

**PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI DAN KEADILAN  
ORGANISASI TERHADAP KESEJAHTERAAN SUBJEKTIF:  
KETERLIBATAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**  
(Studi Kasus pada Guru Honorer Sekolah Dasar Negeri  
Kecamatan Pasaman)

**TESIS**



**Disusun oleh:  
NANDA AMALIA RAMADANI  
NPM: 2010018212002**

**PROGRAM STUDI MAGISTER SAINS MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS BUNG HATTA  
PADANG  
2023**

**PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI DAN KEADILAN  
ORGANISASI TERHADAP KESEJAHTERAAN SUBJEKTIF:  
KETERLIBATAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**  
(Studi Kasus pada Guru Honorer Sekolah Dasar Negeri  
Kecamatan Pasaman)

**TESIS**

**Tesis ini diajukan untuk memenuhi  
persyaratan memperoleh gelar Magister Sains Manajemen**



**Disusun oleh:  
NANDA AMALIA RAMADANI  
NPM: 2010018212002**

**PROGRAM STUDI MAGISTER SAINS MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS BUNG HATTA  
PADANG  
2023**

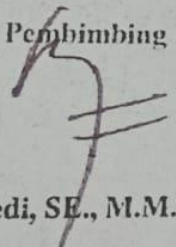
**PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI DAN KEADILAN  
ORGANISASI TERHADAP KESEJAHTERAAN SUBJEKTIF:  
KETERLIBATAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI  
(Studi Kasus pada Guru Honorer Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Pasaman)**

Oleh:  
**Nanda Amalia Ramadani**  
NPM: 2010018212002

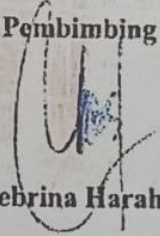
Telah dipertahankan di depan Tim Penguji  
Pada tanggal 28 Februari 2023

Menyetujui:

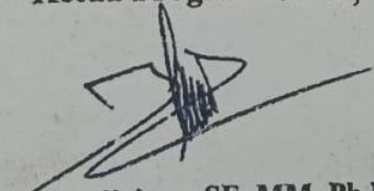
Pembimbing I,

  
Sefnedi, SE., M.M., Ph.D

Pembimbing II,

  
Dr. Erni Febrina Harahap, SE., M.Si

Ketua Program Studi,

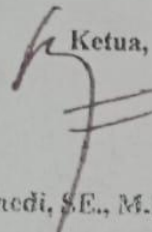
  
Reni Yuliviona, SE, MM., Ph.D

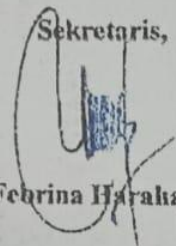
**PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI DAN KEADILAN ORGANISASI TERHADAP KESEJAHTERAAN SUBJEKTIF: KETERLIBATAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**  
(Studi Kasus pada Guru Honorer Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Pasaman)

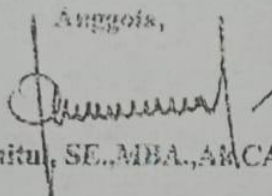
Oleh:  
**Nanda Amalia Ramadani**  
NPM: 2010018212002

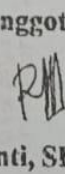
Telah dipertahankan di depan Tim Penguji  
Pada tanggal 28 Februari 2023

Tim Penguji:

Ketua,  
  
Sefnedi, S.E., M.M., Ph.D

Sekretaris,  
  
Dr. Erni Febrina Harahap, SE., M.Si

Anggota,  
  
Dr. Zaitul, SE., MBA., AMCA

Anggota,  
  
Rika Desiyanti, SE., M.Si., Ph.D

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar  
Magister Sains Manajemen pada tanggal 28 Februari 2023

