PERSEPSI KEADILAN ORGANISASI DENGAN KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS DI TEMPAT KERJA PADA PERAWAT

Yulistiani¹, Listya Istiningtyas², Muhamad Uyun³

Program Studi Psikologi Islam UIN Raden Fatah Palembang

¹ yulistiani1705@gmail.com, ² listyaistiningtyas@gmail.com, ³ muhamaduyun_uin@gmail.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between perception of organizational justice to psychological welfare in the workplace in nursing. The population numbered 120, and a sample of 97 people were drawn based on a sampling technique with Cohen Manion and Morrison tables. Data were collected using organizational justice perception scale based on organizational justice perception dimension according to Robin & Judge. As well as the scale of psychological welfare based on the dimensions of psychological welfare according to the psychological welfare dimensions of Ryff and Keyes. The analytical method used is a simple regression analysis that shows the R value of 0.929 with the value $R^2 = 0.863$, with $p = 0,000$ where $p < 0.05$. So the hypothesis proved that there is a significant relationship between Perception of Organizational Justice with Psychological Welfare at Nurse. The researcher suggests for further researchers to use different research methods to enrich information and knowledge as well as better and more detailed results.

Keywords: Perception of Organizational Justice, Psychological Welfare

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi keadilan organisasi dengan kesejahteraan psikologis di tempat kerja pada perawat. Populasi berjumlah 120, dan sampel berjumlah 97 orang di tarik berdasarkan teknik sampling dengan tabel Cohen Manion dan Morrison. Data dikumpulkan menggunakan skala persepsi keadilan organisasi berdasarkan dimensi persepsi keadilan organisasi menurut Robin & Judge. Serta skala kesejahteraan psikologis berdasarkan dimensi kesejahteraan psikologis menurut pada dimensi kesejahteraan psikologis dari Ryff dan Keyes. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi sederhana yang menunjukkan angka R sebesar 0,929 dengan nilai $R^2 = 0,863$, dengan $p = 0,000$ dimana $p < 0,05$. Sehingga hipotesis terbukti bahwa ada hubungan signifikan antara Persepsi Keadilan Organisasi dengan Kesejahteraan Psikologis pada Perawat. Peneliti menyarankan untuk peneliti selanjutnya untuk menggunakan metode penelitian yang berbeda guna memperkaya informasi maupun pengetahuan serta hasil yang lebih baik dan terperinci.

Kata Kunci: Persepsi Keadilan Organisasi, Kesejahteraan Psikologis

PENDAHULUAN

Organisasi yang besar merupakan organisasi yang dapat berdiri kuat di tengah globalisasi dan kecanggihan teknologi yang semakin kompetitif yang ditunjang oleh Sumber Daya Manusia (SDM) yang

kompeten di bidangnya dalam organisasi maupun dalam rumah sakit. Perawat sebagai salah satu yang berperan penting bagi suatu rumah sakit, tidak jarang rumah sakit hanya menganggap bahwa tenaga kerja atau perawat sebagai beban yang harus selalu ditekan untuk

mengurangi biaya pengeluaran. Pada kenyataannya, mereka adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan yang besar bagi setiap rumah sakit.

Dalam bekerja tentu kita butuh kenyamanan baik dari segi fisik maupun psikologis. Sebagaimana menurut Newstrom kondisi kerja berkaitan dengan penjadwalan dari pekerjaan, lamanya bekerja. Oleh sebab itu kondisi kerja yang terdiri dari faktor kondisi fisik, kondisi psikologis, dari lingkungan kerja harus diperhatikan agar para pekerja dapat merasa nyaman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja (Rosley Marliani, 2015)

Namun apa yang terjadi jika kondisi fisik maupun psikologis tidak terpenuhi dalam suatu organisasi akan banyak sekali dampak yang dihasilkan baik secara individu maupun organisasi di antaranya tidak akan terciptanya kenyamanan dalam bekerja, pekerja tidak semangat dalam melakukan pekerjaannya, tingkat produktifitas kerja yang buruk, terdapat kejenuhan dalam bekerja, dan bahkan menimbulkan stress kerja dan dampak secara organisasinya tentu saja pemasukan hasil sedikit.

