

Hubungan antara Keadilan Distributif dan Keterlibatan Kerja dengan Kepuasan Kerja pada Pegawai Honorer Puskesmas di Kabupaten Sukoharjo

THE RELATIONSHIP BETWEEN DISTRIBUTIVE JUSTICE AND JOB INVOLVEMENT WITH JOB SATISFACTION ON TEMPORARY EMPLOYEE'S PUBLIC HEALTH CENTRE IN SUKOHARJO REGENCY

Oleh:

Stya Wati Ningrum, Bagus Wicaksono, Aditya Nanda Priyatama

Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran

Universitas Sebelas Maret

styawatiningrum@gmail.com

ABSTRAK

Kepuasan kerja atau kepuasan karyawan merupakan salah satu variabel yang sering digunakan dalam perilaku organisasi. Kepuasan kerja merupakan respon sikap karyawan terhadap organisasinya mengenai kesejahteraan karyawan di tempat kerja. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan terhadap organisasi dipengaruhi oleh keadilan distributif dan keterlibatan karyawan di tempat kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah (1) mengetahui hubungan antara keadilan distributif dan keterlibatan kerja dengan kepuasan kerja pada pegawai honorer puskesmas di kabupaten sukoharjo, (2) mengetahui hubungan antara keadilan distributif dengan kepuasan kerja, dan (3) mengetahui hubungan antara keterlibatan kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan honorer puskesmas di kabupaten sukoharjo.

Sampel dalam penelitian ini terdiri dari 60 karyawan yang berstatus sebagai honorer. Pengambilan sampel menggunakan studi populasi atau sensus dengan menggunakan keseluruhan jumlah populasi. Penelitian ini menggunakan tiga skala psikologis, yaitu skala kepuasan kerja, skala keadilan distributif dan skala keterlibatan kerja. Hipotesis pertama diuji dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, sedangkan hipotesis kedua dan ketiga diuji dengan menggunakan uji korelasi parsial.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara keadilan distributif dan keterlibatan kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan honorer puskesmas di kabupaten sukoharjo. (Nilai F_{hitung} 28,464 > F_{tabel} 3,05; $p < 0,05$; $R = 0,707$). Secara parsial, penelitian ini juga menunjukkan ada hubungan yang positif dan signifikan antara keadilan distributif dengan kepuasan kerja ($r = 0,429$; $p < 0,05$). Terdapat pula hubungan yang positif dan signifikan antara keterlibatan kerja dengan kepuasan kerja ($r = 0,437$; $p < 0,05$). Nilai R^2 dalam penelitian ini sebesar 0,5 atau 50% yang terdiri atas sumbangan efektif keadilan distributif terhadap kepuasan kerja sebesar 24,529% dan sumbangan efektif keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 25,407%.

Kata Kunci: kepuasan kerja, keadilan distributif, keterlibatan kerja

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini banyak tuntutan yang harus dihadapi industri organisasi dalam menghadapi perkembangan zaman. Tidaklah mudah suatu organisasi untuk tetap memberikan pelayanan yang baik pada masyarakat. Perlu adanya strategi bagi instansi publik sebagai sebuah organisasi untuk memberikan pelayanan yang baik sehingga tetap mendapatkan kepercayaan dari masyarakat. Tantangan tersebut harus dihadapi dengan adanya pengelolaan sumber daya manusia, sehingga organisasi membutuhkan sumber daya manusia untuk menggerakkan proses kegiatan organisasi dan menentukan kelancaran aktivitas organisasi.