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Dekan,  
  
Dr. Erni Febrina Harahap, SE., M.Si



## **ABSTRAK**

*Di Indonesia, profesi guru banyak diminati oleh masyarakat karena dinilai mampu memberikan kesejahteraan dalam kehidupan. Dengan demikian, kesejahteraan subjektif guru merupakan aspek penting dan menarik bagi peneliti dan pembuat kebijakan. Namun hingga saat ini belum ada kesimpulan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan subjektif. Studi ini menyelidiki dampak keterlibatan kerja sebagai mediator pada hubungan antara dukungan organisasi yang dirasakan, keadilan organisasi, dan kesejahteraan subjektif. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru SD di Kabupaten Pasaman, Sumatera Barat, Indonesia yang berjumlah 217 guru. Teknik analisis data menggunakan SEM-PLS. Hasil analisis menunjukkan bahwa persepsi dukungan dan keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja dan kesejahteraan subjektif. Keterikatan kerja juga ditemukan secara positif dan signifikan mempengaruhi kesejahteraan subjektif. Selanjutnya, work engagement terbukti memediasi hubungan antara persepsi dukungan organisasi, keadilan organisasi, dan kesejahteraan subjektif.*

**KataKunci:** *Persepsi dukungan organisasi, Organisasi, Keterikatan kerja, dan Kesejahteraan subyektif*

## **ABSTRACT**

*In Indonesia, the teaching profession is under great demand by the public because it is considered to be able to provide welfare in life. Thus, the subjective well-being of teachers is an essential and exciting aspect for researchers and policy-makers. However, until now, there has yet to be a conclusion about the factors influencing subjective well-being. This study investigates the impact of work engagement as a mediator on the relationship between perceived organizational support, organizational justice, and subjective well-being. The population of this study was elementary school teachers in Pasaman District, West Sumatra, Indonesia, which accounted for 217 teachers. The data analysis technique used SEM-PLS. The analysis results revealed that perceived organizational support and justice have a positive and significant impact on work engagement and subjective well-being. Work engagement was also found to positively and significantly affect subjective well-being. Furthermore, work engagement was proven to mediate the relationship between perceived organizational support, organizational justice, and subjective well-being.*

**Keywords:** *Perceived organizational support, Organizational, Work engagement, and Subjective well-being*

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT beserta junjungan besar Nabi Muhammad SAW, berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penelitian dan penulisan tesis dengan judul “Pengaruh Dukungan Organisasi dan Keadilan Organisasi terhadap Kesejahteraan Subjektif: Keterlibatan Kerja Sebagai Variabel Mediasi” (Studi Kasus pada Guru Honorer Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Pasaman).

Dalam penulisan tesis ini, berbagai pihak telah memberikan bantuan kepada penulis, untuk itu ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya penulis sampaikan kepada:

1. Ibu Dr. Erni Febrina Harahap, SE., M.Si sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta.
2. Bapak Sefnedi, SE., M.M., Ph.D, selaku Pembimbing I dan Ibu Dr. Erni Febrina Harahap, S.E., M.Si selaku Pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga serta pikirannya dalam memberikan bimbingan baik berupa ilmu, arahan, petunjuk, maupun saran yang sangat berkontribusi dalam penyelesaian tesis ini.
3. Bapak Dr. Zaitul, S.E., MBA., Ak.CA dan Ibu Rika Desiyanti, SE., M.Si., Ph.D sebagai dosen penguji yang dengan penuh perhatian memberikan dorongan, bimbingan dan saran kepada penulis dan yang telah meluangkan waktunya kepada penulis.

4. Ibu Reni Yuliviona, SE.,MM.,Ph.D sebagai Ketua Program Studi Magister Sains Manajemen yang dengan penuh perhatian memberikan dorongan, diskusi, bimbingan dan saran kepada penulis dan juga telah meluangkan waktunya kepada penulis.
5. Bapak dan Ibu dosen Pascasarjana Universitas Bung Hatta Padang yang telah memberikan ilmunya kepada penulis.
6. Kedua Orangtua yang selalu mendoakan dan memberi dukungan baik dalam proses pendidikan maupun penyusunan tesis ini.
7. Semua Bapak Ibu guru honorer Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Pasamantahun 2022 yang telah meluangkan waktu diskusi mengenai kusioner yang Penulis sebarakan ke semua guru honorer.
8. Bapak/Ibu TU/Pustaka tempat penulis mendapatkan referensi yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, moga Allah membalasi semua kebaikannya.

Akhirnya penulis berharap semoga tesis ini dapat bermanfaat dan jika seandainya dalam penulisan ini terdapat kekurangan dan kekeliruan permintaan maaf yang tulus diharapkan oleh penulis, penulis juga menerima kritik dan saran yang bersifat membangun demi penyempurnaan penulisan tesis ini.

