

**PENGARUH KEADILAN ORGANISASI DAN BUDAYA  
ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
DALAM PERSPEKTIF ISLAM DI KSPS BMT LOGAM MULIA  
GROBOGAN**



**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S.1)  
Dalam Ilmu Ekonomi Syariah

**Oleh:**

**NOVITA ARIDIANI**  
**NIM :210246**

**SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI KUDUS  
JURUSAN SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM / ES  
TAHUN 2015**



**KEMENTERIAN AGAMA  
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI  
KUDUS**

## **NOTA PERSETUJUAN PEMBIMBING**

Kepada

Yth. **Ketua STAIN Kudus**

**cq. Ketua Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam**

di –

Kudus

***Assalamu'alaikum Wr. Wb***

Diberitahukan dengan hormat, bahwa skripsi saudara : **NOVITA ARIDIANI, NIM : 210246** dengan judul “ **Pengaruh Keadilan Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dalam Perspektif Islam di KSPS BMT Logam Mulia Grobogan**” pada Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam Program Studi Ekonomi Syariah. Setelah dikoreksi dan diteliti sesuai aturan proses pembimbingan, maka skripsi tersebut dimaksud dapat disetujui untuk dimunaqosahkan.

Oleh karena itu mohon dengan hormat agar naskah skripsi tersebut diterima dan diajukan dalam program munaqosah sesuai jadwal yang direncanakan.

Demikian, kami sampaikan terima kasih.

***Wassalamu'alaikum Wr. Wb***

Kudus, 12 Februari 2015

Dosen Pembimbing

**M. Arif Hakim M.Ag.**  
**NIP. 19790107 200501 1 006**



**KEMENTERIAN AGAMA  
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI  
KUDUS**

**PENGESAHAN SKRIPSI**

**Nama : Novita Aridiani**  
**NIM : 210246**  
**Jurusan/Prodi : Syariah dan Ekonomi Islam / Ekonomi Syariah**  
**Judul Skripsi : “Pengaruh Keadilan Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dalam Perspektif Islam di KSPS BMT Logam Mulia Grobogan”**

Telah dimunaqosahkan oleh Tim Penguji Skripsi Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Kudus pada tanggal :

**18 Februari 2015**

Selanjutnya dapat diterima dan disahkan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) dalam Ilmu Ekonomi Syariah.

Kudus, 18 Februari 2015

Ketua Sidang / Penguji I

Penguji II

**Dr. H. Fathul Mufid, M.S.I.**  
**NIP. 19590912 198603 1 005**

**Suhadi, SE., MSA.**  
**NIP. 19750806 200901 1 008**

Pembimbing

Sekretaris Sidang/ Penguji III

**M. Arif Hakim, M.Ag.**  
**NIP. 19790107 200501 1 006**

**H. M. Husni Mubarak, SE., MM.**  
**NIP. 19801226 200604 1 003**

**PERNYATAAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Novita Aridiani

NIM : 210246

Jurusan/Prodi : Syariah dan Ekonomi Islam/Ekonomi Syariah

Judul Skripsi : “Pengaruh Keadilan Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dalam Perspektif Islam di KSPS BMT Logam Mulia Grobogan”

Menyatakan bahwa apa yang tertulis didalam skripsi ini benar-benar hasil karya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain, baik sebagian maupun seluruhnya. Pendapat atau kutipan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip dan dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah.

Kudus, 12 Februari 2015

Penulis,

**Novita Aridiani**

**NIM. 210246**

## Motto

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ  
وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ

Artinya :

*Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) Berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.*

*(Q.S. An-Nahl : 90)<sup>1</sup>*



<sup>1</sup> Al-Quran, Surat An-Nahl Ayat 90, Yayasan Penyelenggara Penafsir Al-Quran, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Departemen Agama, 1992, hal. 415.

## PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Sembah sujud serta puji dan syukurku kepadamu Allah SWT. Atas karunia serta kemudahan yang engkau berikan akhirnya tugas ini dapat terselesaikan, Shalawat serta salam selalu kulimpahkan keharibaan Rasulullah SWA. Akhirnya Dengan penuh perjuangan, dengan iringan do'a, air mata, kesabaran dan dengan segala usaha dan jerih payah, kupersembahkan karya ini kepada:

Kedua orang tuaku tercinta Bpk. Bunjari dan Ibu Siti sundari yang telah membesarkan dengan penuh kasih sayang dan do'a disetiap sujudnya. Karya ini kupersembahkan sebagai jawaban atas kepercayaan yang telah kalian berikan serta perwujudan baktiku kepada kalian,,, Adik-adikku tersayang Ahmad Luthfi Ari Widodo dan Zakia Mutiara Kharisma Dewi, serta keluarga besarku yang selalu menjadi penyemangat dalam setiap langkahku,,,

Sahabat2ku EI E angkatan 2010 senasib seperjuangan, bersama kalian telah banyak kenangan kebersamaan dalam suka duka selama ini tidak akan terlupakan,,,

Sahabat2ku di rumah ( mbak supreh, wirat, anis, ardhan, nayla, anis) yang selalu memberi keceriaan setiap harinya, teman2 PPL dan KKN yang telah memberikan motivasi dan isnpirasi. Bersama kalian aku belajar memaknai hidup.

Special Thank's buat teman2ku Trie Noor Rohmah, Garnis Novita P., mb Nunung, pak chasan, mb fatim dan mb yani yang selalu memberi semangat, motivasi dan maluangkan waktunya untuk berdiskusi agar skripsi ini tersusun indah. Terima kasih untuk semua...

Kepada dosen pembimbingku Pak M. Arif Hakim M.Ag terima kasih atas bimbingan, bantuan, dan kesabaran bapak dalam membantu menyelesaikan skripsi saya.

Dan kepada semua pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsiku, terima kasih. Semoga skripsi ini bermanfaat untuk kita semua.

Amiiin.....

## KATA PENGANTAR

### *Bismillahirrohmanirrahim.....*

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT dan rasa syukur yang besar. Penulis panjatkan, atas rahmat, taufiq dan pertolongan-Nya. Penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Penulis sadar bahwa semua itu tidak lepas dari tuntunan dan bimbingan-Nya.

Iringan Sholawat dan salam senantiasa terlimpahkan kehadiran baginda Nabi Muhammad SAW. beserta keluarga, sahabat, dan pengikutnya yang setia, atas jasa dan perjuangan besar Beliau penulis dapat menikmati sedikit ilmu pengetahuan tentang ajaran dan tuntunan Islam.

Pada kesempatan ini penyusun dengan kerendahan hati ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dengan memberikan masukan dan kontribusi berarti dalam proses penelitian dan penyusunan sehingga skripsi ini bisa terselesaikan dengan baik antara lain:

1. Dr. Fathul Mufid, M.S.I, selaku ketua STAIN Kudus yang telah merestui penulisan skripsi ini
2. Shobirin, S.Ag., M.Ag, selaku Ketua Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam STAIN Kudus yang telah memberikan persetujuan dalam penulisan skripsi ini.
3. M. Arif Hakim M.Ag, selaku dosen pembimbing, yang telah meluangkan waktu dengan penuh kesabaran membagi ilmu, pengarahan, saran dan bimbingan sehingga terselesainya skripsi ini;
4. Mas'udi, S.Fil.I., MA., selaku Kepala Perpustakaan Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Kudus yang telah memberikan izin dan layanan perpustakaan yang diperlukan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu dosen Ekonomi Syariah yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama masa kuliah;
6. Seluruh staf dan karyawan Tata Usaha Prodi Ekonomi Syariah dan Seluruh karyawan perpustakaan STAIN Kudus;
7. Agus Suryono S,Ag., selaku Manager KSPS BMT Logam Mulia Grobogan.

8. Orang tuaku tercinta, Bapak Bunjari dan Ibu Siti Sundari yang selalu mendo'akan dalam menyelesaikan skripsi ini;
9. Adik-adikku Luthfi Ari Widodo, Zakia Mutiara K.D dan keluarga besarku yang telah menjadi penyemangatku;
10. Teman-teman EI E angkatan 2010, teman-teman PPL, KKN, dan teman-teman yang selalu menemani di kala susah maupun senang dan selalu memberikan semangat kepada penyusun;
11. Seluruh Karyawan KSPS BMT Logam Mulia yang telah bersedia membantu mengisi angket penelitian untuk skripsi ini.
12. Almamaterku STAIN Kudus, disamping tempatku menuntut ilmu, juga tempat mempertemukan penulis dengan teman-teman;
13. Seluruh pihak yang tidak dapat penyusun sebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan dan motivasi dalam penyelesaian skripsi ini.

Akhirnya penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh mencapai kesempurnaan dalam arti sebenarnya. Namun penulis berharap semoga karya ini dapat bermanfaat bagi penulis maupun pembaca. *Amin Ya Robbal Alamin.....*

Kudus, 12 Februari 2015

Penulis,

**Novita Aridiani**

**NIM: 210246**



**ABSTRAK**

**Novita Aridiani (NIM. 210246).** Pengaruh Keadilan Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di KSPS BMT Logam Mulia Grobogan, 2015

Tujuan penelitian ini adalah: *Pertama*, untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja. *Kedua*, untuk mengetahui pengaruh Budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. *Ketiga*, untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasi dan Budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi penelitian dan menggunakan metode angket yang disebarakan secara langsung pada 33 karyawan, yang bekerja di KSPS BMT Logam Mulia Grobogan. Sedangkan metode analisis data menggunakan metode analisis regresi berganda dengan bantuan program olah data SPSS versi 16.

Hasil penelitian ini menunjukkan: *Pertama*, tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja di KSPS BMT Logam Mulia. Hal ini terlihat dari  $t$  hitung 0,768 dan nilai  $t$  tabel 1,692 dan nilai  $p$  value (Sig) 0,449 yang berada di atas 0,05 (tingkat signifikan), ini berarti nilai  $t$  hitung lebih kecil dari nilai  $t$  tabel ( $0,768 < 1,692$ ). *Kedua*, terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja di KSPS BMT Logam Mulia. Hal ini terlihat dari nilai  $t$  hitung 5,433 dan  $t$  tabel 1,692 dan nilai  $p$  value (Sig) 0,000 yang berada di bawah 0,05 (tingkat signifikan), ini berarti nilai  $t$  hitung lebih besar dari nilai  $t$  tabel ( $5,433 > 1,692$ ). *Ketiga*, terdapat pengaruh yang signifikan antara keadilan organisasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di KSPS BMT Logam Mulia. Hal ini terlihat dari nilai  $f$  hitung 29,643 dan nilai  $f$  tabel 3,32 dan nilai  $p$  value (Sig) 0,000 yang berada di bawah 0,05 (tingkat signifikan), ini berarti nilai  $f$  hitung lebih besar dari nilai  $f$  tabel ( $29,643 > 3,32$ ).

**Kata kunci** : *Keadilan Organisasi, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja*

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN NOTA PERSETUJUAN PEMBIMBING .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI .....	iii
HALAMAN PERNYATAAN .....	iv
HALAMAN MOTTO .....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
ABSTRAK .....	ix
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR TABEL .....	xiv
DAFTAR GAMBAR .....	xv
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Penegasan Istilah .....	5
C. Rumusan Masalah .....	6
D. Tujuan Penelitian .....	6
E. Manfaat Penelitian .....	7
F. Sistematika Penulisan Skripsi .....	7
<b>BAB II : LANDASAN TEORI</b>	
A. Keadilan Organisasi .....	9
1. Pengertian Keadilan Organisasi .....	9
2. Keadilan Organisasi dari Konsep islam .....	14
3. Prinsip-prinsip Keadilan .....	16
4. Keadilan dalam Perekonomian .....	16
B. Budaya Organisasi .....	19
1. Pengertian Budaya Organisasi .....	19
2. Penerapan Budaya Perusahaan .....	20

3. Terbentuknya Budaya Organisasi.....	20
4. Jenis-jenis Budaya Organisasi.....	21
5. Karakteristik Budaya Organisasi.....	22
6. Fungsi Budaya Organisasi.....	23
7. Budaya Organisasi Islam.....	23
C. Kepuasan Kerja.....	27
1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	27
2. Teori Kepuasan Kerja.....	29
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja....	30
4. Kepuasan Kerja dalam Islam.....	31
D. Penelitian Terdahulu.....	33
E. Kerangka Berpikir.....	35
F. Hipotesis Penelitian.....	36
<b>BAB III : METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	38
B. Sumber Data.....	38
1. Data Primer.....	38
2. Data Sekunder.....	39
C. Penelitian Populasi.....	39
D. Teknik Pengumpulan Data.....	39
1. Kuesioner.....	39
2. Observasi.....	40
3. Dokumentasi.....	40
E. Definisi Operasional.....	41
F. Metode Analisis Data.....	44
1. Analisis Statistik Deskriptif.....	44
2. Uji Validitas Dan Reliabilitas.....	44
3. Uji Asumsi Klasik.....	45
a. Uji Multikolinieritas.....	45
b. Uji Heteroskedastisitas.....	46

c. Uji Autokorelasi .....	46
d. Uji Normalitas .....	47
G. Teknik Analisis Data .....	48
1. Koefisien Determinasi.....	48
2. Uji Signifikansi Parameter Parsial (Uji t) .....	48
3. Uji Signifikansi Parameter Simultan (Uji f).....	48
4. Analisis Regresi Linier Berganda .....	49

#### **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	50
1. Sejarah Berdirinya KSPS BMT Logam Mulia .....	50
2. Profil KSPS BMT Logam Mulia .....	51
3. Perkembangan KSPS BMT Logam Mulia .....	51
4. Produk-produk KSPS BMT Logam Mulia.....	52
5. Filosofi KSPS BMT Logam Mulia .....	54
6. Struktur Organisasi KSPS BMT Logam Mulia.....	56
B. Gambaran Umum Responden .....	57
1. Umur Responden .....	58
2. Jenis Kelamin Responden.....	58
3. Pendidikan Responden.....	59
4. Lama Menjadi Karyawan .....	60
C. Deskripsi Data .....	60
1. Variabel Keadilan Organisasi .....	60
2. Variabel Budaya Organisasi .....	63
3. Variabel Kepuasan Kerja.....	66
D. Uji Validitas Dan Reliabilitas .....	67
1. Uji Validitas.....	67
2. Uji Reliabilitas .....	68
E. Hasil Uji Asumsi Klasik .....	69
1. Uji Multikolinieritas.....	69
2. Uji Heteroskedastisitas.....	69

3. Uji Autokorelasi.....	70
4. Uji Normalitas .....	71
F. Hasil Analisis Data .....	72
1. Koefisien Determinasi.....	72
2. Uji Signifikansi Parameter Parsial (Uji t) .....	72
3. Uji Signifikansi Parameter Simultan (Uji f).....	74
4. Analisis Regresi Linier Berganda .....	75
G. Pembahasan Hasil Analisis .....	76
H. Implikasi Penelitian .....	78
<b>BAB V : PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan.....	80
B. Keterbatasan Penelitian.....	80
C. Saran-saran .....	81
D. Penutup.....	81
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	
<b>DAFTAR RIWAYAT PENDIDIKAN PENULIS</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	: Definisi Operasional Variabel .....	41
Tabel 3.2	: Kriteria Autokorelasi .....	47
Tabel 4.1	: Umur Responden .....	58
Tabel 4.2	: Jenis Kelamin Responden .....	59
Tabel 4.3	: Pendidikan Responden .....	59
Tabel 4.4	: Lama Menjadi Karyawan .....	60
Tabel 4.5	: Hasil dari Jawaban Responden Variabel X1 .....	61
Tabel 4.6	: Hasil dari Jawaban Responden Variabel X2 .....	63
Tabel 4.7	: Hasil dari Jawaban Responden Variabel Y .....	66
Tabel 4.8	: Hasil Uji Validitas .....	67
Tabel 4.9	: Hasil Uji Reliabilitas .....	68
Tabel 4.10	: Hasil Uji Multikolinieritas .....	69
Tabel 4.11	: Hasil Uji Autokorelasi .....	71
Tabel 4.12	: Hasil Koefisien Determinasi .....	72
Tabel 4.13	: Hasil Uji Signifikansi Parameter Parsial (Uji t) .....	73
Tabel 4.14	: Hasil Uji Signifikansi Parameter Simultan (Uji f) .....	74
Tabel 4.15	: Regresi Linier Berganda .....	75

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : Kerangka Berpikir .....	36
Gambar 2.2 : Struktur Organisasi .....	56
Gambar 2.3 : Daftar Struktur Organisasi .....	57
Gambar 4.1 : Grafik <i>Scatterplot</i> .....	70
Gambar 4.2 : <i>Normal Probability Plot</i> .....	71



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Lingkungan bisnis dewasa ini yang tumbuh dan berkembang dengan sangat dinamis, sangat memerlukan adanya sistem manajemen yang efektif dan efisien artinya dapat dengan mudah dapat berubah atau menyesuaikan diri dan dapat mengakomodasikan setiap perubahan baik yang sedang dan telah terjadi dengan cepat, tepat dan terarah serta biaya yang murah. Dengan demikian, organisasi sudah tidak lagi dipandang sebagai sistem tertutup (*closed system*) tetapi organisasi merupakan sistem terbuka (*opened system*) yang harus dapat merespon dan mengakomodasi berbagai perubahan eksternal dengan cepat dan efisien.<sup>1</sup>

Karyawan bekerja dalam sebuah organisasi adalah individu-individu yang diharapkan berperan serta dalam mensukseskan tujuan organisasi. Mereka mempunyai tujuan tertentu untuk memuaskan kebutuhannya dan masing-masing karyawan memiliki kebutuhan yang berbeda-beda dan berubah dari waktu ke waktu selama masa hidupnya. Begitupun dengan adanya perbedaan generasi, maka akan memunculkan perbedaan kebutuhan.

Pembahasan mengenai kepuasan kerja perlu didahului oleh penegasan bahwa masalah kepuasan kerja bukanlah hal yang sederhana, baik dalam arti konsepnya maupun dalam arti analisisnya, karena kepuasan mempunyai konotasi yang beraneka ragam. Meskipun demikian tetap relevan untuk mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya.

Karena tidak sederhana, banyak faktor yang perlu mendapat perhatian dalam menganalisis kepuasan kerja seseorang. Misalnya, sifat pekerjaan seseorang mempunyai dampak tertentu pada kepuasan kerjanya. Berbagai

---

<sup>1</sup>Ida Ayu Brahmasari & Agus Suprayetno, *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia)*, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 10, No. 2, 2008, hal. 124.



penelitian telah membuktikan bahwa apabila dalam pekerjaannya seseorang mempunyai otonomi untuk bertindak, terdapat variasi, memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan organisasi dan karyawan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya, yang bersangkutan akan merasa puas. Bentuk program perkenalan yang tepat serta berakibat pada diterimanya seseorang sebagai anggota kelompok kerja dan oleh organisasi secara ikhlas dan terhormat juga pada umumnya berakibat pada tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Situasi lingkunganpun turut berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja seseorang.<sup>2</sup>

Operasional suatu organisasi tidak dapat berjalan lancar bila tidak memperhatikan kebutuhan-kebutuhan karyawan secara tepat. Beberapa kejadian yang merugikan organisasi dapat saja terjadi bila hal organisasi tidak berhasil memenuhi kebutuhan-kebutuhan karyawan secara tepat. Munculnya fenomena seperti kemangkiran, rendahnya produktivitas, timbulnya kegelisahan, terjadinya tuntutan yang berakibat mogok kerja, mencerminkan rendahnya tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi yang menunjukkan pula ketidakpuasan karyawan. Ketidakpuasan kerja yang terjadi kemudian akan menghambat kinerja organisasi secara keseluruhan. Kepuasan kerja yang mutlak dimiliki oleh seorang karyawan merupakan kewajiban bagi seorang pemimpin.

Upaya memuaskan karyawan merupakan salah satu pekerjaan manajemen yang sederhana tetapi paling rumit. Kepuasan kerja merupakan hal yang sederhana karena orang-orang pada dasarnya terdorong untuk berperilaku dalam cara tertentu yang dirasakan mengarah pada perolehan imbalan. Setelah mereka yakin organisasi dapat memenuhi kewajiban kepada mereka maka karyawanpun melakukan kewajibannya.<sup>3</sup>

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan

---

<sup>2</sup>Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2004, hal. 295.

<sup>3</sup> Didit Darmawan, *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*, Pena Semesta, Surabaya, 2013, hal. 57.

dalam bekerja, ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Efektifitas dan produktivitas organisasi sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja akan menimbulkan penurunan semangat dan gairah kerja.

Penelitian tentang keadilan organisasi secara konsisten menemukan keterkaitan antara keadilan distributif dan keadilan prosedural dengan sikap dan perilaku kerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu dimensi perilaku kerja yang dipengaruhi oleh keadilan organisasi.

Salah satu gejala yang paling meyakinkan dari rusaknya kondisi dalam suatu organisasi adalah rendahnya kepuasan kerja. Ada empat konsekuensi dari kepuasan kerja, yaitu produktivitas, tingkat kemangkiran kerja, perputaran kerja, serta perilaku kewargaan organisasional.<sup>4</sup>

Organisasi dapat berjalan dan mencapai tujuan melalui proses manajemen, maka organisasi tersebut harus ditangani dengan baik. Seorang manajer menjalankan tiga peranan penting untuk mengatur organisasi, yaitu peran interpersonal, peran informasional dan peran *decisional*. Peranan tersebut mengarahkan kepada perilaku organisasi yang memunculkan karakter khusus organisasi. Dimensi-dimensi yang menjadi determinan karakter sebuah organisasi ditentukan dua kelompok besar yaitu dimensi struktural dan kontekstual. Untuk menemukan jati diri organisasi perlu dipahami sudut pandang organisasi sebagai sistem budaya.

Budaya organisasi adalah seperangkat nilai-nilai, keyakinan, dan sikap utama yang diberlakukan di antara anggota organisasi. Budaya yang dapat menyesuaikan serta mendorong keterlibatan karyawan dapat memperjelas tujuan dan arah strategi organisasi serta yang selalu menguraikan dan mengajarkan nilai-nilai dan keyakinan organisasi, dapat membantu organisasi mencapai pertumbuhan penjualan, pengembalian modal, keuntungan, mutu dan kepuasan pelanggan yang lebih tinggi. Manajer berperan mengendalikan

---

<sup>4</sup>Suhartini & Maulana Ikhwanul Hakim, *Pengaruh Keadilan Organisasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia*, Jurnal Solusi, Vol. 5, No. 2, 2010, hal. 75-76.

hal tersebut. Manajer memiliki pengaruh terhadap budaya dan lingkungan organisasi. Sebaliknya juga, lingkungan organisasi dan budaya organisasi berperan memengaruhi kinerja mereka.<sup>5</sup>

Organisasi manusia dapat didefinisikan sebagai satu asosiasi manusia yang terancam untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Sebuah keberhasilan organisasi bergantung secara khusus pada perilaku anggota yang selaras untuk mencapai harmoni tujuan individu anggota dengan organisasi.<sup>6</sup> Allah berfirman :

وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ  
 وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ ﴿١٠٤﴾ وَلَا تَكُونُوا كَالَّذِينَ تَفَرَّقُوا وَاخْتَلَفُوا مِنْ  
 بَعْدِ مَا جَاءَهُمُ الْبَيِّنَاتُ وَأُولَئِكَ هُمُ عَذَابٌ عَظِيمٌ ﴿١٠٥﴾

Artinya : *Hendaknya ada di antara kamu menjadi golongan umat yang menyeru kepada (mereka) untuk melakukan kebajikan, menyuruh kepada yang ma'ruf dan mencegah dari yang mungkar mereka adalah orang-orang yang beruntung. Janganlah seperti mereka yang bercerai-berai dalam perselisihan sesudah keterangan telah sampai kepada mereka. Mereka itulah yang mendapat siksaan yang berat.* ( Q.S. Ali Imran : 104-105).<sup>7</sup>

Penelitian ini dilakukan di KSPS BMT Logam Mulia Grobogan, KSPS BMT Logam Mulia berdiri pada tanggal 25 Agustus 2001 dan mulai beroperasi sejak 10 Oktober 2001 setelah mendapatkan pengakuan dari kantor Koperasi dan UKM Kabupaten grobogan berupa badan hukum yang bernomorkan 112/BH/KDK.II-4/IX/2001. KSPS BMT Logam Mulia beralamatkan di Jl. Raya Klambu No.10 Kecamatan Klambu Kabupaten Grobogan.