Saat kondisi fisik dan kondisi psikologis dalam lingkungan kerja terpenuhi jika dilihat dari efeknya secara individu otomatis akan menciptakan ketenangan dan merasa nyaman serta semangat dalam bekerja, dan sikap loyal para pekerja terhadap rumah sakit. Selanjutnya jika kita lihat efeknya secara organisasi yaitu akan menguntungkan organisasi karena semakin banyak pemasukan yang didapatkan oleh organisasi akan semakin tinggi, dan kondisi seperti yang dijelaskan diatas merupakan faktor terciptanya kesejahteraan psikologis ditempat kerja (Malayu Hasibuan, 2009)

Kesejahteraan itu sendiri sangat dibutuhkan oleh setiap manusia baik itu kesejahteraan fisik, psikis, maupun lingkungan dalam dunia kerja. Kesejahteraan

itu sendiri merupakan suatu keadaan dimana seseorang dilibatkan dalam pekerjaannya, memiliki energi positif, menikmati semua kegiatan pekerjaannya dan akan bertahan lama pada pekerjaannya (Gerungan, 2009). (Malayu Hasibuan, 2009) mengatakan bahwa begitu banyak dampak negatif yang akan terjadi jika kesejahteraan dalam diri seseorang tersebut tidak tercapai, salah satunya seseorang tersebut tidak merasa nyaman saat bekerja, merasa terbebani dengan pekerjaannya, serta tidak memiliki loyalitas terhadap tempat ia bekerja.

Kemudian Berger menambahkan kesejahteraan psikologis ditempat kerja adalah suatu keadaan dimana seseorang memiliki motivasi, dilibatkan dalam pekerjaannya, memiliki energi positif, menikmati semua kegiatan pekerjaannya dan akan bertahan lama pada pekerjaannya. Sebaliknya jika seseorang tersebut sejahtera ia akan nyaman terhadap pekerjaannya, orang tersebut akan loyal terhadap pekerjaannya, dan yang paling penting orang tersebut akan bekerja dengan sungguh-sungguh dan pasti akan berusaha menghasilkan hasil yang terbaik untuk pekerjaannya (Snyder C.R, 2002)

Persepsi keadilan dalam suatu perusahaan bisa memiliki pengaruh terhadap kesejahteraan psikologis ditempat kerja karena memperlakukan perkerja secara adil dan memberikan hak yang sesuai, serta dihargai dalam suatu perusahaan memiliki andil besar dalam kesejahteraan psikologis dan produktifitas, kenyamanan yang dirasakan individu dalam melakukan pekerjaannya. Sebagaimana menurut Tyler menyatakan, bahwa kesejahteraan merupakan salah satu faktor dalam penilaian keadilan distributif yang mana kesejahteraan para pekerja dalam suatu perusahaan tergantung pada sumber daya yang ada, karena makin tinggi tingkat kesejahteraan fisik maupun psikis yang diperoleh akan mendorong orang untuk menilai distribusi yang ada semakin

adil (Faturocman, 2002) Hal ini selaras dengan pendapat (Malayu Hasibuan, 2009) yang menyatakan saat pemberian insentif secara adil, layak, dan saatnya yang tepat serta diberikan secara terbuka akan menciptakan pemeliharaan yang baik. Dengan demikian, sikap loyal pekerja akan semakin baik, gairah kerja akan semakin meningkat maupun tingkat kenyamanan dalam bekerja akan semakin baik yang mana akan terciptanya kesejahteraan psikologis di tempat kerja bagi para pekerja dalam suatu perusahaan.

Keberadaan rumah sakit khusus mata merupakan bagian penting dari pelayanan publik yang bertujuan memberikan pelayanan mengenai kesehatan mata dengan sebaik - baiknya kepada masyarakat secara umum. Oleh karena itu seiring dengan permintaan akan kebutuhan pelayanan medis yang baik maka diperlukan tenaga-tenaga medis, non paramedis, maupun tenaga administrasi yang mempunyai kinerja handal pula serta harus terus ditingkatkan disetiap tahunnya, agar mampu mewujudkan tujuan rumah sakit sebagai pelayan masyarakat (Tim SDM, 2014)

