

PENGARUH RESTRUKTURISASI BIROKRASI ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI

1) Muslimin Nulipata, 2) Alimatus Sahrah, 3) Reny Yuniasanti

¹⁾ Program Studi Magister Profesi Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta
email: limin87musliminnulipata@gmail.com

²⁾ Program Studi Magister Profesi Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta
email: alimatus.sahrah@gmail.com

³⁾ Program Studi Magister Profesi Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta
email: reny.yuniasanti@gmail.com

Abstract

The research intends to examine the effect of organizational bureaucratic restructure on employee job satisfaction. The type of research is an experiment with the type of design "Nonequivalent control group design". The subjects in this research were 15 employees who were divided into 2 groups, namely the experimental group with 8 employees and the control group with 7 employees with the selection of subjects used purposive sampling techniques. The research instrument used was an employee job satisfaction questionnaire adapted from the Job Descriptive Index according to Gibson et al. (2009). Data analysis techniques used the Wilcoxon Signed Rank Test with the help of SPSS version 22 for windows. The results revealed that organizational bureaucratic restructure could increase employee job satisfaction to be higher, with a value of $Z = -2.524$ and a value of $p = 0.012 (<0.05)$. The more proportional the organizational bureaucratic structure would further increase employee job satisfaction.

Keywords: employee job satisfaction, organizational bureaucratic restructure

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh restrukturisasi birokrasi organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai. Jenis penelitian yang digunakan adalah Eksperimen dengan jenis rancangan "Nonequivalent control group design". Subjek Penelitian ini berjumlah 15 pegawai yang dibagi menjadi 2 kelompok, yaitu kelompok eksperimen dengan jumlah 8 pegawai dan kelompok kontrol dengan jumlah 7 pegawai dengan pemilihan subjek menggunakan teknik *purposive sampling*. Instrumen penelitian yang digunakan adalah angket kepuasan kerja pegawai yang diadaptasi dari *Job Descriptive Index* menurut Gibson et.al. (2009). Teknik analisis data menggunakan *Wilcoxon Signed Rank Test* dengan bantuan program *SPSS versi 22 for windows*. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa restrukturisasi birokrasi organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai menjadi lebih tinggi., dengan nilai $Z = -2,524$ dan nilai $p = 0,012 (< 0,05)$. Semakin proporsional struktur birokrasi organisasi akan semakin meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Kata kunci: kepuasan kerja, restrukturisasi birokrasi organisasi

Submitted: 30 November 2019

Revision: 04 Desember 2019

Accepted: 10 Desember 2019

1 PENDAHULUAN

Kepuasan kerja pegawai merupakan hal yang sangat penting untuk diatur dan diperhatikan oleh suatu instansi ataupun lembaga dalam usaha melakukan penyesuaian terhadap faktor-faktor perubahan organisasi untuk tetap mencapai tujuan organisasi, karena kepuasan kerja pada pegawai merupakan faktor penting dalam mewujudkan perilaku-perilaku pegawai terhadap pekerjaannya. Gibson, dkk.

(2009) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja dapat menghasilkan beberapa hal yang penting bagi organisasi dan individu yang ada di dalam organisasi itu sendiri, yaitu kebiasaan mangkir, kelambanan, pergantian pegawai, perilaku pribadi dalam interaksi dengan pekerjaan dan lingkungan kerja, serta tanggungjawab terhadap tugas.

Isu perubahan organisasi sebagai dampak global dari perubahan teknologi dan informasi yang kemudian menyebabkan masalah kepuasan kerja karena perubahan pola kerja dan

budaya organisasi merupakan isu yang mempengaruhi seluruh jenis organisasi, termasuk organisasi atau instansi pelaksana layanan pemerintahan maupun daerah. Hal ini sebagaimana diungkapkan dalam program pembangunan jangka panjang nasional tahun 2005-2025 dalam UU No.17 Tahun 2007; yang menjelaskan tentang perlunya pelaksanaan reformasi birokrasi secara menyeluruh untuk menuju pada good government (efektif dan efisien) sesuai dengan perkembangan zaman. UU tersebut juga disebutkan tentang sistem merit, yaitu tentang bagaimana suatu reformasi birokrasi harus mempertimbangkan kesejahteraan pegawai; termasuk didalamnya tentang kepuasan kerja pegawai.

