

PENGARUH GAJI DAN KEADILAN ORGANISASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI

(Suatu Studi Pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis)

¹Dimas Surya Lesmana, ²Nana Darna, ³Rosi Marsiana Suhendi
^{1,2,3}Fakultas Ekonomi Universitas Galuh
dimas.suryalesmana@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini difokuskan pada pengaruh gaji dan keadilan organisasional terhadap kepuasan kerja (Suatu Studi pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis). Permasalahan yang dihadapi dalam penelitian ini meliputi; Bagaimana pengaruh Gaji terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis Bagaimana pengaruh Gaji terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis Bagaimana pengaruh gaji dan keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis. Tujuan penelitian ini adalah; Mengetahui pengaruh gaji terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis. Mengetahui pengaruh keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis. Mengetahui pengaruh gaji dan keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode survey eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif deskriptif. Sedangkan untuk menganalisis data yang diperoleh digunakan Analisis Deskriptif dan Asosiatif meliputi Analisis Koefisien Korelasi Sederhana, Analisis Koefisien Korelasi Berganda, Analisis Regresi Sederhana, Analisis Regresi Berganda, Analisis Koefisien Determinasi, dan Uji Hipotesis menggunakan Uji Signifikansi (Uji t dan Uji F). Hasil dari penelitian dan pengolahan data menunjukkan bahwa gaji dan keadilan organisasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis dengan besarnya pengaruh 44,1% dan sisanya 55,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Diharapkan Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis mempertahankan dan memperhatikan gaji dan keadilan organisasional sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Kata Kunci: Gaji, Keadilan Organisasional, Kepuasan Kerja

Pendahuluan

Penyelenggaraan otonomi pemerintah daerah perlu didukung dengan sumber daya manusia dan sumber pembiayaan yang memadai. Oleh karena itu, pemerintah harus berupaya untuk meningkatkan sumber pengelolaan pembiayaan karena sumber penerimaan tersebut sangat beragam. Ada beberapa daerah dengan SDM yang dimiliki mampu menyelenggarakan otonomi daerah tidak tertutup kemungkinan ada beberapa daerah akan menghadapi kesulitan dari segi sumber daya manusia di dalam organisasi badan pengelolaan keuangan daerah. Termasuk di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Ciamis, pengelolaan kemajuan kualitas kerja suatu organisasi pada gaji pegawai untuk memperoleh suatu kepuasan kerja bagi pegawainya.

Kepuasan kerja bagi seorang pegawai merupakan faktor yang amat penting karena kepuasan yang diperolehnya akan turut menentukan sikap positif terhadap pekerjaan.

Perasaan puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku, seperti misalnya tingkat kedisiplinan dan semangat kerja yang cenderung meningkat. Kepuasan kerja merupakan salah satu masalah yang penting dan paling banyak diteliti dalam bidang perilaku organisasi. Hal ini dikarenakan kepuasan kerja berdampak pada kinerja pegawai (Robbins, 2013: 32). Perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawannya dengan memperhatikan gaji dan keadilan organisasional. Menurut Sadili Samsudin 2010 menyatakan bahwa: “Gaji merupakan sesuatu yang terkait dengan uang yang diberikan kepada karyawan atau pegawai, dalam melaksanakan pekerjaannya”. Selain gaji hal lain yang menjadi faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai adalah adanya keadilan organisasi yang diberikan institusi pemerintahan kepada pegawainya. Keadilan organisasi merupakan hal yang penting bagi keberhasilan suatu organisasi, ini berhubungan langsung dengan kepuasan pegawainya, bagaimana cara dimana pegawai menentukan apakah mereka perlu diperlakukan secara adil dalam pekerjaannya. Menurut Effendi (2014:29) mengatakan bahwa “organisasi adalah mengatur atau menyusun bagian – bagian yang terpisah – pisah sehingga menjadi satu kesatuan yang dapat digunakan untuk melakukan pekerjaan”.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang penulis lakukan kurang optimalnya kepuasan kerja dilihat dari beberapa pegawai yang kurang disiplin dimana pegawai yang datang terlambat dan pulang tidak sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan, adanya pegawai yang bolos tanpa keterangan, dan kurangnya kerjasama antar pegawai sehingga beberapa pegawai tidak menyukai pekerjaannya hal-hal tersebut disebabkan oleh permasalahan dalam keadilan organisasi di BPKD yaitu adanya kecemburuan antar pegawai golongan I-IV karena pegawai dengan golongan yang lebih rendah cenderung memiliki beban pekerjaan yang lebih banyak, sehingga pegawai menganggap kurangnya keadilan organisasional dalam instansi. Kemudian adanya gaji yang tidak sesuai dengan beban kerja yang dilakukan sehingga kurangnya motivasi pegawai untuk bersemangat dalam bekerja. Pernyataan tersebut didukung oleh data absensi pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) yang disajikan pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Tingkat Absensi Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten
Ciamis 2019