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada hari Selasa, 31 Oktober 2017 terhadap 10 perawat rumah sakit khusus mata didapatkan data, ada beberapa perawat menyatakan bahwa terdapat beberapa permasalahan yang terjadi diruang lingkup rumah sakit mata salah satunya masih terdapat perawat yang belum mendapatkan hak secara distributif maupun psikologis yang seharusnya ia dapatkan, serta sistem kerja yang tidak berdasarkan uraian kerja serta beberapa permasalahan lainnya (RS. Khusus Mata, Selasa, 31 Oktober 2017, pukul 09.10 – 11.00 WIB). Kemudian data ini didukung oleh hasil wawancara terhadap kepala bagian penunjang medik dan keperawatan rumah sakit khusus mata provinsi SUMSEL pada hari Selasa 31

Oktober 2017, menyatakan terdapat kurang lebih 20% perawat rumah sakit khusus mata masih belum mendapatkan hak yang seharusnya ia dapatkan serta sistem kerja yang saling menjatuhkan (Yulistiani, Istiningtyas Listya, & Uyun Muhamad, 2017).

Hasil wawancara dan observasi yang telah dilakukan selaras dengan penelitian (Baharudin, Kurdi, & Leonardo, 2015) yang menyatakan bahwa terdapat konflik interpersonal akibat perlakuan yang tidak sesuai dengan prosedur seperti, sistem pekerja yang tidak berdasarkan uraian kerja yang telah ditetapkan oleh pihak rumah sakit sehingga mempengaruhi kesejahteraan distributif berupa tingkat penghasilan perawat yang bekerja di rumah sakit mata Palembang.

Berdasarkan uraian fenomena di atas peneliti menduga bahwa kesejahteraan psikologis dipengaruhi oleh keadilan psikologis. Sebagaimana menurut Tyler menyatakan bahwa kesejahteraan merupakan salah satu faktor dalam penilaian keadilan distributif yang mana kesejahteraan para pekerja dalam suatu perusahaan tergantung pada sumber daya yang ada, karena makin tinggi tingkat kesejahteraan fisik maupun psikis yang diperoleh akan mendorong orang untuk menilai distribusi yang ada semakin adil (Faturocman, 2002) Sehingga peneliti tertarik untuk mengkaji secara empirik penelitian yang berjudul persepsi keadilan organisasi terhadap kesejahteraan psikologis pada perawat di rumah sakit khusus mata provinsi SUMSEL.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan metode korelasional, yang bertujuan untuk mengetahui keeratan hubungan diantara variabel-variabel yang diteliti tanpa melakukan suatu intervensi terhadap variasi variabel – variabel yang bersangkutan.

Populasi dan Teknik Sampling

Populasi

Populasi didefinisikan sebagai kelompok subjek yang hendak dikenakan generalisasi hasil penelitian (Azwar, 2016) Sebagai suatu populasi, kelompok subjek harus memiliki ciri atau karakteristik-karakteristik bersama yang membedakannya dari kelompok subjek lainnya. Karakteristik yang dimaksud dalam penelitian ini berupa usia, jenis kelamin, dan status kepegawaian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang berstatus PNS di rumah sakit khusus mata di provinsi Sumatera Selatan. Populasi penelitian perawat yang berstatus PNS di rumah sakit khusus mata di provinsi Sumatera Selatan ialah, yang berjumlah 120 orang.

Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi (Azwar, 2016) Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah tabel Cohen Manion dan Morrison. Dengan jumlah sampel penelitian sebanyak 97 orang.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah metode berbentuk skala dengan model Likert. Adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala persepsi keadilan organisasi dan skala kesejahteraan psikologis:

a. Skala persepsi keadilan organisasi

Variabel persepsi keadilan organisasi akan disusun oleh peneliti yang diukur dengan skala likert. Penyusunan tersebut berdasarkan pada dimensi persepsi keadilan organisasi yang dikemukakan oleh Robin & Jugde.

b. Skala kesejahteraan psikologis

Variabel kesejahteraan psikologis akan disusun oleh peneliti yang diukur dengan skala likert. Penyusunan tersebut berdasarkan pada dimensi kesejahteraan psikologis yang dikemukakan oleh Ryff dan Keyes.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam penelitian ini uji validitas menggunakan tehnik *corrected item total correlation*, dengan aturan bila nilai koefisien $> 0,30$ maka dianggap valid, tapi apabila nilai koefisien $< 0,30$ maka item dianggap tidak valid. (Azwar, 2016) sedangkan reliabilitas mengacu pada konsistensi atau kepercayaan hasil pengukuran suatu alat ukur, dan tehnik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu tehnik *alpha cronbach*, sebagaimana dikatakan bahwa skor reliabilitas semakin mendekati angka 1, maka semakin baik dan tinggi skor reliabilitas alat ukur yang digunakan (Alhamdu, 2016).