Meningkatnya pertumbuhan lembaga pembiayaan termasuk KSPS, BMT menjadi semakin banyak. Oleh karena itu KSPS BMT Logam Mulia dituntut

<sup>5</sup> Didit Darmawan, *Op. Cit.*, hal. 143-144.

<sup>6</sup> Taha Jabir Al-Alwani, *Bisnis Islam*, AK Group, Yogyakarta, 2005, hal. 88.

<sup>7</sup> Al-Quran, Surat Ali Imran, Ayat 104-105, Yayasan Penyelenggara Penafsir Al-Quran, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Departemen Agama, 1992, hal. 63.

untuk meningkatkan kinerjanya dalam persaingan bisnis melalui perbaikan kinerja karyawan dalam memenuhi pelayanan yang bermutu tinggi sehingga dapat bersaing dengan lembaga pembiayaan yang lainnya. Selain itu pengelolaan di bidang sumber daya manusia juga menjadi penting terutama terkait adanya keadilan organisasi dan budaya kerja yang mendasari kepuasan kerja karyawan pada KSPS BMT Logam Mulia Grobogan. Karyawan telah mampu memberikan alasan mengapa mereka setia bekerja di KSPS BMT Logam Mulia Grobogan, ada beberapa hal mengapa mereka merasa betah bekerja yaitu adanya imbal jasa yang memadai, inilah faktor utama mengapa mereka mau bekerja. Suasana kerja dan budaya kerja yang menyenangkan, yang membuat para karyawan betah bekerja untuk jangka panjang. Dan keadilan, pada dasarnya setiap orang ingin diperlakukan secara adil maka perusahaan harus memberikan keadilan kepada setiap karyawan.

Dari uraian latar belakang di atas maka penulis bermaksud untuk meneliti lebih lanjut tentang permasalahan dan hendak menyusun dalam skripsi yang berjudul :**“Pengaruh Keadilan Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dalam Perspektif Islam di KSPS BMT Logam Mulia Grobogan ”**

## **B. Penegasan Istilah**

Sebagai langkah awal untuk memberikan gambaran yang jelas agar tidak menjadi kabur dalam menginterpretasikan judul ini, maka perlu kiranya penulis menjelaskan istilah-istilah yang terdapat dalam judul ini sebagai berikut :

### **1. Pengaruh**

Pengaruh yakni daya yang ada atau yang timbul dari sesuatu (orang, benda, dan sebagainya) yang berkuasa dan berkekuatan (ghaib dan sebagainya).<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup>W. J. S. Poerwadarminto, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 1993, hal. 965.

## 2. Keadilan organisasi

Adalah hasil persepsi subyektif individu atas perlakuan yang diterimanya dibanding dengan orang lain di sekitarnya.<sup>9</sup>

## 3. Budaya organisasi

Budaya organisasi adalah seperangkat nilai-nilai, keyakinan, dan sikap utama yang diberlakukan di antara anggota organisasi.<sup>10</sup>

## 4. Kepuasan kerja

Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya.<sup>11</sup>

### C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di KSPS BMT Logam Mulia Grobogan?
2. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di KSPS BMT Logam Mulia Grobogan?
3. Apakah terdapat pengaruh keadilan organisasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di KSPS BMT Logam Mulia Grobogan?

### D. Tujuan Penelitian

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji secara empiris pengaruh keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di KSPS BMT Logam Mulia Grobogan.
2. Untuk menguji secara empiris pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di KSPS BMT Logam Mulia Grobogan.

---

<sup>9</sup>Mahmudah Enny Widyaningrum, *Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organizational Citizen Behavior Pegawai (Studi Kasus di Rumah Sakit Bersalin Pura Raharja Surabaya)*, Majalah Ekonomi, Tahun XX, No. 1, 2010, hal. 102.

<sup>10</sup> Didit Darmawan, *Op. Cit.*, hal. 143.

<sup>11</sup> Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Center for Academic Publishing Service, Yogyakarta, 2013, hal. 210.

3. Untuk menguji secara empiris pengaruh keadilan organisasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di KSPS BMT Logam Mulia Grobogan.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Hasil penelitian ini dapat menjadi informasi dan referensi dalam penelitian ilmiah berikutnya, terutama penelitian tentang keadilan organisasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja.
  - b. Hasil penelitian ini dapat menjadi hasanah dalam pengembangan ilmu ekonomi dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya kepuasan kerja.
2. Praktis
  - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi institusi terkait dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan KSPS BMT Logam Mulia Grobogan.
  - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi manajemen KSPS BMT Logam Mulia, agar dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan sumber daya manusia, khususnya dalam keadilan organisasi, budaya organisasi guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan KSPS BMT Logam Mulia Grobogan.

#### **F. Sistematika Penulisan Skripsi**

Sistematika skripsi ini terdiri dari tiga bagian yaitu bagian pendahuluan, bagian isi dan bagian daftar pustaka.

1. Bagian awal

Bagian pendahuluan ini berisikan halaman judul, halaman pengesahan, halaman motto dan halaman persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar table, daftar gambar, abstrak.

2. Bagian isi meliputi;

Bagian isi terdiri dari 5 bab yaitu pendahuluan, landasan teori, metode penelitian, hasil penelitian, pembahasan dan penutup :

Bab I adalah berupa pendahuluan yang terdiri dari latar belakang dilaksanakannya penelitian ini, rumusan masalah yang akan diangkat dalam penelitian, tujuan penelitian, manfaat dari penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan skripsi.

Bab II adalah berupa landasan teori yang menjadikan landasan dalam kegiatan penelitian mencakup teori tentang keadilan organisasi, budaya organisasi, kepuasan kerja, hasil penelitian terdahulu, hipotesis, kerangka berpikir. Landasan teori ini digunakan sebagai landasan berfikir untuk melaksanakan penelitian dan digunakan sebagai pedoman dalam melaksanakan penelitian.

Bab III adalah berupa metode penelitian tentang jenis dan pendekatan penelitian, sumber data, populasi dan sampel, tata variabel penelitian, definisi operasional, teknik pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik dan analisis data.

Bab IV adalah berupa hasil penelitian dan gambaran umum subyek penelitian, deskripsi data penelitian, uji instrument penelitian, uji asumsi klasik, hasil analisis statistik dan pembahasan.

Bab V adalah berupa perupa penutup yang terdiri dari kesimpulan, keterbatasan penelitian, saran dan penutup.

3. Bagian akhir.

Bagian ini berisikan daftar pustaka yang digunakan sebagai rujukan dalam penulisan skripsi dan lampiran-lampiran yang mendukung isi skripsi.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Keadilan Organisasi

##### 1. Pengertian Keadilan Organisasi

Keadilan organisasi (*Organizational Justice*) adalah hasil persepsi subyektif individu atas perlakuan yang diterimanya dibanding dengan orang lain di sekitarnya.

Lingkungan kerja merupakan aspek sosial yang memengaruhi persepsi keadilan karyawan terhadap organisasi kerjanya. Persepsi keadilan terbentuk ketika karyawan merasa mendapatkan imbalan yang setimpal dengan performansi kerja yang ditampilkannya, yaitu ;

- a. Kesempatan untuk mengemukakan pendapat pribadi atas keputusan yang akan dibuat perusahaan sebagai organisasi.
- b. Prosedur kerja yang sifatnya konsisten dari waktu ke waktu.
- c. Tokoh pembuat keputusan harus memperhatikan kebutuhan-kebutuhan setiap individu.
- d. Informasi yang diberikan oleh perusahaan sebagai organisasi yang sifatnya akurat sehingga tidak membingungkan.
- e. Kesempatan yang terbuka untuk memperbaiki setiap kesalahan kerja yang telah dilakukan.
- f. Prosedur kerja yang ditetapkan memperhatikan prinsip-prinsip dan etika.<sup>1</sup>

Teori keadilan (*equity theory*) adalah teori motivasi yang didasarkan pada pemikiran yang relatif sederhana bahwa orang-orang dalam organisasi ingin diperlakukan dengan adil. Teori tersebut mendefinisikan keadilan (*equity*) sebagai keyakinan bahwa kita diperlakukan dengan adil dalam hubungan dengan orang lain dan ketidakadilan (*inequity*) sebagai keyakinan bahwa kita diperlakukan secara tidak adil dibandingkan dengan

---

<sup>1</sup>Yohanes Budiarto & Rani Puspita Wardani, *Peran Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural dan Keadilan Interaksional Perusahaan terhadap Komitmen Karyawan pada Perusahaan (Studi pada Perusahaan X)*, Jurnal Psikologi, Vol. 3, No. 2, Desember 2005, hal. 111.



orang lain.<sup>2</sup> Jadi adil bukan berarti karyawan menerima pekerjaan yang sama tetapi juga disesuaikan dengan keahliannya. Dengan adanya keadilan akan tercipta suasana kerja yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas dan stabilitas karyawan akan lebih baik.<sup>3</sup>

Keadilan organisasi memfokuskan pada tiga isu utama untuk menilai istilah keadilan dalam organisasi, ketiga isu yang dimaksud yaitu :

- a. Isu pertama terkait hasil (*outcomes*), proses (*process*) dan interaksi antar personal (*interpersonal interactions*). Penilaian yang berkaitan dengan kewajaran hasil atau kewajaran pengalokasian disebut keadilan distributif.
- b. Isu kedua dalam keadilan organisasi yaitu penilaian yang mengacu pada elemen-elemen proses dan disebut keadilan prosedural. Keadilan prosedural mengacu pada kewajaran proses bagaimana suatu keputusan diambil.
- c. Isu ketiga yaitu penilaian terhadap kewajaran mengenai hubungan antar personal yang disebut sebagai keadilan interaksional.<sup>4</sup>

Keadilan organisasi terdiri dari tiga bentuk, yaitu keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional.

- a. Keadilan distributif

Mengarah pada keadilan tingkat bawah, yang mencakup masalah penggajian, pelatihan, promosi, maupun pemecatan. Kebijakan-kebijakan ini terus menerus mengalami perubahan karena faktor misi dan prosedur yang diperbaharui.

Keadilan distributif perusahaan dapat menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan. Dengan pekerjaan yang sama, *reward* (gaji) yang sama antara dua orang pada perusahaan yang sama maka kepuasan kerja (*job*

---

<sup>2</sup>Moorhead Griffin, *Perilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta, 2013, hal. 98.

<sup>3</sup>Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2003, Cet. ke-6, hal. 122.

<sup>4</sup>Suhartini & Maulana Ikhwanul Hakim, *Pengaruh Keadilan Organisasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia*, Jurnal Solusi, Vol. 5, No. 2, 2010, hal. 77.

*satisfaction*) tercapai. Selain *reward* yang sesuai dengan pengorbanan juga kebijakan-kebijakan yang dapat memengaruhi kerja dan karir mereka, kompensasi yang adil, lingkungan kerja yang kooperatif, serta jaminan kesejahteraan yang baik.

Prinsip dasar keadilan distributif

- 1) Batasan egalitarian, yaitu setiap orang harus diperlakukan secara adil karena sumbangsuhnya terhadap kehidupan masyarakat sehingga memberikan keuntungan maupun akumulasi-akumulasi tertentu.
  - 2) Kontribusi, yaitu setiap orang seharusnya mendapatkan keuntungan karena sumbangsuhnya terhadap tujuan yang telah sebelumnya ditetapkan oleh kelompoknya, melalui:
    - a) Upaya kerja keras, orang yang bekerja keras patut untuk mendapatkan penghargaan yang lebih banyak.
    - b) Hasil atau produktivitas, yaitu tingginya kuantitas maupun kualitas hasil kerja individual memengaruhi penghargaan yang diperolehnya.
    - c) Permintaan kepuasan, yaitu orang yang memperoleh penghargaan adalah orang yang telah mampu memberikan kepuasan bagi kepentingan-kepentingan publik.<sup>5</sup>
- b. Keadilan Prosedural

Keadilan prosedural ialah persepsi keadilan terhadap prosedur yang digunakan untuk membuat keputusan sehingga setiap anggota organisasi merasa terlibat di dalamnya. Keadilan prosedural (*procedural justice*) berkaitan dengan proses atau prosedur untuk mendistribusikan penghargaan. Dalam psikologi Industri dan organisasi, kemampuan untuk menantang suatu proses atau pendapat dilabelkan individu-individu memiliki kemungkinan untuk memengaruhi suatu proses atau pendapat dilabelkan dengan hak suara.

---

<sup>5</sup>Yohanes Budiarto & Rani Puspita Wardani, *Op. Cit.*, hal. 111-112.

Konsep hak berarti bahwa individu-individu memiliki kemungkinan untuk memengaruhi suatu proses atau pendapat.<sup>6</sup>

Ada dua model yang menjelaskan keadilan prosedural, yaitu *self-interest model* dan *group-value model*.

1) *Self Interest Model*

Model ini berdasarkan prinsip egosentris yang dialami oleh karyawan, terkait dengan situasi yang dihasilkan dengan keinginan untuk mengontrol maupun memengaruhi prosedur yang diberlakukan dalam organisasi kerjanya. Tujuan tindakan tersebut ialah memaksimalkan hasil-hasil yang diinginkan sehingga kepentingan-kepentingan pribadi terpenuhi.

2) *Group-Value Model*

Model ini berpangkal pada perasaan ketidaknyamanan dengan kelompok kerja karena kepentingan-kepentingan pribadi seorang karyawan merasa terancam. Karyawan ini menyadari bahwa kemelekatan antar kelompok perlu dipertahankan untuk melindungi konflik.

Enam aturan pokok dalam keadilan prosedural. Bila setiap aturan ini dapat dipenuhi, suatu prosedur dapat dikatakan adil. Enam aturan yang dimaksud adalah:<sup>7</sup>

1) Konsistensi

Prosedur yang adil harus konsisten baik dari orang satu kepada orang yang lain maupun dari waktu ke waktu.

2) Minimalisasi bias

Ada dua sumber bias yang sering muncul, yaitu kepentingan individu dan doktrin yang memihak. Oleh karenanya, dalam upaya minimalisasi bias ini, baik kepentingan individu maupun pemihakan, harus dihindarkan.

---

<sup>6</sup>Yohanes Budiarto & Rani Puspita Wardani, *Ibid.*, hal. 115.

<sup>7</sup>Yohanes Budiarto & Rani Puspita Wardani, *Ibid.*, hal. 116.

3) Informasi yang akurat berdasarkan fakta

Kalau opini sebagai dasar, hal itu harus disampaikan oleh orang yang benar-benar mengetahui permasalahan, dan informasi yang disampaikan lengkap.

4) Dapat diperbaiki

Prosedur yang adil juga mengandung aturan yang bertujuan untuk memperbaiki kesalahan yang ada ataupun kesalahan yang mungkin akan muncul.

5) Representatif

Harus ada penyertaan dari berbagai pihak sehingga akses untuk melakukan kontrol juga terbuka.

6) Etis

Prosedur yang adil harus berdasarkan pada standar etika dan moral.

c. Keadilan Interaksional

Keadilan interaksional merupakan kunci terbentuknya motivasi kerja dan komitmen terhadap organisasi. Keadilan interaksional terkait dengan kombinasi antara kepercayaan seorang bawahan terhadap atasannya dengan keadilan yang nampak dalam lingkungan kerja sehari-hari.

Ada tiga hal pokok yang dipedulikan dalam interaksisosial yang kemudian dijadikan aspek penting dari keadilan interaksional. Tiga aspek tersebut adalah:

1) Penghargaan.

Makin baik kualitas perlakuan penguasa terhadap anggotanya maka interaksi dinilai makin adil.

2) Netralitas

Netralitas dapat tercapai bila dasar-dasar dalam pengambilan keputusan, misalnya menggunakan fakta dan bukan opini, yang obyektif dan validitasnya tinggi.

### 3) Kepercayaan

Kepercayaan merupakan keyakinan, harapan, atau perasaan yang berakar kepada kepribadian yang berkembang dari awal masa pertumbuhan individu yang bersangkutan.<sup>8</sup>

## 2. Keadilan Dilihat dari Konsep Islam

Sikap adil termasuk di antara nilai-nilai yang telah ditetapkan oleh Islam dalam semua aspek ekonomi Islam. Cukuplah bagi kita bahwa Al-Quran telah menjadikan tujuan semua risalah langit adalah melaksanakan keadilan (*Al-'adl*). Islam telah mengharamkan setiap hubungan bisnis yang mengandung kezaliman.<sup>9</sup>

Dalam Al-Quran juga diterangkan tentang keadilan yaitu salah satunya pada surat Al-Maidah ayat 8 yang berbunyi:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا كُوْنُوْا قَوٰمِيْنَ لِلّٰهِ شُهَدَآءَ بِالْقِسْطِ ۗ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍۭ عَلٰٓى اَلَّا تَعْدِلُوْٓا ۗ اَعْدِلُوْٓا هُوَ اَقْرَبُ لِلتَّقْوٰى ۗ وَاتَّقُوا اللّٰهَ ۗ اِنَّ اللّٰهَ خَبِيْرٌۭ بِمَا تَعْمَلُوْنَ ﴿٨﴾

Artinya ; *“Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah maha mengetahui apa yang kamu kerjakan. (Q.S. Al-Maidah: ayat 8).<sup>10</sup>*

#### a. Praktek adil

Menurut Islam, suatu jabatan atau pekerjaan merupakan amanah ilahiyah dan oleh karena itu, hendaknya diberikan kepada

<sup>8</sup>Yohanes Budiarto & Rani Puspita Wardani, *Ibid.*, hal. 117-118.

<sup>9</sup>Yusuf Qardhawi, *Peran Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam* Terj. Didin Hafidudin, Setiawan Budiutomo, Ainur Rofiq, Robbani Press, Jakarta, 1997, hal. 308.

<sup>10</sup>Al-Qur'an Surat Al-Maidah Ayat 8, Yayasan Penyelenggara Penerjemah Penafsiran, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Depag RI, 1992. hal. 159.

orang yang tepat dan bertanggung jawab dan berikan kepada orang yang mampu memikulnya dan memiliki perlakuan untuk bertindak adil atas amanah yang dipercayakan kepadanya.<sup>11</sup>

b. Perlakuan adil terhadap pekerja

Merupakan tanggung jawab moral dari organisasi bisnis untuk peduli atas semua kesejahteraan dan kemajuan para pekerja. Maka hendaknya tidak memperlakukan pekerja sebagai mesin, namun sebagai manusia. Gaji yang sesuai, kondisi kerja yang bagus, kerja yang tepat dan perlakuan bagus penuh persaudaraan, hendaknya diberikan kepada pekerja.<sup>12</sup>

c. Keadilan dalam Islam adalah fondasi

Sesungguhnya pilar penyangga kebebasan ekonomi yang berdiri di atas pemulihan fitrah dan harkat manusia disempurnakan dan ditentukan oleh pilar penyangga yang lain yaitu keadilan. Keadilan dalam Islam bukanlah prinsip yang sekunder ia adalah cikal bakal dan fondasi kokoh yang memasuki semua ajaran dan hukum Islam berupa aqidah, syariah, dan akhlak (moral).

d. Keadilan tidak selalu berarti persamaan

Keadilan adalah *tawazun* (keseimbangan) adanya berbagai potensi individu baik moral maupun material. Keadilan adalah *tawazun* antara individu dan komunitas (masyarakat), keadilan tidak berarti persamaan secara mutlak. Karena menyamakan antara dua hal yang berbeda seperti membedakan antara dua hal yang sama.

Jadi yang benar adalah persamaan dalam kesempatan dan sarana, oleh sebab itu tidak boleh ada seorangpun yang tidak mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan yang menginginkannya untuk melaksanakan salah satu kewajibannya. Juga tidak boleh ada seorang pun yang tidak

---

<sup>11</sup>Taha Jabir Al-Alwani, *Bisnis Islam*, AK Group, Yogyakarta, 2005, Cet ke-1, hal. 47.

<sup>12</sup> *Ibid.*, hal. 49.

mendapatkan sarannya yang akan mempergunakan untuk mencapai kesempatan tersebut.<sup>13</sup>

### 3. Prinsip-prinsip Keadilan

- a. Membedakan manusia sesuai dengan keahlian dan kerja keras mereka

Apabila ada dua orang pekerja yang satunya tekun dan sungguh-sungguh sedang orang yang kedua tertinggal karena kemalasan, suatu kezaliman yang nyata jika kita menyamakan antara orang tersebut jika kita memberikan kesempatan kepada kedua orang untuk bekerja di satu bidang, lalu salah satunya tekun, sedangkan yang lainnya lalai dan malas produktivitasnya, maka termasuk tidak adil jika menyamakan bayarannya.

- b. Pemerataan kesempatan

Setiap pekerja berhak mendapatkan pemerataan pekerjaan atau mendapatkan pekerjaan. Pemerataan pekerja di sini bukan mendapatkan pekerjaan yang sejenis tetapi juga didasarkan keahliannya. Tidak adil jika pekerja dalam organisasi diberikan pekerjaan yang sama.

- c. Memenuhi hak pekerja.

Di antara nilai-nilai yang dituntut di sini adalah memenuhi hak para pekerja. Tidak boleh dalam keadilan Islam seseorang pekerja mencurahkan jerih payah dan keringatnya sementara ia tidak mendapatkan gaji. Kewajiban yang dituntut oleh Islam adalah hendaklah setiap pemilik hak atau pekerja diberikan haknya dengan baik, tidak kurang dan tidak lebih. Negara Islam mengingatkan totalitas pengayomannya harus ikut campur dalam melindungi pihak yang lemah dan menegakkan keadilan.<sup>14</sup>

### 4. Keadilan dalam Perekonomian

Keadilan secara harfiah diartikan sebagai memberikan kepada semua yang berhak akan haknya, melakukan pemilihan yang berlebihan,

---

<sup>13</sup>Yusuf Qardhawi, *Op. Cit.*, hal. 385-386.

<sup>14</sup>*Ibid.*, hal. 398-403.

setidaknya dalam koridor konsep Islam mengajarkan tentang keadilan jauh lebih dahulu sebelum kaum konvensional meletakkan prinsip-prinsip keadilan ekonomi. Islam telah memiliki dasar hukum yang kuat pengaturan keadilan dan keseimbangan antara hak dan kewajiban, antara individu dan masyarakat, antara rohani dan jasmani, antara dunia dan akhirat.

Pengertian keadilan yang disampaikan oleh Al-Farabi menyatakan bahwa keadilan adalah sama dengan keseimbangan. Dalam pengertian ini konsep keadilan dibagi jadi dua yaitu *pertama* keadilan primordial yang merupakan esensi dari keseimbangan yang berhubungan dengan Tuhan, konsep keadilan ini menjadi sifat Allah. *Kedua* keadilan sosial dan distribusi keadilan yang terlihat sebagai perintah syariah untuk dijalankan oleh manusia.<sup>15</sup>

Ada lima cara yang dapat dipergunakan untuk menjamin pembagian keuntungan dan kerugian secara adil antara lain :

- a. Setiap orang mendapatkan keuntungan dan kerugian dari perusahaan.
- b. Setiap orang mendapatkan bagian sesuai usaha masing-masing, segalanya harus adil, para pekerja harus mendapatkan kenaikan gaji berdasarkan promosi tingkat usaha mereka.
- c. Setiap orang mendapatkan bagian sesuai kebutuhan masing-masing, sumber daya seharusnya dialokasikan kepada setiap individu berdasarkan tingkat kebutuhan yang mereka perlukan.
- d. Setiap orang mendapatkan kontribusi sosial masing-masing. Jika suatu organisasi atau perusahaan itu membuat program khusus mengenai persoalan-persoalan sosial.
- e. Setiap orang mendapatkan bagian sesuai jasanya, keputusan-keputusan promosi, rekrutmen dan pemecatan harus dapat dilakukan berdasarkan jasa individu.<sup>16</sup>

---

<sup>15</sup>Jusmaliani, et. Al, *Kebijakan Ekonomi Islam*, Kreasi Wacana, Jakarta, 2005, hal. 27.