No	Bulan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Tenaga Kerja	Jumlah Absensi (hari)	Total Hari Kerja	Tingkat Absensi (%)
		1	2	3	4 (1x2)	
1	Januari	22	111	24	2442	0,98%
2	Februari	19	111	37	2109	1,75%
3	Maret	20	111	41	2220	1,85%
4	April	19	111	37	2109	1,75%
5	Mei	21	111	45	2331	1,93%
6	Juni	15	111	30	1665	1,80%
7	Juli	23	111	58	2553	2,27%
8	Agustus	22	111	75	2442	3,07%
9	September	21	111	64	2331	2,75%
10	Oktober	23	111	69	2553	2,70%
11	November	21	111	64	2331	2,75%
12	Desember	20	111	60	2220	2,70%
Rata-rata Tingkat Absensi						2,19%

Sumber: BPKD Kabupaten Ciamis, 2019

Hal tersebut didukung oleh data Sasaran Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis dapat disajikan dalam tabel 1.2 sebagai berikut :

Tabel 1.2
Penilaian Capaian Sasaran Kerja Pegawai (Jan 2019 – Des 2019)
Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis

No	Kegiatan Tugas Jabatan	Target	Realisasi
1	2	3	4
1	Melaksanakan penyusunan peraturan - peraturan di bidang perencanaan anggaran daerah	100	87
2	Melaksanakan evaluasi Anggaran Pendapatan Belanja Daerah	100	87
3	Melaksanakan Asistensi RKA / DPA SKPD	100	87
4	Melaksanakan Penyusunan Analisa Standar Belanja	100	87
5	Melaksanakan penyusunan Standar Biaya	100	87
6	Melaksanakan Penyusunan Rencana Peraturan Daerah tentang APBD	100	87
7	Melaksanakan Penyusunan Rencana Peraturan KDH tentang Penjabaran APBD	100	87

8	Melaksanakan Penyusunan Rancangan Peraturan Daerah tentang Perubahan APBD	100	87
9	Melaksanakan Penyusunan Rencana Peraturan KDH tentang Penjabaran Perubahan APBD	100	87
10	Melaksanakan Pengembangan dan Implementasi SI-RKA-SKPD	100	87
11	Melaksanakan Sinergitas Pengelolaan Keuangan Daerah	100	87
12	Melaksanakan Inventarisasi Data Pendukung Pendapatan dan Pembiayaan Daerah	100	87
13	Melaksanakan Pengelolaan Anggaran Dana Transfer	100	87
14	Melaksanakan Pengelolaan Anggaran Pendapatan yang bersumber dari Provinsi	100	87
15	Menelaah dan Mendisposisi Surat	100	87
16	Mengevaluasi pelaksanaan Kegiatan	100	87
Jumlah		100	85,62%
Nilai Capaian SKP		85,62% x 60%	51,37