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. (Alhamdu, 2016) Dalam metode ini, berdasarkan uji normalitas data dengan uji *kolmogorov smirnov* menggunakan program SPSS 22.0 *for windows*, hasilnya dapat dilihat sebagai berikut:

Variabel	<i>Kolmogorov-</i>		Keterangan
	<i>Smirnov</i>	Sig	
Persepsi Keadilan Organisasi	0,099	0,200	Normal
Kesejahteraan Psikologis	0,081	0,200	Normal

Hasil uji normalitas menunjukkan hasil taraf signifikansi kedua variabel lebih besar dari 0,05 yaitu variabel keadilan organisasi diperoleh nilai 0,200 dan variabel kesejahteraan psikologis diperoleh nilai 0,200. Sehingga dapat dinyatakan bahwa data kedua variabel tersebut berdistribusi normal.

Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel secara signifikan mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Untuk mengetahui linier atau tidaknya suatu data dapat dilihat dari nilai pada *diviation from linieriy* lebih besar dari 0.05, dan nilaipada *f linierity* lebih kecil dari 0.05 berarti kedua variabel mempunyai hubungan yang linier. Berdasarkan uji linieritas menggunakan program SPSS 22.0 for windows, hasilnya dapat dilihat sebagai berikut:

Model Summary		Keterangan
F	Sig.	
135,853	0,000	Linier

Dari tabel diatas dapat diketahhui bahwa nilai signifikansi pada linearity sebesar 0,000 karena signifikansi kurang dari 0,05 dan nilai F 135,853, maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel persepsi keadilan organisasi dan kesejahteraan psikologis terdapat hubungan linier.

Hasil Uji Hipotesis

Berdasarkan pengolahan data yang pengujian hipotesis peneltian maka diperoleh informasi sebagai berikut:

Model	R	Adjusted R	Std. Error of the	Change Statistics					
				R Square	F	df1	df2	Sig. F	
	Square	Square	Estimate	Change	Change			Change	
1	,929 ^a	,863	,860	2,771	,863	295,845	1	96	,000

Dari hasil tabel berikut didapat hasil sebagai berikut: Dari tabel Model Summary, R sebesar 0,929 dengan nilai $R^2 = 0,863$, artinya variabel bebas persepsi keadilan organisasi mampu menerangkan atau memprediksi nilai variabel terikat kesejahteraan psikologis sebesar 86,3% sisanya 13,7 % diterangkan oleh faktor-faktor lain selain persepsi keadilan organisasi. Artinya hipotesis berbunyi “Terdapat

hubungan signifikan antara Persepsi Keadilan Organisasi dengan Kesejahteraan Psikologis pada Perawat Rumah Sakit. dinyatakan diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini membuktikan bahwa hipotesis yang di ajukan oleh peneliti yang berbunyi hubungan antara Persepsi Keadilan Organisasi dengan Kesejahteraan Psikologis pada Perawat Rumah Sakit Khusus Mata, dinyatakan diterima. Hal ini terbukti dengan diperoleh R sebesar 0,929. Hal ini memberikan gambaran bahwa perpepsi keadlian organisasi merupakan faktor penentu dalam terbentuknya kesejahteraan psikologi. Didukung oleh penelitian (Rani R, 2012) menyatakan bahwa persepsi keadilan organisasi memiliki hubungan positif dengan kesejahteraan psikologis, yang menyebabkan kepuasan hidup.