<sup>16</sup>Rafik Issa Bekun, *Etika Bisnis Islami*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2004, Cet. Ke-1, hal. 23-24.



Manusia tidak bisa dipaksakan dari pekerjaan, manusia diciptakan oleh Allah bukan saja sebagai perhiasan pekerjaan tetapi sebagai suatu ciptaan yang diberikan tugas dan tugas tersebut adalah memelihara dengan ciptaan ini dengan pekerjaannya. Dengan demikian kerja merupakan salah satu tugas Ilahi yang mengandung kewajiban dan suatu hak. Manusia diberi kekuatan supaya berusaha untuk mempertahankan diri dari kesukaran hidup. Manusia diberi kekuatan dan ketabahan untuk menahan semua kesulitan akibat kerja keras dalam perjuangan untuk mencapai kemenangan dan kejayaan. Pada hakekatnya kehidupan yang bahagia dan kegembiraan yang sempurna dijelaskan oleh Al-Qur'an kepada mereka yang berusaha dan bekerja keras bagi kehidupan mereka.<sup>17</sup> Melalui firman Allah;

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ يَهْدِيهِمْ رَبُّهُمْ بِإِيمَانِهِمْ تَجْرِي  
 مِنْ تَحْتِهِمُ الْأَنْهَارُ فِي جَنَّاتِ النَّعِيمِ ﴿٩﴾

Artinya ; “*Sesungguhnya orang-orang yang beriman dan beramal soleh, mereka diberi petunjuk oleh Allah karena keimanannya di bawah mereka mengalir sungai-sungai di dalam surga yang penuh kenikmatan.*” (QS. Yunus : 9).<sup>18</sup>

Gambaran hidup yang bahagia di surga merupakan suatu perjuangan kepada manusia bahwa kesenangan dan kegembiraan di dunia tergantung pada usahanya. Kehidupan yang bahagia dijamin untuk mereka yang yang bekerja dan tidak membuang waktu dengan berdiam diri saja. Bagi siapa yang bekerja keras untuk kehidupannya akan menikmati hidup yang aman dan makmur. Pada hakekatnya, seorang yang bekerja untuk hidupnya senantiasa mengharapkan keridhaan Allah dengan pekerjaannya karena kejujurannya.<sup>19</sup>

<sup>17</sup>M. Dawan Raharjo, *Islam dan Transformasi Sosial Ekonomi*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 1999, hal. 247.

<sup>18</sup>Al-Quran Surat Yunus ayat 9, Yayasan Penyelenggara dan Penerjemah Penafsiran, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Depag RI, 1994, hal. 306.

<sup>19</sup>Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam Jilid 1*, Dana Bhakti Wakaf, Yogyakarta, 1995, hal. 253.

## B. Budaya Organisasi

### 1. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah seperangkat nilai-nilai, keyakinan, dan sikap utama yang diberlakukan di antara anggota organisasi. Budaya yang dapat menyesuaikan serta mendorong keterlibatan karyawan dapat memperjelas tujuan dan arah strategi organisasi serta yang selalu menguraikan nilai-nilai dan keyakinan organisasi, dapat membantu organisasi mencapai pertumbuhan penjualan, pengembalian modal, keuntungan, mutu dan kepuasan pelanggan yang lebih tinggi, manajer berperan mengendalikan hal tersebut. Manajer memiliki pengaruh terhadap budaya dan lingkungan organisasi, sebaliknya juga, lingkungan organisasi dan budaya organisasi berperan memengaruhi kinerja mereka.<sup>20</sup>

Dalam membahas definisi budaya perusahaan terdapat dua kata yang saling berkaitan yaitu budaya dan perusahaan atau organisasi. Budaya atau kebudayaan secara umum adalah hasil budi daya manusia yang tinggi, budaya juga dapat merupakan hasil budi daya manusia yang pada dasarnya adalah perpaduan antara cita-cita, rasa dan karsa masyarakat yang diakui bersama, bermanfaat, keluhuran dan terdapat suatu perangkat nilai-nilai kebaikan yang terkandung di dalamnya, sehingga merupakan acuan atau sebagai pedoman sikap tindak dan perilaku baik dalam pergaulan antara individual (*non formal*) maupun mengadakan kontrak hubungan sosial (*social contract*) sehari-hari menurut tata karma yang berlaku (*formal*) di masyarakat. Dengan demikian pengertian budaya pada sebuah perusahaan berarti merupakan satu perangkat nilai-nilai kebaikan, norma-norma, penuntun kepercayaan, pengertian dan bagaimana cara bertindak atau dipertemukan oleh setiap organisasi yang dapat diterima seutuhnya oleh lingkungannya atau merupakan suatu komitmen bersama mulai dari

---

<sup>20</sup>Didit Darmawan, *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*, Pena Semesta, Surabaya, 2013, hal. 143.

lapisan tingkat pemimpin puncak, pimpinan menengah dan hingga kepada para bawahannya sebagai pelaksana.<sup>21</sup>

Jika pada hakikatnya, budaya perusahaan merupakan panduan antara kepercayaan harapan-harapan dan nilai-nilai yang ditampilkan oleh para anggotanya dan ditularkan dari satu generasi ke generasi karyawan ke karyawan lainnya secara berkesinambungan. Diwujudkan dalam bentuk-bentuk atau kriteria pelayanan produk barang dan jasa sistem rekrutmen yang dianut promosi dan penghargaan atau status diberikan tersebut tidak terlepas dari unsur-unsur utama yang berkaitan dengan budaya perusahaan yaitu sebagai berikut;

- a. Lingkungan bisnis (*business environment*) yang akan dihadapi oleh perusahaan yang bersangkutan.
- b. Sistem nilai-nilai yang dianut (*Value*)
- c. Figur personal sebagai tokoh panutan (*Hero*) bagi bawahannya.
- d. Tata cara (*rile*) dan ritual yang dipakai dalam sistem rekrutmen, penghargaan dan lain sebagainya.
- e. Jaringan cultural (*cultural networking*), seperti mitos-mitos *heroic*, atau ritual acara pada sebuah perusahaan bersangkutan.<sup>22</sup>

## 2. Penerapan Budaya perusahaan

- a. Keyakinan dan kepercayaan para anggotanya.
- b. Nilai-nilai yang dianut oleh organisasi bersangkutan.
- c. Asumsi para pendiri dan proses penerapan bagi para anggotanya dalam perusahaan.<sup>23</sup>

## 3. Terbentuknya Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan kebiasaan, tradisi, tata cara umum dalam melakukan sesuatu dan sebagian besar berasal dari pendiri organisasi. Secara tradisional pendiri organisasi memiliki pengaruh yang besar terhadap budaya awal organisasi. Mereka memiliki visi tentang akan

---

<sup>21</sup>Rosady Ruslan, *Manajemen Public Relation dan Media Komunikasi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005, hal. 326.

<sup>22</sup>Rosady Ruslan, *Ibid.*, hal. 331.

<sup>23</sup>Rosady Ruslan, *Ibid.*, hal. 228.

menjadi apa organisasi itu nantinya. Mereka juga tidak memiliki kendala karena kebiasaan atau ideologi sebelumnya. Ukuran kecil organisasi yang merupakan ciri ketika organisasi baru pertama kali berdiri, lebih memudahkan pendiri untuk memaksakan visi mereka kepada seluruh anggota organisasi. Proses penciptaan budaya organisasi terjadi melalui tiga cara, yaitu :

- a. Pendiri hanya merekrut dan mempertahankan karyawan yang memiliki satu pikiran dan satu perasaan dengan mereka.
- b. Mereka melakukan indoktrinasi dan mensosialisasikan cara pikir serta berperilaku mereka kepada karyawan.
- c. Perilaku pendiri sendiri bertindak sebagai model peran yang mendorong karyawan untuk mengidentifikasi diri dan menginternalisasi keyakinan, nilai, serta asumsi tersebut.<sup>24</sup>

#### **4. Jenis-jenis Budaya Organisasi**

Menurut Robert E. Quinn dan Michael R. McGrath yang dikutip oleh Tika Pabandu membagi budaya organisasi berdasarkan proses informasi sebagai berikut.

##### **a. Budaya Rasional**

Dalam budaya ini, proses informasi individual (klarifikasi sasaran pertimbangan logika, perangkat pengarahan) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kinerja yang ditunjukkan (efisiensi, produktivitasnya, dan keuntungan atau dampak).

##### **b. Budaya Ideologis**

Dalam budaya ini, pemrosesan informasi intuitif (dari pengetahuan yang dalam, pendapat dan inovasi) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan revitalisasi (dukungan dari luar, perolehan sumber daya dan pertumbuhan).

---

<sup>24</sup>Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CAPS (Center for Academic Publishing Service), Yogyakarta, 2013, hal. 226-227.

c. Budaya Konsensus

Dalam budaya ini, pemrosesan informasi kolektif (diskusi, partisipasi, dan konsensus) diasumsikan untuk menjadi sarana bagi tujuan kohesi (iklim, moral dan kerja sama kelompok).

d. Budaya Hierarkis

Dalam budaya hierarkis, pemrosesan informasi formal (dokumentasi, komputerisasi, dan evaluasi) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kesinambungan (stabilitas, kontrol, dan koordinasi).<sup>25</sup>

### 5. Karakteristik Budaya Organisasi

Robbins memberikan karakteristik budaya organisasi sebagai berikut.

- a. Inovasi dan keberanian mengambil resiko (*Innovation and Risk Taking*) adalah sejauh mana organisasi mendorong karyawan bersikap inovatif dan berani mengambil resiko. Selain itu, bagaimana organisasi menghargai tindakan pengambilan resiko oleh karyawan dan membangkitkan gagasan karyawan.
- b. Perhatian terhadap detail (*attention to detail*) adalah sejauh mana organisasi mengharapkan karyawan memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap rincian.
- c. Berorientasi kepada hasil (*Outcome Orientation*) adalah sejauh mana manajemen memusatkan perhatian terhadap hasil dibandingkan perhatian terhadap teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut.
- d. Berorientasi kepada manusia (*People Orientation*) sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan pengaruh hasil terhadap orang-orang dalam organisasi.
- e. Berorientasi kepada tim (*Tim Orientation*) sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, tidak hanya pada individu- individu untuk mendukung kerja sama.

---

<sup>25</sup>Tika Pabandu, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Bumi Aksara, Jakarta, 2006, hal. 7-8.

- f. Agresivitas (*Aggressiveness*) sejauh mana perilaku organisasi itu agresif dan kompetitif untuk menjalankan budaya organisasi sebaik-baiknya.
- g. Stabilitas (*stability*) adalah sejauh mana kegiatan organisasi menekankan suatu quo sebagai kontras dari pertumbuhan.<sup>26</sup>

## 6. Fungsi Budaya Organisasi

Ada beberapa pendapat mengenai fungsi budaya organisasi, yaitu sebagai berikut.

- a. Stephen P. Robbins sebagaimana dikutip dalam bukunya *organizational behaviour* membagi lima fungsi budaya organisasi, sebagai berikut.
  - 1) Berperan menetapkan batasan.
  - 2) Mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas dari pada kepentingan individual seseorang.
  - 3) Mengantarkan suatu perasaan identitas bagi anggota organisasi.
  - 4) Meningkatkan stabilitas sistem sosial karena merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi.
  - 5) Sebagai mekanisme kontrol dan menjadi rasional yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan.
- b. Susanto dalam bukunya konsep budaya perusahaan menyatakan fungsi budaya organisasi sebagai berikut.
  - 1) Berperan dalam pelaksanaan tugas bidang Sumber Daya Manusia (SDM).
  - 2) Merupakan acuan dalam menyusun perencanaan perusahaan meliputi pemasaran, segmentasi pasar, penentuan *positioning* perusahaan yang akan dikuasai.<sup>27</sup>

## 7. Budaya Organisasi Islam

Budaya yang berasal daribahasa sansekerta “*buddayah*” bentuk jamak dari *budhi* yang artinya akal atau segala sesuatu yang berkaitan dengan

---

<sup>26</sup>Didit Darmawan, *Op. Cit.*, hal.147-148.

<sup>27</sup>Tika Pabandu, *Op.Cit.*, hal. 13-14.

akal pikiran, nilai-nilai dan sikap mental. Budi daya berarti memberdayakan budi sebagaimana dalam bahasa Inggris dengan *culture* yang artinya mengolah atau mengerjakan sesuatu yang kemudian berkembang sebagai cara manusia mengaktualisasikan rasa (*value*), karsa (*creativity*), dan karya-karyanya (*performance*).<sup>28</sup>

Etos kerja pribadi muslim harus mampu mewujudkan isyarat atau ayat-ayat Al-Quran sebagai sumber inspirasi dan motivasi besar untuk berinteraksi, bahkan bersaing dalam format atau skala global dengan tujuan atau tema sentral *rahmatan lil 'alamin*. Allah telah memberikan isyarat agar kita melakukan interaksi lintas budaya, sebagaimana firmanNya;

يٰۤاَيُّهَا النَّاسُ اِنَّا خَلَقْنٰكُمْ مِّنْ ذَكَرٍ وَّاُنْثٰى وَجَعَلْنٰكُمْ شُعُوْبًا وَّقَبَاۤىِٕلَ لِتَعَارَفُوْۤا اِنَّ اَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللّٰهِ اَتْقٰىكُمْ ۗ اِنَّ اللّٰهَ عَلِيْمٌ حَبِيْرٌ ﴿١٣﴾

Artinya ; *“Hai manusia sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia di sisi Allah adalah orang yang paling bertakwa di antara kamu. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui”* (Q.S. Al-Hujarat : 13).<sup>29</sup>

Ayat ini mempunyai makna bahwa manusia diciptakan Allah SWT dari laki-laki dan perempuan dan akhirnya memiliki kebudayaan dunia yang berkaitan tentang tata cara hidup masing-masing dari mereka. Namun Allah mengingatkan agar manusia yang bertaqwa mengikuti perintah Allah dan menjauhi larangan-Nya untuk menjadi manusia yang paling mulia. Dalam mencapai derajat taqwa dan menjadi manusia sekaligus tentu tidak terlepas dari interaksi dengan orang lain dan alam di sekitarnya. Kegiatan interaksi timbal balik antar manusia dan dengan lingkungannya merupakan peristiwa sosial yang berujung pada pengayaan budaya.

<sup>28</sup> Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islam*, Gema Insani, 2002, hal. 151.

<sup>29</sup> Al-Quran Surat Al- Hujarat Ayat 13. Yayasan Penyelenggara dan Penterjemah Pentafsir , *Al-Quran dan Terjemahannya*, Depag RI, 1992, hal. 356.

Interaksi yang ada tidak begitu saja terbentuk, akan tetapi ada item yang memfasilitasi hal tersebut, sehingga individu-individu bisa saling mengenal dan individu-individu yang mempunyai gambaran kehidupan dengan tujuan yang sama dan direalisasikan menjadi awal organisasi sebagai fasilitas dalam amar ma'ruf nahi munkar serta pengenalan individu-individu dan budaya yang dimiliki.

Adapun nilai-nilai organisasi Islami adalah keikhlasan, kebersamaan dan pengorbanan.

1) Keikhlasan

Dalam manajemen konvensional (biasa) pada umumnya tidak memiliki nilai keikhlasan dalam setiap elemennya. Padahal keikhlasan adalah hal yang sangat penting. Keikhlasan itu sendiri dalam konteks ini adalah mengerjakan semua kewajiban dengan hasil maksimal dan terbaik dengan disertai dengan niat yang bersih. Berapapun nilai penghasilan yang didapat dari organisasi itu, seorang yang ikhlas akan tetap melakukan kewajibannya dengan maksimal. Bahkan kebanyakan ada yang merasa bahwa sesungguhnya ia tidak pantas diberikan penghargaan sebesar yang ia dapat saat itu karena merasa pekerjaannya masih belum maksimal, ia merasa nilai yang ia dapat terlalu tinggi ia akan terus belajar menjadi lebih baik untuk organisasinya.

2) Kebersamaan.

Organisasi adalah kerja sama (*teamwork*) antar setiap individu di dalamnya. Organisasi dapat kita analogikan sebagai sekumpulan lidi yang diikat menjadi sapu lidi, akan kuat dan tidak terpatahkan saat bersama dan akan mudah dipatahkan saat sendiri. Kebersamaan dalam organisasi adalah hal yang sangat penting yang jika tidak ada akan sangat merepotkan pimpinan organisasi. Meskipun berhimpun tetapi dalam organisasi tidak ada nilai kebersamaan, maka sebenarnya sama saja dengan sendiri-sendiri. Sama seperti yang ditulis di atas. Pegawai hanya akan bekerja sesuai dengan bayaran dan *job description* saja tanpa peduli dengan rekannya. Dalam organisasi yang Islami satu sama



lain akan saling peduli dan saling membantu meringankan beban rekannya, yang pada hakikatnya adalah saudaranya. Barangsiapa meringankan beban kehidupan duniawi bagi saudaranya, niscaya Allah akan meringankan beban kehidupannya di akherat kelak.

### 3) Pengorbanan

Dalam organisasi perlu ada pengorbanan dari setiap individu yang ada di dalamnya dalam mencapai suatu tujuan. Setiap elemen organisasi harus mau berkorban untuk tujuan bersama organisasi.<sup>30</sup>

Dari uraian di atas, dapat kita simpulkan bahwa budaya kerja suatu masyarakat merupakan pola kebiasaan yang didasarkan cara pandang atau cara seseorang memberikan makna terhadap kerja yang mewarnai suasana hati dan keyakinan yang kuat atas nilai-nilai yang diyakininya, serta memiliki semangat bersungguh-sungguh untuk mewujudkannya dalam bentuk kerja prestatif.

Budaya kerja adalah proses untuk menjadi dan pendorong kreatifitas di atas nilai-nilai kebenaran hakiki sebagaimana firman-Nya;

لَيْسَ الْبِرَّ أَنْ تُوَلُّوا وُجُوهَكُمْ قِبَلَ الْمَشْرِقِ وَالْمَغْرِبِ وَلَكِنَّ الْبِرَّ مَنْ  
 ءَامَنَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ وَالْمَلَائِكَةِ وَالْكِتَابِ وَالنَّبِيِّينَ وَءَاتَى الْمَالَ عَلَى  
 حُبِّهِ ذَوِي الْقُرْبَىٰ وَالْيَتَامَىٰ وَالْمَسْكِينِ وَابْنَ السَّبِيلِ وَالسَّائِلِينَ وَفِي  
 الرِّقَابِ وَأَقَامَ الصَّلَاةَ وَءَاتَى الزَّكَاةَ وَالْمُوفُونَ بِعَهْدِهِمْ إِذَا عَاهَدُوا  
 وَالصَّابِرِينَ فِي الْبَأْسَاءِ وَالضَّرَّاءِ وَحِينَ الْبَأْسِ أُولَئِكَ الَّذِينَ صَدَقُوا  
 وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُتَّقُونَ

Artinya ;*Bukanlah menghadapkan wajahmu ke arah timur dan barat itu suatu kebajikan,akan tetapi sesungguhnya kebajikan itu ialah beriman kepada Allah, hari kemudian malaikat-malaikat, kitab-kitab, Nabi-nabi, dan memberikan harta yang dicintainya kepada*

<sup>30</sup>[http://fikriputra.hasan.wordpress.com/2012/12/11/Konsep Budaya Organisasi Secara Islami](http://fikriputra.hasan.wordpress.com/2012/12/11/Konsep_Budaya_Organisasi_Secara_Islami). Diakses 6 Mei 2014.

*kerabatnya, anak-anak yatim, orang-orang miskin, musafir (yang memerlukan pertolongan) dan orang yang meminta-minta dan (memerdekakan) hamba sahaya, mendirikan shalat dan menunaikan zakat dan orang-orang yang menepati janjinya apabila ia berjanji dan orang-orang sabar dalam kesempitan, penderitaan dan dalam peperangan mereka itulah yang benar (imannya) dan mereka itulah orang-orang yang bertakwa. (Q.S Al-Baqarah: ayat 177).<sup>31</sup>*

Ayat ini melahirkan nilai-nilai yang kemudian menjadi bekal hidupnya untuk mengaktualisasikan iman dan bentuk tindakan yang nyata.

## C. Kepuasan Kerja

### 1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya. Penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya dari pada karyawan yang tidak puas, yang tidak menyukai situasi kerjanya.<sup>32</sup>

Dari berbagai penyelidikan, ada beberapa dimensi kepuasan kerja yang dapat kita bahas antara lain :

- a. Kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya.
- b. Kepuasan kerja berhubungan dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerja sama antara pemimpin dan kerja sama karyawan.
- c. Kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja.
- d. Kepuasan kerja pada dasarnya adalah *security feeling* (rasa aman).

<sup>31</sup>Al-Quran Surat Al-Baqarah Ayat 177, Yayasan Penyelenggara dan Penterjemah Pentafsir, *Al-Quran dan Terjemahannya*, Depag RI, 1992, hal. 19.

<sup>32</sup>Umam Khaerul, *Perilaku Organisasi*, Pustaka Setia, Bandung, 2010, hal. 192.

Pada pikiran yang paling mendasar, kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan muncul saat harapan ini tidak terpenuhi. Kepuasan kerja memiliki banyak dimensi secara umum tahap yang diamati adalah kepuasan pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, hubungan antara supervisor dengan tenaga kerja, dan kesempatan untuk maju. Setiap menghasilkan penghasilan perasaan puas secara keseluruhan dengan pekerjaan itu sendiri, namun pekerjaan juga mempunyai definisi yang berbeda bagi orang lain.<sup>33</sup>

Ada suatu unsur yang dapat dijumpai pada ciri intrinsik dari pekerjaan, yaitu tantangan mental. Pekerjaan yang menurut kecakapan yang tinggi dari pada kecakapan yang dimiliki tenaga kerja, atau tuntutan pribadi yang tidak dapat terpenuhi tenaga kerja akan menimbulkan frustrasi dan akhirnya menimbulkan ketidakpuasan kerja. Berdasarkan survei diagnostik pekerjaan, diperoleh hasil tentang lima ciri yang memperlihatkan kaitannya dengan kepuasan kerja untuk berbagai macam pekerjaan. Ciri-ciri tersebut adalah :

- a. Keragaman keterampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan. Semakin banyak ragam keterampilan yang digunakan, pekerjaan semakin kurang membosankan.
- b. Jati diri tugas (*task identity*), yaitu sejauh mana tugas merupakan suatu kegiatan keseluruhan yang berarti. Tugas yang dirasakan sebagai bagian dari pekerjaan yang lebih besar merupakan suatu kelengkapan tersendiri yang akan menimbulkan rasa tidak puas.
- c. Tugas yang penting (*task significance*), yaitu rasa pentingnya tugas bagi seseorang. Jika tugas dirasakan penting dan berarti oleh karyawan, ia cenderung mempunyai kepuasan kerja.

---

<sup>33</sup>Robert L. Malthis, John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta, 2001, hal. 99.

- d. Otonomi, pekerjaan yang menimbulkan kebebasan, ketidakbergantungan dan memberikan peluang mengambil keputusan akan lebih cepat menimbulkan kepuasan kerja.
- e. Pemberian balikan pada pekerjaan membantu meningkatkan tingkat kepuasan kerja.<sup>34</sup>

## 2. Teori Kepuasan Kerja

### a. *Discrepansi Theory*

Teori ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan selisih atau perbandingan antara harapan dengan kenyataan. Locke, menambahkan bahwa seorang karyawan akan merasa puas bila kondisi yang aktual (sesungguhnya) sesuai dengan harapan atau yang diinginkannya. Semakin sesuai antara harapan seseorang dengan kenyataan yang ia hadapi maka orang tersebut akan semakin puas.

