseorang dalam sebuah organisasi. Faktor yang mempengaruhi keadilan organisasional menurut Farlin dan Sweeney, (1992) dalam Anggraeni, (2015) adalah:

1. Karakteristik tugas

Sifat dari pelaksanaan tugas karyawan beserta segala konsekuensi yang diterimanya. Kejelasan dari karakteristik tugas dan proses evaluasinya akan meningkatkan persepsi karyawan terhadap keadilan organisasional.

2. Tingkat kepercayaan bawahan

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

3. Frekuensi *feedback*

Semakin sering *feedback* dilakukan maka akan semakin meningkatkan persepsi karyawan terhadap keadilan organisasional.

4. Kinerja manajerial

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

5. Budaya organisasi

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

1.3. Indikator Keadilan Organisasional

Menurut Niehoff dan Moorman, (1993) dalam Yaghoubi *et al.*, (2012) terdapat indikator dalam keadilan organisasional, yaitu meliputi:

A. Keadilan Distributif

1. Jadwal kerja yang adil.
2. Tingkat gaji yang adil.
3. Beban pekerjaan yang adil.
4. Penghargaan yang diterima cukup adil.
5. Saya mempunyai tanggung jawab atas pekerjaan.

B. Keadilan Prosedural

6. Keputusan pekerjaan yang di buat pimpinan adil.
7. Pimpinan saya memastikan bahwa semua kekhawatiran karyawan didengar sebelum keputusan kerja dibuat.
8. Untuk membuat keputusan kerja, pimpinan mengumpulkan informasi yang akurat dan lengkap.
9. Pimpinan menjelaskan pekerjaan dan memberikan informasi tambahan.
10. Semua keputusan pekerjaan diterapkan secara konsisten kepada karyawan.
11. Karyawan diperbolehkan untuk menentang atas keputusan pekerjaan yang dibuat oleh pimpinan.

C. Keadilan interaksional

12. Ketika keputusan dibuat tentang pekerjaan, pimpinan memperlakukan saya dengan baik.
13. Ketika keputusan dibuat tentang pekerjaan, pimpinan memperlakukan saya dengan hormat dan bermartabat.
14. Ketika keputusan dibuat tentang pekerjaan, pimpinan sensitif terhadap kebutuhan pribadi saya.
15. Ketika keputusan dibuat tentang pekerjaan, pimpinan memperlakukan saya dengan cara yang sopan.
16. Ketika keputusan dibuat tentang pekerjaan, pimpinan memberikan hak saya sebagai karyawan.
17. Ketika keputusan dibuat tentang pekerjaan, pimpinan mendiskusikan implikasi dari keputusan tersebut.

18. Pimpinan menawarkan justifikasi untuk keputusan yang dibuat mengenai pekerjaan.
19. Ketika keputusan dibuat mengenai pekerjaan, pimpinan memberikan penjelasan yang masuk akal.
20. Pimpinan menjelaskan dengan sangat jelas setiap keputusan yang dibuat tentang pekerjaan.

2. Keamanan kerja

Keamanan kerja adalah perasaan memiliki pekerjaan yang layak dan jaminan kelangsungannya di masa depan serta tidak adanya faktor yang mengancam. Jika individu merasa bahwa dia akan terus melakukan pekerjaannya sampai akhir maka individu tersebut menikmati pekerjaannya (Arabi, 2000 dalam Jandaghi *et al.*, 2011). Keamanan kerja merupakan bagian dari kontrak psikologis baru antara majikan dan karyawan yang dibuat (Armstrong, 2009 dalam Kraja, 2015). Pearce, (1998) dalam Taammeh, (2014) mendefinisikan keamanan kerja sebagai keadaan di mana karyawan tersebut melihat stabilitas pekerjaannya.

Keamanan kerja tidak dapat dipisahkan dari perhatian terhadap ketidakpastian kelanjutan pekerjaan seseorang dan situasi yang tidak pasti yang dihasilkan dari adanya perubahan dalam organisasi seperti *downsizing*, *merger* dan re-organisasi dan belum adanya penelitian yang sistematis yang dilakukan untuk menguraikan peran ketidakpastian dalam mempengaruhi reaksi individual dari adanya perubahan organisasi. Selama perubahan-perubahan organisasional seperti *downsizing* dan *merger* dianggap sebagai suatu ancaman bagi harapan-harapan karyawan, maka inilah yang disebut sebagai keamanan kerja (Davy *et al.*, 1997

dalam Kaniawati dan Safitri, 2014). Menurut psikolog industri dan organisasi, keamanan kerja adalah salah satu pencipta kepuasan kerja dan komitmen kerja (Thomas *et al.*, 2006).

