

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

Proposal Skripsi

Diajukan guna memenuhi sebagian syarat

Untuk memperoleh derajat Sarjana Psikologi

Universitas Lambung Mangkurat



Oleh:

Riza Gunawan

IIC113219

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS KEDOKTERAN
UNIVERSITAS LAMBUNG MANGKURAT**

2019

Skripsi

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

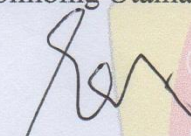
Dipersiapkan dan disusun oleh

Riza Gunawan


telah dipertahankan di depan dewan penguji
pada tanggal **17 Desember 2018**

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing Utama



DR. Ermina Istiqomah, M.Si., Psikolog
NIP. 19700919 200501 2 002

Anggota Dewan Penguji Lain


M. Syarifhidayatullah, M.Spi., Psikolog
NIP. 19861114 201404 2 001

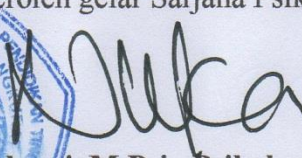
Pembimbing Pendamping


Rooswita Santia Dewi, M.Psi., Psikolog
NIP. 19740908 200812 2 001


Rahmi Fauzia, S.Psi., M.A., Psikolog
NIP. 19771222 200812 2 001

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu syarat
Untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi




Neka Erlyani, M.Psi., Psikolog
NIP. 19831226 200812 2 001
Ketua Program Studi Psikologi

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak ada terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Banjarbaru, 17 Desember 2018



Riza Gunawan
NIM.I1C113219

ABSTRAK

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

Riza Gunawan

Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran

Universitas Lambung Mangkurat

e-mail : h2r.riza@gmail.com

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

Kata Kunci: Keadilan Organisasional, Ketidakamanan Kerja, Pegawai Kontrak

ABSTRACT

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

Riza Gunawan

Department of Psychology, Faculty of Medicine

Universitas Lambung Mangkurat

e-mail : h2r.riza@gmail.com

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

Keywords: Organizational Justice, Job Insecurity, Contract Employees

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi yang berjudul “Hubungan Antara Keadilan Organisasional Dengan Ketidakamanan Kerja Pada Pegawai Kontrak Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Selatan”, tepat pada waktunya. Skripsi ini disusun untuk memenuhi sebagai syarat guna memperoleh derajat Sarjana Psikologi di Program Studi Psikologi Universitas Lambung Mangkurat Banjarbaru. Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Dekan Fakultas Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat, bapak Prof. Dr. dr. Zairin Noor, SpOT(K), MM, yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas dalam pelaksanaan penelitian.
2. Ibu Neka Erlyani, M.Psi., Psikolog selaku Ketua Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat yang telah memberikan sarana dalam pelaksanaan penelitian ini.
3. Ibu DR. Ermina Istiqomah, S.Psi., M.Si., Psikolog selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu, memberikan semangat, masukan dan arahan dalam proses penyelesaian skripsi ini.
4. Ibu Rooswita Santia Dewi, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu dan memberikan saran dan arahan dalam proses penyelesaian skripsi ini.

5. Bapak M. Syarifhidayatullah, S.Psi., M.Si., Psikolog selaku dosen penguji yang telah memberikan masukan yang membangun untuk perbaikan penelitian ini.
6. Ibu Rahmi Fauzia, S.Psi., M.A., Psikolog selaku dosen penguji yang telah memberikan saran yang membangun untuk perbaikan penelitian ini.
7. Ibu Rahmi Fauzia, S.Psi., M.A., Psikolog selaku dosen pembimbing akademik yang selalu memberikan dukungan, saran, dan arahan selama di perkuliahan.
8. Program Studi Psikologi Universitas Lambung Mangkurat yang telah banyak memberikan fasilitas serta perizinan selama diperkuliahan.
9. Seluruh dosen pengajar dan staf Tata Usaha (TU) Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat yang telah banyak memberikan ilmu, pengajaran dan fasilitas selama diperkuliahan.
10. H. Moch. Yamin dan Hj. Noorsam selaku orang tua penulis yang selalu memberikan doa, semangat, dan dukungan secara fisik, emosional dan finansial yang sangat luar biasa untuk menyelesaikan skripsi ini.
11. Sahabat dan rekan terdekat Lisdayanti Aulia Putri, S.Psi. yang selalu meluangkan waktunya untuk membantu, memberikan masukan, semangat, dukungan secara emosional dalam proses penyelesaian skripsi ini.
12. Sahabat dan rekan seperjuangan Chamsirun dan Psikologi Terong yang selalu meluangkan waktunya untuk membantu, memberikan masukan, semangat, dalam proses penyelesaian skripsi ini.