Padang, Maret 2023

Penulis



## DAFTAR ISI

<b>DAFTAR ISI</b> .....	i
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	iii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	iv
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	v
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	8
1.3. Tujuan Penelitian .....	9
1.4. Manfaat Penelitian .....	10
<b>BAB II KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS</b> .....	12
2.1. Kajian Literatur .....	12
2.1.1. Teori Kegiatan ( <i>Flow</i> ).....	12
2.1.2. Kesejahteraan Subjektif .....	13
2.1.2.1. Faktor yang Mempengaruhi Kesejahteraan Subjektif	16
2.1.2.2. Manfaat Kesejahteraan Subjektif .....	17
2.1.2.3. Dimensi Kesejahteraan Subjektif .....	18
2.1.3. Keterlibatan Kerja .....	19
2.1.3.1. Faktor yang Mempengaruhi Keterlibatan Kerja .....	20
2.1.3.2. Manfaat Keterlibatan Kerja .....	21
2.1.3.3. Dimensi Keterlibatan Kerja .....	22
2.1.4. Dukungan Organisasi .....	23
2.1.4.1. Dimensi Dukungan Organisasi .....	25
2.1.5. Keadilan Organisasi .....	27
2.1.5.1. Dimensi Keadilan Organisasi .....	28
2.2. Pengembangan Hipotesis .....	31
2.2.1. Dukungan Organisasi Berpengaruh Positif terhadap	
Kesejahteraan Subjektif .....	31
2.2.2. Keadilan Organisasi Berpengaruh Positif terhadap	
Kesejahteraan Subjektif .....	33
2.2.3. Dukungan Organisasi Berpengaruh Positif terhadap	
Keterlibatan Kerja .....	35
2.2.4. Keadilan Organisasi Berpengaruh Positif terhadap	
Keterlibatan Kerja .....	36
2.2.5. Keterlibatan Kerja Berpengaruh Positif terhadap	
Kesejahteraan Subjektif .....	38
2.2.6. Keterlibatan Kerja Memediasi Hubungan Antara	
Dukungan Organisasi dan Kesejahteraan Subjektif ...	39
2.2.7. Keterlibatan Kerja Memediasi Hubungan Antara	
Keadilan Organisasi dan Kesejahteraan Subjektif .....	41
2.3. Kerangka Konseptual .....	42
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	44
3.1. Jenis Penelitian .....	44
3.2. Objek, Populasi dan Sampel .....	44
3.3. Metode Pengumpulan Data .....	46

3.4.	Definisi Operasional Variabel dan Instrumen Penelitian .....	46
3.4.1.	Kesejahteraan Subjektif .....	46
3.4.2.	Keterlibatan Kerja .....	47
3.4.3.	Dukungan Organisasi .....	47
3.4.4.	Keadilan Organisasi .....	48
3.5.	Pengukuran Variabel .....	49
3.6.	Metode Analisis Data .....	49
3.6.1.	<i>Measurent Model Assessment (MMA)</i> .....	50
3.6.2.	Analisis Deskriptif .....	51
3.6.3.	<i>RSquare dan QSquare</i> .....	52
3.6.4.	<i>Structural Model Assessment (SMA)</i> .....	54
3.6.5.	Tipe Mediasi .....	55
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>58</b>
4.1.	Hasil Penelitian.....	58
4.1.1.	<i>Response Rate</i> .....	58
4.1.2.	Demografi Responden .....	59
4.1.3.	<i>Measurement Model Assessment</i> .....	60
4.1.3.1.	<i>Convergent Validity</i> .....	61
4.1.3.2.	<i>Discriminant Validity</i> .....	65
4.1.4.	Analisis Deskripsi Variabel .....	68
4.1.4.1.	Kesejahteraan Subjektif .....	68
4.1.4.2.	Keterlibatan Kerja .....	70
4.1.4.3.	Dukungan Organisasi .....	73
4.1.4.4.	Keadilan Organisasi .....	76
4.1.5.	<i>R Square dan Q Square</i> .....	78
4.1.6.	<i>Structural Model Assessment</i> .....	79
4.2.	Pembahasan .....	83
4.2.1.	Dukungan Organisasi Berpengaruh Positif Terhadap Kesejahteraan Subjektif .....	83
4.2.2.	Keadilan Organisasi Berpengaruh Positif Terhadap Kesejahteraan Subjektif .....	84
4.2.3.	Dukungan Organisasi Berpengaruh Positif Terhadap Keterlibatan Kerja .....	86
4.2.4.	Keadilan Organisasi Berpengaruh Positif Terhadap Keterlibatan Kerja .....	87
4.2.5.	Keterlibatan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kesejahteraan Subjektif .....	89
4.2.6.	Keterlibatan Kerja Memediasi Hubungan Antara Dukungan Organisasi dan Kesejahteraan Subjektif ...	91
4.2.7.	Keterlibatan Kerja Memediasi Hubungan Antara Keadilan Organisasi dan Kesejahteraan Subjektif ....	92
<b>BAB V</b>	<b>KESIMPULAN DAN SARAN</b>	<b>95</b>
5.1	Kesimpulan .....	95
5.2	Implikasi Penelitian .....	96
5.2.1.	Implikasi Praktis.....	96
5.2.2.	Keterbatasan dan Saran Penelitian .....	99