Instansi pelaksana layanan daerah yang menjadi sasaran penelitian ini ialah Unit Pelaksana Perpajakan DKI Jakarta (UP. Perpajakan DKI Jakarta). UP. Perpajakan DKI Jakarta dipilih sebagai tempat penelitian karena instansi ini sedang mengalami masa transisi, dimana sistem IT baru yang sesuai dengan perkembangan zaman dan kebutuhan organisasi telah diterapkan namun belum mengubah sistem manajemen sumber daya manusianya. Kondisi tersebut menyebabkan keluhan manajemen dalam mengatur pola kerja yang proporsional untuk menuju pada sistem merit, sehingga menyebabkan keluhan-keluhan dari pegawai yang mengindikasikan rendahnya kepuasan kerja pegawai.

Menurut Gibson, dkk. (2009) setidaknya terdapat lima dimensi untuk mengetahui tentang bagaimana tingkat kepuasan kerja, yaitu kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, gaji atau upah, kesempatan atau promosi, supervisor atau pemimpin dan rekan kerja. Masing-masing dari indikator tersebut mempengaruhi bagaimana kepuasan kerja seorang pegawai secara umum. Kepuasan terhadap jenis pekerjaan yang dilakukan contohnya, dimana pegawai dipaksa untuk melakukan pekerjaan yang tidak menyenangkan menurut dirinya, maka akan mempengaruhi rendahnya kepuasan kerja karyawan tersebut secara umum. Hal ini mengartikan bahwa rendahnya kepuasan kerja seorang pegawai dapat dikaji melalui bagaimanakah persepsi kepuasan pegawai

terhadap jenis atau bentuk pekerjaan yang dilakukannya, kelayakan upah atau gaji yang diterima, adanya kesempatan perkembangan karir, relasi dengan atasan dan relasi dengan rekan kerja.

Berdasarkan faktor penyebab dari masalah kepuasan kerja yang terjadi pada pegawai UP. Perpajakan DKI Jakarta, menyorot pada kondisi dari sistem organisasi yang sudah tidak relevan lagi untuk mengakomodir lingkungan kerja yang nyaman bagi pegawai dan efektif bagi kinerja organisasi sebagai akibat dari tantangan eksternal dan perubahan strategi-strategi organisasi. Rencana perubahan struktur organisasi merupakan wacana yang akan dilakukan oleh UP. Perpajakan DKI Jakarta untuk menyelaraskan diri dengan tuntutan dari pengaruh eksternal sekaligus sebagai usaha untuk mensejahterahkan pegawai. Sebagaimana yang tercantum dalam misi UP. Perpajakan DKI Jakarta yaitu menjadikan organisasi sebagai tempat pilihan utama, sebagai tempat berkarya dan berprestasi.

Perubahan struktur atau yang biasanya diistilahkan dengan restrukturisasi merupakan proses redesain atau penataan ulang terhadap tatanan organisasi yang telah ada. Restrukturisasi atau penataan ulang organisasi adalah aktivitas untuk menyusun satuan organisasi yang akan diberikan bidang kerja, tugas dan fungsi tertentu; dalam konteks birokrasi disebut sebagai restrukturisasi birokrasi organisasi. Restrukturisasi birokrasi organisasi merupakan kepentingan semua pihak, termasuk karyawan secara keseluruhan karena tindakan restrukturisasi birokrasi organisasi akan berdampak pada semua karyawan (Wiagustini, 2010).

Bentuk dari struktur organisasi tentunya akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, karena struktur merupakan dasar dari pembagian tugas, penerapan kebijakan praktek manajemen serta pembentuk karakteristik lingkungan organisasi (Steers dalam Yuwalliatin, 2006). Fungsi dari struktur ini lah yang juga merupakan faktor-faktor pembentuk kepuasan kerja. Struktur yang baik akan menciptakan pembagian tugas dan fungsi yang jelas, bobot kerja yang proporsional,

penempatan kerja yang sesuai kompetensi, sistem upah yang sesuai, menghilangkan munculnya perilaku KKN serta mengatur tingkat pengawasan dan disiplin pegawai (Weber dalam Azhari, 2011). Oleh karenanya jika suatu struktur organisasi tersebut efektif, maka akan mampu menciptakan kepuasan kerja bagi pegawainya.