Salah satu sumber daya manusia dalam suatu organisasi instansi pemerintah adalah karyawan yang berstatus honorer. Tenaga honorer merupakan pekerja yang bekerja secara tidak tetap yang dibayar secara bulanan tanpa memperhatikan jumlah hari kerja pekerjaan tersebut. Berdasarkan website resmi Badan Pusat Statistik (BPS) di daerah Bandung (<http://www.bps.go.id>) jumlah tenaga honorer/tenaga harian lepas dari tahun 2013 hingga 2015 semakin meningkat, pada tahun 2013 jumlah pegawai honorer/tenaga harian lepas sejumlah 583 orang, pada tahun 2014 sejumlah 997 orang, dan

pada tahun 2015 sejumlah 1150 orang. Data ini menunjukkan bahwa terjadi peningkatan jumlah karyawan honorer yang bekerja di instansi pemerintah dari tahun ketahun. Sama halnya dengan pegawai negeri sipil, karyawan honorer juga berperan dalam menggerakkan proses kegiatan organisasi dalam instansi pemerintah. Agar karyawan honorer dapat memberikan pelayanan yang baik pada masyarakat perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia demi kelancaran organisasi. Kelancaran proses dan aktivitas organisasi tentunya dipengaruhi juga oleh kepuasan kerja dari karyawan (Tobing, 2009). Permasalah akan timbul ketika, karyawan merasa tidak mendapatkan kepuasan kerja di dalam organisasi.

Ketidak puasan kerja dapat menjadi salah satu faktor permasalahan dari dalam diri karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja didalam organisasi. Karyawan yang mengalami ketidak puasan kerja akan mengalami penurunan semangat dan gairah kerja. Berdasarkan survey job street.com (<http://www.jobstreet.co.id>), dari 17.623 koresponden menunjukkan bahwa 73% karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya disebabkan oleh beberapa faktor, sehingga perlu meminimalisir faktor-faktor penyebab ketidak puasan kerja karyawan agar kinerja karyawan tetap terjaga. Menurut

Gorda (2004) kepuasan kerja merupakan salah faktor yang bisa menjadi pendorong meningkatkan kinerja pegawai yang akan memberikan kontribusi pada organisasi.

Lock (dalam Aryaningtyas dkk, 2013) menjelaskan bahwa kepuasan kerja mengacu pada suatu keadaan emosional positif terhadap pekerjaan yang dilakukan. Reaksi emosional tersebut disebabkan adanya dorongan, keinginan, tuntutan, dan harapan terhadap pekerjaan, yang menimbulkan perasaan puas pada karyawan (Sutrisno, 2010). Apabila kepuasan dapat diperoleh dari pekerjaan, karyawan cenderung bekerja dengan lebih semangat, selain itu kepuasan kerja juga sebagai pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam perusahaan (Hasibuan, 2003).

Kovach (dalam Yuwono, 2005) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan yang menyenangkan bagi individu sebagai akibat dari sesuainya nilai-nilai diri dengan pekerjaan. Umar (2008) menyatakan bahwa kepuasan kerja mengacu pada kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dengan imbalan yang didapatkan, sedangkan kepuasan kerja yang diungkapkan oleh Broome (2009) merupakan reaksi afektif terhadap kondisi pekerjaan, yaitu suatu konsep intuitif yang dianggap sebagai tujuan karyawan. Karyawan yang puas cenderung

akan berbicara positif tentang organisasi, senang membantu rekan kerja, dan menganggap sebagian dari harapannya telah terpenuhi. Perilaku positif tersebut dipengaruhi oleh kepuasan kerja, melalui persepsi-persepsi keadilan (Robin dkk, 2015). Persepsi keadilan menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, dilihat dari perasaan karyawan mengenai perlakuan dari organisasi. Kepuasan kerja karyawan erat hubungannya dengan keadilan yang di dapat ketika berada di organisasi (Blum, dalam As'ad, 2001).