Sumber : Bagian Kepegawaian, 2020

Berdasarkan latar belakang di atas, teridentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Masih rendahnya tingkat gaji yang diterima.
2. Adanya kecemburuan antara pegawai golongan I-IV.
3. Adanya gaji yang tidak sesuai dengan beban kerja yang dilakukan.
4. Maraknya pegawai yang kurang disiplin diakibatkan banyaknya pegawai yang datang terlambat dan pulang tidak sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan. Belum maksimalnya tingkat kehadiran pegawai, rekapitulasi absensi kehadiran setiap bulannya dalam kurun waktu satu tahun rata-rata banyak yang masih terlambat datang dan pulang cepat dilihat dari data absensi pegawai BPKD Kabupaten Ciamis.

Landasan Teoritis

Gaji

Pada dasarnya, gaji merupakan kompensasi sebagai kontraprestasi atas pengorbanan pekerja. Gaji umumnya diberikan atas kinerja yang dilaksanakan berdasarkan standar kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Terdapat dua sisi yang berkaitan dengan kompensasi, yaitu gaji dan upah beberapa ahli ada yang menyatakan bahwa gaji dan upah itu sama, namun ada pula yang menganggap bahwa gaji dan upah berbeda. Namun demikian, untuk memahami dengan baik apa yang dimaksud gaji dan upah. Menurut Soemarso dalam Donni Juni Priansa

(2017:335) menyatakan bahwa: “gaji adalah imbalan kepada pegawai yang diberikan atas tugas-tugas administrasi dan pimpinan yang jumlahnya biasanya tetap secara bulanan”. Menurut Mulyadi dalam Donni Juni Priansa (2017:335) menyatakan :“gaji umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh pegawai yang mempunyai jenjang jabatan manajer”.

Indikator Gaji

Gaji adalah imbalan jasa yang diterima sebagai imbalan balas jasa dari perusahaan kepada karyawan. Septiana (2011) mengemukakan bahwa yang dijadikan indikator terhadap pemberian gaji dalam hubungannya dengan kepuasan kerja adalah:

1. Kelayakan gaji

Pembayaran gaji untuk bidang tertentu dalam organisasi dimana prestasinya dapat diukur dengan mengaitkan secara langsung antara gaji dengan prestasi masing-masing pekerja.

2. Gaji yang diperoleh tiap bulan

Pembayaran gaji dilakukan setiap satu bulan sekali dimana karyawan menerima gaji berdasarkan tingkat jabatan, golongan, dan kontribusinya bagi perusahaan.

3. Pemenuhan kebutuhan primer

Kesesuaian gaji yang diterima dengan pemenuhan kebutuhan hidup utama.

4. Pemenuhan kebutuhan sekunder

Kesesuaian gaji yang diterima dengan pemenuhan kebutuhan hidup tambahan.

5. Kepuasan terhadap gaji

Pembayaran gaji yang merupakan wujud kompensasi langsung yang diharapkan mampu mewujudkan usaha dalam mempertahankan dan memotivasi karyawan agar bersemangat dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan tercapai.

Keadilan Organisasional

Organisasi merupakan suatu sekumpulan orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama, bukan hanya di dalam suatu perusahaan tetapi juga pada organisasi tertentu. Ernawan (2011:29) mengatakan bahwa “Keadilan sebagai suatu perserikatan orang-orang yang masing-masing diberi peranan tersebut bersama-sama secara terpadu mencapai tujuan yang telah ditentukan”. Sedangkan menurut Effendi (2014:29) mengatakan bahwa “Organisasi adalah

mengatur atau menyusun bagian – bagian yang terpisah sehingga menjadi satu kesatuan yang dapat digunakan untuk melakukan pekerjaan”.