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>101</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>105</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.	Fenomena Kesejahteraan Subjektif pada Guru Sekolah Dasar Tahun 2021 .....	3
Tabel 3.1.	Populasi Guru Honorer Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Pasaman .....	45
Tabel 3.2.	Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	48
Tabel 3.3.	Kriteria Tingkat Capaian Responden (TCR) .....	52
Tabel 3.4.	Kriteria <i>R square</i> dan <i>Q Square</i> .....	53
Tabel 3.5.	Tipe Pengujian Mediasi .....	57
Tabel 4.1.	Distribusi Kuesioner Penelitian .....	58
Tabel 4.2.	Demografi Responden .....	59
Tabel 4.3.	Hasil Analisis <i>Outer Loading</i> (tahap I) .....	61
Tabel 4.4.	Hasil Analisis <i>Outer Loading</i> (tahap II) .....	63
Tabel 4.5.	Hasil <i>Cronbach's Alpha</i> , <i>Composite Reliability</i> dan <i>AVE</i> .....	65
Tabel 4.6.	<i>Discriminant Validity</i> dengan Metode <i>Fornell-Larcker Criterion</i> .....	66
Tabel 4.7.	<i>Discriminant Validity</i> dengan Metode <i>Cross Loadings</i> .....	66
Tabel 4.8.	<i>Discriminant Validity</i> dengan Metode <i>Heterotrait – Monotrait Ratio</i> .....	68
Tabel 4.9.	Deskripsi Kesejahteraan Subjektif .....	68
Tabel 4.10.	Deskripsi Keterlibatan Kerja .....	71
Tabel 4.11.	Deskripsi Dukungan Organisasi .....	73
Tabel 4.12.	Deskripsi Keadilan Organisasi .....	76
Tabel 4.13.	<i>R Square</i> dan <i>Q Square</i> .....	79
Tabel 4.14.	Pengujian Hipotesis $H_1 - H_5$ .....	80
Tabel 4.15.	Pengujian Hipotesis $H_6 - H_7$ .....	82

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1.	Kerangka Konseptual Penelitian .....	43
Gambar 4.1	<i>Structural Model Assessment</i> .....	80

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.	Mapping Penelitian Terdahulu .....	105
Lampiran 2.	Kuisiner Penelitian .....	136
Lampiran 3.	Tabulasi Data Penelitian .....	144
Lampiran 4.	Profil Responden .....	164
Lampiran 5.	<i>Measurement Model Assessment</i> .....	165
Lampiran 6.	Deskripsi Variabel .....	173
Lampiran 7.	<i>R Square</i> dan <i>Q Square</i> .....	175
Lampiran 8.	<i>Structural Model Assessment</i> .....	176

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Sektor pendidikan berperan penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pendidikan membentuk sumber daya manusia menjadi lebih cepat mengerti, memahami serta siap dalam menghadapi perubahan. Pendidikan dapat diartikan sebagai suatu proses pembelajaran yang dapat dilakukan dimana saja. Proses belajar pertama kali didapatkan oleh seseorang berasal dari rumah dan keluarga. Proses belajar juga dapat diperoleh secara formal di lembaga pendidikan seperti sekolah. Sekolah dasar merupakan jenjang pendidikan paling dasar pada pendidikan formal di Indonesia.