Organisasi dirasakan adil oleh karyawan apabila karyawan mempersepsikan adanya keadilan di dalam organisasi. Persepsi keadilan organisasi memiliki tiga tipe yaitu keadilan prosedural, keadilan interaksional dan keadilan distributif (Colquitt, dkk dalam Katrinli, 2010). Menurut Tyler (dalam Katrinli, 2010) ketiga tipe keadilan organisasi memberikan dampak terhadap kepuasan kerja, namun keadilan distributiflah yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja dibandingkan keadilan prosedural dan interaksional. Selain itu, Spector (1997) mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan didalamnya terdapat gaji, promosi serta penghargaan yang termasuk bagian dari aspek keadilan

distributif, hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan memiliki hubungan dengan keadilan distributif yang ada di organisasi melalui gaji, promosi, dan penghargaan yang diberikan kepada karyawan.

Menurut Adams (1965) keadilan distributif merupakan perlakuan yang sama terhadap karyawan dalam hal gaji, jam kerja, promosi dan imbalan lainnya. Folger dkk (dalam Katrinli, 2010) menyatakan bahwa keadilan distributif merupakan keadilan yang dirasakan terhadap *outcome* yang diterimanya. Keadilan yang dirasakan oleh karyawan tersebut menyangkut masalah persepsi karyawan terhadap adil tidaknya gaji yang karyawan terima (Folger, dkk dalam Aryee dkk, 2001). Selain itu, keadilan tersebut juga dilihat dari penghargaan yang diberikan perusahaan pada karyawan telah sesuai dengan usaha yang karyawan berikan terhadap perusahaan (Blakely dkk, 2005). Penghargaan tersebut akan berpengaruh pada kesejahteraan anggota organisasi (Budiarto, 2005). Sedangkan karyawan yang memiliki persepsi bahwa mereka diperlakukan tidak adil oleh perusahaan akan menunjukkan perilaku yang negatif terhadap organisasi (Adam, dalam Hasmarini, 2008). Perilaku negatif tersebut dilakukan dengan bentuk komitmen yang rendah dan keinginan

untuk keluar dari organisasi untuk membalas ketidakadilan yang diberikan perusahaan kepada karyawan (Rusbult dalam Schuler, 1997).

Persepsi karyawan tentang aspek keadilan dan ketidakadilan dalam kehidupan organisasi merupakan bentuk reaksi karyawan yang berhubungan dengan penilaian tentang kewajaran dan kelayakan yang terdapat dalam kehidupan organisasi (Folger, dkk, dalam Pareke, 2004). Persepsi karyawan tersebut dikonseptualisasikan kedalam keadilan organisasi melalui penelitian Katrinli dkk (2010) kaitannya dengan keadilan distributif dan kepuasan kerja. Subyek dalam penelitian tersebut terdiri dari 1.401 karyawan yang terdiri dari karyawan diperusahaan swasta Turki yang beroperasi di bidang makanan, tekstil, pariwisata, otomotif, pendidikan, kesehatan, ritel dan sektor transportasi. Hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara keadilan distributif dengan kepuasan kerja yang artinya karyawan yang merasa adanya keadilan distributif yang tinggi maka kepuasan kerja juga tinggi sebaliknya bila keadilan distributif rendah maka kepuasan kerja karyawan juga rendah.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah keterlibatan kerja. Menurut Mangkunegara (2005) terdapat

beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya adalah faktor yang ada pada diri karyawan. Keterlibatan kerja merupakan bagian dari faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang berasal dari dalam diri melalui sikap kerja karyawan (Robbins, 2015). Kossen (1986) mengungkapkan bahwa keterlibatan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti status karyawan, dukungan organisasi, *continuous improvement*, persepsi terhadap penyelia, dan karakter pekerjaan yang akan mempengaruhi terhadap kepuasan kerja.