2 METODE PENELITIAN

2.1 Desain Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian eksperimen dengan jenis rancangan eksperimen yang digunakan dalam penelitian ini ialah "Nonequivalent control group design". Sugiyono (2013) dalam hal ini mengungkapkan bahwa rancangan ini akan terdapat dua kelompok yang tidak dipilih secara random. Keduanya kemudian diberi pretes untuk mengetahui keadaan awal dan perbedaan antara kelompok eksperimen dan kelompok kontrol. Sebelum dikelompokkan, populasi dari penelitian akan diberikan screening, setelah subjek penelitian ditemukan barulah dibagi ke dalam dua kelompok tersebut. Kedua kelompok diberikan pretest untuk mengukur variabel tergantung yang dalam hal ini ialah nilai kepuasan kerja. Setelah itu, kelompok eksperimen diberikan perlakuan. Perlakuan akan dilakukan selama 5 hari, dan setelah itu kedua kelompok akan sama-sama diberikan posttest, yaitu kembali diberikan skala untuk mengukur nilai kepuasan kerja.

Teknik pengambilan data yang digunakan ialah dengan menggunakan skala kepuasan kerja *Job Descriptive Index* (JDI) yang dikembangkan oleh Smith, Kendall dan Hulin (1969, dalam Gibson dkk. 2009), yang telah diadaptasi dan diuji validitas dan reliabilitasnya. Skala ini terdiri dari 20 pertanyaan yang terbagi atas 5 indikator kepuasan kerja, yaitu: pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, supervisor dan rekan kerja.

Subjek penelitian ditentukan melalui teknik *purposive sampling*, dimana peneliti menentukan pengambilan sampel dengan cara menetapkan ciri-ciri khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian sehingga diharapkan dapat menjawab permasalahan penelitian (Moleong, 2010). Ciri-ciri yang ditentukan yaitu: 1)

Menempati jabatan yang mengalami perubahan struktur tugas dan fungsi kerja; 2) Memiliki persepsi yang rendah terhadap kondisi struktur birokratik pekerjaannya; 3) Memiliki tingkat kepuasan kerja yang sedang dan rendah.

2.2 Teknik Analisa Data

Teknik analisis data yang digunakan ialah uji statistik nonparametrik. Uji statistik nonparametrik digunakan dalam penelitian karena beberapa syarat atau asumsi dalam uji statistik parametrik yang tidak terpenuhi, yaitu penentuan subjek penelitian yang tidak dilakukan secara random dan jumlah sampel yang kecil. Metode statistik nonparametrik yang digunakan ialah uji beda berpasangan (*Wilcoxon Signed Rank Test*) untuk mengukur pengaruh intervensi (penilaian kinerja) pada kelompok eksperimen antara sebelum (pretest) dan sesudah intervensi (posttest), serta untuk mengukur apakah terdapat perubahan nilai pada kelompok kontrol antara pretest dan posttest.

3 HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil

Hasil uji hipotesis dengan menggunakan bantuan SPSS 22 *for windows* untuk mengetahui pengaruh variabel Y (restrukturisasi birokrasi organisasi) terhadap variabel X (kepuasan kerja) antara sebelum dengan sesudah intervensi pada kelompok eksperimen ialah sebagai berikut:

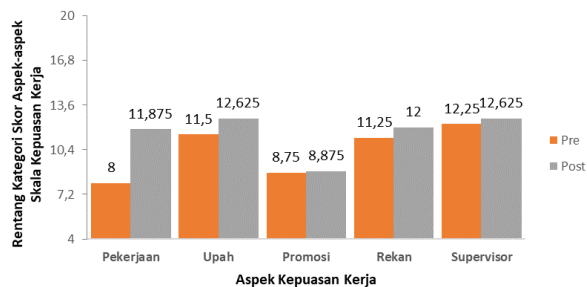
Tabel 1. Hasil Uji Beda Wilcoxon Signed Rank Test

Z hitung	Sig. 0,05	Keterangan
-2,524	0,012	Ada perbedaan antara skor pretest dengan posttest pada kelompok eksperimen