Selaras dengan hasil uji hipotesis yang menunjukkan nilai $R^2 = 0,863$, artinya variabel bebas persepsi keadilan organisasi mampu menerangkan atau memprediksi nilai variabel terikat kesejahteraan psikologis sebesar 86,3% sisanya 13,7 % diterangkan oleh faktor-faktor lain seperti yang dikatakan (Siska Wulandari, 2014) (Widyastuti Ami, 2014) yaitu seperti hubungan positif dengan orang lain, prestasi, lingkungan kerja, dan kompensasi. Dalam dunia kerja persepsi keadilan organisasi sangat dibutuhkan untuk terciptanya kesejahteraan psikologis di tempat kerja. Kita sebagai manusia yang merupakan makhluk sosial yang membutuhkan satu dengan yang lain sehingga segala aktivitas tidak terlepas dari adanya hubungan dengan orang lain baik itu antar sesama rekan kerja maupun dengan atasan. Saat telah terjalinnya hubungan positif maka akan menimbulkan kesejahteraan psikologis pada diri seseorang tersebut. Selanjutnya prestasi, Seseorang dianggap berprestasi, jika dia telah meraih sesuatu hasil dari apa yang diusahakannya,

baik karena hasil belajar, bekerja, atau berlatih keterampilan dalam bidang tertentu. Prestasi direfleksikan sebagai hasil nyata dari puncak pengembangan potensi diri. Seseorang yang berprestasi akan mendorong diri orang tersebut menjadi lebih bersemangat dalam bekerja sehingga terciptanya kebahagiaan dalam bekerja. Kemudian lingkungan kerja, dalam bekerja tentu kita membutuhkan kenyamanan baik dari sisi fisik maupun psikologis, seperti dihargai dalam lingkungan kerja, hasil kerjanya di apresiasi, dan tempat kerja yang rapi bersih, akan membuat orang tersebut menjadi nyaman dalam bekerja. Dan terakhir kompensasi yang sangat terkait dalam kesejahteraan psikologis, saat seseorang telah terpenuhi semua keperluan materi, yang menyebabkan munculnya kesejahteraan psikologis.

Dilihat dari kategorisasi variabel kesejahteraan psikologis. Dimensi penerimaan diri (*Self-acceptance*) nilai terbesarnya berada pada taraf sedang berjumlah 57 orang dengan persentase 58%, dimensi Hubungan Positif dengan orang lain (*Positive relation with others*) nilai terbesarnya berada pada taraf sedang berjumlah 57 orang dengan persentase 58%, dimensi Memiliki Kemandirian (*Autonomy*) nilai terbesarnya berada pada taraf sedang berjumlah 55 orang dengan persentase 56%, dimensi Mampu mengontrol lingkungan eksternal (*Environmental Mastery*) nilai terbesar berada pada taraf sedang berjumlah 55 orang dengan persentase 56 %, dimensi Tujuan Hidup (*Purpose in Life*) nilai terbesar berada pada taraf sedang berjumlah 58 dengan persentase 59%, dimensi Pengembangan Potensi dalam diri (*Personal Growth*) nilai terbesar berada pada taraf sedang berjumlah 55 orang dengan persentase 56 %. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kategorisasi variabel kesejahteraan psikologis perawat Rumah Sakit Khusus Mata berada pada taraf kategori sedang dengan

frekuensi terbanyak. Berdasarkan analisis tersebut dapat kita gambarkan bahwa tingkat kesejahteraan psikologis di di RS. Khusus Mata sudah cukup baik.

Kesejahteraan akan tercipta didalam suatu organisasi jika terdapatnya hubungan yang baik antar semua orang dalam suatu organisasi. Ketika seseorang dihargai, diperlakukan secara sopan, prestasinya diapresiasi disanalah letak kesejahteraan yang sebenarnya. Fenomena yang terjadi berdasarkan wawancara pra penelitian menyebutkan terdapat beberapa masalah salah satunya masih terdapat kurang lebih 20% dari perawat belum mendapatkan hak yang seharusnya ia dapatkan, dan sistem kerja yang tidak sesuai dengan uraian kerja. Disini telah tegambar masalah yang terdapat di rumah sakit tersebut. Disini juga tergambar bahwa letak persepsi keadilan itu memang sangat terkait dengan kesejahteraan psikologi. Namun setelah dilakukan wawancara kembali beberapa bulan setelah itu menunjukkan bahwa sebagian besar dari perawat dilihat dari sisi distributif sejahtera dikarenakan telah diberlakukan TPP (Tunjangan Perbaikan Pegawai) yang berdasarkan informasi didapat sekitar kurang lebih empat bulan lalu sudah mulai diberlakukan, TPP ini cukup berperan membantu mengatasi masalah tersebut sehingga membawa dampak positif bagi perawat dengan terpenuhinya hak mereka yang seharusnya mereka dapatkan.