13. Rekan-rekan Psikologi angkatan 2013 Fakultas Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat yang telah banyak membantu selama perkuliahan dan menjadi teman-teman yang terbaik
14. Semua pihak atas sumbangan pikiran dan bantuan yang telah diberikan kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan sehingga penulis sangat mengharapkan kritik dan saran demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis berharap semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi ilmu pengetahuan khususnya ilmu Psikologi.

Banjarbaru, 17 Desember 2018

Riza Gunawan

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	9
E. Signifikansi dan Keunikan Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Keadilan Organisasional	13
1. Pengertian Keadilan Organisasional	13
2. Aspek Keadilan Organisasional	15
B. Ketidakamanan Kerja.....	18
1. Pengertian Ketidakamanan Kerja.....	18

2. Komponen Ketidakamanan Kerja	19
3. Faktor Ketidakamanan Kerja	21
C. Kerja Kontrak.....	22
1. Pengertian Kerja Kontrak.....	22
2. Faktor Kerja Kontrak	24
3. Karakteristik Kerja Kontrak.....	25
D. Dinamika.....	27
E. Landasan Teori.....	30
F. Hipotesis.....	32

BAB III METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian	33
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	33
C. Definisi Operasional Penelitian.....	34
D. Subjek dan Tempat Penelitian.....	35
E. Teknik Pengumpulan Data.....	37
1. Instrumen Penelitian.....	37
1.1 Skala Ketidakamanan Kerja	37
1.2 Skala Keadilan Organisasional	39
2. Pelaksanaan Uji Coba.....	40
3. Validitas dan Realibilitas	41
3.1 Validitas	41
3.2 Realibilitas	42
3.3 Hasil Uji Coba Skala Ketidakamanan Kerja.....	43

3.4 Hasil Uji Coba Skala Keadilan Organisasional	47
F. Analisis Data	50
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Subjek Penelitian	51
B. Pelaksanaan Penelitian	51
C. Hasil Penelitian	52
1. Deskripsi Data Penelitian	52
2. Hasil Data Penelitian	57
2.1 Uji Normalitas	58
2.2 Uji Linearitas	59
2.3 Uji Korelasi	59
D. Pembahasan	61
E. Keterbatasan Penelitian	65
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	67
B. Saran	68
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Subjek Dan Tempat Penelitian.....	36
Tabel 2. Skala Likert.....	37
Tabel 3. Rincian Skala Ketidakamanan Kerja	38
Tabel 4. Rincian Skala Keadilan Organisasional.....	40
Tabel 5. Hasil Uji Coba Skala Ketidakamanan Kerja.....	44
Tabel 6. Susunan Aitem Skala Ketidakamanan Kerja Setelah Diujicobakan	46
Tabel 7. Hasil Uji Coba Skala Keadilan Organisasional	48
Tabel 8. Susunan Aitem Skala Keadilan Organisasional Setelah Diujicobakan	49
Tabel 9. Deskripsi Subjek Penelitian	51
Tabel 10. Rumus Perhitungan Skor Hipotetik Variabel Penelitian	53
Tabel 11. Perbandingan Skor Hipotetik dan Skor Empirik Variabel Penelitian.....	53
Tabel 12. Rumusan Norma Kategorisasi	56
Tabel 13. Kategorisasi Data Variabel Keadilan Organisasional.....	56
Tabel 14. Kategorisasi Data Variabel Ketidakamanan Kerja	57
Tabel 15. Hasil Uji Normalitas	58
Tabel 16. Hasil Uji Linearitas	59
Tabel 17. Hasil Uji Korelasi Variabel Keadilan Organisasional dengan Ketidakamanan Kerja	60

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 1. Skema Hubungan Variabel Bebas (X) Terhadap Variabel Tergantung (Y).....	32
--	----

DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

A. Skala Ketidakamanan Kerja dan Keadilan Organisasional.....	70
1. Petunjuk skala Ketidakamanan Kerja dan Keadilan Organisasional ...	70
2. Aitem-aitem Skala Ketidakamanan Kerja.....	72
3. Aitem-aitem Skala Keadilan Organisasional	76
B. Data Uji Coba.....	79
1. Data Uji Coba Keadilan Organisasional	79
2. Data Uji Coba Ketidakamanan Kerja.....	86
C. Validitas Dan Realibilitas Alat Ukur Uji Coba.....	91
1. Analisis Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur Ketidakamanan Kerja ..	91
2. Analisis Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur Ketidakamanan Kerja ..	95
D. Data Penelitian	99
1. Data Penelitian Skala Keadilan Organisasional.....	98
2. Data penelitian Skala Ketidakamanan Kerja.....	104
E. Hasil Uji Coba Penelitian.....	109
1. Hasil Uji Normalitas	109
2. Hasil Uji Linearitas	109
3. Hasil Uji Korealasi.....	110
F. Surat Ijin Penelitian.....	112