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan nilai kepuasan kerja antara sebelum dengan setelah adanya restrukturisasi birokrasi organisasi pada kelompok eksperimen, dengan nilai Z hitung = -2,524 dan nilai sig. = 0,012 (<0,05). Hal ini mengartikan bahwa perlakuan atau intervensi berupa restrukturisasi birokrasi organisasi berpe-ngaruh terhadap kepuasan

kerja pegawai. Nilai Z hitung (-2,524) dengan koefisien negatif mengartikan bahwa nilai posttest lebih tinggi dari pada nilai pretest, yang berarti nilai kepuasan kerja mengalami peningkatan setelah dilakukannya restrukturisasi birokrasi organisasi. Hasil menyimpulkan bahwa restrukturisasi birokrasi organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai menjadi lebih tinggi.

Hasil analisa lanjutan juga dilakukan untuk melihat secara lebih rinci aspek-aspek kepuasan kerja yang manakah yang paling terkena dampak restrukturisasi birokrasi organisasi. Hasil tersebut ialah sebagai berikut:



Grafik 1.

Peningkatan Skor Rata-rata Aspek-aspek Kepuasan Kerja pada Kelompok Eksperimen

Berdasarkan pejabaran perubahan skor pada masing-masing aspek kepuasan kerja antara sebelum dengan sesudah intervensi, maka dapat disimpulkan bahwa aspek yang paling mengalami perubahan skor ialah aspek “kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri”, dimana perubahan skor ini ditandai dengan meningkatnya skor dan meningkatnya kategorisasi skor dari kategori rendah ke kategori sedang. Sedangkan untuk aspek “kepuasan terhadap upah atau gaji”, “kepuasan terhadap promosi”, “kepuasan terhadap rekan kerja” dan “kepuasan terhadap supervisor” hanya mengalami peningkatan skor tanpa mengalami perubahan kategorisasi skor. Hal ini mengartikan bahwa perubahan skor kepuasan kerja pegawai secara keseluruhan paling dipengaruhi oleh perubahan skor pada aspek “kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri” atau dengan kata lain bahwa restrukturisasi birokrasi organisasi memberikan pengaruh paling besar terhadap peningkatan skor pada aspek “kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri” dari

pada aspek “kepuasan terhadap upah atau gaji”, “kepuasan terhadap promosi”, “kepuasan terhadap rekan kerja” dan “kepuasan terhadap supervisor”.

3.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil uji beda kelompok data berpa-sangan menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh restrukturisasi birokrasi organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai dengan $p = 0,012 (< 0,05)$, dimana restrukturisasi birokrasi organisasi mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Restrukturisasi birokrasi organisasi dalam bagian dan tahapannya melakukan perubahan terhadap struktur dan desain kerja yang dipersepsi oleh pegawai tidak memenuhi karakteristik organisasi birokratik yang baik. Struktur dan desain kerja inilah yang menjadi faktor pembentuk kepuasan kerja pada pegawai. Struktur dan desain kerja yang tidak memenuhi karakteristik organisasi birokratik yang baik akan menyebabkan rendahnya persepsi terhadap kepuasan kerja, begitu juga sebaliknya dimana struktur dan desain kerja yang memenuhi karakteristik organisasi birokratik yang baik akan menyebabkan tingginya kepuasan kerja. Proses perubahan struktur dan desain kerja inilah yang disebut sebagai restrukturisasi birokrasi organisasi. Sehingga melalui langkah restrukturisasi birokrasi, berarti melakukan perubahan pada faktor penyebab kepuasan kerja.

Hasil analisa lanjutan tentang pengaruh restrukturisasi birokrasi organisasi terhadap aspek-aspek kepuasan kerja menyebutkan bahwa restrukturisasi birokrasi organisasi secara spesifik terhadap pegawai UP. Perparkiran DKI Jakarta lebih berdampak meningkatkan persepsi kepuasan tentang pekerjaan dari pada kepuasan terhadap upah, promosi, rekan kerja dan supervisor. Alasan besarnya pengaruh restrukturisasi birokrasi organisasi terhadap kepuasan pegawai pada aspek pekerjaan dibanding dengan aspek lainnya tidak lepas dari karakteristik pegawai itu sendiri, karena persepsi kepuasan juga tergantung dari karakteristik pegawai (Locke dalam Mangkunegara, 2005). Karakteristik pada pegawai karena pengaruh budaya dan

sistem manajemen organisasi yang menggabungkan antara karakteristik pegawai swasta dalam hal status kepegawaian dan karakteristik pegawai pemerintahan karena pola penyelenggaraan kerja mengikuti pola kerja instansi pemerintahan. Beberapa karakteristik personal yang terbentuk pada lingkungan kerja UP. Perparkiran DKI Jakarta secara umum ialah cenderung disiplin, pekerja keras, patuh dan kaku.