Mengukur Keadilan Organisasional

Menurut Dyna and Graham (dalam kristanto, 2015:87) keadilan organisasional dapat diketahui dengan mengukur tiga hal:

- a. Keadilan yang berkaitan dengan kewajaran alokasi sumber daya. Organisasi dapat dikatakan adil oleh karyawan, jika memberikan gaji sesuai dengan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan. Apabila perbandingan antara gaji yang diterima dengan hasil kerja yang dilakukan karyawan dirasa tidak sebanding, maka karyawan akan merasa bahwa tidak terjadi keadilan.
- b. Keadilan dalam proses pengambilan keputusan. Organisasi dapat dikatakan adil oleh karyawan apabila dalam pengambilan keputusan karyawan diberikan kesempatan untuk menyuarakan pendapat dan pandangannya.
- c. Keadilan dalam persepsi kewajaran atas pemeliharaan hubungan antar pribadi. Organisasi dapat dikatakan adil oleh karyawan apabila hubungan antar atasan dengan bawahan baik, seperti mendapatkan perlakuan yang baik sewajarnya.

Kepuasan Kerja

Setiap individu yang bekerja dalam setiap organisasi sudah sewajarnya mengharapkan akan memperoleh segala sesuatu yang bermanfaat dan menguntungkan bagi diri pribadinya. Pada dasarnya kepuasan kerja hal yang bersifat individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku bagi dirinya. Pandangan mereka terhadap kondisi lingkungan kerjanya dan perasaan puas atau tidak puas terhadap kondisi tersebut akan mempengaruhi perilaku mereka dalam bekerja. Menurut pendapat Robbins (2015: 46) menyatakan bahwa “kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya.” Sedangkan menurut Mangkunegara (2011: 117) mendefinisikan “Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang mendukung atau tidak mendukung diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya”. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan dapat meliputi aspek-aspek seperti gaji/upah yang diterima, kesempatan promosi jabatan, hubungan pegawai dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi

perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan.

Indikator kepuasan Kerja

Kepuasan kerja memiliki banyak dimensi. Ia dapat mewakili sikap secara menyeluruh atau mengacu pada bagian pekerjaan seseorang. Menurut Hasibuan (2012:202), menyatakan bahwa “Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini di cerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja”. Berdasarkan definisi diatas, indikator kepuasan kerja menurut Hasibuan (2012:202), adalah:

1. Menyenangi pekerjaannya

Menyenangi pekerjaannya yaitu Seorang pekerja secara sadar sudah memilih jenis pekerjaan yang ia ambil, mengetahui cara bagaimana ia bekerja dan beragam hal lainnya. Jika ia mampu mengerjakannya dengan baik, maka ia sudah termasuk menyenangkan pekerjaannya tersebut.

2. Mencintai pekerjaannya

Mencintai pekerjaannya yaitu seorang karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya maka ia akan senantiasa bekerja dengan penuh cinta dan semangat.

3. Moral kerja

Moral kerja yaitu Jika seorang karyawan menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang ia miliki, maka moral kerja yang ia miliki pasti akan baik dan target yang dicapai senantiasa maksimal.

4. Kedisiplinan

Kedisiplinan yaitu seorang karyawan tampak menunjukkan nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan atau ketertiban, maka ia sudah mendapatkan kepuasan dalam pekerjaan yang dimiliki.