2.1. Dimensi keamanan kerja

Dimensi keamanan kerja yang dikembangkan Kraimer dan Sparrowe, (2005) dalam Icha, (2010) yang meliputi dua dimensi, yaitu:

a. Keamanan dalam pekerjaan

Keamanan sebuah pekerjaan dapat berkorelasi dengan motivasi, kinerja, dan prestasi kerja karyawan. Kraimer dan Sparrowe, (2005) dalam Icha, (2010) menjelaskan apabila karyawan merasa aman dalam pekerjaannya maka karyawan tersebut percaya terhadap organisasi dan setiap keputusan yang diambilnya akan dipertimbangkan sesuai keadaan organisasi tempatnya bekerja. Keamanan pekerjaan yang dimaksud seperti karyawan dapat mempertahankan pekerjaannya saat ini, dan karyawan merasa aman dalam pekerjaannya dikarenakan rendahnya tekanan dalam melaksanakan pekerjaan.

b. Keamanan organisasi

Keamanan di organisasi merupakan harapan karyawan pada jaminan pekerjaan dalam sebuah organisasi. Jaminan pekerjaan yang diperoleh karyawan dari organisasi seperti karyawan tetap mendapatkan pekerjaan dalam organisasi sekalipun organisasi mengalami tekanan ekonomi dan organisasi menjalankan prosedur kinerja karyawan sesuai aturan yang disepakati.

2.2. Indikator keamanan kerja

Menurut Kraimer dan Sparrowe, (2005) Taammeh (2014) terdapat indikator dalam keadilan organisasional, yaitu meliputi:

A. Keamanan dalam pekerjaan

1. Pimpinan memperlakukan dengan baik dan sopan
2. Visi yang jelas
3. Hubungan yang baik dengan pimpinan.
4. Percaya diri.
5. Pimpinan memahami masalah di tempat kerja.
6. Memiliki informasi yang cukup.
7. Khawatir tentang pekerjaan.
8. Status sosial yang layak.
9. Kondisi kerja nyaman.
10. Kesempatan yang lebih banyak pelatihan dan pembelajaran.

B. Keamanan Organisasi

1. Kesempatan untuk berpartisipasi merancang metode kerja.
2. Memiliki keamanan dan stabilitas.
3. Kesempatan untuk berpartisipasi dalam merancang tujuan kerja.
4. Membuat moral meningkat.
5. Memberikan semua manfaat yang dibutuhkan.
6. Ada *fairplay* di tempat kerja saya
7. Sistem interior di kantor cukup adil.
8. Penghasilan yang lumayan dan stabil.
9. Sistem kantor yang adil
10. Material dan moral yang insentif.

3. Perilaku kontra produktif

Menurut Spector *et al.*, (2006) perilaku kontra produktif adalah perilaku kerja yang menyakiti atau berniat untuk menyakiti organisasi dan kepentingan organisasi, seperti menyakiti rekan kerja, pelanggan, dan pengawas. Perilaku kerja kontrap roduktif secara spesifik termasuk beberapa perilaku berikut, seperti perilaku kasar terhadap orang lain, agresi (baik fisik dan verbal), sengaja melakukan pekerjaan dengan tidak benar, sabotase, pencurian, dan *withdrawal* (ketidakhadiran dan keterlambatan) (Spector *et al.*, 2006).

Robinson dan Bennet, (1995) mendefinisikan perilaku kerja kontra produktif sebagai perilaku anggota organisasi yang akan merugikan organisasi dan akan mengancam kesejahteraan organisasi tersebut. Besarnya dampak negatif yang ditimbulkan oleh terlibatnya karyawan dalam perilaku kerja kontra produktif membuat organisasi berusaha untuk menghindarinya (Hafidz, 2012). Namun sayangnya, setiap karyawan dengan profesi apapun memiliki potensi untuk terlibat dengan perilaku kerja kontra produktif. Hal ini diperkuat oleh Harper, (1990) dalam Hafidz, (2012) yang menyebutkan bahwa 33% hingga 75% karyawan terlibat dalam perilaku kerja kontra produktif, seperti ketidakhadiran dengan sengaja, pencurian, penipuan, dan sabotase.

3.1. Dimensi perilaku kontra produktif

Robinson dan Bennet, (1995) dalam Octavia, (2016) membagi 4 dimensi perilaku kerja kontra produktif yaitu, *property deviance*, *production deviance*, *personal aggression* dan *politic deviance*.

A. *Property deviance*

Target dari penyimpangan properti adalah organisasi. Perilaku penyimpangan properti seperti sabotase peralatan, memakai barang-barang milik perusahaan untuk kepentingan pribadi dan mencuri properti perusahaan (Robinson dan Bennet, 1995 dalam Keloway *et al.*, 2010).

B. *Production deviance*

Robinson dan Bennet, (1995) dalam Keloway *et al.*, (2010) menyatakan bahwa perilaku yang termasuk dalam penyimpangan produksi misalnya, datang terlambat atau mengambil terlalu banyak waktu untuk istirahat. Menurut Wiki, (2014) dalam Octavia, (2016) yang termasuk dalam penyimpangan produksi adalah meninggalkan pekerjaan sebelum jam kerja selesai dan sengaja bekerja secara lambat.