Untuk menghasilkan kerja yang maksimal, keterlibatan kerja merupakan bagian dari faktor internal yang perlu ditingkatkan demi kemajuan organisasi. Schaan (dalam Ansel, 2012) berpendapat bahwa individu dengan keterlibatan tinggi akan menempatkan kepentingan pekerjaan dipusat hidupnya. Brown (1996) menyatakan bahwa peningkatan keterlibatan kerja dapat meningkatkan efektivitas organisasi dan produktivitas dengan melibatkan lebih banyak pekerja secara sungguh-sungguh dalam bekerja sehingga pekerja mendapat pengalaman yang lebih bermakna dan memuaskan. Adanya rasa keterlibatan kerja karyawan tidak hanya akan menciptakan rasa memiliki dan rasa tanggung jawab namun juga dapat menimbulkan mawas diri untuk

bekerja dengan lebih baik (Sastrohadiwiryo, 2002)

Keterlibatan kerja merupakan konsekuensi dari situasi pekerjaan dan perbedaan individu (Aderibigbe, 2014). Setiap individu memiliki keterlibatan yang berbeda-beda pada organisasi (Gibson, dalam Dhamayanti, 2006). Perbedaan tersebut dilihat dari sejauh mana karyawan aktif turut serta dalam pekerjaannya, sejauh mana karyawan memandang pekerjaan sesuai dengan konsep pribadi, sejauh mana karyawan memandang pekerjaannya sebagai harga dirinya dan sejauh mana pekerjaan sebagai pusat perhatian dalam hidup (Dhamayanti, 2006).

Keterlibatan kerja timbul sebagai respon terhadap pekerjaan atau situasi tertentu dalam lingkungan kerja (Rabinowitz, dkk dalam Aryaningtyas& Suharti, 2013). Karyawan yang memiliki keterlibatan kerja tinggi dengan pekerjaannya akan mempersepsikan kerja sebagai sesuatu yang penting bagi pengembangan diri dan karyawan akan memberikan perhatian yang besar pada pekerjaannya (Diefendorff dalam Aryaningtyas& Suharti, 2013). Selain itu, keterlibatan kerja dapat meningkatkan kepercayaan diri karyawan dan memberikan sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Hal tersebut merupakan

bukti kecintaan seseorang terhadap pekerjaannya dan menunjukkan seberapa besar pekerjaan tersebut dapat memuaskan keinginan seseorang, sehingga karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi cenderung akan sangat menikmati pekerjaannya dan menunjukkan kinerja yang berbeda dengan karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang rendah (Sutrisno, 2010). Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Knopp (1995) mengenai hubungan antara keterlibatan kerja dengan kepuasan kerja yang terdiri dari sampel 171 perawat sebagai sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan pekerjaan tidak berkorelasi dengan pekerjaan secara menyeluruh, keterlibatan kerja hanya berkorelasi dengan dua aspek yaitu kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri dan kepuasan terhadap kesempatan promosi.

Berdasarkan uraian diatas, maka perlu dilakukan penelitian mengenai “Hubungan antara keadilan distributif dan keterlibatan kerja dengan kepuasan kerja pada pegawai honorer puskesmas di kabupaten sukoharjo”

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang berstatus honorer di kabupaten sukoharjo yang terdiri dari 71 karyawan. Pengambilan sampel dalam

penelitian menggunakan studi populasi yakni dengan menggunakan keseluruhan jumlah populasi. Pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menyebarkan kuesioner, kuesioner yang kembali sebanyak 60 set dan keseluruhan kuesioner tersebut digunakan dalam analisis data.

Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data kuantitatif dengan menggunakan skala kepuasan kerja, skala keadilan distributif dan skala keterlibatan kerja. Teori skala kepuasan kerja berdasarkan aspek yang dijelaskan oleh Jewell dan Siegal (1998) yang terdiri dari empat aspek yaitu aspek psikologis, aspek fisik, aspek sosial, dan aspek finansial. Skala keadilan distributif berdasarkan teori Niehoff dkk (1993) yang terdiri dari lima aspek yaitu jadwal kerja, tingkat gaji, beban kerja, penghargaan yang didapatkan, dan tanggung jawab pekerjaan. Kemudian, skala keterlibatan kerja oleh Kanungo (dalam Ansel 2012), yang terdiri dari aktif berpartisipasi, mengutamakan pekerjaan dan pekerjaan penting bagi harga diri.