### b. *Equity Theory*

Karyawan atau individu akan merasa puas terhadap aspek-aspek khusus dari pekerjaan mereka. Aspek-aspek pekerjaan yang dimaksud, misalnya gaji atau upah, rekan kerja dan supervisi. Individu atau karyawan akan merasa puas bila jumlah aspek yang sebenarnya atau sesungguhnya dia diterima sesuai dengan yang seterusnya dia terima.

### c. *Teori Maslow*

Teori ini dikembangkan oleh Maslow, yaitu kebutuhan manusia berjenjang atau bertingkat mulai dari tingkatan yang paling rendah sampai yang paling tinggi. Tingkatan yang dimaksud adalah sebagai berikut.

- 1) Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*) yaitu kebutuhan dasar manusia agar dapat tetap bertahan hidup, seperti makanan, pakaian, perumahan.

---

<sup>34</sup> Umam Khaerul, *Op. Cit.*, hal. 195.

- 2) Kebutuhan keamanan dan keselamatan (*safety needs*) meliputi kebutuhan rasa aman dalam bekerja, keamanan untuk merdeka atau bebas dari ancaman.
- 3) Kebutuhan akan rasa memiliki, sosial dan kasih sayang (*social needs*), meliputi kebutuhan manusia untuk berinteraksi, berinterelasi dan berafiliasi dengan orang lain.
- 4) Kebutuhan untuk dihargai, yaitu kebutuhan manusia untuk merasa dihargai, diakui keberadaannya, diakui eksistensinya, prestise, kekuasaan, dan penghargaan dari orang lain.
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*), kebutuhan yang dirasakan oleh seseorang dengan menggunakan kemampuan, keahlian dan potensi dirinya secara maksimal.<sup>35</sup>

### 3. Faktor- faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### a. Faktor gaji

Faktor ini berhubungan dengan jumlah imbalan untuk seseorang sebagai hasil pelaksanaan kerja, faktor ini akan ditinjau karyawan apakah sesuai pekerjaan yang telah dilakukannya.

#### b. Faktor aplikasi pekerjaan.

Faktor ini mengarah kepada isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang dapat memuaskannya sehingga dapat menyebabkan kenyamanan bekerja.

#### c. Faktor rekan kerja.

Mengarah kepada teman-teman atau kepada siapa saja seseorang berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan, dan tentu saja hal ini dapat berpengaruh terhadap terbentuknya kepuasan kerja.

---

<sup>35</sup>Sopiah, *Perilaku Organisasional*, Andi Offset, Yogyakarta, 2008, hal. 172-173.

d. Faktor pimpinan.

Faktor ini berhubungan dengan gaya kepemimpinan seorang pemimpin yang memiliki karakter tertentu saat memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja, cara-cara atasan dapat menyenangkan seseorang atau tidak, dan hal ini dapat memengaruhi kepuasan kerja.

e. Faktor promosi atau pengembangan karier.

Seorang dapat mengembangkan kariernya melalui kenaikan jabatan, pengembangan karier yang dapat membentuk kepuasan kerja didasarkan pada azas prestasi kerja dan harus bersifat terbuka dan jelas.

f. Faktor lingkungan kerja.

Faktor ini mencakup lingkungan fisik dan psikologis.

g. Faktor produk organisasi.

Faktor ini mengarah kepada merek dari produk-produk yang dihasilkan organisasi yang dapat berbentuk jasa maupun barang.<sup>36</sup>

#### 4. Kepuasan Kerja dalam Islam

Kepuasan adalah sesuatu yang relatif oleh karena itu tidak mudah diukur, karena kepuasan kerja manusia lebih banyak dipengaruhi beragam keinginan oleh berbagai preferensi misalnya, pengaruh keluarga, lingkungan dan media visual sehingga rasa kepuasan setiap orang tidak dapat disamaratakan karena ukurannya tidak sama.<sup>37</sup>

Bagi seorang muslim tidak hanya mempertimbangkan hasil kerja tetapi juga kelangsungan pekerjaan yang dilakukan, salah satu kompetensi moral yang dimiliki seseorang yang berbudaya kerja Islami adalah nilai keikhlasan. Ikhlas berarti suasana atau ungkapan tentang apa yang benar keluar dari hati nurani yang paling dalam. Seseorang yang bekerja dengan ikhlas berarti mengalami kepuasan kerja yang sangat mendalam dari dalam hati. Sikap ikhlas bukan hanya *output* dari cara dirinya bekerja melainkan juga *input* yang membentuk kepribadian yang didasarkan pada sikap yang

---

<sup>36</sup>Didit Darmawan, *Op. Cit.*, hal. 59-60.

<sup>37</sup>Heri Sudarsono, *Konsep Ekonomi Islam*, Ekonisia, Yogyakarta, 2002, hal. 157.

bersih dari keikhlasan dalam melakukan pekerjaan maka akan timbul semangat dalam hati, yaitu:

a. Memiliki komitmen (*aqidah, aqad, i'tiqad*)

Yang dimaksud komitmen adalah keyakinan mengikat (*aqad*) sedemikian kukuhnya sehingga membelenggu seluruh hati nuraninya dan kemudian menggerakkan perilaku menuju arah tertentu yang diyakininya (*i'tiqad*). Perusahaan yang dimiliki komitmen terhadap nilai-nilai moral lebih berhasil secara finansial dibandingkan perusahaan yang tidak memiliki komitmen.

b. Disiplin

Sikap disiplin adalah kemampuan untuk mengendalikan diri dengan tenang dan tepat walaupun situasi sangat menekan. Pribadi yang berdisiplin sangat berhati-hati mengelola pekerjaan serta penuh tanggung jawab memenuhi kewajiban.

c. Memiliki rasa tanggung jawab

Mereka mempersiapkan pekerjaannya sebagai amanah yang harus ditunaikan dengan penuh kesungguhan, yang kemudian melahirkan keyakinan yang mendalam bahwa bekerja itu ibadah dan berprestasi itu indah. Sikap amanah sangat erat kaitanya dengan cara melaksanakan prinsip-prinsipnya dengan tetap menjaga dan melahirkan nilai manfaat:<sup>38</sup>

يَأَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَخَوْنُوا أَمْنَتِكُمْ وَأَنْتُمْ

تَعْلَمُونَ

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedangkan kamu mengetahuinya”. (QS. Al-Anfal: 27).<sup>39</sup>

<sup>38</sup> Toto Tasmara, *Op. Cit.*, hal. 79.

<sup>39</sup> Al-Qur'an Surat Al-Anfal Ayat 27, Yayasan Penyelenggara Penerjemah dan Penafsir Al-Quran dan Terjemahnya, Depag RI, Jakarta, 1989, hal. 143.

Seorang muslim sejati dalam melaksanakan pekerjaan dikatakan mendapatkan kepuasan kerja apabila mendapat ridho Allah. Karena dalam melakukan pekerjaan didasarkan pada ibadah dengan ikhlas dan puas akan mendapatkan pahala atas perbuatan baiknya.

#### D. Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu yang mendukung dan menjadi landasan di lakukannya penelitian ini di antaranya yaitu ;

1. Penelitian yang dilakukan oleh Suhartini dan Maulana Ikhwanul Hakim tentang *“Pengaruh Keadilan Organisasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia”* hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 3,360 dengan signifikansi 0,02, di mana  $0,023 < 0,05$ , artinya ke tiga variabel secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Relevansi antara penelitian Suhartini dan Maulana Ikhwanul Hakim dengan peneliti adalah sama-sama meneliti tentang keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja, namun dalam penelitian Suhartini dan Maulana Ikhwanul Hakim menggunakan analisis statistik dengan menggunakan program SPSS Versi 15.0. Sedangkan peneliti menggunakan analisis regresi linier ganda sebagai alat uji analisis dengan menggunakan SPSS V.16. Yang membedakan lagi adalah pada obyek yang menjadi tempat penelitian terdahulu adalah karyawan fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia, sedangkan peneliti mengambil satu tempat obyek yaitu di KSPS BMT Logam Mulia Grobogan.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Mahmudah Enny Widyaningrum tentang *“Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen dan Organizational Cityzenship Behaviour Pegawai (Studi Kasus di Rumah Sakit Bersalin Pura Raharja Surabaya)”*, hasil penelitian menunjukkan bahwa keadilan organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai RSB Pura Raharja berada pada taraf moderat 31,8 %, secara



parsial terbukti berpengaruh signifikan terhadap komitmen pegawai RSB Pura Raharja sebesar 67,4%, secara parsial terbukti berpengaruh signifikan terhadap OCB sebesar 52,8%.

Relevansi antara peneliti Mahmudah Enny Widyaningrum dengan peneliti adalah sama-sama meneliti tentang keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja namun penelitian Mahmudah Enny Widyaningrum menggunakan tiga variabel sedangkan peneliti menggunakan dua variabel, dan obyek yang menjadi tempat penelitian terdahulu di Rumah sakit sedangkan peneliti di KSPS BMT Logam Mulia Grobogan.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno tentang “*Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia)*”, hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan koefisien jalur = 2.078 dan  $p(0.000) \leq \alpha(0.05)$  artinya budaya organisasi secara positif dan searah berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Relevansi antara penelitian Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno dengan peneliti adalah sama-sama meneliti tentang budaya organisasi, namun dalam penelitian Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno mempergunakan alat bantu yang berupa program aplikasi komputer yaitu SPSS versi 13.0 dan AMOS versi 4.0. sedangkan peneliti menggunakan analisis regresi linier ganda sebagai alat uji analisis dengan menggunakan SPSS V.16.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Siti Hamidah, Eka Afnan Troena dan Agus Suman, “*Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Lembaga Keuangan Syariah Baitul Maal Wattamwil*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari faktor-faktor budaya organisasi pada lembaga keuangan syariah secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan.

Relevansi antara penelitian oleh Siti Hamidah, Eka Afnan Troena dan Agus Suman dengan peneliti adalah sama-sama meneliti tentang budaya organisasi terhadap kepuasan di lembaga keuangan syariah, perbedaannya pada penelitian terdahulu lebih condong untuk meneliti faktor-faktor budaya organisasi sedangkan peneliti lebih berkonsentrasi tentang pengaruh keadilan organisasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Yohanes Budiarto, Rani Puspita Wardani, “ *Peran Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural dan Keadilan Interaksional Perusahaan terhadap Komitmen Karyawan pada Perusahaan (Studi pada Perusahaan X)*”.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ditemukan korelasi positif yang sangat signifikan antara keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional dengan komitmen perusahaan.

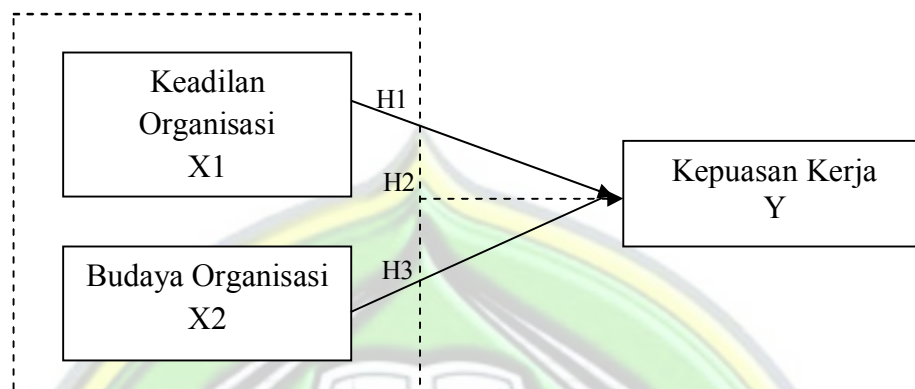
Relevansi antara penelitian Yohanes Budiarto, Rani Puspita Wardani dengan peneliti adalah sama-sama meneliti tentang keadilan organisasi, Perbedaannya pada penelitian terdahulu lebih meneliti secara rinci macam-macam keadilan organisasi sedangkan peneliti, meneliti secara umum tentang keadilan organisasi.

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu yang telah dipaparkan, penulis belum menemukan penelitian yang secara khusus membahas tentang pengaruh keadilan organisasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Pada umumnya penelitian yang ada hanya membahas tentang keadilan organisasi ataupun budaya organisasi.

#### **E. Kerangka Berpikir**

Untuk lebih memperjelas tentang arah dan tujuan dari penelitian secara utuh, maka perlu diuraikan suatu konsep berfikir dalam penelitian ini sehingga peneliti dapat menguraikan tentang gambaran keadilan organisasi, dan budaya kerja terhadap kepuasan kerja.

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Berpikir**



Keterangan :

———— = Uji secara parsial

----- = Uji secara simultan

#### F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Dengan demikian hipotesa merupakan dugaan sementara yang nantinya akan diuji dan dibuktikan kebenarannya melalui analisa data.<sup>40</sup> Berdasarkan kerangka pemikiran teoritis dan hasil penemuan beberapa penelitian, maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

##### 1. Hubungan keadilan organisasi – kepuasan kerja

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suhartini dan Maulana Ikhwanul Hakim tentang “*Pengaruh Keadilan Organisasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia*” hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar

<sup>40</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*, Alfabeta, Bandung, 2006, hal. 96.

3,360 dengan signifikansi 0,02, di mana  $0,023 < 0,05$  menunjukkan bahwa keadilan organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan penelitian ini, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

$H_1$  : Terdapat pengaruh yang signifikan antara keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja.

2. Hubungan budaya organisasi– kepuasan kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Ida Ayu Brahmawati dan Agus Suprayetno tentang “*Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia)*”, hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan koefisien jalur = 2.078 dan  $p(0.000) \leq \alpha(0.05)$  artinya budaya organisasi secara positif dan searah berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

$H_2$  : Terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.

3. Hubungan keadilan organisasi, budaya organisasi – kepuasan kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Siti Hamidah, Eka Afnan Troena dan Agus Suman, “*Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Lembaga Keuangan Syariah Baitul Maal Wattamwil*”.

Hasil penelitian berdasar uji t terbukti diketahui nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,010 dengan signifikansi t sebesar  $(0,0488 < 0,05)$ . Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}(2,010 > 2,000)$  menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari faktor-faktor budaya organisasi pada lembaga keuangan syariah secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan.

$H_3$  : Terdapat pengaruh yang signifikan antara keadilan organisasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.

## BAB III METODE PENELITIAN

### A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian lapangan (*field research*), karena penulis terlibat langsung dalam penelitian. *Field research* adalah jenis penelitian yang berhubungan dengan peneliti yang terlibat dalam lapangan penelitiannya.<sup>1</sup> Penelitian ini ditujukan untuk memperoleh bukti empirik, menguji dan menjelaskan pengaruh keadilan organisasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi/sampel tertentu. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen dan satu variabel dependen sebagai akibat dari adanya variabel independen.<sup>2</sup>

### B. Jenis dan Sumber Data

Data adalah sekumpulan bukti atau fakta yang dikumpulkan dan disajikan untuk tujuan tertentu.<sup>3</sup> Data sangat memegang peranan penting dalam pelaksanaan penelitian. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

#### 1. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari subyek penelitian dengan menggunakan alat pengukur atau pengambilan data langsung pada sumber obyek sebagai sumber informasi yang dicari.<sup>4</sup> Dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari jawaban para responden terhadap rangkaian pertanyaan yang digunakan oleh peneliti.

---

<sup>1</sup>Rosady Ruslan, *Metode Penelitian Public Relations dan Komunikasi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003, hal. 32.

<sup>2</sup> Sugiyono, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung, 2008, hal. 13.

<sup>3</sup>Tika Pabandu, *Metode Riset Bisnis*, Bumi Aksara, Jakarta, 2006, hal. 7.

<sup>4</sup>Syaifudin Azwar, *Metode Penelitian*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 1998, hal. 91.

Responden yang menjawab daftar pertanyaan (kuesioner) tersebut adalah Karyawan KSPS BMT Logam Mulia Grobogan.

## 2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh tidak secara langsung atau melalui pihak lain, atau laporan historis yang telah disusun dalam arsip yang dipublikasikan atau tidak.<sup>5</sup> Data ini diperoleh melalui dokumentasi KSPS BMT Logam Mulia Grobogan dan literatur dengan mempelajari berbagai tulisan dari buku-buku, jurnal-jurnal, dan internet yang berkaitan dan mendukung penelitian ini.

### C. Populasi Penelitian

Populasi atau universal adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>6</sup> Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di KSPS BMT Logam Mulia Grobogan.

### D. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, penulis menggunakan beberapa metode, di antaranya:

#### 1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.<sup>7</sup> Metode ini digunakan untuk memperoleh data respon karyawan mengenai keadilan organisasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja di KSPS BMT Logam Mulia Grobogan.

Dalam metode angket atau kuesioner disusun dengan skala likert (*likert scale*), di mana masing-masing dibuat dengan menggunakan pilihan

---

<sup>5</sup>Muhammad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam: Pendekatan Kuantitatif*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008, hal. 103-105.

<sup>6</sup>Sugiyono, *Metodologi Penelitian Bisni*, Alfabeta, Bandung, 2012, Cet-16 hal. 389.

<sup>7</sup>*Ibid.*, hal. 199.

agar mendapatkan data yang bersifat subyektif dan diberikan skor sebagai berikut:

Sangat tidak setuju (STS)	: Skor 1
Tidak setuju ( TS )	: Skor 2
Netral ( N )	: Skor 3
Setuju ( S )	: Skor 4
Sangat Setuju ( SS )	: Skor 5

## 2. Observasi

Observasi kemampuan seseorang untuk menggunakan pengamatannya melalui hasil kerja pancaindra mata serta dibantu dengan pancaindra lainnya. Dalam observasi ini, peneliti terlibat dengan kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai sumber data penelitian sehingga data yang diperoleh akan lebih lengkap, tajam dan sampai mengetahui pada tingkat makna dari setiap perilaku yang nampak. Peneliti melakukan observasi langsung di KSPS BMT Logam Mulia. Untuk memperoleh data-data yang dibutuhkan dan membagikan angket ke karyawan KSPS BMT Logam Mulia Grobogan.<sup>8</sup>

## 3. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat dan sebagainya.<sup>9</sup> Metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang KSPS BMT Logam Mulia Grobogan. Setelah data terkumpul dari pengumpulan data, maka perlu segera diolah oleh peneliti.

---

<sup>8</sup>*Ibid.*, hal. 194.

<sup>9</sup>Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktik*, Rineka Cipta, Jakarta, 2010, hal. 274.

## E. Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.1

Variabel	Devinisi perasional	Dimensi	Indikator	Skala
Keadilan Organisasi	kesamarataan atau keadilan di tempat kerja yang berfokus bagaimana para pekerja menyimpulkan apakah mereka diperlakukan secara adil dalam pekerjaannya.	Keadilan Distributif	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaji yang sesuai dengan posisi.</li> <li>2. Tanggung jawab kerja sesuai dengan posisi.</li> <li>3. <i>Reward</i> yang wajar.</li> </ol>	<i>Likert</i>
		Keadilan Prosedural	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. keakuratan dan kelengkapan informasi.</li> <li>2. Konsistensi penerapan keputusan kerja.</li> <li>3. Kesiediaan atasan menerima pendapat karyawan.</li> </ol>	
		Keadilan Interaksional	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perlakuan atasan terhadap karyawan</li> <li>2. kepekaan atasan terhadap kebutuhan karyawan.</li> <li>3. perhatian atasan terhadap hak-hak pekerja.</li> </ol>	



Budaya Organisasi (X2)	Seperangkat nilai-nilai, keyakinan, dan sikap utama yang diberlakukan di antara anggota organisasi.	Inovasi dan pengambilan resiko.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Membolehkan karyawan menyumbangkan ide.</li> <li>2. Inovatif dan berani mengambil resiko.</li> </ol>	<b>Likert</b>
		Perhatian terhadap detail ( <i>attention to detail</i> )	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cermat dalam bekerja</li> <li>2. Teliti dalam bekerja.</li> </ol>	
		Berorientasi kepada hasil ( <i>Outcome Orientation</i> )	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penyelesaian hasil pekerjaan sesuai dengan target.</li> <li>2. Adanya standar kualitas pekerjaan.</li> </ol>	
		Berorientasi kepada manusia	Adanya penghargaan bagi karyawan yang sudah lama bekerja.	
		Berorientasi kepada tim	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kerja sama yang baik sesama rekan.</li> <li>2. Pekerjaan harus diselesaikan</li> </ol>	

			secara kelompok.	
		Agresivitas ( <i>Aggressiveness</i> )	1. Mendorong karyawan semangat bekerja 2. Persaingan sehat dalam lingkungan pekerjaan.	
		Stabilitas ( <i>stability</i> )	1. Mempertahankan sistem dan prosedur dalam bekerja. 2. Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.	
Kepuasan Kerja (Y)	Suatu sikap seseorang terhadap pekerjaan sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya di terima.	Faktor gaji	Jumlah imbalan yang sesuai pekerjaan.	<b>Likert</b>
		Faktor aplikasi pekerjaan	Mengarah kepada isi pekerjaan yang dilakukan.	
		Faktor rekan kerja.	Peran rekan kerja dalam mendukung pekerjaan.	
		Faktor pimpinan.	Kebijakan dan peran pimpinan.	
		Faktor promosi dan pengembangan karier.	Pengembangan karir melalui kenaikan jabatan.	

		Faktor lingkungan kerja.	Lingkungan fisik dan psikologis.	
--	--	--------------------------	----------------------------------	--

## F. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif. Di mana untuk mencapai tujuan pertama yaitu menganalisis pengaruh Keadilan Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja. Adapun urutan analisis data yang akan dilakukan adalah sebagai berikut:

### 1. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang berfungsi mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum.<sup>10</sup>

Analisis ini merupakan suatu analisis yang menguraikan data hasil penelitian tanpa melakukan pengujian. Yakni mengenai gambaran umum responden yang menunjukkan umur, jenis kelamin, pendidikan, lama menjadi karyawan.

### 2. Uji Validitas dan Reliabilitas

#### a. Uji Validitas

Validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas sering digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner atau skala. Validitas item ditunjukkan dengan adanya korelasi atau dukungan terhadap item total (skor total), perhitungan dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor item total.<sup>11</sup>

Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:<sup>12</sup>

<sup>10</sup>Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, Alfabeta, Bandung, 2000, hal. 21.

<sup>11</sup>Duwi Priyatno, *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*, Mediakom, Yogyakarta, 2010, hal. 90.

<sup>12</sup>*Ibid.*, hal. 95.

- 1) Jika  $r$  hitung  $\geq r$  tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- 2) Jika  $r$  hitung  $\leq r$  tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang.<sup>13</sup> Untuk melakukan uji reliabilitas dapat digunakan program SPSS dengan menggunakan uji statistik *cronbach alpha*. Adapun kriteria bahwa instrumen itu dikatakan reliabel, apabila nilai yang didapat dalam proses pengujian dengan uji statistik *cronbach alpha*  $> 0,60$ .<sup>14</sup>

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel tersebut tidak membentuk variabel ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasinya antar sesama variabel independen sama dengan nol.<sup>15</sup> Uji multikolinieritas menunjukkan variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya.

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah dengan nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation*

---

<sup>13</sup>*Ibid.*, hal. 97.

<sup>14</sup>Masrukhin, *Statistik Deskriptif dan Inferensial (Aplikasi Program SPSS dan Excel)*, Media Ilmu Press, Kudus, 2014, hal. 139.

<sup>15</sup>Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*, Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011, hal. 105.

*Factor (VIF)*. Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai *Cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai  $Tolerance \leq 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF \geq 10$ .<sup>16</sup>

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang terjadi homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED di mana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual ( $Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$ ) yang telah di-*studentized*. Jika pada grafik tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah sumbu 0 (no) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas dalam suatu model regresi.<sup>17</sup>

c. Uji Autokorelasi

Uji *autokorelasi* bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu periode t dengan kesalahan periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain. Masalah ini timbul karena residual (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu observasi lainnya.<sup>18</sup>

---

<sup>16</sup>*Ibid.*, hal. 105-106.