C. *Personal aggression*

Target dalam agresi individu adalah rekan kerja. Perilaku yang termasuk dalam agresi individu seperti pelecehan seksual, agresi non verbal dan agresi verbal.

D. *Politic deviance*

Menurut Robinson dan Bennet, (1995) dalam Octavia, (2016) perilaku yang termasuk dalam penyimpangan politik adalah tindakan memilih kasih antara karyawan, bergosip dan menyalahkan atau menuduh seseorang perbuatan yang tidak dilakukannya.

Spector *et al.*, (2006) membagi 5 dimensi perilaku kerja kotra produktif, yaitu: *abuse against others, production deviance, sabotage, theft, dan withdrawal.*

A. *Abuse against other*

Spector *et al.*, (2006) mendefinisikan *Abuse against other* sebagai perilaku berbahaya yang diarahkan kepada rekan kerja dan lain-lain yang merugikan baik secara fisik maupun psikologis melalui ancaman, komentar jahat, mengabaikan orang lain, atau merusak kemampuan seseorang untuk bekerja secara efektif. perilaku tersebut langsung berbentuk agresi, meskipun dalam agresi fisik tempat kerja cenderung jarang terjadi.

B. *Production deviance*

Hollinger, (1986) dalam Spector *et al.*, (2006) mendefinisikan *production deviance* sebagai kegagalan seseorang dalam melaksanakan tugas pekerjaan untuk mencapai suatu tujuan.

C. *Sabotage*

Spector *et al.*, (2006) mendefinisikan sabotase sebagai perilaku yang mengotori atau merusak properti milik organisasi. Penyimpangan produksi akan lebih aman dari sabotase, karena penghancuran properti lebih mungkin terjadi di organisasi dan dapat mengakibatkan penangkapan tergantung pada tingkat keparahan tindakan yang dilakukan oleh karyawan.

D. *Theft*

Pencurian oleh karyawan diakui sebagai masalah besar bagi organisasi. Para peneliti telah menyarankan bahwa pencurian dapat menjadi bentuk agresi terhadap organisasi yang dilakukan dalam upaya untuk membahayakan organisasi (Neuman dan Baron, 1998 dalam Spector *et al.*, 2006).

E. *Withdrawal*

Hanisch *et al.*, (1998) dalam Spector *et al.*, (2006) mendefinisikan *withdrawal* sebagai perilaku yang membatasi jumlah waktu kerja, datang tidak tepat waktu/terlambat, meninggalkan organisasi lebih awal, dan mengambil waktu istirahat lebih lama dari yang ditentukan oleh organisasi.

3.2. **Indikator perilaku kerja kontra produktif**

Menurut Robinson dan Bennet, (2002) dalam Bukhari, (2009) terdapat indikator dalam perilaku kerja kontra produktif yaitu meliputi :

A. *Production Deviance*

1. Menggunakan waktu istirahat lebih lama dari yang di izinkan.
2. Datang terlambat ke tempat kerja tanpa izin.
3. Sengaja tidak masuk kerja dengan alasan sakit.
4. Sengaja mengabaikan perintah atasan di tempat kerja.
5. Sengaja bekerja dengan lambat.

B. *Property Deviance*

6. Sengaja mengotori tempat anda bekerja.
7. Mengambil sesuatu milik rekan kerja.

C. *Politic Deviance*

8. Sengaja meninggalkan pekerjaan tanpa izin.
9. Sengaja meninggalkan pekerjaan anda dan meminta orang lain untuk menyelesaikan.

