



## **PENGARUH KEADILAN ORGANISASI DAN PROFESIONALISME KEPEMIMPINAN TERHADAP KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS KARYAWAN**

**Epsilandri Septyarini <sup>1)</sup>, Rahayu Nur Pratiwi <sup>2)</sup> \***

<sup>1,2</sup> Program Studi Manajemen, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa. Jalan Batikan UH-III/1043,  
Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta, 55167, Indonesia.

\*E-mail: <sup>1</sup> [epsilandriseptyarini@ustjogja.ac.id](mailto:epsilandriseptyarini@ustjogja.ac.id), <sup>2</sup> [rahayunpratiwii@gmail.com](mailto:rahayunpratiwii@gmail.com)

### **Abstrak**

Penelitian ini untuk menguji peran keadilan organisasi dan profesionalisme kepemimpinan terhadap kesejahteraan psikologis karyawan. Sampel diambil dari perusahaan mebel yang berlokasi di Yogyakarta. Metode pengambilan sampel menggunakan *nonprobability sampling* dengan tekniksampel jenuh atau sensus. Sehingga total sampel dalam penelitian ini adalah 47 orang sesuai dengan populasinya. Pengumpulan data sampel dilakukan dengan membagikan kuesioner dalam bentuk *Link Google Form* yang dikirim melalu nomor *WhatsApp* masing-masing karyawan. Jumlah kuesioner yang dibagikan dan dapat diolah adalah sebanyak 47 kuesioner. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda, dibantu oleh program SPSS versi 17.0. Hasil dalam penelitian ini, yaitu: terdapat pengaruh positif dari keadilan organisasi terhadap kesejahteraan psikologis karyawan; terdapat juga pengaruh positif dari profesionalisme kepemimpinan terhadap kesejahteraan psikologis karyawan; dan terdapat pengaruh secara simultan keadilan organisasi dan profesionalisme kepemimpinan terhadap kesejahteraan psikologis karyawan. Saran untuk penelitian berikutnya dapat memilih variabel bebas lain seperti *self esteem*, iklim organisasi, dan sejenisnya untuk mengetahui sejauh mana kesejahteraan psikologis dapat dipengaruhi.

**Kata kunci:** keadilan organisasi, profesionalisme kepemimpinan, kesejahteraan psikologis

### **Abstract**

*This study aims to examine whether Organizational Justice and Professionalism Leadership have a role in the occurrence of the employees Psychological Well-being. This study took a sample from one of furniture company which is located in Yogyakarta. The sampling method using nonprobability sampling with saturated sampling as a technique. This technique is a sampling technique using the entire population to be sampled. So that the total sample in this study was 47 people according to the population. Sampling data was collected by distributing questionnaires in the form of a Google Form link sent via the WhatsApp number of each employee. The number of questionnaires taken and can be processed is 47 questionnaires. Data processing in this study use multiple linear regression analysis techniques, assisted by the SPSS version 17.0. The result of this study are: there is a positive influence of Organizational Justice on Employee Psychological Well-being; there is a positive influence of Leadership Professionalism on Employee Psychological Well-being; and there is a simultaneous influence of Organizational Justice and Leadership Professionalism on Employee Psychological Well-being. Suggestions for future research can choose other independent variables such as Self Esteem, Organizational Climate and the like to determine the extent to which Psychological Well-being can be affected.*

**Keywords:** *organizational justice, professionalism leadership, psychological well-being*

*Article History: Received 25 Nov 2020 Accepted 08 Des 2020 Published 26 Des 2020*

## PENDAHULUAN

Dalam menunjang tercapainya kesejahteraan psikologis karyawan, hendaknya manajemen beserta pemimpin mengolah langkah dengan efektif dan efisien dengan melalui beberapa cara. Salah satu cara tersebut bisa saja dengan mengembangkan strategi organisasi secara menyeluruh. Pengembangan strategi dapat dimulai dengan peran pemimpin dalam mencapai tujuan organisasi, dalam hal ini adalah kesejahteraan psikologis karyawan. (Guterres et al., 2014) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung pula oleh penelitian Suwarno yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap keberhasilan dan peningkatan kinerja (Suwarno & Bramantyo, 2019).

Menurut Porter dalam Sunarsih (Fauzan Baihaqi, 2010), pengembangan strategi organisasi tergantung pada kepemimpinan di satu sisi dan pada organisasi itu sendiri di sisi yang lain. Beberapa peneliti setuju bahwa peran kepemimpinan memiliki pengaruh dalam tercapainya tujuan organisasi. Bass dalam (Fauzan Baihaqi, 2010), menyatakan bahwa kualitas dari pemimpin sering kali dianggap sebagai faktor terpenting yang menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi. Porter dalam Sunarsih (Victoria & Rahardja, 2018) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu unsur kunci dalam keefektifan organisasi. Menurut Katz dan Kahn (Katz & Kahn, 1897), keefektifan kepemimpinan bisa membantu organisasi untuk bertahan dalam berbagai kemungkinan yang akan terjadi. Keefektifan kepemimpinan dapat dilihat dari pengaruh yang dihasilkan, apakah para anggota

memiliki peningkatan optimisme, percaya diri serta komitmen dalam organisasi atau tidak (Fauzan Baihaqi, 2010).