<sup>17</sup>*Ibid.*, hal. 139.

<sup>18</sup>Masrukhin, *Op. Cit.*, hal. 186.

Pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi dapat didasarkan pada kriteria berikut:<sup>19</sup>

**Tabel 3.2**  
**Kriteria Autokorelasi**

Hipotesis nol	Keputusan	Jika
Tidak ada autokorelasi positif	Tolak	$0 < d < dl$
Tidak ada autokorelasi positif	<i>No desicion</i>	$dl \leq d \leq du$
Tidak ada autokorelasi negatif	Tolak	$4 - dl < d < 4$
Tidak ada autokorelasi negatif	<i>No desicion</i>	$4 - du \leq d \leq 4 - dl$
Tidak ada autokorelasi positif atau negatife	Tidak ditolak	$du < d < 4 - du$

d. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengujii apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas data dapat mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti arah atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data yang berbentuk lonceng (*bell shaped*).<sup>20</sup>

Uji normalitas data dapat dilihat juga melalui *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.<sup>21</sup>

<sup>19</sup>Imam Ghazali, *Op. Cit.*, hal. 111.

<sup>20</sup>Masrukhin, *Statistik Inferensial Aplikasi Program SPSS*, Media Ilmu Press, Kudus, 2008, hal. 56.

<sup>21</sup>Imam Ghazali, *Op. Cit.*, hal. 161.

## G. Teknik Analisis Data

### 1. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variabel independen (X) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai dengan satu. Jika  $R^2$  sama dengan 0 (nol), maka variasi variabel independen yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel dependen. Sebaliknya  $R^2$  sama dengan 1, maka variasi variabel independen yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel dependen.<sup>22</sup>

### 2. Uji Signifikansi Parameter Parsial (Uji t)

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Rumus t hitung pada analisis regresi adalah:

Dengan langkah-langkah pengujian sebagai berikut:<sup>23</sup>

#### a. Menentukan hipotesis

Ho : Secara parsial tidak ada pengaruh

Ha : Secara parsial ada pengaruh

#### b. Tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan 0,05 ( $\alpha = 5\%$ )

#### c. Kriteria pengujian

- Ho diterima jika,  $-t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$
- Ho ditolak jika,  $-t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$  atau  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ .

### 3. Signifikansi Parameter Simultan (Uji f) Uji

Uji simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap nilai variabel dependen.

<sup>22</sup>Dwi Priyatno, *Op. Cit.*, hal. 66.

<sup>23</sup>*Ibid.*, hal. 68-69.

Tahap-tahap untuk melakukan uji f adalah.<sup>24</sup>

a. Merumuskan hipotesis

Ho : Tidak ada pengaruh antara variabel-variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Ha : Ada pengaruh antara variabel-variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

b. Tingkat signifikan

Tingkat signifikansi menggunakan 0,05 ( $\alpha = 5\%$ )

c. Kriteria pengujian

- Ho diterima bila  $f \text{ hitung} \leq f \text{ tabel}$
- Ho ditolak bila  $f \text{ hitung} > f \text{ tabel}$

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Analisis ini untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif.

Persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:<sup>25</sup>

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

Di mana:

Y : Kepuasan kerja

a : Konstanta

$b_1$  : Koefisien regresi keadilan organisasi dengan kepuasan kerja

$b_2$  : Koefisien regresi budaya organisasi dengan kepuasan kerja

$X_1$  : Keadilan organisasi

$X_2$  : Budaya organisasi

e : faktor error/ faktor lain di luar penelitian.

<sup>24</sup> *Ibid.*, hal. 67.

<sup>25</sup> *Ibid.*, hal. 61.



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Obyek Penelitian**

##### **1. Sejarah Berdirinya KSPS BMT Logam Mulia Grobogan**

Berdirinya KSPS BMT Logam Mulia berawal dari adanya musyawarah yang dilakukan oleh sejumlah tokoh masyarakat dan para ulama yang dipelopori oleh bapak H. Muhammad Mustamir, pada tanggal 23 Agustus 2001 dalam musyawarah tersebut menggagas suatu lembaga yang berfungsi untuk menangani simpan pinjam yang menggunakan asas Syariah.

Pada tanggal 10 Oktober 2001 mengadakan musyawarah kembali untuk membentuk pendiri dan nama lembaga, serta daftar anggaran dasar dan anggaran rumah tangga. Untuk nama lembaga dalam hasil musyawarah telah disepakati dengan nama KSPS BMT Logam Mulia. Pada tanggal 25 Agustus 2001 kemudian hasil tersebut disampaikan kepada kepala Kantor Koperasi dan UKM Kabupaten Grobogan untuk mendapatkan pengesahan.

Atas kuasa rapat pembentukan dan untuk menindak lanjuti hasil rapat tersebut, tanggal 15 September 2001 KSPS BMT Logam Mulia mendapatkan badan hukum No. 112/BH/PAD/KDK. 11-4/IX/2001. Pada tanggal 21 April 2003 terdapat perubahan tentang akte anggaran dasar koperasi KSPS BMT Logam Mulia yaitu No. 06/BH/PAD/KDK. II/IV/2003.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Dokumentasi tentang Sejarah Berdirinya KSPS BMT Logam Mulia, dikutip pada tanggal 16 Desember 2014.

## 2. Profil KSPS BMT Logam Mulia Grobogan

Nama Koperasi : Koperasi Simpan Pinjam Syari'ah BMT Logam Mulia  
Badan Hukum : 112/BH/KDH-4/IX/2001 tanggal 15 September 2001  
Alamat Lengkap : Jl. Raya Klambu No. 10 Kecamatan Klambu Kabupaten Grobogan  
Telp/fax : (0292) 651411, Fax. (0292) 658072.<sup>2</sup>

## 3. Perkembangan KSPS BMT Logam Mulia Grobogan

KSPS Logam Mulia telah mendapatkan hasil positif berupa respon masyarakat, minat masyarakat dan dukungan tentang keberadaan KSPS Logam Mulia. Untuk itu, KSPS BMT Logam Mulia mendirikan cabang-cabang di beberapa wilayah untuk menanggapi respon masyarakat tersebut. Adapun perkembangan kantor cabang yang telah didirikan adalah sebagai berikut:

- a. Pada tanggal 12 Februari 2002, KSPS Logam Mulia membuka kantor cabang yang berada di kecamatan Grobogan yang beralamat di jalan P. Puger nomor 57 Grobogan, dengan jumlah karyawan 6 orang. Untuk mengembangkan usahanya dan memperluas layanan terhadap masyarakat.
- b. Pada tanggal 13 Maret 2002 membuka kantor cabang di Babalan Kalirejo kecamatan Undaan Kudus, yang beralamat di jalan raya Purwodadi Kudus dengan jumlah karyawan 6 orang.
- c. Pada tanggal 13 Mei 2002 KSPS BMT Logam Mulia membuka Kantor Cabang di kecamatan Undaan tepatnya di jalan raya Purwodadi-Kudus Km. 7 dengan jumlah karyawan 6 orang.
- d. Adanya perubahan akte anggaran dasar pada tahun 2003, maka KSPS Logam Mulia melebarkan sayapnya dengan membuka kantor cabang

---

<sup>2</sup>Dokumentasi tentang Profil KSPS BMT Logam Mulia, dikutip pada tanggal 16 Desember 2014.

di wilayah timur kota Kudus, tepatnya di Kecamatan Jekulo yang beralamat di jalan raya Jekulo nomor 211 Kudus, dengan jumlah karyawan 5 orang.

- e. Pada tanggal 2 Juli 2005 KSPS BMT Logam Mulia membuka kantor cabang di kecamatan Gubug, dengan alamat jalan Bhayangkara nomor 64 kecamatan Gubug, di kabupaten Grobogan dengan jumlah karyawan 5 orang.
- f. Terakhir pada tanggal 1 Mei 2011, KSPS BMT Logam Mulia mendirikan cabang di kecamatan Dawe yang beralamatkan di jalan raya Colo-Kudus Km. 12 Lau kecamatan Dawe kabupaten Kudus dengan 4 karyawan sampai sekarang.<sup>3</sup>

#### **4. Produk-produk KSPS BMT Logam Mulia Grobogan**

##### **a. *Funding* (Simpanan)**

Produk-produk *funding* atau penghimpunan simpanan yang dimiliki oleh KSPS BMT Logam Mulia antara lain:

- 1) Simpanan Mulia
  - a) Setoran awal Rp. 10.000,-
  - b) Setoran selanjutnya minimum Rp. 2.000,-
  - c) Bagi hasil keuntungan dihitung atas saldo rata-rata harian keuntungan simpanan mulia:
    - 1) Tidak terbebani biaya administrasi.
    - 2) Dapat diambil sewaktu-waktu.
- 2) Simpanan Berjangka

Simpanan ini sangat bermanfaat bagi masyarakat yang ingin menginvestasikan hartanya dalam jangka waktu tertentu. Jangka waktu simpanan ini terdiri dari 1 bulan, 3 bulan dan 12 bulan.

---

<sup>3</sup>Dokumentasi tentang Perkembangan KSPS BMT Logam Mulia, dikutip pada Tanggal 16 Desember 2014.

3) Tabasis

Tabasis adalah simpanan atau tabungan masyarakat yang diperuntukan bagi siswa sekolah.

4) Tasaqur

Tasaqur adalah simpanan masyarakat yang dipersiapkan untuk qurban.

5) Tabungan Haji

Sedangkan tabungan haji adalah simpanan bagi masyarakat yang dipersiapkan untuk ibadah haji.

**b. Lending (Pembiayaan)**

Adapun produk-produk yang termasuk dalam *lending* (pembiayaan) antara lain:

1) *Mudharabah*

*Mudharabah* merupakan salah satu produk pembiayaan yang diberikan oleh KSPS BMT Logam Mulia dalam rangka untuk membiayai modal kerja yang diperlukan oleh anggota atau nasabah, di mana pembagian keuntungannya sesuai dengan kesepakatan.

2) *Musyarakah*

*Musyarakah* adalah produk pembiayaan yang dilakukan dengan cara modal investasi atau modal kerja di mana pihak bank atau KSPS BMT Logam Mulia dilibatkan dalam proses manajemen pengelolaan usahanya. Pembagian keuntungan dari produk ini berdasarkan nisbah bagi hasil yang telah disepakati antara kedua belah pihak.

3) *Bai' Bi Tsaman Ajil (BBA)*

*Bai' Bi Tsaman Ajil (BBA)* adalah produk pembiayaan yang digunakan untuk keperluan pembelian barang yang dibutuhkan oleh nasabah, di mana proses pembayarannya dapat diangsur sebesar harga pokok ditambah dengan besarnya bagi hasil yang telah disepakati.

#### 4) *Ijarah*

*Ijarah* adalah salah satu produk pembiayaan yang diberikan untuk pembayaran barang sewaan kepada nasabah, di mana nasabah dapat mengambil manfaat dari barang yang disewa sesuai dengan jangka waktu tertentu berdasarkan kesepakatan.

#### 5) *Qardul Hasan*

*Qardul Hasan* adalah produk pembiayaan dengan memberikan pinjaman lunak kepada nasabah, semata-mata kewajiban sosial dan nasabah tidak dituntut untuk memberikan tambahan, hanya mengembalikan sebesar pokok pinjaman.

#### 6) *Dien Bi Nadzar*

*Dien Bi Nadzar* adalah produk pembiayaan yang diberikan kepada nasabah dengan akad perjanjian bahwa nasabah akan memberikan keuntungan pada saat pelunasan dengan besarnya bagi hasil sesuai dengan nadzarnya pada saat akan pembiayaan dan disetujui oleh pihak KSPS Logam Mulia.

Selain itu, KSPS BMT Logam Mulia memiliki suatu bagian yang secara khusus membidangi pengelolaan dana masyarakat yang berupa zakat, infaq dan shadaqah. Adapun bagian tersebut disebut Baitul Maal, yang meliputi:

- 1) Program pemberian beasiswa.
- 2) Pemberian dana sosial.
- 3) Pemberian kredit *Qardul Hasan* (QH).
- 4) Pemberian santunan yatim piatu.
- 5) Pemberian santunan fakir miskin, orang jompo, janda tua dan lain-lain.<sup>4</sup>

### 5. Filosofi KSPS BMT Logam Mulia Grobogan

KSPS BMT Logam Mulia memiliki filosofi yang digambarkan dalam bentuk visi, misi strategi dan budaya kerja.

---

<sup>4</sup>Dokumentasi tentang Produk-produk KSPS BMT Logam Mulia, dikutip pada tanggal 16 Desember 2014.

a. Visi KSPS BMT Logam Mulia

Visi KSPS BMT Logam Mulia adalah *Membangun Ekonomi Umat*.

b. Misi KSPS BMT Logam Mulia

- 1) Pemberdayaan ekonomi umat melalui usaha simpan pinjam.
- 2) Penghimpunan dan pengelolaan dana masyarakat agar aman sesuai syariah.
- 3) Mengembangkan usaha ekonomi produktif baik skala kecil maupun menengah serta meningkatkan kualitas hidup dan kesejahteraan umat.

c. Strategi KSPS BMT Logam Mulia

Sedangkan strategi yang digunakan oleh KSPS BMT Logam Mulia adalah memberi pelayanan dengan cepat, tepat dan terintegrasi.

d. Budaya Kerja KSPS BMT Logam Mulia

- 1) Memulai aktivitas kantor dengan berdo'a.
- 2) Menetapkan rencana kerja harian, sesuai job kerja, evaluasi kerja dan laporan kerja.
- 3) Memberikan pelayanan yang terbaik, meliputi: salam, senyum, ikhlas, ramah, keakraban, cepat, tepat dan terintegrasi.
- 4) Setiap anggota wajib menjaga nama baik, citra, lembaga baik di luar atau di dalam kantor.
- 5) Setiap pengelola wajib aktif dan memiliki sifat inisiatif untuk mengembangkan kemajuan KSPS BMT Logam Mulia.
- 6) Setiap timbul masalah harus didiskusikan dan dipecahkan bersama sehingga tercipta suatu *team work* forum musyawarah mufakat.
- 7) Setiap personil wajib menyelesaikan tugas hariannya pada hari itu juga tanpa menunda-nunda.
- 8) Setiap personil harus saling menghormati dan senantiasa menjaga wibawa personal.

9) Tempat kerja senantiasa bersih, rapi dan mengesahkan suasana Islami.

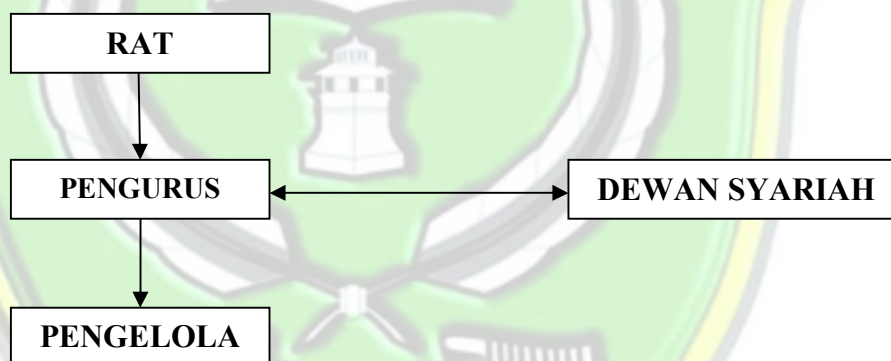
10) Membudayakan kerja jujur dan *circle mutual sport*.<sup>5</sup>

## 6. Struktur Organisasi KSPS BMT Logam Mulia

Struktur organisasi yang ada di KSPS BMT Logam Mulia sama dengan struktur organisasi yang ada pada koperasi lainnya, hanya saja dalam Koperasi Simpan Pinjam Syariah terdapat Dewan Pengawas Syariah (DPS). Kekuasaan tertinggi terletak pada Rapat Anggota Tahunan (RAT). Untuk lebih jelasnya struktur organisasi pada KSPS BMT Logam Mulia dapat digambarkan dalam bagan berikut ini.

**Gambar 2.2**

**Gambar Struktur Organisasi KSPS BMT Logam Mulia**

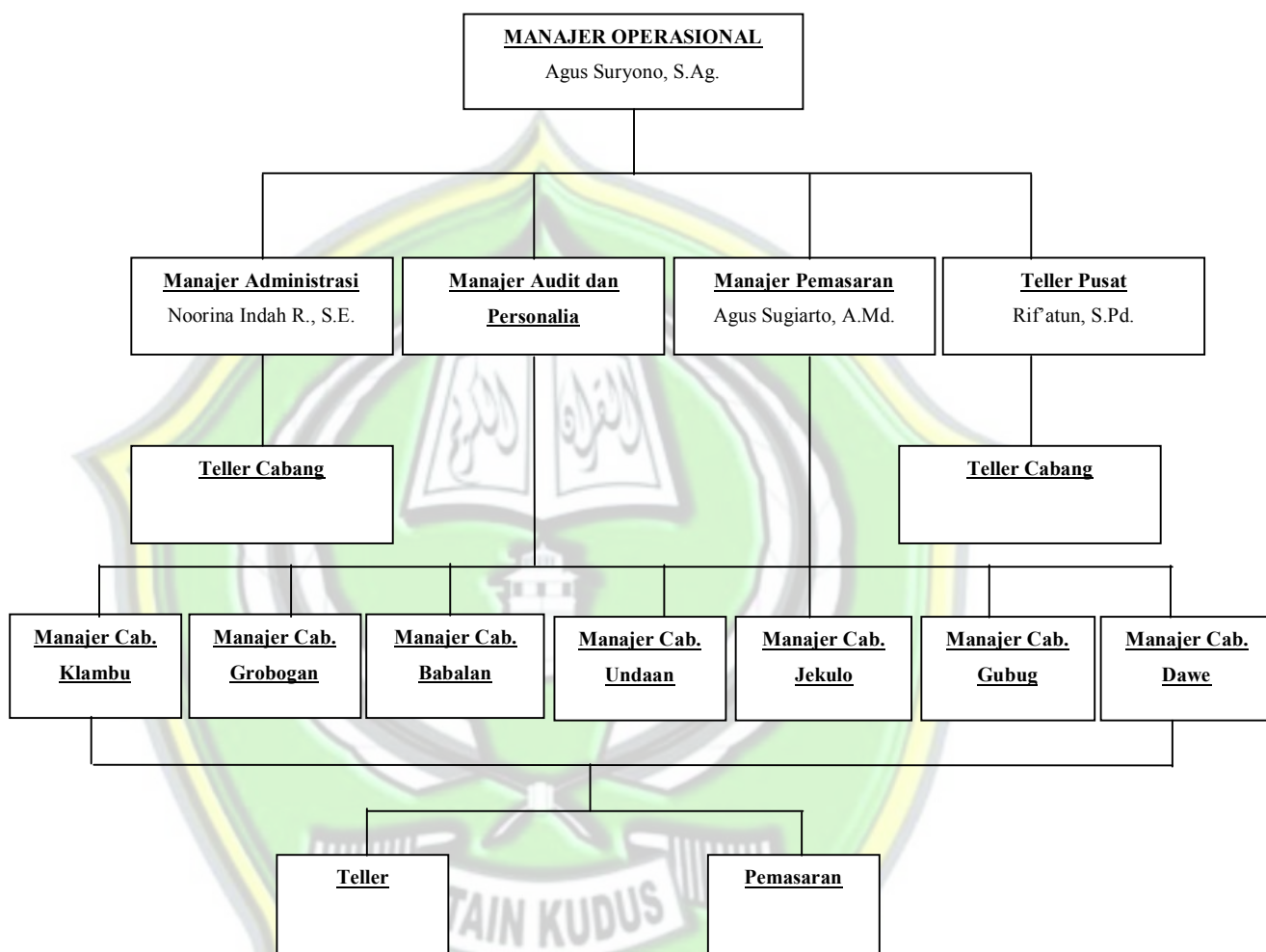


Pengurus KSPS BMT Logam Mulia diketuai oleh H. M. Mustamir dengan sekretaris Ir. H. Mukhlisin, M.M dan bendahara Hj. Eny Winiharti, S.H. Selain pengurus, dalam struktur organisasi KSPS BMT Logam Mulia terdapat pengelola yang terdiri dari manajer operasional, manajer personalia, manajer pemasaran, serta manajer administrasi dan pembukuan. Adapun gambaran struktur organisasi yang lebih lengkap dapat dilihat dalam bagan berikut;<sup>6</sup>

<sup>5</sup>Dokumentasi tentang Visi, Misi, Strategi dan Budaya Kerja KSPS BMT Logam Mulia, Tahun 2005 dikutip pada tanggal 16 Desember 2014.

<sup>6</sup>Dokumentasi tentang Struktur Organisasi KSPS BMT Logam Mulia, dikutip pada tanggal 16 Desember 2014.

**Gambar 2.3**  
**Daftar Struktur Organisasi KSPS BMT Logam Mulia**



Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, KSPS BMT Logam Mulia Grobogan tiap cabang membaginya kedalam tiga kategori yakni, manajer cabang, teller, marketing.

## **B. Gambaran umum Responden**

Pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan karyawan KSPS BMT Logam Mulia Grobogan. Penentuan jenis populasi ini didasarkan atas alasan bahwa yang akan diuji adalah keadilan, budaya serta kepuasan kerja karyawan KSPS BMT Logam Mulia Grobogan. Sehingga data yang



terkumpul bisa valid dan reliabel maka peneliti menentukan 33 responden sebagai populasi penelitian.

Analisis karakteristik responden digunakan untuk memberikan gambaran responden, apakah dengan karakteristik responden yang berbeda-beda mempunyai penilaian yang sama atau tidak. Dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai karakteristik responden tersebut antara lain : umur, jenis kelamin, pendidikan, lama menjadi karyawan.

### 1. Umur Responden

Adapun data dan persentase mengenai umur responden karyawan KSPS BMT logam mulia.

**Tabel 4.1**  
**Umur Responden**

<b>Umur</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Prosentase (%)</b>
19-29	15	45,45%
30-39	13	39,4%
40-49	5	15,15%
<b>Jumlah</b>	<b>33</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data primer yang diolah, 2015*

Berdasarkan keterangan tabel 1 di atas dapat diketahui tentang umur responden karyawan KSPS BMT Logam Mulia yang diambil sebagai responden adalah umur 19-29 yaitu sebanyak 15 orang atau 45,45%, umur 30-39 sebanyak 13 orang atau 39,4% sedangkan sisanya adalah umur 40-49 sebanyak 5 orang atau 15,15%.

### 2. Jenin Kelamin responden

Adapun data dan persentase mengenai jenis kelamin responden karyawan KSPS BMT logam Mulia adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.2**  
**Jenis kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Prosentase (%)</b>
Perempuan	10	30,3%
Laki-laki	23	69,7%
<b>Jumlah</b>	<b>33</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data primer yang diolah, 2015*

Berdasarkan keterangan tabel 2 di atas dapat diketahui tentang jenis kelamin responden karyawan KSPS BMT Logam Mulia yang diambil sebagai responden adalah laki-laki yaitu sebanyak 23 orang atau 69,7%, sedang sisanya adalah perempuan 10 orang atau 30,3%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari karyawan KSPS BMT Logam Mulia yang diambil sebagai responden adalah laki-laki.

### 3. Pendidikan Responden

Adapun data dan persentase mengenai pendidikan responden karyawan KSPS BMT logam Mulia adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.3**  
**Pendidikan Responden**

<b>Pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Prosentase (%)</b>
SMA	4	12,1%
Diploma	5	15,2%
Sarjana	24	72,7%
<b>Jumlah</b>	<b>33</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data primer yang diolah, 2015*

Berdasarkan keterangan tabel 3 di atas dapat diketahui tentang tingkat pendidikan responden karyawan KSPS BMT Logam Mulia yang diambil sebagai responden adalah SMA yaitu sebanyak 4 orang atau 12,1%, Diploma sebanyak 5 orang atau 15,2% sedang sisanya adalah

Sarjana 24 orang atau 72,7%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari karyawan KSPS BMT Logam Mulia yang diambil sebagai responden adalah tingkat pendidikan Sarjana.