D. *Personal Agression*

10. Bertindak kasar terhadap rekan kerja.
11. Kehilangan kesabaran saat bekerja.

A. Penelitian Terdahulu

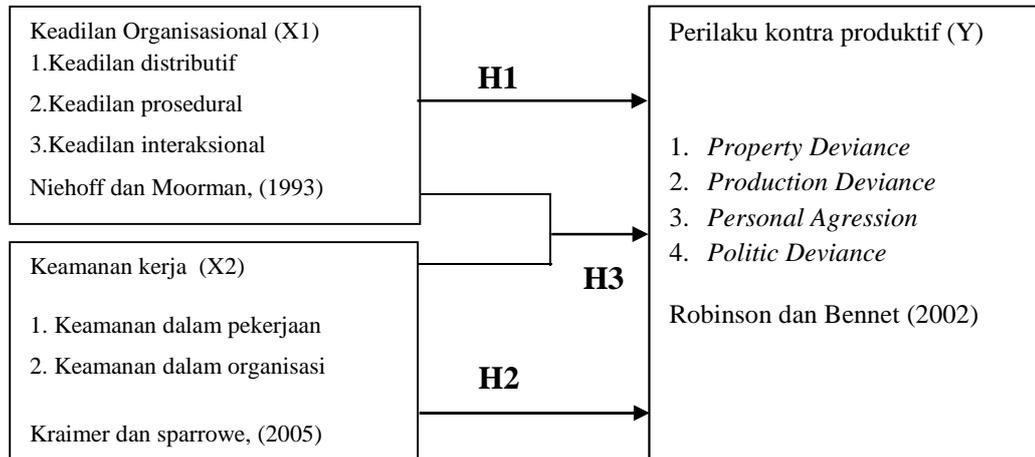
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Judul	Peneliti dan Tahun	Responden	Hasil Penelitian
<i>A study of relationship between organizational justice and job statisfaction</i>	Al'zubi, (2010)	Sampel penelitian sebesar 250 karyawan perusahaan industry elektronik	Keadilan organisasional secara signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja
Hubungan antara keadilan distributif dan dimensi perilaku kerja kontra produktif	Octavia, (2015)	Karyawan perusahaan dengan masa kerja minimal 1 tahun	Keadilan distributif memiliki korelasi negatif yang cukup kuat dengan dimensi perilaku kerja kontra produktif
Pengaruh keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional terhadap kepuasan kerja (survey pada rumah sakit umum daerah di wilayah karesidenan Surakarta)	Priyani, (2008)	Karyawan pada rumah sakit umum Surakarta	Keadilan organisasional tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja
Hubungan keamanan kerja dan perilaku kerja kontra produktif pegawai yang berstatus PNS di Kota Malang	Icha (2010)	Respondennya adalah PNS di Kota Malang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara keamanan kerja dan perilaku kerja kontra produktif.
Pengaruh keadilan organisasional pada perilaku kerja kontra produktif dengan kepemimpinan transformasional sebagai variabel pemoderasi	Novrianti (2014)	Pegawai Negeri Sipil (PNS) Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY).	Terdapat korelasi negatif antara keadilan distributif dengan perilaku kerja kontra produktif sales Nissan Basuki Rahmat dan Nissan HR Muhammad jika LMX dikontrol

Sumber : Al'Zubi, (2010), Octavia, (2016), Priyani, (2008), Novrianti, (2014), dan Icha (2010).

B. Rerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka pemikiran teoritis yang menunjukkan hubungan antar variabel yang dijelaskan pada tinjauan pustaka, maka kerangka pemikiran teoritis dari penelitian ini dapat diilustrasikan sebagai berikut :



C. Hipotesis

Hipotesis merupakan hasil pemikiran berupa pernyataan yang menggambarkan atau memprediksi hubungan-hubungan tertentu di antara dua variabel atau lebih, yang kebenaran hubungan tersebut tunduk pada peluang untuk menyimpang dari kebenaran (Sanusi, 2011), Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1: Secara parsial keadilan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja kontra produktif.

H2: Secara parsial keamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja kontra produktif.

H3 : Secara parsial keadilan organisasional dan keamanan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja kontra produktif.

III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif verifikatif. Deskriptif verifikatif adalah penelitian yang dilakukan dengan melakukan penggambaran atau pemaparan mengenai variabel-variabel yang diteliti yang selanjutnya dicoba untuk ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011).

B. Jenis Data dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Data Kuantitatif, yaitu data dalam bentuk angka atau bilangan yang dapat dihitung yang diperoleh langsung dari Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Lampung seperti jumlah karyawan, absensi karyawan, dan data lainnya yang mendukung penelitian ini.
- b. Data Kualitatif, yaitu data yang berbentuk informasi, baik lisan maupun tulisan. Data ini diperoleh langsung dari Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Lampung seperti gambaran umum perusahaan, hasil kuisisioner, dan informasi-informasi lainnya yang mendukung penelitian ini.

2. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah:

- a. Data primer (*primary data*) diperoleh dengan terjun langsung ke lapangan. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari observasi, dan wawancara kepada karyawan.
- b. Data sekunder (*secondary data*) diperoleh melalui dokumen, buku, laporan, tulisan ilmiah dan publikasi lainnya.

C. Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data pada penelitian ini adalah:

- a. Penelitian pustaka (*library research*)
Penelitian Pustaka adalah pengumpulan data secara teoritis dengan cara menelaah berbagai buku literatur, jurnal internasional dan bahan teori lainnya yang berkaitan dengan masalah yang dibahas.
- b. Penelitian lapangan (*field research*)
Penelitian lapangan yaitu pengumpulan data dengan cara sebagai berikut:
 - Observasi, yaitu pengumpulan data yang dilakukan langsung ke tempat penelitian dan mengumpulkan data yang diperlukan.
 - Wawancara, yaitu pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab dengan pimpinan dan karyawan guna memperoleh keterangan tentang data yang diperlukan.
 - Penyebaran kuesioner, yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pernyataan-pernyataan kepada responden dengan panduan kuesioner.

D. Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat.

- a. Variabel bebas (X) dari penelitian ini adalah keadilan organisasional dan keamanan kerja.
- b. Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah perilaku kerja kontra produktif.