Validitas skala dalam penelitian ini menggunakan *corrected item total correlation* dengan mengkurangkan aitem skala yang memiliki koefisien korelasi di bawah 0,3. Uji reliabilitas menggunakan formula *Alpha Cronbach*. Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas skala

terdapat 31 aitem untuk skala kepuasan kerja dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,923, kemudian 20 aitem untuk skala keadilan distributif dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,944, dan 17 aitem untuk skala keterlibatan kerja dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,864.

HASIL-HASIL				
Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima, yaitu dengan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara keadilan distributif dan keterlibatan kerja dengan kepuasan kerja.				
Tabel. 1 Hasil Uji Simultan ANOVA ^b				
Model	Sum of Squares	Mean Square	F	Sig.
Regression	833,038	416,519	8,464	,000 ^a
Residual	836,612	9,765		
Total	669,650			

a. Predictors: (Constant), KetKer, KeDis
b. Dependent Variable: KepKer
Berdasarkan tabel diatas,

menunjukkan bahwa hasil uji hipotesis dengan regresi linier berganda diperoleh F_{hitung} sebesar 28,464 dengan p -value yang diperlihatkan pada kolom Sig. sebesar 0,000. Kemudian, F_{tabel} sebesar 3,16, nilai

F_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai F_{tabel} yang hasilnya $28,464 > 3,16$ ($F_{hitung} > F_{tabel}$).

Hasil uji korelasi parsial menunjukkan bahwa hipotesis kedua dan ketiga dalam penelitian ini diterima.

Tabel. 2
Hasil Analisis Korelasi Parsial Keadilan Distributif dengan Kepuasan Kerja
Correlations

Control Variables			
		epKer	eDis
etKer	epKer	Co relation	
		,000	429
		Sig nificance (2-tailed)	
			001
		Df	
		7	
eDis	eDis	Co relation	
		429	,000
		Sig nificance (2-tailed)	
			001
		Df	
		7	

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa signifikansi 0,001 ($p < 0,05$), dengan nilai korelasi sebesar 0,429 yang menunjukkan korelasi signifikan antara keadilan distributif dengan kepuasan kerja dengan arah hubungan yang bersifat positif, yang artinya semakin tinggi keadilan distributif maka semakin tinggi pula kepuasan kerja. Sehingga kesimpulan dari tabel diatas bahwa hipotesis kedua dapat diterima yang menunjukkan adanya pengaruh keadilan distributif terhadap kepuasan kerja.

Tabel. 3
Hasil analisis korelasi
parsial keterlibatan kerja dengan
kepuasan kerja

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa signifikansi 0,001 ($p < 0,05$), dengan nilai korelasi sebesar 0,437 yang menunjukkan korelasi signifikan antara keterlibat kerja dengan kepuasan kerja dengan arah hubungan yang bersifat positif, yang artinya semakin tinggi keadilan keterlibatan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja. Sehingga kesimpulan dari tabel diatas bahwa hipotesis ketiga dapat diterima yang menunjukkan adanya pengaruh keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan perhitungan, diperoleh hasil sumbangan relatif keadilan distributif dengan kepuasan kerja sebanyak 49,185%, sumbangan relatif keterlibatan kerja dengan kepuasan kerja sebanyak 50,814%. Kemudian sumbangan efektif keadilan distributif dengan kepuasan kerja sebanyak 24,592%, sumbangan efektif keterlibatan kerja dengan kepuasan kerja sebanyak 25,407%.

Hasil analisis deskriptif dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan sebesar 71,667% tinggi, 15% sangat tinggi, 11,667% sedang dan sisanya 1,667% rendah. Kemudian untuk tingkat keadilan distributif sebesar 55% sedang, 25% tinggi, 10% sangat tinggi, 6,667% sangat rendah dan sisanya

3,333% rendah. Sedangkan keterlibatan kerja secara umum tinggi sebesar 68,333%, 21,667% sedang dan sisanya

Correlations			
Control Variables		KepKer	KetKer
eDis epKer	Correlation	1,000	,437
	Significance (2-tailed)	.	,001
	Df		(57
etKer	Correlation	,437	1,000
	Significance (2-tailed)	,001	.
	Df	57	0

10% sangat tinggi.