#### 4. Lama menjadi karyawan

Adapun data dan persentase mengenai lama menjadi karyawan KSPS BMT logam Mulia adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.4**

#### Lama menjadi karyawan

Lama Bekerja	Jumlah	Prosentase (%)
1-11 bln	5	15,1%
1-2 th	6	18,2%
>2 th	22	66,7%
<b>Jumlah</b>	<b>64</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data primer yang diolah, 2015*

Berdasarkan keterangan tabel 4 di atas dapat diketahui tentang lama menjadi karyawan KSPS BMT Logam Mulia yang diambil sebagai responden adalah 1-11 bulan yaitu sebanyak 5 orang atau 15,1%, 1-2 tahun sebanyak 6 atau 18,2% sedangkan sisanya adalah >2 tahun sebanyak 22 orang atau 66,7%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari karyawan KSPS BMT Logam Mulia yang diambil sebagai responden adalah karyawan yang sudah bekerja selama lebih dari 2 tahun.

### C. Deskripsi Data

Hasil dari masing-masing jawaban responden tentang keadilan organisasi dan budaya organisasi dan kepuasan kerja sebagai berikut:

#### 1. Variabel Keadilan Organisasi (X1)

Hasil angket tentang keadilan organisasi adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.5**  
**Hasil Jawaban Responden Variabel X1**

Item Pertanyaan	Total STS	(%)	Total TS	(%)	Total N	(%)	Total S	(%)	Total SS	(%)
P1	6	18,2	2	6,1	9	27,3	15	45,5	1	3,0
P2	4	12,1	1	3,0	8	24,2	15	45,5	5	15,5
P3	2	6,1	11	33,3	8	24,2	12	36,4	0	0
P4	1	3,0	3	9,1	9	27,3	15	45,5	5	15,2
P5	3	9,1	7	21,2	5	15,2	14	42,4	4	12,1
P6	2	6,1	1	3,0	5	15,2	20	60,2	5	15,2
P7	0	0	6	18,2	6	18,2	17	51,5	4	12,1
P8	8	24,2	2	6,1	9	27,3	12	36,4	2	6,1
P9	2	6,1	8	24,2	4	12,1	13	39,4	6	18,2

Sumber : Data Primer yang diolah, 2015

Berdasarkan data di atas dapat dipahami bahwa:

- a. Pada item pernyataan 1 responden yang menjawab sangat tidak setuju 6, tidak setuju 2, netral 9, setuju 15, sangat setuju 1. Maka, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa mereka mereka telah mendapat gaji atau imbalan secara adil sesuai dengan posisi.
- b. Pada item pernyataan 2 responden yang menjawab sangat tidak setuju 4, tidak setuju 1, netral 8, setuju 15, sangat setuju 5. Maka, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden setuju mereka diberikan tanggung jawab kerja yang sesuai dengan posisi.
- c. Pada item pernyataan 3 responden yang menjawab sangat tidak setuju 2, tidak setuju 11, netral 8, setuju 12, sangat setuju 0. Maka, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden setuju mereka merasa telah diberikan keseluruhan *reward* yang wajar.
- d. Pada item pernyataan 4 responden yang menjawab sangat tidak setuju 1, tidak setuju 3, netral 9, setuju 15, sangat setuju 5. Maka,

dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa keakuratan kelengkapan informasi yang menjadikan dasar pembuatan keputusan.

- e. Pada item pernyataan 5 responden yang menjawab sangat tidak setuju 3, tidak setuju 7, netral 5, setuju 14, sangat setuju 4. Maka, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa atasan mereka mau mendengarkan permasalahan karyawan sebelum membuat keputusan kerja.
- f. Pada item pernyataan 6 responden yang menjawab sangat tidak setuju 2, tidak setuju 1, netral 5, setuju 20, sangat setuju 5. Maka, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa kesediaan atasan menerima pendapat mereka terkait keputusan kerja yang telah dibuat.
- g. Pada item pernyataan 7 responden yang menjawab sangat tidak setuju 0, tidak setuju 6, netral 6, setuju 17, sangat setuju 4. Maka, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden setuju mereka mendapat perlakuan adil dari atasan terhadap karyawan saat membuat keputusan terkait dengan pekerjaan.
- h. Pada item pernyataan 8 responden yang menjawab sangat tidak setuju 8, tidak setuju 2, netral 9, setuju 12, sangat setuju 2. Maka, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa kepekaan atasan mereka terhadap kebutuhan pribadi karyawan terkait dengan pekerjaan.
- i. Pada item pernyataan 8 responden yang menjawab sangat tidak setuju 2, tidak setuju 8, netral 4, setuju 13, sangat setuju 6. Maka, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden setuju mereka mendapatkan perhatian dari atasan terhadap hak-hak pekerja, saat membuat keputusan terkait dengan pekerjaan.

## 2. Variabel Budaya Organisasi (X2)

Hasil angket tentang budaya organisasi adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.6**  
**Hasil Jawaban Responden Variabel X2**

Item Pertanyaan	Total STS	(%)	Total TS	(%)	Total N	(%)	Total S	(%)	Total SS	(%)
Q1	1	3,0	7	21,2	3	9,1	18	54,5	4	12,1
Q2	1	3,0	2	6,1	10	30,3	11	33,3	9	27,3
Q3	1	3,0	6	18,2	9	27,3	11	33,3	6	18,2
Q4	0	0	4	12,1	10	30,3	14	42,4	5	15,2
Q5	0	0	8	24,2	7	21,2	14	42,4	4	12,1
Q6	2	6,1	1	3,0	9	27,3	17	51,5	4	12,1
Q7	0	0	5	15,5	11	33,3	14	42,4	3	9,1
Q8	0	0	2	6,1	3	9,1	20	60,6	8	24,2
Q9	0	0	2	6,1	12	36,4	9	27,3	10	30,3
Q10	0	0	4	12,1	1	3,0	20	60,6	8	24,2
Q11	2	6,1	3	9,1	5	15,2	21	63,6	2	6,1
Q12	2	6,1	1	3,0	6	18,2	21	63,6	3	9,1
Q13	0	0	1	3,0	7	21,2	20	60,6	5	15,2

Sumber : Data Primer yang diolah, 2015

Berdasarkan data di atas dapat dipahami bahwa:

- Pada item pernyataan 1 responden yang menjawab sangat tidak setuju 1, tidak setuju 7, netral 3, setuju 18, sangat setuju 4. Maka, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa mereka telah dibolehkan menyumbangkan ide demi kemajuan perusahaan/KSPS.
- Pada item pernyataan 2 responden yang menjawab sangat tidak setuju 1, tidak setuju 2, netral 10, setuju 11, sangat setuju 9. Maka, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden setuju mereka di

- perbolehkan berinovasi serta berani mengambil resiko terhadap apa yang mereka lakukan untuk memajukan perusahaan/KSPS.
- c. Pada item pernyataan 3 responden yang menjawab sangat tidak setuju 1, tidak setuju 6, netral 9, setuju 11, sangat setuju 6. Maka, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa Perusahaan /KSPS mendorong karyawan cermat dalam bekerja.
  - d. Pada item pernyataan 4 responden yang menjawab sangat tidak setuju 0, tidak setuju 4, netral 10, setuju 14, sangat setuju 5. Maka, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa Perusahaan/KSPS mendorong karyawan teliti dalam bekerja.
  - e. Pada item pernyataan 5 responden yang menjawab sangat tidak setuju 0, tidak setuju 8, netral 7, setuju 14, sangat setuju 4. Maka, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden setuju perusahaan/KSPS mengutamakan terhadap penyelesaian pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan.
  - f. Pada item pernyataan 6 responden yang menjawab sangat tidak setuju 2, tidak setuju 1, netral 9, setuju 17, sangat setuju 4. Maka, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa perusahaan/KSPS memberikan standar dalam kualitas pekerjaan.
  - g. Pada item pernyataan 7 responden yang menjawab sangat tidak setuju 0, tidak setuju 5, netral 11, setuju 14, sangat setuju 3. Maka, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa perusahaan/KSPS memberikan penghargaan bagi karyawan yang sudah lama bekerja.
  - h. Pada item pernyataan 8 responden yang menjawab sangat tidak setuju 0, tidak setuju 2, netral 3, setuju 20, sangat setuju 8. Maka, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa dalam bekerja perusahaan mendorong karyawan agar selalu bekerja sama dengan baik sesama rekan kerja.
  - i. Pada item pernyataan 9 responden yang menjawab sangat tidak setuju 0, tidak setuju 2, netral 12, setuju 9, sangat setuju 10. Maka,

dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden netral dengan pekerjaan- pekerjaan yang harus diselesaikan secara kelompok atau bersama.

- j. Pada item pernyataan 10 responden yang menjawab sangat tidak setuju 0, tidak setuju 4, netral 1, setuju 20, sangat setuju 8. Maka, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa perusahaan mendorong karyawan agar semangat dalam bekerja.
- k. Pada item pernyataan 11 responden yang menjawab sangat tidak setuju 2, tidak setuju 3, netral 5, setuju 21, sangat setuju 2. Maka, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa adanya persaingan yang sehat dalam lingkungan pekerjaan.
- l. Pada item pernyataan 12 responden yang menjawab sangat tidak setuju 2, tidak setuju 1, netral 6, setuju 21, sangat setuju 3. Maka, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa perusahaan mempertahankan sistem dan prosedur dalam bekerja yang sudah berlaku.
- m. Pada item pernyataan 13 responden yang menjawab sangat tidak setuju 0, tidak setuju 1, netral 7, setuju 20, sangat setuju 5. Maka, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden setuju dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif di tempat kerja.



### 3. Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Hasil angket tentang kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.7**

#### Hasil Jawaban Responden Variabel Y

Item Pertanyaan	Total STS	(%)	Total TS	(%)	Total N	(%)	Total S	(%)	Total SS	(%)
R1	5	15,5	4	12,1	13	39,4	10	30,3	1	3,09,
R2	1	3,0	2	6,1	13	39,4	14	42,4	3	1
R3	1	3,0	4	12,1	9	27,3	12	36,4	7	21,2
R4	0	0	4	12,1	6	18,2	17	51,5	6	18,2
R5	0	0	1	3,0	7	21,2	19	57,6	6	18,2
R6	1	3,0	1	3,0	9	27,3	16	48,5	6	18,2

*Sumber : Data Primer yang diolah, 2015*

- a. Pada item pernyataan 1 responden yang menjawab sangat tidak setuju 5, tidak setuju 4, netral 13, setuju 10, sangat setuju 1. Maka, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden netral, gaji yang diterima setiap bulan telah sesuai harapan mereka.
- b. Pada item pernyataan 2 responden yang menjawab sangat tidak setuju 1, tidak setuju 2, netral 13, setuju 14, sangat setuju 3. Maka, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden setuju, mereka telah merasa nyaman dengan pekerjaan mereka.
- c. Pada item pernyataan 3 responden yang menjawab sangat tidak setuju 1, tidak setuju 4, netral 9, setuju 12, sangat setuju 7. Maka, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden setuju rekan kerja memiliki peranan dalam mendukung pekerjaan mereka.
- d. Pada item pernyataan 4 responden yang menjawab sangat tidak setuju 0, tidak setuju 4, netral 6, setuju 17, sangat setuju 6. Maka, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden setuju kebijakan dan peran pimpinan sangat memengaruhi kenyamanan bekerja.
- e. Pada item pernyataan 5 responden yang menjawab sangat tidak setuju 0, tidak setuju 1, netral 7, setuju 19, sangat setuju 6. Maka,

dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden setuju, bahwa mereka merasa yakin pada pengembangan karir di tempat kerja.

- f. Pada item pernyataan 6 responden yang menjawab sangat tidak setuju 1, tidak setuju 1, netral 9, setuju 16, sangat setuju 6. Maka, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden setuju mereka merasa nyaman dengan lingkungan kerja yang sangat mendukung dalam penyelesaian pekerjaan.

#### D. Uji Validitas dan Reliabilitas

Untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen, penulis menggunakan analisis SPSS 16. Sebelum dilakukan penelitian, terlebih dahulu dilakukan penyebaran angket non responden kepada mahasiswi STAIN Kudus sebanyak 30 orang.

##### 1. Uji Validitas

Untuk uji validitas, dilakukan uji signifikasi dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan nilai  $r$  tabel. Jika  $r$  hitung lebih besar dari dari  $r$  tabel dan nilai  $r$  positif, maka butiran atau pernyataan tersebut dikatakan valid. Adapun hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	<i>Correted Item Total Correlation (r hitung)</i>	r tabel	Keterangan
<b>Keadilan Organisasi (X1)</b>	P1	0,542	0,361	<i>Valid</i>
	P2	0,588	0,361	<i>Valid</i>
	P3	0,409	0,361	<i>Valid</i>
	P4	0,603	0,361	<i>Valid</i>
	P5	0,572	0,361	<i>Valid</i>
	P6	0,710	0,361	<i>Valid</i>
	P7	0,537	0,361	<i>Valid</i>
	P8	0,544	0,361	<i>Valid</i>
	P9	0,481	0,361	<i>Valid</i>

<b>Budaya Organisasi (X2)</b>	P1	0,677	0,361	<i>Valid</i>
	P2	0,389	0,361	<i>Valid</i>
	P3	0,541	0,361	<i>Valid</i>
	P4	0,737	0,361	<i>Valid</i>
	P5	0,676	0,361	<i>Valid</i>
	P6	0,701	0,361	<i>Valid</i>
	P7	0,545	0,361	<i>Valid</i>
	P8	0,652	0,361	<i>Valid</i>
	P9	0,623	0,361	<i>Valid</i>
	P10	0,548	0,361	<i>Valid</i>
	P11	0,548	0,361	<i>Valid</i>
	P12	0,813	0,361	<i>Valid</i>
	P13	0,677	0,361	<i>Valid</i>
<b>Kepuasan Kerja (Y)</b>	P1	0,676	0,361	<i>Valid</i>
	P2	0,659	0,361	<i>Valid</i>
	P3	0,668	0,361	<i>Valid</i>
	P4	0,631	0,361	<i>Valid</i>
	P5	0,617	0,361	<i>Valid</i>
	P6	0,619	0,361	<i>Valid</i>

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan tabel 4.6 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing item memiliki  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel (0,361) dan bernilai positif. Dengan demikian butir atau pertanyaan tersebut dikatakan *valid*.

## 2. Uji Reliabilitas

Untuk uji reliabilitas, dilakukan dengan metode *Cronbach Alpha*, di mana dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$ .

**Tabel 4.9**

**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbachs Alpha</i>	Alpha	Keterangan
Keadilan Organisasi (X1)	0,833	0,6	<i>Reliabel</i>
Budaya organisasi (X2)	0,907	0,6	<i>Reliabel</i>
Kepuasan Kerja (Y)	0,855	0,6	<i>Reliabel</i>

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* >0,6. Dengan demikian semua variabel (X1,X2, dan Y) dapat dikatakan reliabel.

## E. Hasil Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (bebas). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah dengan nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) sebagai berikut:

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
keadilan organisasi	.597	1.675
Budaya organisasi	.597	1.675

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber: *Data primer yang diolah*, 2014

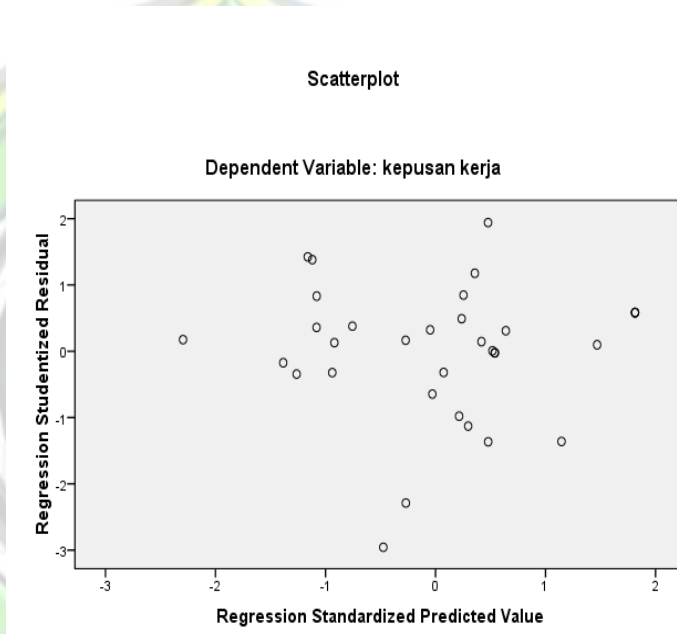
Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas yang dilakukan diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel keadilan organisasi dan budaya organisasi masing-masing sebesar: 0,597 dan VIF masing-masing sebesar 1.675. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki *tolerance* kurang dari 0,10 dan tidak ada variabel bebas yang memiliki VIF lebih besar dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

### 2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan

ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, model regresi yang baik adalah homoskedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya *heteroskedastisitas* dapat dilihat pada grafik *scatterplot* sebagai berikut:

**Gambar 4.1**



Sumber: *Data primer yang diolah, 2015*

Berdasarkan grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa ada pola yang tidak jelas, serta ada titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 (no) pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

### 3. Uji Autokorelasi

Hasil pengujian dengan menggunakan uji Durbin-Watson atas residual persamaan regresi diperoleh angka  $d$  hitung sebesar 1,887. Untuk menguji gejala autokorelasi, maka angka  $d$  hitung sebesar 1,887 tersebut dibandingkan dengan nilai  $d$  teoritis dalam tabel  $d$  statistik Durbin-Watson dengan signifikansi  $\alpha = 5\%$ . Dari tabel Durbin-Watson diperoleh nilai  $d_l$  sebesar 1,3212 dan  $d_u$  sebesar 1,5770. Karena hasil pengujiannya adalah  $d_u < d < 4 - d_u$  ( $1,321 < 1,887 < 4 - 1,577$ ), maka

dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi positif ataupun negatif untuk tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$  atau dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini;

**Tabel 4.11**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.815 <sup>a</sup>	.664	.642	2.174	1.887

a. Predictors: (Constant), Budaya organisasi, keadilan organisasi

b. Dependent Variable: kepuasan kerja

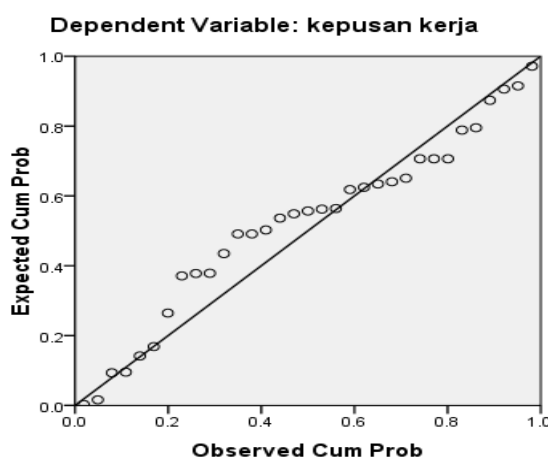
Sumber: *Data primer yang diolah, 2015*

#### 4. Uji Normalitas

Berdasarkan normal *probability plot* menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah diagonal atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal maka model regresinya memenuhi asumsi normalitas.

**Gambar 4.2**

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



Sumber : *Data primer yang diolah, 2015*

## F. Hasil Analisis Data

### 1. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

$R^2$  yang digunakan adalah nilai *Adjusted R Square* yang merupakan  $R^2$  yang telah disesuaikan. *Adjusted R Square* merupakan indikator untuk mengetahui pengaruh penambahan waktu sesuai variabel independen ke dalam persamaan. Adapun hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.12**  
**Hasil Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.815 <sup>a</sup>	.664	.642	2.174

a. Predictors: (Constant), Budaya organisasi, keadilan organisasi

b. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber: *Data primer yang diolah, 2015*

Dari output di atas terlihat nilai korelasi adalah sebesar 0,815 dengan koefisien determinasi 0,642. Dengan demikian 64,2% kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel keadilan organisasi dan budaya organisasi. Sedangkan sisanya 35,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini seperti gaji, lingkungan kerja, kepemimpinan.

### 2. Uji Signifikansi Parameter Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X) secara parsial (individual) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Uji parsial ini dalam hasil perhitungan statistik ditunjukkan dengan t hitung. Secara lebih rinci dijelaskan dalam tabel berikut:

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Signifikansi Parameter Parsial (Uji t)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.504	2.491		1.005	.323
	keadilan organisasi	.059	.077	.105	.768	.449
	Budaya organisasi	.360	.066	.744	5.433	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: *Data primer yang diolah, 2015*

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa :

**a. Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil pengujian statistik Keadilan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja menunjukkan nilai  $t$  hitung 0,768 dengan  $t$  tabel 1,692. Dan nilai  $p$  value (Sig) 0,449 yang berada di atas 0,05. Ini berarti nilai  $t$  hitung lebih kecil dari nilai  $t$  tabel ( $0,768 < 1,692$ ), maka keadilan organisasi adalah variabel bebas yang tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja di KSPS BMT Logam Mulia.

Hasil penelitian ini tidak mendukung hipotesis alternatif yang menyatakan “terdapat pengaruh antara keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja di KSPS BMT Logam Mulia” Dari hasil penelitian tersebut memberikan bukti bahwa gaji atau imbalan kurang adil dan tidak sesuai dengan posisi, tanggung jawab kerja yang kurang sesuai dengan posisi, kurang memberikan keseluruhan *reward* yang wajar, atasan tidak mau mendengarkan permasalahan karyawan sebelum membuat keputusan kerja, kesediaan atasan yang kurang menerima pendapat karyawan terkait keputusan kerja yang telah dibuat, karyawan kurang mendapat perlakuan adil dari atasan terhadap karyawan saat membuat keputusan terkait dengan pekerjaan, kepekaan



atasan yang kurang terhadap kebutuhan pribadi karyawan terkait dengan pekerjaan, kurang mendapatkan perhatian dari atasan terhadap hak-hak pekerja, saat membuat keputusan terkait dengan pekerjaan. Dari hasil penelitian tersebut memberikan bukti bahwa tidak ada pengaruh terhadap keadilan organisasi di KSPS BMT Logam Mulia Grobogan.

#### b. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian statistik Budaya Organisasi terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai  $t$  hitung 5,433 dengan  $t$  tabel 1,692. Dan nilai  $p$  value (Sig) 0,000 yang berada di bawah 0,05. Ini berarti nilai  $t$  hitung lebih besar dari nilai  $t$  tabel ( $5,433 > 1,692$ ), maka budaya organisasi adalah variabel bebas yang berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada KSPS MBT Logam Mulia.

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis alternatif yang menyatakan “terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja“, sehingga hipotesis tersebut diterima. Dari hasil penelitian tersebut memberikan bukti bahwa budaya organisasi benar-benar memengaruhi kepuasan kerja di KSPS BMT Logam Mulia.

### 3. Uji Signifikansi Parameter Simultan (Uji $f$ )

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Uji simultan ini dalam hasil perhitungan ditunjukkan dengan  $f$  hitung. Secara lebih rinci  $f$  hitung akan dijelaskan dalam tabel berikut ini:

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Signifikansi Parameter Simultan (Uji  $f$ )**  
ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	280.330	2	140.165	29.643	.000 <sup>a</sup>
	Residual	141.852	30	4.728		
	Total	422.182	32			

a. Predictors: (Constant), Budaya organisasi, keadilan organisasi

b. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber: *Data primer yang diolah, 2015*

Hasil pengujian statistik keadilan organisasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai  $f$  hitung 29,643 dengan  $f$  tabel 3,32 dan nilai  $p$  value (Sig) 0,000 yang berada di bawah 0,05 (tingkat signifikan). Ini berarti nilai  $f$  hitung lebih besar dari nilai  $f$  tabel ( $29,643 > 4,171$ ), maka keadilan organisasi dan budaya organisasi merupakan variabel bebas yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja di KSPS BMT Logam Mulia Grobogan.