Perawat merasa terbantu karena adanya tunjangan tersebut karena dapat menambah pemasukan mereka. Kesejahteraan sangat dibutuhkan oleh setiap manusia baik itu kesejahteraan fisik, psikis, maupun lingkungan dalam dunia kerja. Kesejahteraan itu sendiri merupakan suatu keadaan dimana seseorang dilibatkan dalam pekerjaannya, memiliki energi positif, menikmati semua kegiatan pekerjaannya dan akan bertahan lama pada pekerjaannya.

Selanjutnya dilihat dari kategorisasi variabel persepsi keadilan organisasi, dimensi keadilan prosedural nilai terbesarnya berada pada taraf sedang berjumlah 60 orang dengan persentase 61%, dimensi keadilan distributif nilai terbesarnya berada pada taraf sedang berjumlah 57 orang dengan persentasi 58%, dan dimensi keadilan interaksional nilai terbesarnya berada pada taraf sedang berjumlah 57 orang dengan persentase 58%. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kategorisasi variabel persepsi keadilan organisasi perawat Rumah Sakit Khusus Mata berada pada taraf kategori sedang dengan frekuensi terbanyak. Dari analisis tersebut dapat digambarkan bahwa tingkat persepsi keadilan organisasi di Rumah Sakit Khusus Mata sudah cukup baik. Begitu besar andil dari sebuah persepsi keadilan dalam suatu perusahaan untuk terciptanya kesejahteraan dalam suatu organisasi. Selaras dengan teori menurut (Faturocman, 2002) mengatakan bahwa salah satu faktor yang berperan dalam pembentukan kesejahteraan psikologis seseorang yaitu persepsi keadilan. Sebagaimana Allah SWT berfirman dalam Surah Al-Maidah (5): 8 sebagai berikut 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.*

Kemudian Islam memerintahkan kepada setiap manusia untuk berbuat adil atau menegakkan keadilan pada setiap tindakan dan perbuatan yang dilakukan, sebagaimana firman Allah SWT , artinya: *“Sesungguhnya Allah menyuruhmu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apa bila menetapkan*

hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberikan pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah Maha Mendengar dan Maha Melihat” (Qs. an-Nisa (4): 58).

Berdasarkan ayat tersebut menjelaskan bahwa begitu besar andil persepsi keadilan dalam islam demi terciptanya kesejahteraan psikologis dalam diri seseorang baik dalam lingkungan sosial maupun lingkungan pekerjaan. Manusia merupakan penegak kebenaran karena Allah SWT, bukan karena manusia atau mencari popularitas. Dan jadilah kalian “menjadi saksi dengan adil”. Maksudnya, secara adil dan bukan secara curang. Dan juga tegakkanlah kebenaran itu terhadap orang lain dengan cara menyuruh mereka melakukan yang ma’ruf dan mencegah dari kemungkaran, dalam rangka mencari ridha Allah. Jadi, keadilan adalah neraca kebenaran. Sebab, manakala terjadi ketidakadilan pada suatu umat, apapun sebabnya, maka akan lenyap kepercayaan umum, dan tersebarlah berbagai macam kerusakan dan terpecah belahlah segala hubungan antar sesama (S Qutb, 1998). Jelas Allah SWT memerintahkan kepada setiap manusia untuk berbuat adil atau menegakkan keadilan setinggi- tingginya dalam segala hal demi terwujudnya sebuah kesejahteraan baik secara fisik maupun psikologis.

Didukung oleh hasil penelitian (Rani R, 2012) menyatakan bahwa persepsi keadilan organisasi memiliki hubungan positif dengan kesejahteraan psikologis, yang menyebabkan kepuasan hidup. Penelitian lain yang telah dilakukan oleh (Yukio Ito, 2015) membuktikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara keadilan organisasi dan tekanan psikologis yang dialami oleh perawat. (Simran Kaur, 2015) melaporkan hasil penelitiannya bahwa keadilan organisasi sebagai prediktor yang signifikan terhadap Kesejahteraan psikologis. Keadilan dan

kesehatan menunjukkan bahwa persepsi tentang keadilan dapat memberikan kontribusi signifikan bagi kesejahteraan karyawan (Katrina J Lawson, 2009)