Tabel 3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Keadilan organisasioal (X1) (Niehoff dan Moorman, 1993)	Keadilan Distributif Persepsi mengenai sejauh mana imbalandialokasikan secara adil oleh organisasi. (Niehoff dan Moorman, 1993)	1. Jadwal kerja adil. 2. Tingkat gaji adil. 3. Beban kerja yang adil. 4. Penghargaan yang adil. 5. Bertanggung jawab dengan pekerjaan.	Likert (1-5)
	Keadilan Prosedural Persepsi yang dipengaruhi oleh sejauh mana alokasi keputusan yang dirasakan karyawan telah dibuat sesuai dengan metode dan pedoman yang adil. (Niehoff dan Moorman, 1993)	1. Keputusan pekerjaan yang adil. 2. kekhawatiran karyawan di dengar sebelum pekerjaan dibuat. 3. Informasi yang akurat dan lengkap. 4. Informasi tambahan. 5. Keputusan konsisten. 6. Diperbolehkan menentang keputusan yang dibuat pimpinan.	Likert (1-5)
	Keadilan Interaksional Tingkat sampai mana seorang individu diperlakukan dengan martabat, perhatian dan rasa hormat oleh organisasi. (Niehoff dan Moorman, 1993)	1. Pimpinan memperlakukan karyawan dengan baik. 2. Pimpinan memperlakukan karyawan dengan hormat dan bermartabat. 3. Pimpinan sensitif terhadap kebutuhan pribadi karyawan. 4. Pimpinan memperlakukan karyawan dengan sopan. 5. Pimpinan memberikan hak sebagai karyawan. 6. Pimpinan mendiskusikan implikasi dari keputusan pekerjaan. 7. Pimpinan menawarkan justifikasi untuk pekerjaan. 8. Penjelasan yang masuk akal. 9. Menjelaskan dengan sangat jelas.	Likert (1-5)

Tabel 3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional (Lanjutan)

<p>Keamanan kerja (X2) (Kraimer dan Sparrowe, 2005)</p>	<p>Keamanan dalam Pekerjaan</p> <p>Apabila karyawan merasa aman dalam pekerjaannya maka karyawan tersebut percaya terhadap organisasi.</p> <p>(Kraimer dan Sparrowe, 2005)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pimpinan memperlakukan dengan baik dan sopan. 2. Visi yang jelas. 3. Hubungan yang baik dengan pimpinan. 4. Percaya diri. 5. Pimpinan memahami masalah di tempat kerja. 6. Memiliki informasi yang cukup. 7. Khawatir tentang pekerjaan. 8. Status sosial yang layak. 9. Kondisi kerja nyaman. 10. Kesempatan yang lebih banyak pelatihan dan pembelajaran. 	<p>Likert (1-5)</p>
	<p>Keamanan Organisasi</p> <p>Harapan karyawan pada jaminan pekerjaan dalam sebuah organisasi.</p> <p>(Kraimer dan Sparrowe, 2005)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesempatan untuk berpartisipasi merancang metode kerja. 2. Memiliki keamanan dan stabilitas. 3. Kesempatan untuk berpartisipasi dalam merancang tujuan kerja. 4. Membuat moral meningkat. 5. Memberikan semua manfaat yang dibutuhkan. 6. Ada <i>fairplay</i> di tempat kerja saya 7. Sistem interior di kantor cukup adil. 8. Penghasilan yang lumayan dan stabil. 9. Sistem kantor yang adil. 10. Material dan moral yang insentif. 	<p>Likert (1-5)</p>
<p>Perilaku kontra produktif (Y) Robinson dan Bennet (2002)</p>	<p><i>Production deviance</i></p> <p>Perilaku yang termasuk dalam penyimpangan produksi misalnya, datang terlambat atau mengambil terlalu banyak waktu untuk istirahat.</p> <p>(Robinson dan Bennet, 2002)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Istirahat lebih lama dari waktu yang di izinkan. 2. Datang terlambat. 3. Sengaja tidak masuk kerja. 4. Mengabaikan perintah atasan. 5. Bekerja dengan lambat. 	<p>Likert (1-5)</p>
	<p><i>Property deviance</i></p> <p>Perilaku penyimpangan properti seperti sabotase peralatan, memakai barang-barang milik perusahaan untuk kepentingan pribadi dan mencuri properti perusahaan.</p> <p>(Robinson dan Bennet, 2002)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sengaja mengotori tempat anda bekerja. 2. Mengambil sesuatu milik rekan kerja. 	<p>Likert (1-5)</p>

Tabel 3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional (Lanjutan)

	<p><i>Politic deviance</i></p> <p>Tindakan memilih kasih antara karyawan, bergosip dan menyalahkan atau menuduh seseorang perbuatan yang tidak dilakukannya.</p> <p>(Robinson dan Bennet, 2002)</p>	<p>1. Sengaja meninggalkan pekerjaan tanpa izin.</p> <p>2. Sengaja meninggalkan pekerjaan anda dan meminta orang lain untuk menyelesaikannya.</p>	Likert (1-5)
	<p><i>Personal aggression</i></p> <p>Perilaku yang termasuk dalam agresi individu seperti pelecehan seksual, agresi non verbal dan agresi verbal.</p> <p>(Robinson dan Bennet, 2002)</p>	<p>1. Kehilangan kesabaran saat bekerja.</p> <p>2. Bertindak kasar terhadap rekan kerja.</p>	Likert (1-5)

E. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono, (2011) mendefinisikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penelitian ini populasi yang digunakan adalah karyawan kantor Dinas Kesehatan Provinsi Lampung yang mencapai 255 karyawan.