5. Prestasi kerja

Prestasi kerja yaitu seorang karyawan yang merasakan *job satisfaction* akan cenderung lebih berprestasi daripada mereka yang tidak mendapatkan kepuasan dalam pekerjaan yang mereka miliki.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif deskriptif. Metode survey menurut Sugiyono (2019:15) “digunakan untuk mendapatkan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, tes, wawancara terstruktur dan sebagainya”. Menurut Sugiyono (2012:21) “penelitian eksplanatori merupakan penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan yang lain. Sedangkan karakteristik penelitian ini bersifat replikasi, sehingga hasil uji hipotesis harus didukung oleh penelitian-penelitian sebelumnya, yang diulang dengan kondisi lain yang kurang lebih sama”. Pendekatan kuantitatif menurut Sugiyono (2017:9), sebagai berikut: penelitian kuantitatif adalah metode yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Sedangkan metode deskriptif menurut Cooper, H.M dalam Sudaryono (2017:82), bahwa: “Metode deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik suatu variabel atau lebih (independent) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan variabel lain namun menguji dua variabel”. Dari beberapa penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa pengambilan metode penelitian ini didasarkan pada pendapat para ahli di bidang riset tersebut, bahwa metode survei sebagai teknik pengumpulan informasi yang dilakukan dengan cara mengumpulkan (mengukur) data dengan dua instrumen, kuesioner dan wawancara (langsung dari sumber), sedangkan metode eksplanatory bertujuan untuk menguji suatu teori atau hipotesis guna memperkuat atau bahkan menolak teori atau hipotesis hasil penelitian yang sudah ada sebelumnya. Metode deskriptif yang dapat menggambarkan secara sistematis fakta dan karakteristik objek atau subjek yang diteliti secara cepat sedangkan pendekatan kuantitatif meneliti pada populasi atau sampel tertentu dengan cara pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian. Penelitian ini dilakukan dengan berbagai langkah kerja yang sistematis sehingga mendapatkan hasil yang optimal. Langkah kerja penelitian merupakan serangkaian prosedur dan langkah – langkah dalam melakukan penelitian yang terstruktur secara sistematis dan terarah agar tujuan dari penelitian bisa tercapai dengan baik.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Rekap Hasil Analisis Deskriptif

No	Variabel	Target Skor	Skor Yang Dicapai	%	Rata-Rata	Kriteria
1.	Gaji	4300	3549	82.53	354,9	Baik
2.	Keadilan Organisasional	4300	3544	82,42	354,4	Baik
3.	Kepuasan Kerja	4300	3580	83,25	358	Sangat Baik

Pembahasan

Secara umum penelitian ini hasil analisis asosiatif untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dari hasil ini kemudian diperoleh bahwa dua variabel independen yaitu Gaji dan Keadilan Organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis.

Gaji Pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis

Pada dasarnya, gaji merupakan kompensasi sebagai kontraprestasi atas pengorbanan pekerja. Gaji umumnya diberikan atas kinerja yang dilaksanakan berdasarkan standar kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kemungkinan karyawan tersebut melakukan perbandingan sosial dengan karyawan bandingan yang sama di luar perusahaan. Jika gaji perusahaan yang diberikan lebih rendah dibandingkan dengan gaji yang berlaku di perusahaan yang sejenis dan memiliki tipe yang sama, maka akan timbul ketidakpuasan kerja pegawai terhadap gaji. Berdasarkan hasil penelitian diketahui tentang Gaji berada pada kategori baik. Dengan adanya gaji yang layak, gaji yang peroleh tiap bulan, gaji dapat memenuhi kebutuhan primer dan sekunder, dan sistem penggajian pada BPKD sesuai harapan pegawai maka pegawai akan merasa puas. Jawaban responden menyangkut Gaji dengan nilai tertinggi pada indikator Gaji yang diperoleh tiap bulan, dan nilai terendah pada indikator Kepuasan terhadap gaji. Dengan demikian maka dapat disimpulkan Gaji pada BPKD Kabupaten Ciamis termasuk dalam kategori baik. Hal tersebut sejalan Menurut Robbins dalam Septiana (2011) bahwa "Para karyawan menginginkan

sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka dipersepsikan sebagai adil, tidak meragukan, dan segaris dengan pengharapan mereka”.