Keadilan organisasional dalam penelitian Karim, memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi (Karim & Rehman, 2012). Lalu hasil penelitian Thorn mendukung penelitian karim (Thorn, 2010). Taraf komitmen karyawan ditunjukkan berdasarkan keadilan yang dirasakan oleh karyawan (Trirejeki & Ariani wulansari, 2015).

Juniper (Juniper et al., 2010) menyatakan terdapat tujuh dimensi kesejahteraan psikologis, diantaranya yaitu pekerjaan, kesehatan fisik, promosi, hubungan kerja, pekerjaan yang memengaruhi kehidupan pribadi, kesehatan psikologis, dan fasilitas pekerjaan. Dalam hal ini kesejahteraan psikologis karyawan pada indikator *Job* dan *Psychological Health* mengacu pada kepuasan kerja yang juga merupakan faktor dalam pendorong komitmen organisasional. Menurut Gibson dalam bukunya (Gibson et al., 2012), faktor psikologis mencakup kepribadian, peran, persepsi, sikap kerja, motivasi dan kepuasan kerja (Triana, 2013). Karyawan akan bekerja dengan positif disertai perasaan senang ketika karyawan merasakan keadilan dalam organisasinya. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan Sethi (Nurandini, 2014), dikatakan bahwa keadilan organisasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil ini juga didukung oleh penelitian Thorn (Thorn, 2010) serta Susan dan Jakopec (Sušan & Jakopec, 2012). Kepuasan karyawan meningkat ketika merasakan keadilan yang baik di dalam organisasinya (Nurandini, 2014). Dalam dimensi yang dijabarkan Juniper (Juniper et al., 2010), kepuasan kerja termasuk dalam dimensi kesehatan psikis.

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran mengenai tingkat kesejahteraan psikologis karyawan di DM Mebel Group Yogyakarta. Hasil dari penelitian diharapkan dapat digunakan oleh perusahaan untuk melakukan perbaikan melalui beberapa indikator yang dijabarkan agar tercapai kesejahteraan psikologis karyawan. Keterbatasan penelitian ini hanya berada dalam lingkup kesejahteraan psikologis karyawan dan informasi yang disajikan terbatas pada poin kesejahteraan psikologis karyawan, jenis pemimpin yang mampu berpengaruh secara profesional serta faktor penyebab tercapainya kesejahteraan psikologis karyawan.

## LANDASAN TEORI

### Keadilan Organisasi

Menurut Ivancevich (Ivancevich et al., 2011), persepsi dan penilaian karyawan merupakan fokus dalam keadilan organisasi. Perbandingan usaha dan *reward* yang diterima dengan usaha dan *reward* orang lain dalam pekerjaan dan situasi yang sama akan terbentuk dalam pandangan karyawan. Teori ini memiliki empat istilah penting didalamnya, yaitu orang, perbandingan dengan orang lain, input, dan output. Keadilan muncul ketika persepsi karyawan terhadap rasio input dengan hasil yang karyawan terima sebanding dengan rasio yang diterima oleh orang lain (Nurdiani, 2016).

Pendapat tersebut seiring dengan pendapat Henberg (Greenberg & Colquitt, 2005) yang menyatakan bahwa, keadilan organisasi berkaitan dengan pandangan anggota tentang keadilan distribusi sumber daya. Penelitian yang masih ada, mengakui dua komponen organisasi, yaitu distributif dan prosedural. Keadilan distribusi mengacu pada keadilan yang dirasakan dari alokasi sumber daya oleh organisasi. Anggota

membuat evaluasi tentang apakah yang ditawarkan oleh organisasi adil mengingat jumlah upaya yang telah mereka lakukan. Masih dalam Greenberg (Greenberg & Colquitt, 2005), evaluasi keadilan ini dibuat sehubungan dengan beberapa jenis referensi lain. Prosedur dalam penentuan alokasi sumber daya mengambil dari istilah keadilan prosedural. Misalkan, anggota mungkin mempertanyakan bagaimana kenaikan atau peringkat kinerja mereka ditentukan. Menurut pandangan Hulin (Hulin & Roznowski, 1985), ketika anggota mengevaluasi hasil atau cara hasil ditentukan sebagai tidak adil, mereka mungkin bereaksi dengan kinerja yang buruk, peningkatan ketidakhadiran dan *turnover* dan tingkat yang lebih tinggi dari gaji dan disatisfaksi pekerjaan. Reaksi ini mungkin tidak diantisipasi jika manajer memiliki persepsi yang berbeda tentang penghargaan yang adil dari mereka yang menerimanya (Andrews & Kacmar, 2017).