F. Skala Pengukuran

Skala likert menurut Sugiyono, (2009) adalah skala digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Pengukuran kuisioner pada penelitian ini menggunakan skala likert, yang mana skor yang diberikan kepada setiap jawaban responden adalah:

1. Skor 5, dengan kategori Sangat Setuju (SS)
2. Skor 4, dengan kategori Setuju (S)
3. Skor 3, dengan katagori Netral (N)
4. Skor 2, dengan katagori Tidak Setuju (TS)

5. Skor 1, dengan katagori Sangat Tidak Setuju (STS)

1. Rentang Skor

= Nilai tertinggi-Nilai terendah

Jumlah Kelas

= 1275-255

5

= 204

Tabel 3.2 Kriteria Penilaian

Skor	Kriteria
255-458	Sangat Kurang Baik
459-662	Kurang Baik
663-866	Cukup
867-1070	Baik
1071-1275	Sangat Baik

G. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Pengukuran uji validitas suatu konstruk dengan menggunakan analisis faktor, yaitu pembentukan skor-skor tinggi dari suatu *item* sehingga membentuk suatu konstruk yang benar dan tidak boleh termuat secara tinggi di konstruk yang lain. Validitas konstruk menunjukkan seberapa valid hasil yang diperoleh dari penggunaan suatu pengukur atau indikator sesuai dengan konsep teori yang digunakan. Pernyataan tersebut dikatakan valid apabila KMO (*Kaiser-meyer-oklin*), *Anti image* dan *factor loading* lebih besar dari 0,5 (Hair *et al.*, 2006).

2. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *alpha cronbach* 0,60 sebagai berikut:

$$r_{x^2} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{1 - \sum \sigma^2 b}{\sigma^2 1} \right]$$

Keterangan:

1. R11 = Reliabilitas instrument
2. K = Banyaknya butir pertanyaan
3. $\sum \sigma^2 b$ = Jumlah varians butir
4. $\sigma^2 1$ = Varians total

Sumber: (Sugiyono, 2009)

H. Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pegganggu atau residual memiliki distribusi normal. Menurut Ghazali, (2006) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, baik variabel dependen maupun variabel independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

- Jika Probabilitas / sig > 0,05 maka distribusi normal.
- Jika Probabilitas / sig < 0,05 maka berdistribusi tidak normal.

I. Uji Regresi

Teknik analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program *Statistical Package for Social Science* (SPSS) 17.0. Analisis regresi adalah sebuah prosedur statistik untuk menganalisis hubungan asosiatif antara sebuah variabel terikat dengan satu atau lebih variabel bebas (Malhotra, 2007). Pada tahapan awal *linear regression* akan dilakukan hanya untuk menganalisis tiga variabel yaitu variabel keadilan organisasional, variabel keamanan kerja, dan perilaku kerja kontra produktif. Regresi linear sederhana memiliki persamaan berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + e$$

$$Y = a + b_2X_2 + e$$

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

1. a = Konstanta
2. b = Koefisien regresi untuk X
3. X_1 = Variabel Keadilan Organisasional
4. X_2 = Variabel Keamanan Kerja
5. Y = Variabel Perilaku Kontra Produktif
6. e = Error

1. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Sugiyono (2011), menyebutkan bahwa uji-t menentukan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan dengan uji-t pada tingkat keyakinan 95%.

$$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = b_4 = b_5 = 0$$

$$H_a : b_1, b_2, b_3, b_4, b_5 \neq 0$$

Dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Apabila $p\text{-value} > 0,05$, maka H_a tidak didukung
Artinya secara individual variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Apabila $p\text{-value} \leq 0,05$, maka H_a didukung
Artinya secara individual masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

2. Uji Variabel Secara Bersama-sama (Uji - F)

Menurut Sugiyono (2011:215) uji-F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

$$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$$

Artinya secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh yang positif dari variabel keadilan organisasional (X1) dan keamanan kerja (X2) perilaku kerja kontra produktif (Y).

$$H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$$

Artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dari variabel dimensi keadilan organisasional (X1) dan keamanan kerja (X2) perilaku kerja kontra produktif (Y).

Kriteria:

Ho didukung dan Ha tidak didukung bila Signifikansi hitung $> 0,05$

Ho tidak didukung dan Ha didukung bila Signifikansi hitung $< 0,05$

3. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat (Sugiyono, 2011).

V. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dilakukan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah keadilan organisasional dan keamanan kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja kontra produktif hal tersebut berdasarkan:

1. Secara parsial keadilan organisasional berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap perilaku kerja kontra produktif.
2. Secara parsial keamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja kontra produktif.
3. Secara parsial keadilan organisasional dan keamanan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel perilaku kerja kontra produktif.