Sekolah dasar memiliki peranan penting sebagai penyelenggara yang memberikan dasar pengetahuan, sikap serta keterampilan kepada anak didik. Hal inilah yang akan meningkatkan kualitas diri dari anak didik. Salah satu hal penting pembentuk kualitas anak didik dengan tenaga guru yang mengajar di sekolah dasar. Guru memiliki peranan penting dalam membentuk karakter anak didik di sekolah dasar. Guru merupakan pendidik profesional yang memiliki tugas utama untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih dan mengevaluasi siswa.

Profesi guru sangat banyak diminati pada saat sekarang khususnya guru yang berstatus aparatur sipil negara (ASN) karena pendapatan yang diperoleh memenuhi kebutuhan sehari-hari. Kebutuhan sumber daya manusia yang terbatas

di sekolah sehingga dibutuhkan guru honorer yang belum berstatus sebagai aparatur sipil negara dalam mengatasi keterbatasan tenaga.

Salah satu daerah di Kabupaten Pasaman Barat yang memiliki jumlah tenaga pengajar yang terbatas atau dalam jumlah sedikit yaitu guru sekolah dasar di Kecamatan Pasaman. Data *survey* tenaga guru yang mengajar pada 34 sekolah dasar di Kecamatan Pasaman (2022) sebanyak 217 orang guru tenaga honorer. Jumlah tersebut masih kurang untuk memenuhi kebutuhan tenaga guru yang ada di sekolah dasar Kecamatan Pasaman.

Kondisi kehidupan guru honorer yang ada di Kecamatan Pasaman masih termasuk dalam kategori belum sejahtera secara ekonomi. Sejalan dengan temuan Balkis & Masykur (2016) bahwa kehidupan guru honorer belum bisa dikatakan sejahtera dalam segi ekonomi. Kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*) didefinisikan sebagai kebahagiaan. Kesejahteraan subjektif diartikan sebagai evaluasi seseorang secara subjektif terhadap kehidupan mereka secara keseluruhan dan kehidupan domain tertentu seperti pekerjaan atau kehidupan keluarga (Imhof & Andresen, 2017).

Pentingnya kesejahteraan subjektif pada guru honorer karena ketika guru honorer memiliki kesejahteraan subjektif yang tinggi, mereka akan dapat bekerja produktif, lebih menikmati kehidupan serta pekerjaan mereka. Untuk mengetahui fenomena kesejahteraan subjektif guru honorer, maka peneliti melakukan *survey* pada guru honorer sekolah dasar negeri Kecamatan Pasaman dengan hasil:



**Tabel 1.1.**  
**Fenomena Kesejahteraan Subjektif pada Guru Honorer Sekolah Dasar**  
**Tahun 2021**

No	Pernyataan	Ya		Tidak	
		Jumlah (Orang)	%	Jumlah (Orang)	%
<b>Keseimbangan Afektif (<i>Happiness</i>)</b>					
1	Saya merasa bahagia melakukan pekerjaan saya sebagai guru honorer.	5	33,33	10	66,67
2	Saya lebih bahagia dibandingkan teman-teman saya sesama guru honorer.	7	46,67	8	53,33
3	Saya merasa puas dengan apa yang saya peroleh dari pekerjaan saya sebagai guru honorer, seperti tugas di sekolah.	6	40,00	9	60,00
4	Saya merasa tidak kecewa dengan memilih bekerja sebagai guru honorer.	4	26,67	11	73,33
5	Saya merasa lelah dengan tugas yang begitu banyak sebagai guru honorer.	12	80,00	3	20,00
<b>Penilaian Tentang Kepuasan Hidup (<i>Life Satisfaction</i>)</b>					
6	Seandainya dilahirkan kembali, saya tidak akan mengubah apapun didalam kehidupan saya ini, termasuk menjadi guru honorer.	4	26,67	11	73,33
7	Kehidupan saya berjalan sesuai dengan yang saya cita-citakan.	3	20,00	12	80,00
8	Saya tidak kecewa meskipun kondisi kehidupan saya tidak lebih baik dibandingkan orang lain.	5	33,33	10	66,67
9	Saya merasa gagal dalam menjalani kehidupan ini.	11	73,33	4	26,67
10	Saya bahagia dengan usaha yang telah saya lakukan.	6	40,00	9	60,00
<b>Rata-rata</b>		-	<b>42,00</b>	-	<b>58,00</b>