Terdapat tiga aspek dalam konsep keadilan organisasi menurut Luthans (Aslam et al., 2013), yaitu hubungan interpersonal, hasil, dan proses. Sedangkan sejarah organisasi berawal dari teori keadilan. Teori tersebut merupakan perbandingan dari rasio hasil yang diterima dengan *input* yang diterima oleh orang lain (Nihayawati, 2017). Kreitner dalam bukunya yang berjudul *Organizational Behaviour* (Kreitner & Kinicki, 2015) mengungkapkan bahwa komponen keadilan organisasional meliputi keadilan interaksional, keadilan prosedural dan keadilan distributif. Keadilan organisasional sendiri mencerminkan sejauh mana karyawan merasa diperlakukan secara adil oleh perusahaan.

Pandangan Wursanto (Nihayawati, 2017) mengenai teori keadilan, yaitu seseorang akan membandingkan *input* dan *reward* yang diperolehnya dengan yang

diperoleh orang lain. Seseorang akan bekerja lebih giat ketika merasa diperlakukan adil. Keadilan didapatkan ketika perbandingan antara usaha dan hasil yang diberikan kepada seorang karyawan, sama dengan karyawan lainnya.

### Profesionalisme Kepemimpinan

Menurut David dan Keith (Ruvendi, 2005), pengaruh yang diberikan kepada orang lain untuk mencapai tujuan organisasi merupakan definisi kepemimpinan. Menurut Achmad Suyuti (Marini, 2012), kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi, mengarahkan, membimbing, perilaku, perasaan, pikiran, dan tingkah laku seseorang untuk mencapai suatu tujuan. Sikap karyawan bergantung dengan bagaimana seorang atasan memimpin mereka. Dihargai atau tidaknya seorang pemimpin dilihat dari cara seorang pemimpin melaksanakan tugasnya. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin dipersepsikan oleh bawahan, hal ini diungkapkan oleh Davis dan Newstrom dalam bukunya (Davis & Newstrom, 2002).

Kemudian, menurut Tjiptono (Tampi, 2014), kepemimpinan adalah jalan untuk berinteraksi seorang atasan terhadap bawahannya. Kemudian menurut Hersey (Fauzan Baihaqi, 2010) kepemimpinan merupakan tingkah laku yang dirasakan oleh orang lain. Penelitian telah menyelidiki dampak dari perilaku kepemimpinan dan gaya kesejahteraan. Penting untuk menyadari bahwa konsep dari kesejahteraan dilihat dari kualitas psikologis dan fisik. Dalam penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat beberapa gaya kepemimpinan yang memiliki pengaruh positif terhadap kesejahteraan karyawan (Erskine & Georgiou, 2018).

### Kesejahteraan Psikologis

Dalam istilah yang kita kenal dengan Kamus Besar Bahasa Indonesia, kesejahteraan memiliki arti sebagai suatu keadaan sejahtera, aman, selamat, dan tenteram. Aristoteles mengatakan bahwa kesejahteraan merupakan seluruh tujuan dan akhir manusia. Kesejahteraan psikologis dapat digunakan untuk mengetahui kesehatan individu didasarkan pada terpenuhinya fungsi psikologis positif. Menurut Ryan & Deci (Triwahyuningsih, 2017), kesejahteraan merupakan kesenangan yang dirasakan individu secara subyektif mengenai hal baik dan buruk dalam kehidupan. Konsep tersebut dinamakan kesejahteraan subyektif yang meliputi tiga komponen yaitu kesenangan, kepuasan hidup dan keberadaan perasaan positif (Triwahyuningsih, 2017).

Definisi kesejahteraan psikologis karyawan digunakan oleh Juniper (Juniper et al., 2010) sebagai indikator dalam penilaian kesejahteraan menyuluruh karyawan yang ditentukan oleh intervensi kerja karyawan. Menurut Juniper (Juniper et al., 2010), kesejahteraan psikologis karyawan dipengaruhi oleh tujuh dimensi, yaitu *Home Work Interface* (HWI) menjelaskan mengenai pekerjaan karyawan yang memengaruhi kehidupan pribadinya, *Job* (JOB) menjelaskan mengenai aspek yang akan memengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan dalam pekerjaan, *Physical Health* (PHY) kesehatan karyawan dalam bekerja, *Relationships* (REL) menjelaskan mengenai hubungan karyawan dengan atasan maupun rekan kerja, *Psychological Health* (PSY) kesehatan psikologis karyawan yang dipengaruhi oleh pekerjaan, *Advancement* (ADV) menjelaskan bagaimana kebutuhan pengembangan dan promosi dalam pekerjaan, *Facilities* (FAC) mengenai

ketersediaan kebutuhan karyawan di tempat kerja (Sadida & Fitria, 2018).