B. Saran

Beberapa hal yang dapat menjadi masukan pada penelitian ini berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dipaparkan adalah:

1. Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Lampung sebaiknya lebih memperhatikan kebutuhan pribadi karyawan, sehingga para karyawan lebih merasa diperlakukan adil oleh organisasi.
2. Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Lampung sebaiknya lebih memperhatikan pekerjaan karyawan, sehingga para karyawan merasa nyaman untuk bekerja.

3. Melalui penelitian ini diharapkan kantor Dinas Kesehatan Provinsi Lampung dapat meningkatkan keadilan organisasional dan keamanan kerja. Hal ini juga untuk mencegah dan meminimalisir perilaku berbahaya seperti *property deviance*, *production deviance*, *personal aggression*, *politic deviance* yang ada di dalam diri karyawan ketika bekerja.
4. Saran untuk peneliti selanjutnya yang akan mengembangkan penelitian ini, sebaiknya menggunakan variabel-variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini kepuasan kerja, motivasi kerja dan lain-lain.

C. Keterbatasan Penelitian

1. Adanya keterbatasan menggunakan kuisioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan responden tidak menunjukkan keadaan yang sesungguhnya.
2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi perilaku kerja kontra produktif yang dipakai dalam penelitian ini hanya menggunakan dua variabel yaitu keadilan organisasional dan keamanan kerja, sedangkan masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi perilaku kerja kontra produktif.
3. Responden dalam penelitian ini adalah hanya PNS Dinas Kesehatan Provinsi Lampung. Bagi peneliti selanjutnya, penulis memberikan saran untuk memperluas wilayah penelitian sehingga tingkat generalisasinya lebih tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Zu'bi, H.A.(2010). A Study Of Relationship Between Organizational Justice And JobSatisfaction. *International Journal of Business and Management*, Vol. 5, No. 12, pp.102 – 109.
- Ambrose *et al.*, (2002). Sabotage in the Workplace: The Role of Organizational Injustice. *Organizational Behavior and Human Decision Process*, 89 (1) : 947-965.
- Andriansyah, Noval. (2017). Tingkat Kehadiran PNS Pemprov 95%. <http://lampung.tribunnews.com/2017/07/03/tingkat-kehadiran-pns-pemprov-95-persen> (Diakses tanggal 3 Juli 2017).
- Bies, R.J and Moag, J.S. (1986). International Justice: communication criteria of fairness. *Research on Negotiation in Organizations. (Vol. 1)*. Greenwich, CT: JAI Press, 43-55.
- Bukhari, Zirgham ullah (2009). Relationship between organizational citizenship behavior & Counterproductive work behavior in the Geographical Context of pakistan. *International journal of bussines and management*, Vol. 4, No 1.
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86, 386–400.
- Cropanzano *et al.*, (2007). The Management of Organizational Justice. *Academy of Management Perspectives*. 34-38.
- Gautama, Wakos. (2017). Dua Terdakwa Korupsi Ambulans Keliling Dituntut 2 Tahun Penjara. <http://lampung.tribunnews.com/2017/05/08/dua-terdakwa-korupsi-ambulans-keliling-dituntut-2-tahun-penjara> (Diakses tanggal 8 Mei 2017).
- Ghozali, Imam. (2006). Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS, *Badan Penerbit Universitas Diponegoro*, Semarang.
- Greenberg, J. (1990). Organizational justice : yesterday, to day, and tomorrow. *Journal of Management*.

- Hafidz, S. W. (2012). Individual Differences as Antecedents of Counterproductive Work Behavior. *Asian Social Science*; Vol. 8, No. 13, 220-228.
- Hair *et al.*, (2006). *Multivariate Data Analysis*, 6th ed. *Pearson International*, New York.
- Husen, Umar. (2009). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisini Edisi Kedua*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Jandaghi *et al.*, (2011). The impact of job security on employees' commitment and job satisfaction in Qom municipalities. *Journal of Business Management* Vol.5 (16), 6853-6858.
- Kaddarudin *et al.*, (2012). Pengaruh keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional terhadap kepuasan pegawai pajak di Kota Makassar. *Manajemen dan Keuangan. Universitas Hasanuddin*: Makassar.
- Kaniawati & Safitri (2014). Pengaruh Job Security terhadap Motivasi Kerja di PT. Freeport Indonesia. *Departemen ilmu administrasi*. Universitas Indonesia.
- Keloway *et al.*, (2010). Counterproductive work behavior as protest. *Journal human resource Management review*. 18-25.
- Kraja, Gentiana (2015). Job Security and Performance: Case Study of the Albanian Public Administration. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*. Vol 4 No 2.
- Kusuma, Icha (2010). Hubungan keamanan kerja dan perilaku kontra produktif pegawai yang berstatus PNS di Kota Malang. *Psikologi*. Universitas Brawijaya: Malang.
- Malhotra, Naresh K dan Birks, David F.(2007). *Marketing Research: An Applied Approach*. Prentice Hall. New Jersey.
- Mount *et al.*, (2006). Relationship of personality traits and Counterproductive work behaviors: The mediating effects of job satisfaction. *Personnel Psychology*. 59, 591-622.
- Neuman, J.H. & Baron, R.A. (1998) Workplace violence and workplace aggression: Evidence concerning specific forms, potential causes, and preferred targets. *Journal of management*, 24, 391-419.
- Neuman, W.L. (2006), *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approach*, 6th ed. *Boston*: Allyn and Bacon.