*Sumber: Hasil Survey (2021)*

Berdasarkan Tabel 1.1. diatas dapat dilihat bahwa mayoritas responden memberikan jawaban dengan kategori rendah yaitu 58%. Hal ini dapat diartikan bahwa kesejahteraan subjektif pada pada guru honorer sekolah dasar negeri Kecamatan Pasaman masih rendah. Misalnya, sebanyak 80 % guru honorer menyatakan bahwa pekerjaan yang dijalani sebagai guru tenaga honorer tidak sesuai dengan yang dicita-citakannya selama ini.

Masih rendahnya kesejahteraan subjektif pada guru honorer di sekolah dasar negeri Kecamatan Pasaman, menjadi dasar utama bagi peneliti dalam menetapkan variabel kesejahteraan subjektif sebagai fokus pada penelitian ini. Hal ini dapat dilihat dari perasaan lelah yang dirasakan sebagai guru honorer yang dibayar kecil. Selain itu, juga ada perasaan dari guru honorer yang merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan saat ini tidak sesuai yang diharapkannya,

Literatur manajemen sumber daya manusia (MSDM) dan perilaku organisasi menjelaskan bahwa variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kesejahteraan subjektif diantaranya yaitu keterlibatan kerja dengan beberapa penelitian yang dikemukakan oleh (B.-K. Joo & Lee, 2017; P. K. Sharma & Kumra, 2020) bahwa dengan tingginya tingkat keterlibatan kerja pegawai maka akan berdampak positif terhadap kesejahteraan subjektif yang nantinya akan berefek baik pada kenyamanan pegawai disebuah organisasi, dukungan organisasi (Matthews *et. al.*, 2014; Ni & Wang, 2015; Caesens *et al.*, 2016; Soh *et. al.*, 2016; Caesens *et al.*, 2017; Kim *et. al.*, 2018; Yu *et. al.*, 2019; Olimpia & Rachmawati, 2021) dimana beberapa penelitian tersebut mengemukakan bahwa kesejahteraan subjektif yang baik akan dipengaruhi oleh tingkat dukungan yang cukup dari

sebuah organisasi. Kemudian kesejahteraan subjektif dapat dipengaruhi oleh keadilan organisasi dengan beberapa penelitian yang dikemukakan oleh (Rani *et. al.*, 2012; Ajala & Bolarinwa, 2015; Le *et. al.*, 2016; Park *et. al.*, 2016; Sahai & Singh, 2016; Behrani, 2017; Tamta & Rao, 2017; Yulistiani *et. al.*, 2018; Deepa, 2020; Septyarini & Pratiwi, 2020; Sharma & Kumra, 2020). Dimana semakin baik keadilan organisasi yang dilakukan maka akan berdampak baik kepada kesejahteraan subjektif seorang karyawan/pegawai.

Penelitian Matthews *et. al.* (2014); Caesens *et. al.* (2016); Joo & Lee (2017) menemukan bahwa adanya hubungan antara dukungan organisasi terhadap kesejahteraan subjektif dengan variabel keterlibatan kerja sebagai variabel mediasi maka hal tersebut dapat dikatakan bahwa dengan keterlibatan kerja yang tinggi maka akan terjadi dukungan organisasi kepada seorang karyawan/pegawai disertai dengan kesejahteraan subjektif yang membuat kepuasan, kebahagiaan dalam pekerjaan yang mereka lakukan. Sharma & Kumra (2020) juga menemukan bahwa keterlibatan kerja memediasi hubungan keadilan organisasi dan kesejahteraan subjektif artinya adalah dengan adanya keterlibatan kerja karyawan merasa bahwa keadilan organisasi dapat terjamin serta kesejahteraan subjektif dapat terjamin. Keadilan organisasi berhubungan positif dengan kesejahteraan karyawan yang dimediasi oleh keterlibatan kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Munfaqiroh *et. al.* (2020) menemukan bahwa tidak terbuktinya keterlibatan kerja dalam memediasi hubungan antara dukungan organisasi dan kesejahteraan subjektif.