Meningkatnya kepuasan kerja pada aspek pekerjaan sebagai hasil dari restrukturisasi birokrasi organisasi karena sebagian besar faktor pembentuk sikap pegawai sangat dipengaruhi oleh desain birokrasi yang berbasis tugas. Awalnya kondisi ini menyebabkan pegawai harus tetap disiplin, bekerja keras dan patuh untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sekalipun pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan ruang lingkup jabatan, terlalu, membutuhkan waktu penyelesaian yang lebih banyak, ataupun tidak memiliki penjadwalan kerja yang tetap, yang kemudian menimbulkan rendahnya kepuasan kerja. Perubahan pada desain kerja sebagai hasil dari restrukturisasi birokrasi organisasi mengubah desain birokrasi berbasis tugas yang seimbang dengan ruang lingkup jabatan serta dapat diselesaikan dalam waktu yang proporsional. Selanjutnya pegawai dapat tetap menjalankan pekerjaan secara disiplin, patuh, menunjukkan kerja keras, dan sejalan dengan meningkatnya kepuasan kerja pada aspek pekerjaan.

Locke dalam Mangkunegara (2005) berdasarkan teori ketidak sesuaian (Discrepancy Theory) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang dihasilkan dari persepsi terhadap suatu pekerjaan karena pekerjaan tersebut memenuhi atau mengikuti pemenuhan nilai kerja yang dimiliki seseorang dan sesuai dengan kebutuhan individu. Seseorang akan merasa puas apabila tidak ada perbedaan antara apa yang diinginkan dengan persepsinya terhadap kenyataan yang ada, karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi. Semakin jauh dari kenyataan yang dirasakan di bawah standar minimum sehingga menjadi negative discrepancy, maka makin besar pula

ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaannya.

Menurut teori ketidaksesuaian ini, kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara suatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai. Dengan demikian, orang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi.

Intervensi yang dalam hal ini ialah restrukturisasi birokrasi organisasi berperan untuk menciptakan suatu kondisi dimana subjek akan merasa bahwa standar minimal yang diharapkan dari kondisi kerja dapat terpenuhi secara nyata sehingga meningkatkan kepuasan kerja. Kondisi kerja yang awalnya mengakibatkan negative discrepancy, dimana apa yang terjadi secara aktual memiliki jarak ketidak sesuaian yang tinggi dengan standar minimal yang diharapkan mengakibatkan rendahnya kepuasan kerja. Restrukturisasi birokrasi organisasi kemudian menciptakan suatu kondisi kerja dimana jarak ketidak sesuaian ini menjadi lebih kecil dan mengubah perasaan subjek dalam bentuk kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Restrukturisasi birokrasi organisasi terhadap subjek berfungsi untuk mengubah struktur tugas dan fungsi kerja, dimana struktur tugas dan fungsi kerja ini merupakan sistem yang mengatur aktivitas melalui tugas dan tanggungjawab kerja, mengatur interaksi personal melalui hubungan kerja, serta mengatur pendistribusian tujuan antara organisasi dengan pegawai (Robbins dan Judge, 2014). Struktur tugas dan fungsi yang menyebabkan rendahnya kepuasan kerja, dimana pengaturan aktivitas kerja dipersepsikan tidak sesuai dengan harapan karena terlalu berat atau tidak jelas, kemudian diubah melalui restrukturisasi birokrasi organisasi sehingga dipersepsi lebih sesuai dengan harapan karena beban kerja yang lebih proporsional dan ruang lingkup tugas lebih jelas dari sebelumnya berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja.