Berdasarkan perhitungan diatas, hipotesis dalam penelitian ini diterima, yang menunjukkan bahwa adanya hubungan antara keadilan distributif dan keterlibatan kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan honorer puskesmas di Kabupaten Sukoharjo baik secara bersama-sama maupun parsial.

Pembahasan

Hasil dari uji hipotesis dalam penelitian ini mengenai hubungan antara keadilan distributif dan keterlibatan kerja dengan kepuasan kerja pada pegawai honorer puskesmas di kabupaten Sukoharjo menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara keadilan distributif dan keterlibatan kerja dengan kepuasan kerja, yang artinya hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima. Menurut spector (1997)kepuasan merupakan variabel sikap yang merefleksikan apa yang dirasakan individu mengenai pekerjaannya. Perasaan

puas terhadap pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan honorer puskesmas di Kabupaten Sukoharjo dapat dipengaruhi oleh keadilan distributif yang dirasakan oleh karyawan honorer. Menurut Spector (1997) gaji, promosi serta penghargaan yang termasuk bagian dari aspek keadilan distributif dapat mempengaruhi kepuasan dari karyawan honorer. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Bakhshi, dkk (2009) bahwa karyawan yang merasakan keadilan dalam organisasi akan lebih mungkin puas dengan pekerjaan mereka dan kemungkinan akan berkurang untuk memiliki keputusan meninggalkan pekerjaan dan akan merasa lebih berkomitmen dengan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki persepsi keadilan distributif dalam dirinya, mampu menggambarkan sikap dan perilaku positif dari dalam dirinya.

Sama halnya dengan keadilan distributif, keterlibatan kerja juga memiliki hubungan dengan kepuasan kerja pada karyawan honorer, dengan karyawan terlibat secara penuh terhadap pekerjaan, maka karyawan akan menciptakan kinerja yang baik dalam menyelesaikan tugasnya, selain itu karyawan akan merasa lebih puas dan senang jika bisa menghabiskan sebagian besar waktu, tenaga dan pikiran untuk pekerjaannya. Hal yang sama diungkapkan oleh Aryaningtyas (2013)

bahwa karyawan perlu diberikan kesempatan oleh organisasi untuk terlibat dan mengambil inisiatif serta memberikan kontribusi pada berbagai kegiatan dalam organisasi agar dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Hipotesis kedua dalam penelitian ini dapat diterima, yaitu terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara keadilan distributif dengan kepuasan kerja pada karyawan honorer puskesmas di Kabupaten Sukoharjo. semakin tinggi tingkat keadilan distributif yang dirasakan oleh karyawan honorer maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan. Persepsi keadilan organisasi yang baik oleh karyawan pada organisasi akan meningkatkan emosional positif karyawan honorer. karyawan yang merasa bahwa organisasinya telah memberikan keadilan, maka karyawan tersebut akan melakukan pekerjaan mereka dengan rasa senang dan positif (dalam Sethi dkk, 2013).

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima, yakni terdapat hubungan positif dan signifikan antara keterlibatan kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan honorer puskesmas di Kabupaten Sukoharjo. Dengan semakin tinggi tingkat keterlibatan karyawan honorer pada pekerjaan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan

honorar, hal ini mendukung pendapat Rabinowitz dan Hall (dalam Aryaningtyas, 2013) bahwa keterlibatan kerja timbul sebagai respon terhadap suatu pekerjaan atau situasi tertentu dalam lingkungan kerja. Karyawan dengan keterlibatan kerja yang tinggi akan menghabiskan sebagian besar waktunya dan tenaganya demi pekerjaannya.