Beberapa kesenjangan penelitian (*research gap*) yang ditemukan pada beberapa penelitian terdahulu adalah penelitian empirik tentang kesejahteraan subjektif telah banyak dilakukan sebelumnya, namun faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan subjektif masih jauh dari kondisi konklusif. Beberapa penelitian terdahulu mengungkapkan bahwa diantara faktor-faktor yang menentukan kesejahteraan subjektif adalah *job satisfaction* berdasarkan hasil penelitian (Cannas *et al.*, 2019; Dawson *et al.*, 2014); *employee energy* (Butt *et al.* (2018); *externality of happiness* (Joshnloo, 2017); konflik pekerjaan keluarga dan gaji serta kepuasan promosi (Hu *et al.*, 2020); kinerja dan nostalgia waktu luang (Cho, 2021) serta perilaku kesehatan (Luo *et al.*, 2020).

Penelitian terdahulu juga masih belum banyak dalam membahas variabel keterlibatan kerja sebagai mediasi khususnya antara dukungan organisasi dan keadilan organisasi. Hubungan dukungan organisasi dan kesejahteraan subjektif dimediasi oleh variabel lain yakni evaluasi diri (Ni & Wang, 2015); harga diri (Yu *et al.*, 2019). Sedangkan penelitian Septyarini & Pratiwi (2020) menemukan bahwa hubungan keadilan organisasi dan kesejahteraan dimediasi oleh profesionalisme kepemimpinan.

Demikian juga, penelitian terdahulu banyak menggunakan organisasi sektor non-publik sebagai objek penelitiannya seperti pada penelitian Caesens *et al.* (2016) yang meneliti kesejahteraan subjektif pada sektor perusahaan di Belgia. Penelitian kesejahteraan subjektif juga dilakukan pada perusahaan di United States (Matthews *et al.*, 2014); perusahaan mebel di Yogyakarta (Septyarini dan Pratiwi, 2020); perusahaan di India (Bahrani, 2017); perusahaan pariwisata di

Australia (Le *et. al.*, 2016); universitas swasta NCR (Sahai & Singh, 2016); rumah sakit China (Yu *et. al.*, 2019); rumah sakit United Kingdom (Soh *et. al.*, 2016). Dengan kata lain, masih relatif terbatasnya penelitian pada organisasi sektor pemerintah khususnya pada guru honorer sekolah dasar negeri Kecamatan Sasak Pasaman.

Selain ketiga *research gap* yang telah dipaparkan diatas, peneliti memberikan argumentasi *empirical research gap* bahwa meskipun variabel-variabel keterlibatan kerja, dukungan organisasi dan keadilan organisasi teridentifikasi sebagai determinan atau penentu terhadap hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi. Namun, variabel keterlibatan kerja dipengaruhi oleh hubungan kolaborasi (Zeng *et. al.*, 2019; Tsourvakas *et. al.*, 2018), kepribadian proaktif (Aryaningtyas & Suharti, 2013), perilaku supervisor dan efektivitas manajerial (Matthews *et. al.*, 2014), kebahagiaan di tempat kerja (Joo & Lee, 2017), nostalgia waktu luang (Cho, 2021), konflik pekerjaan keluarga, gaji dan kepuasan promosi (Hu, *et. al.*, 2016) serta modal psikologis (Munfaqiroh *et. al.*, 2020).

Penelitian ini adalah penelitian modifikasi dari penelitian Joo & Lee (2017) yang meneliti tentang dukungan organisasi dan pemberdayaan psikologis sebagai variabel bebas, kesejahteraan subjektif sebagai variabel terikat serta keterlibatan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian modifikasi juga dari penelitian Sharma & Kumra (2020) dengan perhatian di tempat kerja dan keadilan organisasi sebagai variabel bebas, kesejahteraan karyawan sebagai variabel terikat serta keterlibatan kerja sebagai variabel mediasi. Pada kedua penelitian ini terdapat kesamaan variabel terikat dan variabel mediasi sehingga peneliti menggabungkan variabel

bebas dukungan organisasi dan keadilan organisasi sebagai variabel bebas pada penelitian dengan melihat pengaruhnya terhadap kesejahteraan subjektif dengan keterlibatan kerja sebagai mediasinya. Peneliti melakukan modifikasi pengaruh pada penelitian ini yang kemudian dijadikan sebagai kerangka konseptual pada penelitian ini.