## METODE

Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Kuesioner dibagikan selama bulan Oktober 2020 menggunakan aplikasi *WhatsApp* berupa *Link Google Form* pada perusahaan mebel yang berlokasi di Yogyakarta. Penelitian dilakukan di DM Mebel Group Yogyakarta sehingga karyawan dari perusahaan Mebel yang berlokasi di Yogyakarta merupakan populasi dalam penelitian ini. Populasi di perusahaan ini sebanyak 47 orang karyawan, oleh karenanya teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *nonprobability sampling* atau *sampling jenuh* (*sensus*).

Menurut Sugiono dalam bukunya (Rumini, 2011), *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Penentuan sampel seperti ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil”.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Hasil uji validitas variabel keadilan organisasi memberikan arti bahwa seluruh item dalam variabel kuesioner terbukti valid karena karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , yaitu sebesar 0,2876. Sedangkan hasil uji validitas variabel profesionalisme kepemimpinan menunjukkan bahwa seluruh item dalam variabel kuesioner terbukti valid karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , yaitu sebesar 0,2876. Kemudian hasil uji validitas variabel kesejahteraan psikologis menunjukkan bahwa seluruh item dalam variabel

kuesioner terbukti valid karena karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , yaitu sebesar 0,2876.

### Uji Reliabilitas

Sedangkan uji reliabilitas untuk setiap variabel dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

**Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	$r_{alpha}$	$r_{kritis}$	Kriteria
1	Keadilan Organisasi	0,929	0,600	Reliabel
2	Profesionalisme Kepemimpinan	0,935	0,600	Reliabel
3	Kesejahteraan Psikologis	0,964	0,600	Reliabel

Sumber: data diolah (2020)

Hasil dari uji reliabilitas pada pernyataan Tabel 1 yang dinyatakan valid memiliki nilai *Cronbach's Alpha* 0,929 untuk Keadilan Organisasi, 0,935 untuk Profesionalisme Kepemimpinan, dan 0,964 untuk Kesejahteraan Psikologis. Menurut (Sujarweni, 2014), seluruh instrumen dalam penelitian ini reliabel karena lebih besar dari 0,6.

### Analisis Deskriptif

#### Karakteristik Responden

Karakteristik jenis kelamin responden dominan pada jenis kelamin laki-laki dengan jumlah sebanyak 29 orang atau 61,7% dan perempuan sebanyak 18 orang dengan persentase 38,3%. Hal ini dikarenakan sebagian besar pekerjaan di DM Mebel merupakan pekerjaan fisik. Berdasarkan usia karyawan, responden terbanyak berada di rentang usia 21 sampai dengan 30 tahun terdapat 34 orang dengan persentase 72,3%, kemudian diikuti dengan rentang usia 31 sampai dengan 40 tahun terdapat 10 orang dengan persentase 21,3% lalu diikuti rentang usia 41 sampai 50 tahun sebanyak 2 orang dengan persentase 4,3% dan terakhir dengan rentang usia diatas 50

tahun sebanyak 1 orang dengan persentase 2,1%.

Berdasarkan pendidikan terakhir responden didominasi oleh lulusan SLTA/ sederajat sebanyak 28 orang dengan persentase 59,6%, kemudian diikuti lulusan S1 sebanyak 10 orang dengan persentase 21,3% kemudian SLTP/ sederajat sebanyak 6 orang dengan persentase 12,8% dan lulusan D1/D2/D3/D4 sebanyak 3 orang dengan persentase 6,4%. Sedangkan komposisi responden berdasarkan lama bekerja paling banyak berada pada rentang waktu 1 sampai dengan 5 tahun sebanyak 32 orang atau 68,1%, lalu dibawah 1 tahun sebanyak 8 orang atau 17%, kemudian responden dengan rentang waktu diatas 10 tahun sebanyak 4 orang atau 8,5% dan terakhir berada di rentang waktu 6 sampai dengan 10 tahun sebanyak 3 orang atau 6%.

**Deskripsi Variabel**

Analisis butir pernyataan kuesioner variabel keadilan organisasi memiliki angka rata-rata 3,85 yang artinya mayoritas responden memilih jawaban dengan skor 4. Lalu untuk hasil analisis variabel profesionalisme kepemimpinan memiliki angka rata-rata 3,98 dan hasil analisis variabel kesejahteraan psikologis memiliki rata-rata 3,63. Dapat diartikan bahwa DM Mebel Group memiliki keadilan organisasi, profesionalisme kepemimpinan dan kesejahteraan psikologis karyawan yang cukup baik.