Keadilan Organisasional Pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis

Organisasi merupakan suatu sekumpulan orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama, bukan hanya di dalam suatu perusahaan tetapi juga pada organisasi tertentu maka dari itu keadilan organisasi berperan penting bagi kepuasan pegawai. Berdasarkan hasil penelitian diketahui maka tentang keadilan organisasional berada pada kategori baik. Dengan adanya keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan intraksional, pegawai diperlakukan baik sesuai dengan peraturan di BPKD. Jawaban responden menyangkut keadilan organisasional, Adapun dengan nilai tertinggi pada indikator keadilan intraksional dan nilai terendah pada indikator keadilan prosedural. Dengan demikian maka dapat disimpulkan Keadilan organisasional pada BPKD Kabupaten Ciamis termasuk dalam kategori baik. Menurut Lind dan Tyler dalam Yasadipura & Putra (2014:55) mengatakan bahwa: “Keadilan Organisasi adalah situasi sosial ketika segala norma tentang hak dan kelayakan dipenuhi”. Dengan demikian Keadilan Organisasional yaitu sebagai suatu tingkat dimana seorang individu merasa diperlakukan sama di organisasi tempat dia bekerja.

Kepuasan Kerja Pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis

Setiap individu yang bekerja dalam setiap organisasi sudah sewajarnya mengharapkan akan memperoleh segala sesuatu yang bermanfaat dan menguntungkan bagi diri pribadinya. Pada dasarnya kepuasan kerja hal yang bersifat individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku bagi dirinya. Pandangan mereka terhadap kondisi lingkungan kerjanya dan perasaan puas atau tidak puas terhadap kondisi tersebut akan mempengaruhi perilaku mereka dalam bekerja. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kepuasan pegawai kategori sangat baik. Dengan pegawai menyenangi pekerjaannya, mencintai pekerjaannya, moral kerja, disiplin, dan pegawai selalu mendapatkan penghargaan ketika pegawai melakukan pekerjaannya dengan baik. awaban responden menyangkut kepuasan pegawai, nilai indikator tertinggi adalah pada indikator moral kerja dan nilai terendah pada indikator prestasi kerja. Dengan demikian maka dapat disimpulkan kepuasan pegawai pada BPKD Kabupaten Ciamis termasuk dalam kategori sangat baik. Menurut Mangkunegara (2011: 117) mendefinisikan “Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang mendukung atau tidak mendukung diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya

maupun kondisi dirinya”. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang atau tidak senang terhadap pekerjaannya.

Pengaruh Gaji Terhadap Kepuasan Kerja Pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis

Gaji berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai artinya semakin baik sistem penggajian maka kepuasan kerja pegawai akan tinggi. Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi tingkat kepuasan pegawai dengan memperhatikan sistem penggajian dengan baik, gaji yang sesuai dengan hasil kerja, gaji yang dapat mencukupi kebutuhan primer dan sekunder. Gaji akan memberikan semangat dan kepuasan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Kedisiplinan pegawai tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya bersama keluarga. Sesuai dengan pendapat Kreitner dan Kinicki dalam (Septiana, 2011) bahwa “salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah Gaji atau upah”. Sejalan dengan pendapat Theriault dalam (Septiana, 2011) “Kepuasan merupakan fungsi dari jumlah absolut dari gaji yang diterima, derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja dan bagaimana gaji diberikan”

Teori tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan, diketahui bahwa terdapat pengaruh gaji terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis artinya bahwa semakin baik gaji yang diberikan oleh oleh instansi maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh gaji terhadap kepuasan kerja pada pegawai BPKD Kabupaten Ciamis dengan hasil uji korelasi yang memiliki tingkat hubungan kuat. Hal tersebut sejalan dengan hasil uji hipotesis bahwa t hitung lebih besar dari t tabel yang berarti hipotesis bahwa gaji berpengaruh terhadap kepuasan pegawai diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis

Keadilan organisasional dalam suatu perusahaan membuat pegawai dapat memenuhi tanggung jawabnya sebagai pekerja dan akan cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Keadilan organisasi sebagai suatu tingkat dimana seorang individu merasa diperlakukan sama di organisasi tempat dia bekerja dimana segala norma tentang hak dan kelayakan dipenuhi dengan adil. Sesuai dengan pendapat Fatt et al. (2010) “Jika pegawai merasa diperlakukan

secara adil oleh pimpinan maka akan tercipta rasa puas pada diri pegawai tersebut, tingkat kepuasan kerja dalam diri pegawai sangat dipengaruhi oleh keadilan yang diterapkan oleh perusahaan tempat ia bekerja”.