Berdasarkan paparan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan subjektif guru dipengaruhi oleh keterlibatan kerja. Keterlibatan kerja ditentukan atau dipengaruhi oleh dukungan organisasi dan keadilan organisasi. Dengan kata lain, variabel keterlibatan kerja terletak diantara dukungan organisasi dan keadilan organisasi serta kesejahteraan subjektif. Secara umum, variabel keterlibatan kerja dalam hal ini berperan sebagai mediasi (variabel perantara). Dengan demikian, peneliti termotivasi melakukan penelitian empiris tentang pengaruh dukungan organisasi dan keadilan organisasi terhadap kesejahteraan subjektif dengan keterlibatan kerja sebagai variabel mediasi.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan paparan latar belakang maka rumusan masalah pada penelitian adalah sebagai berikut:

1. Apakah dukungan organisasi berpengaruh terhadap kesejahteraan subjektif pada guru sekolah dasar negeri Kecamatan Pasaman?
2. Apakah keadilan organisasi berpengaruh terhadap kesejahteraan subjektif pada guru sekolah dasar negeri Kecamatan Pasaman?

3. Apakah dukungan organisasi berpengaruh terhadap keterlibatan kerja pada guru sekolah dasar negeri Kecamatan Pasaman?
4. Apakah keadilan organisasi berpengaruh terhadap keterlibatan kerja pada guru sekolah dasar negeri Kecamatan Pasaman?
5. Apakah keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kesejahteraan subjektif pada guru sekolah dasar negeri Kecamatan Pasaman?
6. Apakah keterlibatan kerja memediasi hubungan antara dukungan organisasi dan kesejahteraan subjektif pada guru sekolah dasar negeri Kecamatan Pasaman?
7. Apakah keterlibatan kerja memediasi hubungan antara keadilan organisasi dan kesejahteraan subjektif pada guru sekolah dasar negeri Kecamatan Pasaman?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Sejalan dengan paparan latar belakang dan rumusan masalah pada penelitian, maka tujuan dari penelitian ini fokus pada hal-hal berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh dukungan organisasi terhadap kesejahteraan subjektif pada guru sekolah dasar negeri Kecamatan Pasaman.
2. Untuk menganalisis pengaruh keadilan organisasi terhadap kesejahteraan subjektif pada guru sekolah dasar negeri Kecamatan Pasaman.
3. Untuk menganalisis pengaruh dukungan organisasi terhadap keterlibatan kerja pada guru sekolah dasar negeri Kecamatan Pasaman.

4. Untuk menganalisis pengaruh keadilan organisasi terhadap keterlibatan kerja pada guru sekolah dasar negeri Kecamatan Pasaman.
5. Untuk menganalisis pengaruh keterlibatan kerja terhadap kesejahteraan subjektif pada guru sekolah dasar negeri Kecamatan Pasaman.
6. Untuk menganalisis keterlibatan kerja memediasi hubungan antara dukungan organisasi dan kesejahteraan subjektif pada guru sekolah dasar negeri Kecamatan Pasaman.
7. Untuk menganalisis keterlibatan kerja memediasi hubungan antara keadilan organisasi dan kesejahteraan subjektif pada guru sekolah dasar negeri Kecamatan Pasaman.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis, dimana:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Secara umum, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.
  - b. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi penelitian bagi Pascasarjana Program Studi Magister Sains Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bung Hatta.
  - c. Penelitian ini diharapkan sebagai referensi tambahan bagi peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan dukungan organisasi dan keadilan



organisasi terhadap kesejahteraan subjektif, dengan keterlibatan kerjasebagai variabel mediasi.

## 2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai referensi, pedoman dalam pengambilan kebijakan tentang bagaimana meningkatkan kesejahteraan subjektif guru sekolah dasar di Kecamatan Pasaman, Kabupaten Pasaman Barat, sehingga dapat menjamin kesejahteraan hidup pada guru sekolah dasar.