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

Uji normalitas dalam penelitian ini dibantu dengan program SPSS for Windows Versi 17.0. Berikut data hasil perhitungan uji normalitas keadilan organisasi, profesionalisme kepemimpinan, dan kesejahteraan psikologis:

**Tabel 2. Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
	Keadilan Organisasi	Profesionalisme Kepemimpinan	Kesejahteraan Psikologis
N	47	47	47
Normal Mean	57,77	59,74	126,94
Paramet Std. Deviation	8,265	8,064	20,080
Most Absolute	,135	,126	,095
Extrem Positive	,074	,126	,095
Extrem Negative	-,135	-,108	-,089
Kolmogorov-Smirnov Z	,925	,862	,654
Asymp. Sig. (2-tailed)	,359	,448	,786

Sumber: data diolah (2020)

Berdasarkan hasil dari uji normalitas dapat dilihat nilai signifikansi *Asymp. Sig (2-tailed)* untuk variabel keadilan organisasi sebesar 0,359; profesionalisme kepemimpinan sebesar 0,448; dan kesejahteraan psikologis sebesar 0,786. Data dikatakan berdistribusi normal ketika terdapat nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* lebih besar dari 0,05. Maka data dalam penelitian ini terdistribusi normal karena memiliki nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* > 0,05.

**Uji Multikolinearitas**

Pengujian multikolinearitas diolah menggunakan program SPSS Versi 17.0 dengan metode *Variance Inflation Factor (VIF)*. Adapun hasil uji multikolinearitas tersaji dalam Tabel 3 berikut ini:

**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,573	16,118		1,276	,209
	Keadilan Organisasi	,118	,502	,048	,234	,816
	Profesionalisme Kepemimpinan	1,667	,515	,669	3,238	,002

Sumber: data diolah (2020)

Berdasarkan uji multikolinearitas menggunakan metode *Variance Inflation Factor (VIF)* dapat dilihat bahwa nilai VIF variabel keadilan adalah sebesar 3,805 dan

variabel profesionalisme kepemimpinan adalah 3,805, lebih kecil dari 10,00 yang artinya multikolinearitas antar variabel tidak terjadi.

**Uji Heteroskedastisitas**

Pengujian multikolinearitas diolah menggunakan program SPSS Versi 17.0 menggunakan metode Variance Inflation Factor (VIF). Adapun hasil uji multikolinearitas tersaji dalam tabel berikut ini:

**Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

		Correlations			
		Keadilan Organisasi	Profesionalisme Kepemimpinan	Unstandardized Residual	
Spearman's rho	Keadilan Organisasi	Correlation	1,000	,313**	,086
		Coefficient Sig. (2-tailed)	-	,000	,568
		N	47	47	47
Profesionalisme Kepemimpinan	Profesionalisme Kepemimpinan	Correlation	,313**	1,000	,013
		Coefficient Sig. (2-tailed)	,000	-	,933
		N	47	47	47
Unstandardized Residual	Unstandardized Residual	Correlation	,086	,013	1,000
		Coefficient Sig. (2-tailed)	,568	,933	-
		N	47	47	47

Sumber: data diolah (2020)

Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk menguji data. Menurut (Sujarweni, 2014), variabel dinyatakan dalam posisi tidak heteroskedastisitas jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Berdasarkan uji heteroskedastisitas nilai signifikansi variabel independen, yaitu keadilan organisasi dan profesionalisme kepemimpinan terhadap nilai residual tiap-tiap variabel adalah 0,568 dan 0,933. Variabel dalam penelitian ini tidak mengalami heteroskedastisitas karena memiliki angka signifikansi lebih besar dari 0,05.

**Uji Regresi Linear**

**Uji Regresi Linear Sederhana**

Regresi linear sederhana difungsikan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial, dengan hasil pada Tabel 5 sebagai berikut:

**Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Keadilan Organisasi**

		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	39,503	16,527		2,390	,021
	Keadilan Organisasi	1,514	,283	,623	5,343	,000

Sumber: data diolah (2020)

Hasil uji regresi linear sederhana untuk variabel keadilan organisasi dapat dilihat angka konstan dari *unstandardized coefficients*. Dalam penelitian ini sebesar 39,503. Angka 39,503 merupakan angka tetap yang memiliki arti, yaitu jika tidak ada keadilan organisasi (X) maka nilai konsistensi kesejahteraan psikologis (Y) sebesar 39,503. Sedangkan untuk angka koefisien regresi dalam penelitian ini sebesar 1,514. Angka 1,514 memiliki arti, yaitu dalam penambahan 1 satuan keadilan organisasi (X) maka kesejahteraan psikologis (Y) memiliki peningkatan sebesar 1,514. Berhubung angka dari koefisien regresi bernilai positif (+), maka dapat disimpulkan bahwa keadilan organisasi (X) berpengaruh positif terhadap kesejahteraan psikologis (Y). Oleh karena itu persamaan regresinya adalah  $Y = 39,503 + 1,514 X$ .