Teori tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan, diketahui bahwa terdapat pengaruh keadilan organisasional terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis artinya bahwa semakin baik gaji yang diberikan oleh instansi maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh keadilan organisasional terhadap kepuasan kerja pada pegawai BPKD Kabupaten Ciamis dengan hasil uji korelasi yang memiliki tingkat hubungan sedang. Hal tersebut sejalan dengan hasil uji hipotesis bahwa t hitung lebih besar dari t tabel yang berarti hipotesis bahwa keadilan organisasional berpengaruh terhadap kepuasan pegawai diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keadilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Pengaruh Gaji dan Keadilan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis

Gaji dan Keadilan Organisasional memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Gaji dan Keadilan Organisasional yang dilakukan oleh instansi maka kepuasan kerja pegawai akan semakin meningkat. Pada dasar orang yang bekerja menginginkan kepuasan dari tempat kerjanya. Kepuasan kerja yang terpenuhi diharapkan dapat memacu semangat kerja dan disiplin kerja yang tinggi. Peranan pemimpin dibutuhkan juga untuk mewujudkan lingkungan yang mendukung hal tersebut. Hubungan antara atasan dan bawahan mempengaruhi keadaan emosional dari pegawai. Dengan dukungan yang didapatkan secara penuh dari atasan memungkinkan pegawai juga bekerja dengan penuh tanggung jawab. pegawai akan merasa puas jika mereka mendapatkan keseimbangan waktu kerja dengan waktu Bersama keluarganya, selain itu program yang diberikan perusahaan atau Lembaga juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam bekerja. Pada dasarnya pegawai menginginkan dalam pekerjaannya mereka memperoleh rasa aman, rasa nyaman dalam bekerja, nyaman secara rohani maupun secara finansial. Apabila suatu perusahaan memberikan gaji yang sesuai dengan keadilan organisasional maka pegawai cenderung puas atas pekerjaannya. Hal tersebut didukung oleh Pareke dan Suryana, 2009 bahwa “Keadilan memang diberlakukan bagi semua

pegawai, seperti adanya standarisasi pemberian gaji, perlakuan yang sama dari pemilik kepada semua karyawan, dan penerapan aturan dan instruksi bagi pegawai di perusahaan”.

Teori tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan, diketahui bahwa terdapat pengaruh Gaji dan Keadilan Organisasional terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis artinya bahwa semakin baik Gaji dan Keadilan Organisasional yang dilakukan oleh instansi maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh Gaji dan Keadilan Organisasional terhadap kepuasan kerja pada pegawai BPKD Kabupaten Ciamis dengan hasil uji korelasi yang memiliki tingkat hubungan kuat. Hal tersebut sejalan dengan hasil uji hipotesis bahwa t hitung lebih besar dari t tabel yang berarti hipotesis bahwa gaji dan keadilan organisasional berpengaruh terhadap kepuasan pegawai diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaji dan keadilan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Adanya pengaruh Gaji terhadap Kepuasan Kerja pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis artinya bahwa semakin baik Gaji maka Kepuasan Kerja pegawai akan meningkat. Berdasarkan hasil penelitian bahwa Gaji berpengaruh terhadap kepuasan pegawai berada pada kategori kuat, Artinya jika gaji semakin baik maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat.
2. Adanya pengaruh Keadilan Organisasional terhadap Kepuasan Kerja pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis artinya bahwa semakin baik Keadilan Organisasional maka Kepuasan kerja pegawai akan meningkat. Berdasarkan hasil penelitian bahwa pengaruh Keadilan Organisasional berada pada kategori sedang, Artinya jika Keadilan Organisasional semakin baik maka kepuasan kerja pegawai akan semakin meningkat.
3. Adanya pengaruh Gaji dan Keadilan Organisasional terhadap Kepuasan kerja secara bersama-sama (simultan) pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis, Berdasarkan hasil penelitian bahwa pengaruh Gaji dan Keadilan Organisasional berada pada

kategori kuat. Artinya jika Gaji dan Keadilan Organisasional semakin baik maka kepuasan kerja pegawai akan semakin meningkat.