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis alternatif yang menyebutkan bahwa “terdapat pengaruh yang signifikan antara keadilan organisasi dan budaya organisasi merupakan variabel bebas yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja di KSPS BMT Logam Mulia Grobogan, sehingga hipotesis tersebut diterima. Dari hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa keadilan organisasi dan budaya organisasi memengaruhi kepuasan kerja karyawan di KSPS BMT Logam Mulia.

#### 4. Analisa Regresi Linier Berganda

Setelah diketahui uji parsial (uji  $t$ ), maka bentuk persamaan regresi ganda yaitu:

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

Untuk mengetahui hasil persamaan tersebut, maka dapat diketahui hasilnya pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.15**

#### **Regresi Linier Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.504	2.491		1.005	.323
	keadilan organisasi	.059	.077	.105	.768	.449
	Budaya organisasi	.360	.066	.744	5.433	.000

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber: *Data primer yang diolah, 2015*

$$Y = 2,504 + 0,059 X_1 + 0,360 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kepuasan kerja

a = Konstanta

X<sub>1</sub> = Keadilan Organisasi

X<sub>2</sub> = Budaya organisasi

e = Variabel independen lain di luar model regresi

Persamaan regresi berganda di atas dapat diartikan bahwa:

- a. Nilai konstanta sebesar 2,504 menyatakan bahwa tanpa ada pengaruh dari kedua variabel independen faktor lain, maka variabel kepuasan kerja (Y) memiliki nilai sebesar konstanta tersebut yaitu 2,504.
- b. Koefisien regresi keadilan organisasi 0,059 menyatakan bahwa jika terjadi penurunan keadilan organisasi sebesar 100% akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 5,9% jika variabel independen lain dianggap konstan.
- c. Koefisien regresi budaya organisasi 0,360 menyatakan bahwa jika terjadi kenaikan budaya organisasi sebesar 100% akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 36% jika variabel independen lain dianggap konstan.

## G. Pembahasan Hasil Penelitian

### 1. Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Eisenberger yang dikutip Yohanes Budiarto dan Rani Puspita Wardani, keadilan organisasi adalah lingkungan kerja merupakan aspek sosial yang memengaruhi persepsi keadilan karyawan terhadap organisasi kerjanya. Persepsi keadilan terbentuk ketika karyawan merasa mendapatkan imbalan yang setimpal dengan performansi kerja yang ditampilkannya.

Dari hasil uji parsial atau uji t menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $0,768 < 1,692$ ), maka t hitung di daerah tolak ( $H_0$ ), artinya hipotesis nihil ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima.

Sehingga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja.

Hasil ini memberikan bukti empiris bahwa karyawan KSPS BMT Logam Mulia merasa, bahwa gaji atau imbalan kurang adil dan tidak sesuai dengan posisi, tanggung jawab kerja yang kurang sesuai dengan posisi, kurang memberikan keseluruhan *reward* yang wajar, atasan tidak mau mendengarkan permasalahan karyawan sebelum membuat keputusan kerja, kesediaan atasan yang kurang menerima pendapat karyawan terkait keputusan kerja yang telah dibuat, karyawan kurang mendapat perlakuan adil dari atasan terhadap karyawan saat membuat keputusan terkait dengan pekerjaan, kepekaan atasan yang kurang terhadap kebutuhan pribadi karyawan terkait dengan pekerjaan, kurang mendapatkan perhatian dari atasan terhadap hak-hak pekerja, saat membuat keputusan terkait dengan pekerjaan.

Dalam konteks kasus ini peneliti melihat bahwa kecenderungan karyawan KSPS BMT Logam Mulia beranggapan bahwa keadilan organisasi di tempat mereka bekerja masih kurang diperlakukan secara adil dalam pekerjaannya, sehingga mendorong mereka untuk tidak menjadikan keadilan organisasi sebagai faktor yang memengaruhi kepuasan kerja mereka.

## **2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja**

Menurut penuturan Robbins yang dikutip oleh Siti Hamidah dan Eka Afnan Troena mengungkapkan budaya organisasi adalah menetapkan tapal batas membawa identitas anggota organisasi mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas dari kepentingan individual, meningkatkan kemantapan sistem sosial, serta mekanisme pembuat makna dan kendali pembentuk sikap serta perilaku karyawan.

Dari hasil uji parsial atau uji  $t$  menunjukkan nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel ( $5,433 > 1,692$ ), maka  $t$  hitung di daerah tolak ( $H_a$ ), artinya hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima dan hipotesis nihil ( $H_o$ ) ditolak.

Sehingga, terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di KSPS Logam Mulia.

Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa karyawan di KSPS BMT Logam Mulia diperbolehkan menyumbangkan ide dan berinovasi demi kemajuan perusahaan, karyawan didorong untuk cermat dan teliti dalam bekerja, mendapat penghargaan bagi karyawan yang sudah lama bekerja, selalu bekerja sama dengan baik sesama rekan kerja, adanya persaingan sehat di lingkungan pekerjaan dan menciptakan lingkungan yang kondusif di tempat kerja. Karyawan akan merasa nyaman bekerja dan saling memahami perasaan yang dimiliki anggota mengenai organisasi mereka, bagaimana segala sesuatu itu dikerjakan bersama-sama demi kemajuan perusahaan.

### **3. Pengaruh Keadilan Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja**

Dari hasil uji simultan (uji  $f$ ) menunjukkan nilai  $f$  hitung lebih besar dari pada  $f$  tabel ( $29,643 > 3,32$ ), maka  $f$  hitung di daerah tolak ( $H_0$ ), artinya hipotesis nihil ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara keadilan organisasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di KSPS BMT Logam Mulia.

Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa keadilan organisasi dan budaya organisasi memengaruhi tingkat kepuasan kerja di KSPS BMT Logam Mulia.

## **H. Implikasi Penelitian**

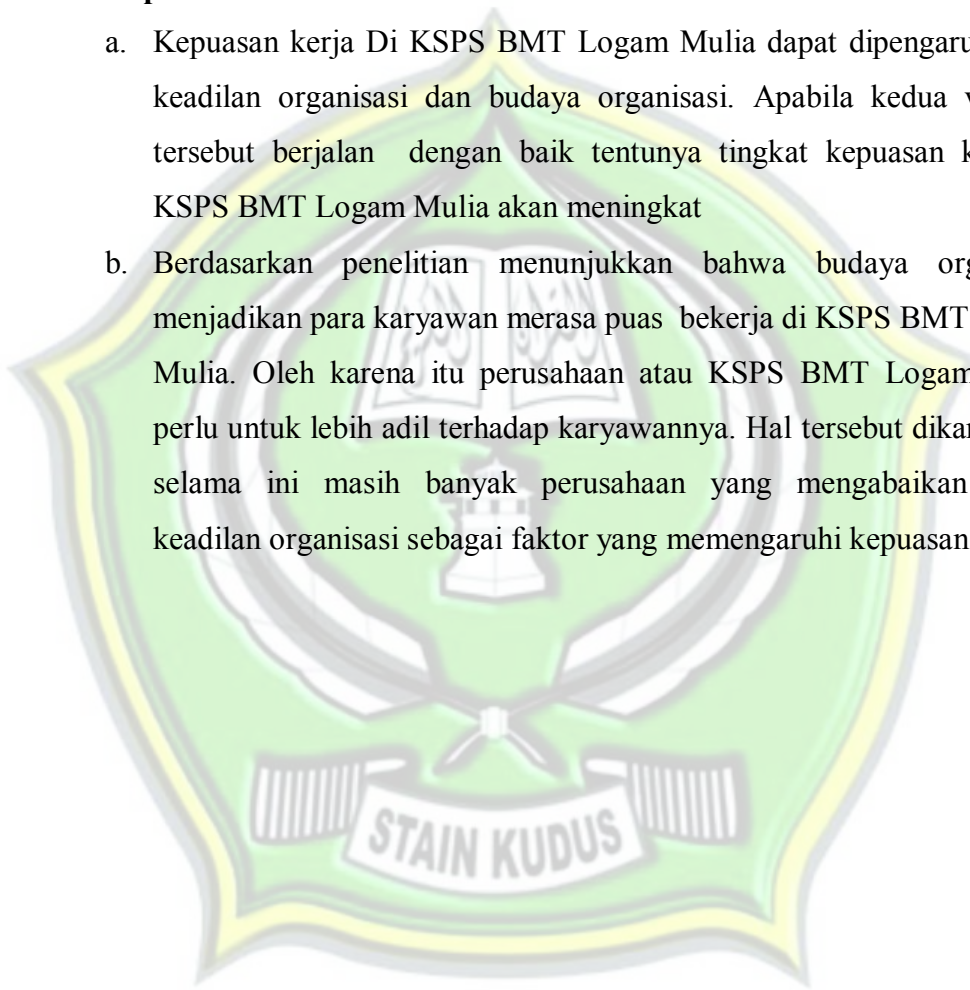
### **1. Implikasi Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan ekonomi terutama tentang perilaku organisasi yaitu kepuasan dalam bekerja, bahwa perusahaan atau KSPS BMT logam Mulia untuk dapat memberikan keadilan kepada para karyawan dan budaya organisasi juga sangat penting perannya dalam

mendukung terciptanya budaya di KSPS BMT logam Mulia, agar dapat berperan dalam menciptakan jati diri dan kemajuan perusahaan, agar lebih berbeda dengan KSPS BMT lainnya supaya meningkat tingkat kepuasan kerja karyawan di KSPS BMT logam Mulia.

## 2. Implikasi Praktis

- a. Kepuasan kerja Di KSPS BMT Logam Mulia dapat dipengaruhi oleh keadilan organisasi dan budaya organisasi. Apabila kedua variabel tersebut berjalan dengan baik tentunya tingkat kepuasan kerja di KSPS BMT Logam Mulia akan meningkat
- b. Berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi menjadikan para karyawan merasa puas bekerja di KSPS BMT Logam Mulia. Oleh karena itu perusahaan atau KSPS BMT Logam Mulia perlu untuk lebih adil terhadap karyawannya. Hal tersebut dikarenakan selama ini masih banyak perusahaan yang mengabaikan faktor keadilan organisasi sebagai faktor yang memengaruhi kepuasan kerja.



## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Responden dalam penelitian ini berjumlah 33 karyawan KSPS BMT Logam Mulia. Setelah peneliti melakukan analisis dalam bab-bab sebelumnya, maka peneliti dapat memberikan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja di KSPS BMT Logam Mulia. Hal ini terlihat dari  $t$  hitung 0,768 dan nilai  $t$  tabel 1,692 dan nilai  $p$  value (Sig) 0,449 yang berada di atas 0,05 (tingkat signifikan), ini berarti nilai  $t$  hitung lebih kecil dari nilai  $t$  tabel ( $0,768 < 1,692$ ).
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja di KSPS BMT Logam Mulia. Hal ini terlihat dari nilai  $t$  hitung 5,433 dan  $t$  tabel 1,692 dan nilai  $p$  value (Sig) 0,000 yang berada di bawah 0,05 (tingkat signifikan), ini berarti nilai  $t$  hitung lebih besar dari nilai  $t$  tabel ( $5,433 > 1,692$ ).
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara keadilan organisasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di KSPS BMT Logam Mulia. Hal ini terlihat dari nilai  $f$  hitung 29,643 dan nilai  $f$  tabel 3,32 dan nilai  $p$  value (Sig) 0,000 yang berada di bawah 0,05 (tingkat signifikan), ini berarti nilai  $f$  hitung lebih besar dari nilai  $f$  tabel ( $29,643 > 3,32$ ).

#### B. Keterbatasan Penelitian

KSPS BMT Logam Mulia Grobogan merupakan salah satu lembaga mikro di bawah kelembagaan koperasi yang berdiri sejak tanggal 23 Agustus 2001. Meskipun telah diupayakan semaksimal mungkin, namun ternyata penelitian ini masih banyak keterbatasan penelitian, yang meliputi:

1. Penelitian ini hanya memfokuskan pada satu obyek lembaga mikro di bawah kelembagaan koperasi.

2. Responden pada penelitian ini umumnya adalah karyawan di KSPS BMT Logam Mulia Grobogan. Jumlah responden dalam penelitian ini yang masih sedikit untuk mendukung kemampuan mengeneralisasi hasil penelitian.
3. Keterbatasan waktu, biaya, dan tenaga sehingga penelitian ini kurang maksimal.

### C. Saran-saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas, adapun saran yang diberikan untuk penelitian selanjutnya meliputi:

1. Agar karyawan termotivasi untuk meningkatkan tingkat kepuasan kerjanya, perlu ditingkatkan keadilan dalam pemberian gaji antara karyawan satu dengan yang lainnya agar terjadi keadilan dalam suatu organisasi.
2. Diharapkan para manajer memberikan kesempatan yang lebih banyak bagi karyawan untuk meningkatkan kemampuannya, berinovasi, belajar dan mengembangkan diri, dalam rangka memperkuat budaya organisasi.
3. Penelitian ini hanya mengukur tentang variabel keadilan organisasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, disarankan bagi peneliti selanjutnya, agar memperoleh hasil studi yang baik dan akurat, maka perlu dilakukan uji tentang faktor -faktor yang memengaruhi kepuasan kerja dengan menambah variabel *independen* yang lebih banyak dan jika menggunakan topik yang sama disarankan untuk lebih meluaskan populasi penelitian.

### D. Penutup

Alhamdulillah, penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufiq, hidayah, dan inayah-Nya dari awal pengerjaan skripsi hingga saat ini penulis dapat menyelesaikan penelitian skripsi ini yang berjudul “Pengaruh keadilan organisasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di KSPS BMT Logam Mulia Grobogan”.



Harapan penulis semoga penelitian skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi diri pribadi dan pembaca pada umumnya. Penulis membutuhkan kritik dan saran yang membangun untuk penyempurnaan skripsi ini. Sebagai penutup, penulis mohon maaf atas segala kekurangan dan kesalahan selama penulisan skripsi ini. Akhir kata, “Tidak Ada Segala Sesuatu Yang Sempurna, Karena Kesempurnaan Hanya Milik Allah SWT”.



## DAFTAR PUSTAKA

- Al-Quran, Yayasan Penyelenggara Penafsir Al-Quran, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Departemen Agama, 1992.
- Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam Jilid 1*, Dana Bhakti Wakaf, Yogyakarta, 1995.
- Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CAPS (Center for Academic Publishing Service), Yogyakarta, 2013.
- Didit Darmawan, *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*, Pena Semesta, Surabaya, 2013.
- Duwi Priyatno, *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*, Mediakom, Yogyakarta, 2010.
- Heri Sudarsono, *Konsep Ekonomi Islam*, Ekonisia, Yogyakarta, 2002,
- Ida Ayu Brahmawati & Agus Suprayetno, *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia)*, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 10, No. 2, 2008.
- Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*, Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011.
- Jumaliani, et. Al, *Kebijakan Ekonomi Islam*, Kreasi Wacana, Jakarta, 2005.
- M. Dawan Raharjo, *Islam dan Transformasi Sosial Ekonomi*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 1999.
- Mahmudah Enny Widyaningrum, *Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organizational Citizen Behavior Pegawai (Studi Kasus di Rumah Sakit Bersalin Pura Raharja Surabaya)*, Majalah Ekonomi, Tahun XX, No. 1, 2010.
- Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2003, Cet. ke-6.
- Masrukhin, *Statistik Deskriptif Dan Inferensial (Aplikasi Program SPSS dan Excel)*, Media Ilmu Press, Kudus, 2014.

- , *Statistik Inferensial Aplikasi Program SPSS*, Media Ilmu Press, Kudus, 2008.
- Moorhead Griffin, *Perilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta, 2013.
- Muhammad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam: Pendekatan Kuantitatif*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008.
- Rafik Issa Bekun, *Etika Bisnis Islami*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2004, Cet. Ke-1.
- Robert L. Malthis, John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta, 2001.
- Rosady Ruslan, *Manajemen Public Relation dan Media Komunikasi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005.
- , *Metode Penelitian Public Relations dan Komunikasi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003.
- Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2004.
- Sopiah, *Perilaku Organisasional*, Andi Offset, Yogyakarta, 2008.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*, Alfabeta, Bandung, 2006.
- , *Metodologi Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung, 2008.
- , *Metodologi Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung, 2012.
- , *Statistika Untuk Penelitian*, Alfabeta, Bandung, 2000.
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktik*, Rineka Cipta, Jakarta, 2010.
- Suhartini & Maulana Ikhwanul Hakim, *Pengaruh Keadilan Organisasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia*, Jurnal Solusi, Vol. 5, No. 2, 2010.
- Syaifudin Azwar, *Metode Penelitian*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 1998.
- Taha Jabir Al-Alwani, *Bisnis Islam*, AK Group, Yogyakarta, 2005.
- Tika Pabandu, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Bumi Aksara, Jakarta, 2006.

- , *Metode Riset Bisnis*, Bumi Aksara, Jakarta, 2006.
- Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islam*, Gema Insani, 2002.
- Umam Khaerul, *Perilaku Organisasi*, Pustaka Setia, Bandung, 2010.
- W. J. S. Poerwadarminto, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 1993.
- Yohanes Budiarto & Rani Puspita Wardani, *Peran Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural dan Keadilan Interaksional Perusahaan terhadap Komitmen Karyawan pada Perusahaan (Studi pada Perusahaan X)*, *Jurnal Psikologi*, Vol. 3, No. 2, Desember 2005.
- Yusuf Qardhawi, *Peran Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam* Terj. Didin Hafidudin, Setiawan Budiutomo, Ainur Rofiq, Robbani Press, Jakarta, 1997.
- [http://fikriputra hasan.wordpress.com/2012/12/11/Konsep Budaya Organisasi Secara Islami](http://fikriputra.hasan.wordpress.com/2012/12/11/Konsep-Budaya-Organisasi-Secara-Islami). Diakses 6 Mei 2014.



## KUESIONER

### “Pengaruh Keadilan Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di KSPS BMT Logam Mulia Grobogan”

#### A. Petunjuk pengisian angket : Variabel Keadilan Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja.

1. Mohon dengan hormat bantuan kesediaan Bapak/ Ibu karyawan/sdr/sdri karyawan KSPS BMT Logam Mulia Grobogan
2. Beri tanda (√) di depan jawaban yang sesuai dengan pilihan anda.
3. Ada 5 (lima) alternatif jawaban, yaitu :

Keterangan	1 = Sangat tidak setuju	( STS )
	2 = Tidak setuju	( TS )
	3 = Netral	( N )
	4 = Setuju	( S )
	5 = Sangat Setuju	( SS )

#### B. Karakteristik Responden

Nama : .....

Jenis Kelamin : Pria / Wanita

Jabatan : .....

Umur : (.....) 19-29 th      (.....) 30-39 th  
 (.....) 40-49 th      (.....) 50 > th

Pendidikan : (.....) SMA      (.....) Diploma  
 (.....) Sarjana      (.....) Pasca Sarjana

Lama Bekerja : (.....) 1th- 3th      (.....) 4th- 6 th  
 (.....) 7 th- 9th      (.....) 10th- 12th

### C. Variabel keadilan Organisasi

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Perusahaan/ KSPS telah memberikan gaji atau imbalan kepada Saudara secara adil yang sesuai dengan posisi Saudara.					
2	Perusahaan/ KSPS telah memberikan tanggung jawab kerja yang sesuai dengan posisi Saudara.					
3	Perusahaan/ KSPS telah memberikan keseluruhan <i>reward</i> yang wajar kepada Saudara.					
4	Keakuratan dan kelengkapan informasi yang menjadikan dasar pembuatan keputusan kerja Saudara.					
5	Atasan Saudara mau mendengarkan permasalahan karyawan sebelum membuat keputusan kerja.					
6	Kesediaan atasan menerima pendapat Saudara terkait keputusan kerja yang telah dibuat.					
7	Saudara mendapat perlakuan adil dari atasan terhadap karyawan saat membuat keputusan terkait dengan pekerjaan					
8	Kepekaan atasan Saudara terhadap kebutuhan pribadi karyawan, terkait dengan pekerjaan.					
9	Saudara mendapatkan perhatian dari atasan terhadap hak-hak pekerja, saat membuat keputusan terkait dengan pekerjaan.					

**D. Variabel Budaya Organisasi**

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Perusahaan/KSPS telah membolehkan Saudara menyumbangkan ide demi kemajuan perusahaan					
2	Saudara diperbolehkan berinovasi serta berani mengambil resiko terhadap apa yang Saudara lakukan untuk memajukan perusahaan/KSPS.					
3	Perusahaan /KSPS mendorong karyawan cermat dalam bekerja					
4	Perusahaan/KSPS mendorong karyawan teliti dalam bekerja					
5	Perusahaan/KSPS mengutamakan terhadap penyelesaian pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan					
6	Perusahaan/KSPS memberikan standar dalam kualitas pekerjaan					
7	Perusahaan/KSPS memberikan penghargaan bagi karyawan yang sudah lama bekerja					
8	Dalam bekerja perusahaan mendorong karyawan agar selalu bekerja sama dengan baik sesama rekan kerja					
9	Pekerjaan- pekerjaan harus di selesaikan secara kelompok atau bersama					
10	Perusahaan mendorong karyawan agar semangat dalam bekerja					
11	Adanya persaingan yang sehat dalam					

	lingkungan pekerjaan					
12	Perusahaan mempertahankan sistem dan prosedur dalam bekerja yang sudah berlaku.					
13	Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif di tempat kerja.					