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah di uraikan diatas peneliti menunjukkan bahwa ada hubungan yang antara persepsi keadilan organisasi dengan kesejahteraan psikologis pada perawat di rumah sakit Khusus Mata. Selaras dengan hasil uji analisis yang menunjukkan nilai R sebesar 0,929 dengan nilai $R^2 = 0,863$, artinya variabel bebas persepsi keadilan organisasi mampu menerangkan atau memprediksi nilai variabel terikat kesejahteraan psikologis sebesar 86,3%. Serta berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan hubungan antara persepsi keadilan organisasi dengan kesejahteraan psikologis menunjukkan ke arah yang positif. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa “Ada hubungan yang signifikan antara persepsi keadilan organisasi dengan kesejahteraan psikologis pada perawat pada perawat di rumah sakit Khusus Mata.

Penelitian ini diharapkan bisa menyumbangkan suatu karya ilmiah yang mana bisa menjadi acuan bagi pihak rumah sakit dan perawat untuk mengadakan evaluasi kerja agar menjadi lebih baik serta terciptanya kesejahteraan psikologis dalam suatu instansi maupun organisasi, kemudian, penelitian ini hanya membahas mengenai persepsi keadilan organisasi terhadap kesejahteraan psikologis dengan hasil terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel. Bagi peneliti selanjutnya yang berminat untuk meneliti mengenai keadilan organisasi dan kesejahteraan psikologis diharapkan dapat menggunakan metode yang berbeda agar tercipta hasil penelitian yang lebih kaya akan pembahasan. Selanjutnya peneliti juga menyarankan untuk

menggunakan teknik pengumpulan data dan alat ukur yang berbeda guna memperoleh hasil yang lebih baik dan terperinci.

DAFTAR PUSTAKA

- Alhamdu. (2016). *Analisis Statistik dengan program SPSS*. Palembang: Noer Fikri Offset.
- Azwar. (2016). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Baharudin, Kurdi, & Leonardo. (2015). Analisis perbedaan tipe kepribadian a dan b terhadap manajemen konflik interpersonal pada pegawai rumah sakit khusus mata provinsi sumatera selatan. */jurnal.radenfatah.ac.id/index.php/psikis/article/view/565/502, 1(2)*.
- Faturocman. (2002). *Keadilan Perspektif Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Gerungan. (2009). *Psikologi Sosia*. Bandung: Refika Aditama.
- Katrina J Lawson. (2009). Health Promotion International: promoting employee wellbeing: the relevance of work characteristics and organizational justice. *https://watermark.silverchair.com/dap025.pdf, 24(3)*.
- Malayu Hasibuan. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rani R. (2012). International Journal of Advances in Management and Economics: Organizational Justice and Psychological Wellbeing of Police Employees: A Relationship Study. *http://www.managementjournal.info/download1.php?f=260105.pdf, 1(5)*.
- Rosley Marliani. (2015). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- S Qutb. (1998). *Ma'alem Fi Tariq (Signs of the Path), Translated by Mahmoud Mahmoudi*. Tehran: Ehsan Publication.
- Simran Kaur. (2015). Asia Pacific Journal of Research :promoting employees' psychological wellbeing: a study on

consequences of organizational justice.India.

<http://www.apjor.com/downloads/2812201521.pdf>, 1.

Siska Wulandari. (2014). Jurnal Psikologi:Faktor-Faktor Kebahagiaan di Tempat Kerja, Riau: Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
<http://ejournal.uinsuska.ac.id/index.php/psikologi/article/download/1178/1070>., 10(1).

Snyder C.R. (2002). *Hand Book of Positif Psychology*. New york: Oxford University Press.

Tim SDM. (2014). *Profil Rumah Sakit Khusus Mata Provinsi Sumatera Selatan*. Palembang: RSKM.

Widyastuti Ami. (2014). Faktor-Faktor Kebahagiaan di Tempat Kerja, Riau: Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. *Jurnal Psikologi*, 10(1).

Yukio Ito. (2015). Relationship between organizational justice and psychological distress among hospital nurses” Japan: Kitasato University Graduate School of Medical Sciences.
<http://mlib.kitasatou.ac.jp/homepage/ktms/kaishi/pdf/KMJ45-1/KMJ45-1p038-044.pdf>, 1.

Yulistiani, Istiningtyas Listya, & Uyun Muhamad. (2017). Hasil wawancara dengan perawat pada hari Selasa.