Sebagai suatu sikap, kepuasan kerja merupakan respon emosional seorang pegawai terhadap objek sikap yang dalam hal ini ialah

situasi atau kondisi menyangkut pekerjaan. Azwar (2007) mengungkapkan komponen sikap yang berhubungan dengan faktor emosional sebagai komponen afektif, yaitu sikap yang timbul berdasarkan apa yang dirasakan ketika menghadapi objek, yang dapat berupa perasaan senang atau tidak senang, suka atau tidak suka. Berubahnya objek sikap akan mengakibatkan perubahan sikap itu sendiri. Objek sikap yang dalam hal ini ialah situasi dan kondisi menyangkut pekerjaan merupakan faktor eksternal pembentuk sikap (Gerungan, 2004). Perubahan situasi dan kondisi kerja berdasarkan hasil dari restrukturisasi birokrasi organisasi ialah berusaha mengubah faktor eksternal pembentuk sikap pegawai untuk menuju pada perasaan yang lebih positif yaitu kepuasan kerja yang lebih tinggi.

4 PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh restrukturisasi birokrasi organisasi terhadap kepuasan kerja pada pegawai UP. Perparkiran DKI Jakarta, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh restrukturisasi birokrasi organisasi terhadap kepuasan kerja dengan nilai $Z = -2,524$ dan $p = 0,012 (<0,05)$, dimana restrukturisasi birokrasi organisasi mampu meningkatkan kepuasan kerja rata-rata pegawai dari kategori rendah (pretest = 51,75) menjadi kategori sedang (posttest = 58). Restrukturisasi birokrasi organisasi mengubah struktur yang mengatur pengorganisasian tugas dan fungsi pada jabatan maupun divisi dari bentuk yang tidak sesuai menjadi lebih sesuai dengan karakteristik organisasi birokratik yang baik melalui penataan ulang struktur tugas dan fungsi dengan mendefinisikan, mengelompokkan dan mengorganisasikan ulang. Hasil dari kegiatan restrukturisasi birokrasi organisasi ialah adanya struktur tugas baru yang dirasa lebih proporsional, lebih jelas ruang lingkungannya, serta lebih terdokumentasikan secara aktual, sehingga secara lebih khusus mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja dari aspek jenis

pekerjaan itu sendiri dibanding dengan aspek upah, supervisi, rekan dan promosi.

4.2 Implikasi

Berdasarkan pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka implikasi yang diajukan dari hasil penelitian, yaitu:

1. Bagi Organisasi UP. Perparkiran DKI Jakarta untuk melanjutkan tahapan restrukturisasi birokrasi organisasi untuk seluruh jabatan secara menyeluruh terutama untuk jabatan-jabatan pada subjek kelompok kontrol, hingga terdapat desain kerja organisasi yang memenuhi karakteristik desain organisasi birokratik yang baik di seluruh lini organisasi.
2. Bagi penelitian selanjutnya untuk melakukan penelitian pengaruh restrukturisasi birokrasi organisasi terhadap kepuasan kerja dengan menggunakan pendekatan kepuasan kerja yang berbeda yaitu pendekatan teori keadilan, dimana pendetakan ini ialah untuk mengetahui seberapa baik restrukturisasi birokrasi mampu mendistribusikan keadilan sehingga meningkatkan kepuasan kerja, dimana dalam penelitian ini tidak dapat menjawab isu tersebut.

5 DAFTAR PUSTAKA

- Azhari. (2011). *Mereformasi birokrasi publik*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2007). *Sikap manusia teori dan pengukurannya*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Daft, R. L. (2004). *Organization theory and design: 8th edition*. Ohio: Mason, Thomson.
- Gerungan, W. A. (2004). *Psikologi sosial*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Gibson, dkk. (2009). *Organisasi: edisi ke-lima*. Jakarta: Erlangga.

- Hardjito, D. (1997). *Teori organisasi dan teknik pengorganisasian; Edisi I*. Jakarta: Rajagrafindo.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2005). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. P. dan Judge, T. A. (2014). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan r&d*. Bandung: Alfabeta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional 2005-2025 (Lembaran Negara RI Tahun 2007 Nomor: 33 dan Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 4700).
- Wiagustini, N. L. P. (2010). *Dasar-dasar manajemen keuangan*. Bali: Udayana University Press.
- Yuwaliatin, S. (2006). Pengaruh budaya organisasi, motivasi dan komitmen terhadap kinerja serta pengaruhnya terhadap keunggulan kompetitif dosen Unissula Semarang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 7 (2), 241-256.