### E. Variabel Kepuasan kerja

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Gaji yang diterima setiap bulan telah sesuai harapan Saudara					
2	Saudara telah merasa nyaman dengan pekerjaan saudara					
3	Rekan kerja Saudara memiliki peranan dalam mendukung pekerjaan Saudara					
4	Kebijakan dan peran pimpinan Saudara sangat memengaruhi kenyamanan Saudara bekerja					
5	Saudara merasa yakin pada pengembangan karir di tempat kerja Saudara					
6	Saudara merasa nyaman dengan lingkungan kerja yang sangat mendukung dalam penyelesaian pekerjaan Saudara					



### Hasil Kuesioner/Angket Uji Validitas dan Reliabilitas

#### Budaya Organisasi (X2)

N.R	Item Budaya Organisasi (X2)													Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
1	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	47
2	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	57
3	4	5	5	4	3	4	4	4	2	5	4	5	4	53
4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	58
5	3	3	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4	3	48
6	4	4	5	4	4	5	5	5	3	5	5	5	4	58
7	4	4	4	3	3	5	4	4	2	5	4	5	4	51
8	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	57
9	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	49
10	4	3	5	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	48
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	59
12	4	4	5	4	4	5	5	4	3	4	3	3	4	52
13	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	61
14	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	59
15	4	2	4	4	3	5	3	4	3	5	3	4	4	48
16	4	4	5	4	4	5	4	5	3	5	4	5	4	56
17	3	4	5	4	3	5	5	4	3	4	4	4	3	51
18	4	4	5	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	52
19	4	4	5	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	54
20	3	4	5	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	45
21	4	4	2	2	2	3	4	4	3	4	4	4	4	44
22	4	4	3	4	2	2	3	4	2	4	4	4	4	44
23	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	49
24	3	5	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	47
25	3	3	4	4	4	3	3	4	2	2	4	3	3	42
26	4	4	3	3	2	2	4	4	2	3	3	2	4	40
27	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	46
28	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	61
29	2	3	3	1	2	2	3	1	2	4	3	1	2	29
30	4	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	52

**Hasil Kuesioner/Angket Uji Validitas dan Reliabilitas**

**Keadilam Organisasi (X1)**

N.R	Keadilam Organisasi (X1)									Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	5	4	4	5	4	5	5	4	4	40
2	2	3	3	4	4	3	4	4	3	30
3	3	5	4	5	4	4	5	3	5	38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
6	5	4	5	5	5	5	4	4	5	42
7	4	3	3	4	4	4	5	3	4	34
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
9	3	4	3	4	4	4	4	3	4	33
10	3	4	4	4	3	4	3	4	4	33
11	4	4	5	5	4	5	5	4	5	41
12	4	4	5	4	3	4	4	4	3	35
13	2	4	4	5	3	4	4	3	3	32
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
15	4	4	4	5	4	4	4	4	4	36
16	4	4	5	5	4	4	3	3	3	35
17	4	3	4	4	4	4	4	3	3	33
18	3	4	5	5	4	4	5	3	4	37
19	3	4	4	4	4	4	4	4	5	36
20	3	3	3	3	3	3	3	3	4	28
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
22	4	2	4	2	4	4	4	2	2	28
23	4	4	4	5	4	3	4	3	4	35
24	3	4	3	4	4	4	5	3	4	34
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
27	3	4	4	4	4	3	4	3	2	31
28	3	3	2	2	3	3	2	2	4	24
29	4	2	1	2	5	5	5	5	5	34
30	5	5	4	5	5	5	5	4	5	43

**Hasil Kuesioner/Angket Uji Validitas dan Reliabilitas  
Kepuasan Kerja (Y)**

N.R	Item Kepuasan Kerja (Y)						Total
	1	2	3	4	5	6	
1	4	4	3	5	4	4	24
2	5	5	4	5	4	5	28
3	5	3	2	4	5	3	22
4	4	4	2	4	4	4	22
5	5	4	3	4	4	4	24
6	4	5	4	3	4	3	23
7	5	4	3	4	3	4	23
8	5	5	5	4	4	4	27
9	5	5	4	5	5	4	28
10	5	5	3	5	4	4	26
11	5	5	5	5	5	5	30
12	5	5	4	5	5	4	28
13	5	5	4	4	5	5	28
14	5	4	4	5	4	4	26
15	3	4	3	4	3	4	21
16	4	5	4	5	4	5	27
17	4	5	3	3	3	3	21
18	5	5	4	5	4	4	27
19	4	4	3	4	3	4	22
20	4	4	3	4	4	4	23
21	4	4	4	4	4	4	24
22	3	3	2	3	4	4	17
23	4	5	4	4	5	5	27
24	5	4	4	2	3	4	22
25	4	4	4	4	4	4	24
26	3	3	3	3	4	4	20
27	3	4	2	3	2	2	16
28	3	3	2	4	4	3	19
29	3	3	3	2	3	3	17
30	5	4	4	4	4	5	26

## Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

### Variabel Keadilan Organisasi (X1)

#### Uji Reliabilitas

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.833	9

#### Uji Validitas

##### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	31.43	15.978	.542	.816
P2	31.33	16.161	.588	.812
P3	31.27	16.271	.409	.835
P4	31.00	15.034	.603	.809
P5	31.17	17.109	.572	.816
P6	31.10	16.162	.710	.802
P7	31.00	16.345	.537	.817
P8	31.57	16.323	.544	.816
P9	31.20	16.166	.481	.824

**Variabel Budaya Organisasi (X2)****Uji Reliabilitas****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.907	13

**Uji Validitas****Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	46.87	46.809	.677	.898
P2	46.83	49.523	.389	.908
P3	46.47	45.775	.541	.904
P4	46.87	43.982	.737	.894
P5	47.13	45.085	.676	.897
P6	46.67	43.195	.701	.896
P7	46.70	48.079	.545	.903
P8	46.73	46.892	.652	.899
P9	47.53	44.326	.623	.900
P10	46.57	47.013	.548	.903
P11	46.93	48.547	.548	.903
P12	46.63	42.102	.813	.890
P13	46.87	46.809	.677	.898

**Kepuasan Kerja ( Y )****Uji Reliabilitas****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.855	6

**Uji Validitas****Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	19.47	9.430	.676	.824
P2	19.50	9.776	.659	.828
P3	20.33	9.126	.668	.826
P4	19.77	8.944	.631	.835
P5	19.83	9.799	.617	.835
P6	19.77	9.978	.619	.835

### Hasil Kuesioner/Angket

#### Keadilan Organisasi (X1)

N.R	Keadilan Organisasi (X1)									Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	1	1	2	4	4	4	2	1	2	21
2	1	4	2	4	4	4	3	1	2	25
3	1	4	1	2	4	4	4	2	1	23
4	1	1	2	4	4	4	2	1	2	21
5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	41
6	4	4	3	3	3	4	4	4	5	34
7	3	3	3	4	4	4	3	3	4	31
8	3	3	3	4	4	4	3	3	4	31
9	4	3	2	4	4	4	4	4	4	33
10	4	3	2	4	4	4	4	4	4	33
11	4	3	2	4	4	4	4	4	4	33
12	2	1	3	4	5	3	2	1	3	24
13	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35
14	4	4	4	3	4	5	4	4	5	37
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
16	2	4	1	3	2	1	2	3	3	21
17	3	4	4	3	2	3	4	3	2	28
18	4	5	4	5	5	4	5	4	4	40
19	4	5	4	5	5	4	5	4	4	40
20	3	4	2	4	3	4	4	4	3	31
21	4	5	4	5	5	4	5	4	4	40
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
23	4	4	2	1	1	5	4	3	2	26
24	1	3	2	2	1	2	3	4	5	23
25	5	3	4	4	3	4	5	3	4	35
26	4	2	3	3	1	3	4	5	1	26
27	1	1	2	4	2	1	2	1	2	16
28	3	4	4	3	2	3	2	1	3	25
29	3	4	3	3	3	4	4	3	4	31
30	3	4	3	3	2	4	3	2	5	29
31	3	5	3	2	2	5	3	1	2	26
32	4	3	2	5	3	5	4	1	5	32
33	3	4	4	3	2	3	4	3	2	28

### Hasil Kuesioner/Angket

### Budaya Organisasi (X2)

N.R	Budaya Organisasi (X2)													Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
1	2	3	2	3	2	3	2	4	5	5	2	4	3	40
2	2	3	2	3	2	3	2	4	5	5	1	4	3	39
3	2	3	2	3	2	3	2	4	5	5	2	4	3	40
4	2	3	2	3	2	3	2	4	5	5	5	4	3	43
5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	4	58
6	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	2	3	51
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
9	4	3	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	47
10	4	2	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	45
11	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	49
12	4	5	3	2	3	2	4	3	3	2	5	3	2	41
13	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	49
14	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	3	4	56
15	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	51
16	3	5	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	47
17	4	5	3	3	3	4	4	5	3	4	4	5	4	51
18	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	61
19	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	61
20	4	4	4	3	3	4	2	2	2	2	3	3	4	40
21	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	61
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
23	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	1	5	37
24	2	1	3	2	4	1	3	3	2	2	3	1	3	30
25	5	2	3	4	2	3	3	4	3	4	3	3	4	43
26	2	3	1	2	3	5	4	2	3	4	2	3	4	38
27	4	5	3	3	3	4	4	5	3	4	4	5	5	52
28	4	5	3	3	3	4	4	5	3	4	4	5	4	51
29	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	51
30	2	3	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	39
31	3	4	5	4	4	3	3	5	3	4	3	4	4	49
32	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	47
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52



**Hasil Kuesioner/Angket  
Kepuasan Kerja (Y)**

N.R	Item Kepuasan Kerja (Y)						Total
	1	2	3	4	5	6	
1	3	4	3	3	4	4	21
2	3	4	3	4	4	3	21
3	3	4	3	3	4	3	20
4	3	4	3	3	4	3	20
5	4	4	5	5	4	4	26
6	4	4	5	5	4	5	27
7	3	4	4	4	4	4	23
8	3	4	4	4	4	4	23
9	2	3	4	4	3	4	20
10	2	3	4	5	3	4	21
11	2	3	4	4	3	4	20
12	1	3	2	4	5	3	18
13	4	4	4	4	4	4	24
14	4	4	4	2	4	4	22
15	4	4	4	4	3	4	23
16	1	2	5	4	3	1	16
17	3	4	4	5	4	5	25
18	4	5	5	4	5	5	28
19	4	5	5	4	5	5	28
20	4	3	2	3	3	4	19
21	4	5	5	4	5	5	28
22	4	4	4	4	4	4	24
23	2	3	3	2	4	3	17
24	3	1	2	4	2	3	15
25	1	3	1	3	4	2	14
26	1	2	4	3	4	3	17
27	5	3	3	4	4	4	23
28	3	3	2	2	5	5	20
29	3	4	4	4	4	4	23
30	3	3	3	2	4	4	19
31	3	3	3	4	4	4	21
32	3	3	3	5	5	3	22
33	1	3	5	5	3	3	20

## FREQUENCY TABEL

### Variabel Keadilan Organisasi

#### P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	6	18.2	18.2	18.2
	2	2	6.1	6.1	24.2
	3	9	27.3	27.3	51.5
	4	15	45.5	45.5	97.0
	5	1	3.0	3.0	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

#### P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	12.1	12.1	12.1
	2	1	3.0	3.0	15.2
	3	8	24.2	24.2	39.4
	4	15	45.5	45.5	84.8
	5	5	15.2	15.2	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

#### P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	6.1	6.1	6.1
	2	11	33.3	33.3	39.4
	3	8	24.2	24.2	63.6
	4	12	36.4	36.4	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

**P4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	3.0	3.0	3.0
	2	3	9.1	9.1	12.1
	3	9	27.3	27.3	39.4
	4	15	45.5	45.5	84.8
	5	5	15.2	15.2	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

**P5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	9.1	9.1	9.1
	2	7	21.2	21.2	30.3
	3	5	15.2	15.2	45.5
	4	14	42.4	42.4	87.9
	5	4	12.1	12.1	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

**P6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	6.1	6.1	6.1
	2	1	3.0	3.0	9.1
	3	5	15.2	15.2	24.2
	4	20	60.6	60.6	84.8
	5	5	15.2	15.2	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	18.2	18.2	18.2
	3	6	18.2	18.2	36.4
	4	17	51.5	51.5	87.9
	5	4	12.1	12.1	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	8	24.2	24.2	24.2
	2	2	6.1	6.1	30.3
	3	9	27.3	27.3	57.6
	4	12	36.4	36.4	93.9
	5	2	6.1	6.1	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

P9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	6.1	6.1	6.1
	2	8	24.2	24.2	30.3
	3	4	12.1	12.1	42.4
	4	13	39.4	39.4	81.8
	5	6	18.2	18.2	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

### Variabel Budaya Organisasi

#### Q1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	3.0	3.0	3.0
	2	7	21.2	21.2	24.2
	3	3	9.1	9.1	33.3
	4	18	54.5	54.5	87.9
	5	4	12.1	12.1	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

#### Q2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	3.0	3.0	3.0
	2	2	6.1	6.1	9.1
	3	10	30.3	30.3	39.4
	4	11	33.3	33.3	72.7
	5	9	27.3	27.3	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

#### Q3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	3.0	3.0	3.0
	2	6	18.2	18.2	21.2
	3	9	27.3	27.3	48.5
	4	11	33.3	33.3	81.8
	5	6	18.2	18.2	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

## Q4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	12.1	12.1	12.1
	3	10	30.3	30.3	42.4
	4	14	42.4	42.4	84.8
	5	5	15.2	15.2	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

## Q5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	8	24.2	24.2	24.2
	3	7	21.2	21.2	45.5
	4	14	42.4	42.4	87.9
	5	4	12.1	12.1	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

## Q6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	6.1	6.1	6.1
	2	1	3.0	3.0	9.1
	3	9	27.3	27.3	36.4
	4	17	51.5	51.5	87.9
	5	4	12.1	12.1	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Q7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	15.2	15.2	15.2
	3	11	33.3	33.3	48.5
	4	14	42.4	42.4	90.9
	5	3	9.1	9.1	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Q8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	6.1	6.1	6.1
	3	3	9.1	9.1	15.2
	4	20	60.6	60.6	75.8
	5	8	24.2	24.2	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Q9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	6.1	6.1	6.1
	3	12	36.4	36.4	42.4
	4	9	27.3	27.3	69.7
	5	10	30.3	30.3	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

## Q10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	12.1	12.1	12.1
	3	1	3.0	3.0	15.2
	4	20	60.6	60.6	75.8
	5	8	24.2	24.2	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

## Q11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	6.1	6.1	6.1
	2	3	9.1	9.1	15.2
	3	5	15.2	15.2	30.3
	4	21	63.6	63.6	93.9
	5	2	6.1	6.1	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

## Q12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	6.1	6.1	6.1
	2	1	3.0	3.0	9.1
	3	6	18.2	18.2	27.3
	4	21	63.6	63.6	90.9
	5	3	9.1	9.1	100.0
	Total	33	100.0	100.0	



## Variabel Kepuasan Kerja (Y)

R1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	15.2	15.2	15.2
	2	4	12.1	12.1	27.3
	3	13	39.4	39.4	66.7
	4	10	30.3	30.3	97.0
	5	1	3.0	3.0	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

R2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	3.0	3.0	3.0
	2	2	6.1	6.1	9.1
	3	13	39.4	39.4	48.5
	4	14	42.4	42.4	90.9
	5	3	9.1	9.1	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

R3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	3.0	3.0	3.0
	2	4	12.1	12.1	15.2
	3	9	27.3	27.3	42.4
	4	12	36.4	36.4	78.8
	5	7	21.2	21.2	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

**R4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	12.1	12.1	12.1
	3	6	18.2	18.2	30.3
	4	17	51.5	51.5	81.8
	5	6	18.2	18.2	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

**R5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3.0	3.0	3.0
	3	7	21.2	21.2	24.2
	4	19	57.6	57.6	81.8
	5	6	18.2	18.2	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

**R6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	3.0	3.0	3.0
	2	1	3.0	3.0	6.1
	3	9	27.3	27.3	33.3
	4	16	48.5	48.5	81.8
	5	6	18.2	18.2	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

**REGRESSION**

**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
kepusan kerja	21.45	3.632	33
keadilan organisasi	30.03	6.430	33
Budaya organisasi	47.73	7.514	33

**Correlations**

		kepusan kerja	keadilan organisasi	Budaya organisasi
Pearson Correlation	kepusan kerja	1.000	.577	.811
	keadilan organisasi	.577	1.000	.635
	Budaya organisasi	.811	.635	1.000
Sig. (1-tailed)	kepusan kerja	.	.000	.000
	keadilan organisasi	.000	.	.000
	Budaya organisasi	.000	.000	.
N	kepusan kerja	33	33	33
	keadilan organisasi	33	33	33
	Budaya organisasi	33	33	33

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Budaya organisasi, keadilan organisasi <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: kepusan kerja

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.815 <sup>a</sup>	.664	.642	2.174	.664	29.643	2	30	.000	1.887

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.815 <sup>a</sup>	.664	.642	2.174	.664	29.643	2	30	.000	1.887

a. Predictors: (Constant), Budaya organisasi, keadilan organisasi

b. Dependent Variable: kepuasan kerja

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	280.330	2	140.165	29.643	.000 <sup>a</sup>
	Residual	141.852	30	4.728		
	Total	422.182	32			

a. Predictors: (Constant), Budaya organisasi, keadilan organisasi

b. Dependent Variable: kepuasan kerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
	1 (Constant)	2.504	2.491				1.005	.323	-2.584	7.591		
keadilan organisasi	.059	.077	.105	.768	.449	-.099	.217	.577	.139	.081	.597	1.675
Budaya organisasi	.360	.066	.744	5.433	.000	.224	.495	.811	.704	.575	.597	1.675

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

**Coefficient Correlations<sup>a</sup>**

Model		Budaya organisasi	keadilan organisasi
1 Correlations	Budaya organisasi	1.000	-.635

	keadilan organisasi	- .635	1.000
Covariances	Budaya organisasi	.004	-.003
	keadilan organisasi	-.003	.006

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimensi on	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	keadilan organisasi	Budaya organisasi
1	1	2.969	1.000	.00	.00	.00
	2	.022	11.737	.50	.63	.00
	3	.009	17.848	.50	.37	1.00

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

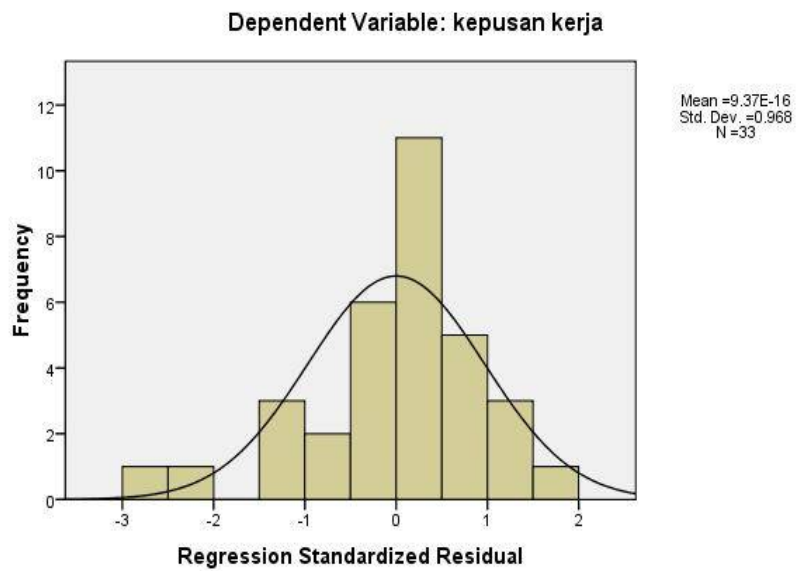
**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	14.66	26.82	21.45	2.960	33
Std. Predicted Value	-2.295	1.813	.000	1.000	33
Standard Error of Predicted Value	.419	1.338	.629	.189	33
Adjusted Predicted Value	14.57	26.63	21.45	2.953	33
Residual	-6.049	4.132	.000	2.105	33
Std. Residual	-2.782	1.900	.000	.968	33
Stud. Residual	-2.957	1.942	.000	1.016	33
Deleted Residual	-6.832	4.315	.003	2.322	33
Stud. Deleted Residual	-3.453	2.042	-.018	1.086	33
Mahal. Distance	.216	11.154	1.939	2.073	33
Cook's Distance	.000	.377	.035	.076	33
Centered Leverage Value	.007	.349	.061	.065	33

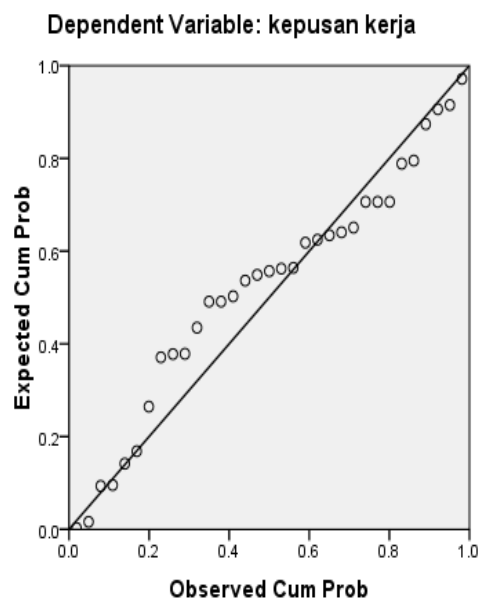
a. Dependent Variable: kepuasan kerja

CHART

Histogram

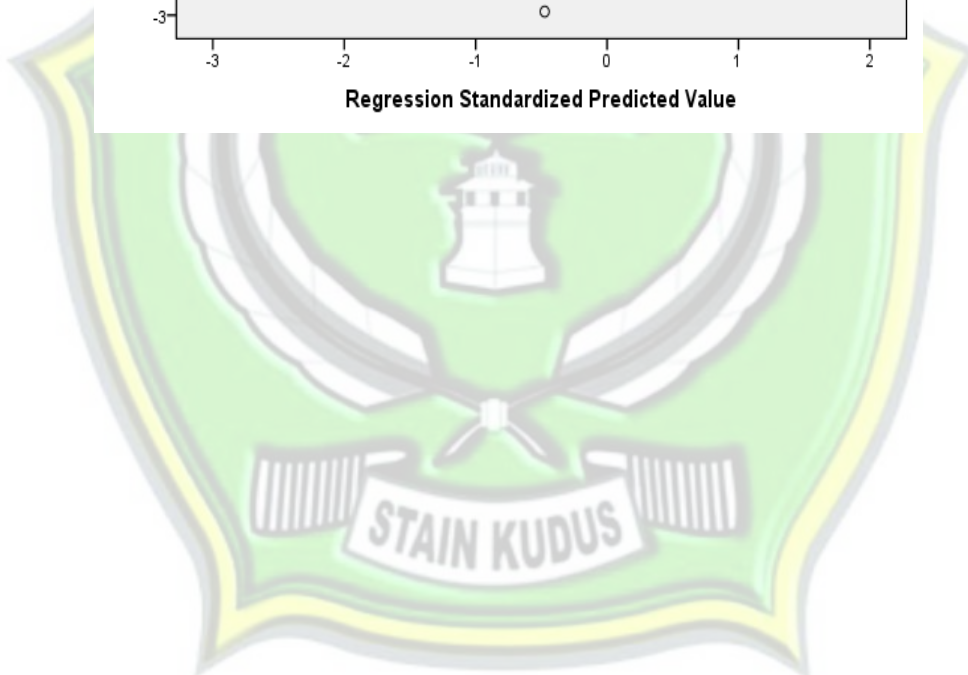
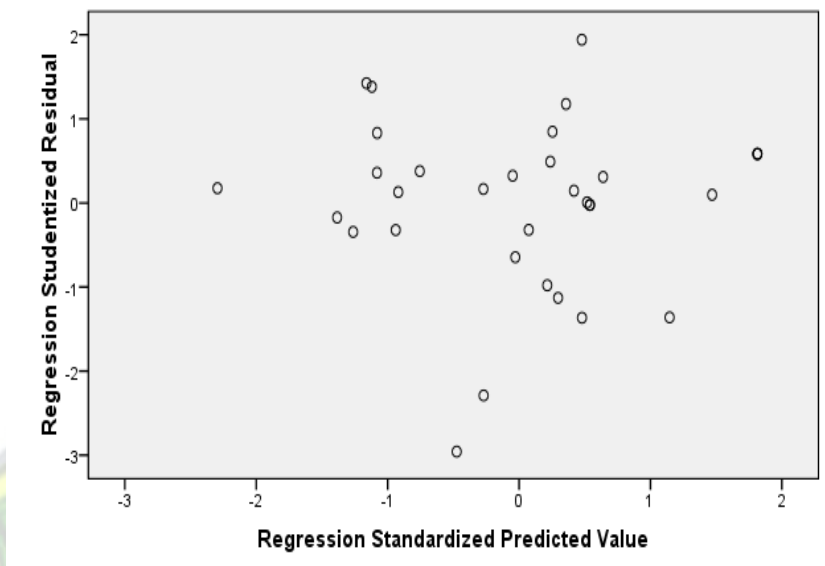


Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

Dependent Variable: kepusan kerja



**Dokumentasi di KJKS BMT Logam Mulia Grobogan**









## DAFTAR RIWAYAT PENDIDIKAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Novita Aridiani  
Tempat & Tanggal Lahir : Kudus , 08Maret 1993  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Bangsa/Suku : Indonesia/Jawa  
Alamat : Ds. Wates Rt 02/05 Kec. Undaan Kab. Kudus

### Jenjang Pendidikan :

1. MI Tarbiyatul Wildhan Undaan Kudus Lulus Tahun 2004
2. MTs Nahdlatul Muslimin Undaan Kudus Lulus Tahun 2007
3. MA Nahdlatul Muslimin Undaan Kudus Lulus Tahun 2010
4. Mahasiswa STAIN Kudus Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam Angkatan 2010

Demikian daftar riwayat pendidikan yang dibuat dengan data yang sebenarnya dan semoga menjadi keterangan yang lebih jelas.

Kudus, 12 Februari 2015

Penulis,

**Novita Aridiani**  
**NIM. 210246**