Saran

1. Sebaiknya pihak instansi lebih memperhatikan kepuasan pegawai dalam menerima gaji agar pegawai termotivasi untuk semangat bekerja dan gaji yang diterima sesuai dengan harapan para pegawai.
2. Sebaiknya pihak instansi lebih memperhatikan keadilan prosedural yang sesuai dengan perbuatan pegawai, memperhatikan Pengambilan keputusan terkait keadilan prosedur dalam distribusi hasil
3. Sebaiknya pihak instansi lebih memperhatikan kepuasan pegawai dengan memperhatikan gaji dan keadilan organisasional meningkatkan pemberian penghargaan ketika pegawai melakukan pekerjaan dengan baik agar pegawai mampu mencapai hasil kerja yang sesuai dengan standar instansi.
4. Penelitian selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian beberapa variabel independent lainnya seperti komitmen, motivasi, gaya kepemimpinan dan lain sebagainya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Applebaum, E, Bailey, T, Berg, P., & Kalleberg, A. L. 2013. *Manufacturing advantage. Why high-performance work system pay off*. Ithaca, NY: Cornell/ILR.
- Anggraeni Tri Rejeki, Nury Ariani Wulansari. 2015. *Pengaruh Keadilan Organisasional Pada Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Dipublikasikan Desember 2015.
- Amstrong, M. 2009. *Armstrong's Handbook of Human Resource Management*. Practice: 11th ed. London: Kogan Page
- Bernadine, R. Wirjana. 2008. *Kepemimpinan, Dasar-Dasar dan Pengembangannya*. Yogyakarta: CV. Andi offset.
- Davis, B., Lockwood, A., Alcott, P., & Pantelidis, L. 2012. *Food and Beverage Management*. Canada, USA: Routledge.
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT.INDEKS.
- Diah Septiana. 2011. *Pengaruh Faktor Gaji dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Guru*. Skripsi pada Program Studi Manajemen Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan. Diterbitkan
- Gusti Ayu Eka Jenani Antari. 2016. *Pengaruh Lingkungan Komitmen Organisasional, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Vol. 5, No.7, 2016: 4518-4544.
- Gusti Ayu Krisnayanti. 2015. *Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Vol. 4, No. 9, 2015: 813-831

- Handoko, T. Hani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan I Jilid I Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- I Gede Edi Sastrawan Mahadi Putra. Ayu Desi Indrawati. 2018. *Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Di Hotel Rama Phala Ubud*. Vol. 7, No. 4, 2018: 2010-2040.
- I Nyoman Parta Jaya. 2015. *Pengaruh Upah Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Pemasangan Instalasi Listrik CV. Putra Tunggal Jaya*. Volume: 5 Nomor: 1 Tahun: 2015
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Organizational Behavioral-Ed 5*. Boston: McGraw-Hill.
- Louise, P. Parker & Peter, H. Langford. 2008. *Journal of Management & Organization*, 2008, Vol.14, issue 03.
- Mangkunegara, Prabu, Anwar. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke Tujuh. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maslichah, Nur, Intan & Hidayat, Kadarisman. 2017. *Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja*. Studi Kasus Pada perawat RS Lavaletre Malang Tahun 2016. Vol.49, No.1, Agustus.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P & Judge T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen, P & Coulter, Mary. 2012. *Management*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- SuciWina Ladia Istiqomah, 2019. *Pengaruh Keadilan Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi pada Program Studi Manajemen FE Unigal. Diterbitkan.
- Simamora, Henry. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Triton, P.B. 2009. *Mengelola Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Penerbit Oryza.