- Novrianti, D.P. (2014). Pengaruh keadilan organisasional pada perilaku kontra kerja produktif dengan kepemimpinan Transformasional sebagai variabel pemoderasi. *Tesis*. Universitas Gajah Mada.
- Nurfianti & Handoyo (2013). Hubungan Antara Keadilan Distributif dan Perilaku Kerja Kontraproduktif dengan Mengontrol *Leader Member Exchange* (LMX). *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*. vol. 02-03.
- Octavia, Rima (2016). Hubungan antara keadilan distributif dan dimensi perilaku kerja kontra produktif. *Psikologi*. Universitas Sanata Dharma: Yogyakarta.
- Penney *et al.*, (2002). Narcissism and counterproductive work behavior: Do bigger egos mean bigger problems?. *International Journal of Selection and Assessment*, 10(1/2): 126–134.
- Priyani, Yayuk.(2008). “Pengaruh keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional terhadap kepuasan kerja (Survey pada Rumah Sakit Umum Daerah di Wilayah Eks Karesidenan Surakarta)”. *Skripsi thesis*, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Priyasmoro, Muhamad. (2017). Kronologi Penanganan Pilot Citilink Yang Diguga Mabuk.
<http://news.liputan6.com/read/2823495/kronologi-penanganan-pilot-citilink-yang-diduga-mabuk> (Diakses tanggal 10 Januari 2017).
- Robinson, Sandra. L., & Bennett, Rebecca J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 38(2): 555–572.
- Sackett *et al.*, (2002). The Structure of Counterproductive Work Behaviors: Dimensionality and Relationships with Facets of Job Performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 10(1/2):5-11.
- Sakina, (2012). Pengaruh Sikap pada Iklim Organisasi (*Organizational Climate*) dan Keamanan Kerja terhadap Kecenderungan Negaholic Pegawai Negeri Sipil (Studi pada Pegawai Pemerintah Daerah Malang). *Skripsi*. Malang:Universitas Brawijaya.
- Sanusi, Anwar. (2011). Metodologi Penelitian Bisnis. *Penerbit Salemba Empat*: Jakarta Selatan.
- Sareskeh *et al.*,(2012). Impact of organizational justice perceptions on job satisfaction and organizational commitment: The Iranian sport federations perspective. *Journal of Scholars Research Library*,3, 4229-4238.

- Spector *et al.*, (2006). The Dimensionality Of Counterproductivity: Are All Counterproductive Behaviors Created Equal?. *Journal of Vocational Behavior*, 68: 446–460.
- Spector *et al.*, (2005). Job stress, incivility, and counterproductive work behavior (CWB) : The moderating role of negatif affectivity. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 777-796.
- Sugiyono.(2009). Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D). *Bandung: Alfabeta*.
- Sugiyono.(2011). Metode Penelitian Kuantitatif , Kualitatif dan R&D. *Bandung: Alfabeta*.
- Taammeh & Al-Gharaibeh.(2014). The impact of job security elements on the work alienation at private university in jordan (a field study From employees perspective). *European Journal of Business and Management*. Vol. 6 no 26.
- Tekleab, A. G., Takeuchi, R., dan Taylor, M. S. (2005). Extending the chain of relationship among organizational justice, social exchange, and employee reactions: The role of contract violations. *Academy of Management Journal*, 48 (1): 146-157.
- Thomas *et al.*, (2006). Relation of employee and manager emotional intelligence to job satisfaction and performance. *J. Vocat. Behav.*, 68: 461-473.
- Tri, Anggreni. (2015). Pengaruh keadilan organisasional pada komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai mediasi (Studi Kasus Pada Karyawan PT Purinusa Eka Persada Bawen). *Skripsi*. Universitas Negeri Semarang.
- Widiyanto, Ibnu. (2008). *Metodologi Penelitian*. Semarang. Universitas Diponegoro.
- Widodo, Rohadi. (2010). Analisis pengaruh keamanan kerja dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* serta dampaknya pada kinerja *outsourcing*. *Skripsi*. Universitas Diponegoro.
- Wijayanti, Indah. (2014). Pengaruh keadilan organisasional dan perceived organizational support (POS) terhadap perilaku kontra produktif guru SDN di kecamatan Beji Kota Depok. *Jurnal manajemen pendidikan*. Vol 5 No 2.
- Yaghoubi *et al.*, (2012). An analysis of correlation between organizational justice and job satisfaction. *African Journal of Business Management* Vol. 6(3), pp.995-1002.