Kemudian hasil uji regresi linear sederhana untuk variabel profesionalisme kepemimpinan dapat diperhatikan pada Tabel 6 berikut ini:

**Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Profesionalisme Kepemimpinan**

		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	21,183	15,738		1,346	,185
1	Profesionalisme Kepemimpinan	1,770	,261	,711	6,779	,000

Sumber: data diolah (2020)

Berdasarkan Tabel 6, angka tetap dari *unstandardized coefficients* di penelitian ini adalah sebesar 21,183. Angka 21,183

merupakan angka tetap yang memiliki arti, yaitu jika tidak ada profesionalisme kepemimpinan (X) maka nilai konsistensi kesejahteraan psikologis (Y) adalah sebesar 21,183. Sedangkan angka koefisien regresi dalam penelitian ini sebesar 1,770. Angka ini memiliki arti bahwa setiap penambahan 1 satuan profesionalisme kepemimpinan (X) maka kesejahteraan psikologis (Y) memiliki peningkatan sebesar 1,770. Berhubung angka dari koefisien regresi bernilai positif (+), maka dapat disimpulkan bahwa profesionalisme kepemimpinan (X) memiliki pengaruh positif terhadap kesejahteraan psikologis (Y). Oleh karena itu persamaan regresinya adalah  $Y = 21,183 + 1,770 X$ .

### Uji Regresi Linear Berganda

Pengujian regresi linear berganda memiliki persyaratan dimana data yang diolah memiliki distribusi normal, tidak terjadi gejala multikolinearitas serta tidak mengalami heteroskedastisitas. Pengaruh antara dua variabel prediktor dengan variabel kriterium dalam penelitian ini dapat diketahui melalui uji regresi linear berganda yang akan diolah menggunakan program *SPSS versi 17.0*. Data hasil pengolahan tersaji dalam Tabel 7 berikut ini:

**Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20,573	16,118		1,276	,209
Keadilan Organisasi	,118	,502	,048	,234	,816
Profesionalisme Kepemimpinan	1,667	,515	,669	3,238	,002

Sumber: data diolah (2020)

Hasil dari uji regresi linear berganda memperoleh persamaan regresi linear berganda untuk penelitian ini adalah:  $Y = 20,573 + 0,118 + 1,667$ . Persamaan tersebut

memiliki arti bahwa setiap peningkatan 1 satuan keadilan organisasi (X<sub>2</sub>) maka kesejahteraan psikologis (Y) akan meningkat sebanyak 0,118. Serta setiap peningkatan 1 satuan profesionalisme kepemimpinan (X<sub>2</sub>) maka kesejahteraan psikologis (Y) akan meningkat sebanyak 1,667. Keduanya memiliki angka positif (+) yang artinya keadilan organisasi dan profesionalisme kepemimpinan memiliki pengaruh positif secara simultan terhadap kesejahteraan psikologis karyawan.

### Uji Hipotesis

#### Uji Koefisien Secara Parsial (T-test)

Uji t (t-test) digunakan untuk menguji data koefisien regresi secara terpisah, pengujian ini dilakukan supaya dapat diketahui pentingnya pengaruh variabel prediktor terhadap variabel kriterium secara terpisah. Hasil uji T-test untuk variabel keadilan organisasi tersaji dalam Tabel 8 berikut ini:

**Tabel 8. Hasil Uji T-test Variabel Keadilan Organisasi**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	39,503	16,527		2,390	,021
Keadilan Organisasi	1,514	,283	,623	5,343	,000

Sumber: data diolah (2020)

Berdasarkan uji *T-test* dapat diketahui bahwa nilai *Sig.* untuk variabel keadilan organisasi adalah sebesar 0,000 artinya  $< 0,05$ . Sedangkan nilai *t* hitung adalah sebesar 5,343  $> t$  tabel 2,015. Maka untuk hasil uji *t* variabel keadilan organisasi dapat dikatakan bahwa hipotesis pertama diterima. Yang artinya terdapat pengaruh dari keadilan organisasi (X) terhadap kesejahteraan psikologis (Y). Sedangkan uji *T-test* pada variabel profesionalisme kepemimpinan dapat dilihat pada tabel berikut ini:



**Tabel 9. Hasil Uji T-test Variabel Profesionalisme Kepemimpinan**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21,183	15,738		1,346	,185
Profesionalisme Kepemimpinan	1,770	,261	,711	6,779	,000

Sumber: data diolah (2020)

Berdasarkan Tabel 9 diatas, hasil uji *T-test* variabel profesionalisme kepemimpinan memiliki nilai *Sig.* adalah sebesar  $0,000 < 0,05$ . Sedangkan nilai *t* hitung adalah sebesar  $6,779 > t$  tabel 2,015. Maka untuk hasil uji *t* variabel profesionalisme kepemimpinan dikatakan bahwa hipotesis pertama diterima. Yang artinya terdapat pengaruh dari profesionalisme kepemimpinan (X) terhadap kesejahteraan psikologis (Y).

**Uji Koefisien Secara Simultan (F-test)**

Pengujian *F-test* bertujuan agar kepastian model dari kedua variabel prediktor terhadap variabel kriterium secara bersama-sama dapat dianalisis.. Hipotesis untuk menganalisa dalam Uji F-test yaitu menggunakan taraf signifikansi sebesar 5 %. Hasil uji F-test dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

**Tabel 10. Hasil Uji F-test**

Model	ANOVA <sup>b</sup>				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	9382,694	2	4691,347	22,525	,000 <sup>a</sup>
Residual	9164,115	44	208,275		
Total	18546,809	46			

Sumber: data diolah (2020)

Berdasarkan Tabel 10 tersebut, dapat diketahui bahwa: nilai *Sig.* Sebesar 0,000 yang berarti  $< 0,005$ , maka dapat dikatakan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain keadilan organisasi (X<sub>1</sub>) dan profesionalisme kepemimpinan (X<sub>2</sub>) berpengaruh secara bersamaan terhadap kesejahteraan psikologis karyawan (Y). Lalu nilai *F* hitung adalah sebesar 22,525 yang

berarti  $> F$  Tabel 3,20, maka dapat dikatakan pula bahwa hipotesis diterima atau keadilan organisasi (X<sub>1</sub>) dan profesionalisme kepemimpinan (X<sub>2</sub>) berpengaruh secara bersama-sama terhadap kesejahteraan psikologis karyawan (Y).

**Uji Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi, yaitu indikator untuk mengetahui seberapa besar ketepatan antara nilai prediksi atau garis regresi dengan data sampel. Adapun langkah untuk mengetahui berapa persen pengaruh yang diberikan variabel keadilan organisasi (X<sub>1</sub>) dan profesionalisme kepemimpinan (X<sub>2</sub>) secara bersamaan terhadap variabel kesejahteraan psikologis (Y) adalah dengan mengacu pada nilai *R Square* yang terdapat dalam Tabel 11 berikut ini:

**Tabel 11. Uji Koefisien Determinasi**

Model	Model Summary <sup>b</sup>			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,711 <sup>a</sup>	,506	,483	14.432

Sumber: data diolah (2020)

Berdasarkan hasil uji determinasi pada penelitian ini dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi atau *R Square*, yaitu sebesar 0,506. Nilai *R Square* 0,506 yang berasal dari pengkuadratan nilai koefisien korelasi atau “R”, yaitu  $0,711 \times 0,711 = 0,5055$ . Sehingga besaran angka koefisien determinasi 0,5055 atau dibulatkan menjadi 0,506 ini sama dengan 50,6%. Angka 50,6% mengandung arti bahwa variabel keadilan organisasi (X<sub>1</sub>) dan variabel profesionalisme kepemimpinan (X<sub>2</sub>) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kesejahteraan psikologis (Y) sebesar 50,6%. Kemudian untuk sisanya ( $100\% - 50,6\% = 49,4\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan dari data yang diperoleh dan dianalisis dalam penelitian ini maka dapat dikatakan bahwa penelitian ini memberi bukti adanya pengaruh positif dan signifikan antara keadilan organisasi terhadap kesejahteraan psikologis karyawan. Adanya keadilan organisasi yang baik meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan di DM Mebel Group Yogyakarta. Pengaruh positif dan signifikan juga terjadi antara profesionalisme kepemimpinan terhadap kesejahteraan psikologis karyawan. Baiknya tingkat profesionalisme kepemimpinan dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan. Penelitian ini juga membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara keadilan organisasi dan profesionalisme kepemimpinan terhadap kesejahteraan psikologis karyawan. Adanya keadilan organisasi dan profesionalisme kepemimpinan dalam manajemen DM Mebel Group meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan.

### Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian keadilan organisasi dan profesionalisme kepemimpinan terhadap kesejahteraan psikologis karyawan dapat disampaikan beberapa saran, saran yang berkaitan dengan keadilan organisasi dapat dilihat berdasarkan hasil penelitian, nilai terendah dalam kuesioner terdapat pada poin mengenai keakuratan informasi dalam prosedur penilaian kinerja. Ada baiknya perusahaan melakukan perbaikan dalam pengumpulan informasi terkait penilaian kinerja karyawan sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan yang dipengaruhi oleh keadilan organisasi.

Lalu saran yang berkaitan dengan profesionalisme kepemimpinan berdasarkan dari hasil kuesioner, yaitu terkait dengan kesediaan atasan menemui karyawan disaat jam kerja maupun diluar jam kerja. Manajemen dapat melakukan komunikasi secara langsung maupun tidak langsung agar karyawan dapat memahami terkait opini mengenai kurangnya kesediaan atasan bertemu karyawan diluar maupun ketika jam kerja. Kemudian saran yang berkaitan dengan kesejahteraan psikologis karyawan terkait dengan penolakan poin kuesioner mengenai seringnya sesama karyawan berkumpul diluar jam kerja, yaitu dengan mengadakan kegiatan antarkaryawan atau memperbaiki komunikasi secara personal agar terjalin hubungan yang lebih baik lagi diantara karyawan meskipun diluar pekerjaan.

Selain saran yang ditujukan pada perusahaan, saran untuk penelitian selanjutnya juga akan dicantumkan dalam penelitian ini, yaitu diharapkan dalam penelitian berikutnya dapat menggunakan variabel selain keadilan organisasi dan profesionalisme kepemimpinan untuk mengetahui variabel lain yang memengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Andrews, M. C., & Kacmar, K. M. (2017). *Discriminating among organizational politics , justice , and support*. November. <https://doi.org/10.1002/job.92>
- Aslam, A., Riani, A. L., & Widodo, G. P. (2013). Pengaruh Perilaku Kerja, Lingkungan Kerja dan Interaksi Sosial Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Dan Pelayanan Farmasi*, 3(3), 167–174.
- Davis, K., & Newstrom, J. W. (2002). *Organizational Behavior At Work. 11th Edition*. McGraw-Hill.

- Erskine, J. A. K., & Georgiou, G. (2018). *Leadership Styles : Employee Stress , Well-being , Productivity , Turnover and Absenteeism*. June.
- Fauzan Baihaqi, M. (2010). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening*.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2012). *Organizations Behavior, Structure, Processes* (14th ed.). McGraw-Hill.
- Greenberg, J., & Colquitt, J. A. (2005). *Handbook of Organizational Justice*. Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Guterres, N., Supartha, W. G., & Subudi, M. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kinerja Pegawai Kantor Kepresidenan Timor Leste. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 11, 639–649.
- Hulin, C. L., & Roznowski, M. (1985). Organizational Technologies: Effects on Organizations Characteristics and Individuals Responses. *Research in Organizational Behavior*, 7, 39–85.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2011). *ORGANIZATIONAL BEHAVIOR AND MANAGEMENT , 10TH EDITION* (10th ed.). McGraw-Hill.
- Juniper, B., White, N., & Bellamy, P. (2010). *A new approach to evaluating the well-being of police*. September, 560–565.  
<https://doi.org/10.1093/occmed/kqq130>
- Karim, F., & Rehman, O. (2012). Impact of Job Satisfaction , Perceived Organizational Justice and Employee Empowerment on Organizational Commitment in Semi- Government Organizations of Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly*, 3(4), 92–104.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1897). The psychology of social organization. In *Psychological Review* (Vol. 4, Issue 5). <https://doi.org/10.1037/h0072331>
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2015). *Organizational Behavior*. McGraw Hill.
- Marini, L. M. (2012). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN*.
- Nihayawati, N. (2017). *Hubungan antara Iklim organisasi dengan keadilan organisasi*. 8–28.
- Nurandini, A. (2014). *Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Nurdiani, H. (2016). *Implementasi Fungsi Manajemen Menurut Robbins dan Coulter Pada Laboratorium Amil Zakat Infak Sedekah Manajemen Dakwah*. 9–33.
- Rumini, E. (2011). *Kontribusi Hasil Belajar Manajemen Usaha Boga Dengan Pendekatan Cooperative Learning Dan Motivasi Berwirausaha Terhadap Kesiapan Berwirausaha Universitas Pendidikan Indonesia / repository.upi.edu*. 66–91.
- Ruvendi, R. (2005). Imbalan Dan Gaya Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Balai Besar Industri Hasil Pertanian Bogor. *Jurnal Ilmiah Binaniaga*, 1(01), 17.
- Sadida, N., & Fitria, N. (2018). *Analisis kesejahteraan psikologis karyawan dan kualitas interaksi bawahan berdasarkan kepribadian atasan*. 15(1), 72–81.
- Sujarweni, V. W. (2014). *SPSS Untuk Penelitian*. Pustaka Baru.
- Sušanj, Z., & Jakopec, A. (2012). Fairness Perceptions and Job Satisfaction as Mediators of the Relationship between Leadership Style and Organizational Commitment. *Psychological Topics*, 21, 509–526.

- Suwarno, S., & Bramantyo, R. Y. (2019). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA. *Jurnal Transparansi Hukum*, 31–44.
- Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Acta Duma*, III(4), 1–20.
- Thorn, D. (2010). Perceptions of organizational justice , job satisfaction , and organizational commitment in intercollegiate athletics : a study of NCAA men ' s sport coaches . *Electronic Theses and Dissertations*. <https://doi.org/doi.org/10.18297/etd/1440>
- Triana, F. (2013). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 4(2), 103–114.
- Trirejeki, A., & Ariani wulansari, N. (2015). *Pengaruh Keadilan Organisasional pada komitmen Organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel Intervening*. 4(4), 319–326.
- Triwahyuningsih, Y. (2017). *Kajian Meta-Analisis Hubungan antara Self Esteem dan Kesejahteraan Psikologis*. 25(1), 26–35. <https://doi.org/10.22146/buletinpsikologi.9382>
- Victoria, I., & Rahardja, E. (2018). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi pada Karyawan Non Medis RSUD K . R . M . T Wongsonegoro Semarang ). *Diponegoro Journal of Management*, 7(3), 1–12.