Nilai koefisien determinasi (R^2) yang menunjukkan besarnya pengaruh keadilan distributif dan keterlibatan kerja dengan kepuasan kerja adalah sebanyak 0,5 dan sisanya 0,5 di pengaruhi oleh faktor lainnya. Penelitian ini menunjukkan pentingnya peran keadilan distributif dan keterlibatan kerja dari karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan terhadap organisasi. Secara keseluruhan karyawan akan cenderung bertindak berdasarkan persepsi mereka terhadap apa yang mereka dapatkan dari organisasi.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan antara keadilan distributif dan keterlibatan kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan honorar puskesmas di kabupaten sukoharjo, sehingga semakin tinggi keadilan

distributif dan keterlibatan kerja maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan.

2. Terdapat hubungan yang signifikan antara keadilan distributif dengan kepuasan kerja pada karyawan honorar puskesmas di kabupaten sukoharjo, sehingga semakin tinggi keadilan distributif maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan.

3. Terdapat hubungan yang signifikan antara keterlibatan kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan honorar puskesmas di kabupaten sukoharjo, sehingga semakin tinggi keterlibatan kerja maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Karyawan Honorar

Diharapkan karyawan dapat mempertahankan atau bahkan meningkatkan kepuasan kerja dengan menerima gaji yang diberikan oleh

instansi kesehatan. Selain itu karyawan diharapkan pula untuk dapat mensyukuri pekerjaan yang dimiliki sebagai hal positif yang dapat memberikan kepuasan bagi karyawan honorer, sehingga karyawan honorer dalam menyelesaikan pekerjaannya menjadi lebih baik dan akan merasa senang jika menghabiskan sebagian besar waktu dan tenaga untuk pekerjaannya.

2. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi instansi kesehatan terutama dinas kesehatan untuk mempertahankan tingkat kepuasan kerja dari karyawan agar kinerja dari karyawan dalam menyelesaikan tugasnya menjadi lebih baik dan karyawan akan merasa lebih puas dan senang jika bisa menghabiskan sebagian besar waktu, tenaga dan pikiran untuk pekerjaannya. Keadilan distributif dan keterlibatan kerja dari karyawan dapat

dipertahankan atau ditingkatkan dengan adanya kesesuaian antara *reward* dalam bentuk gaji dengan yang dikerjakan, selain itu dengan pemberian pelatihan yang dapat membantu karyawan dalam mengembangkan potensi yang sesuai dengan pekerjaannya sehingga karyawan akan lebih terlibat dengan pekerjaannya. Perlu adanya penilaian kinerja bagi karyawan honorer agar instansi mendapatkan gambaran mengenai kinerja karyawan honorer yang rendah ataupun tinggi. Perlu pula adanya kerjasama dengan jasa psikologi yang dapat memberikan kontribusi berupa kegiatan yang dapat menunjang kepuasan kerja karyawan terhadap instansi.

3. Bagi Peneliti

Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian yang terkait dengan

variabel–variabel dalam penelitian ini, seperti keadilan distributif, keterlibatan kerja, dan kepuasan kerja, sehingga peneliti selanjutnya dapat memberikan perbaikan dalam kekurangan-kekurangan yang ada pada penelitian ini. Selain itu, peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas subjek penelitian sehingga alat ukur yang mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini dapat digeneralisasikan secara luas dengan subjek yang berbeda dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In L. Berkowitz (Ed.) , *Advances in axperimental social psychology*, vol.2 (PP. 267-299). New Yorl: Academic Press.

Adisasmito, W. (2012). *Sistem Kesehatan*. Jakarta : PT Raja Gravindo Persada.

Aderibigbe, John K., Onyinye, O. I., & Panan, D. G. (2014). Psychosocial predictors of job involvement amongst civil servant in nigeria. *Research on Humanities and Social Sciences*, 4(6), 2224-5766.

Ansel, Maria F., Sutarto, Wijono. (2012). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komiten Organisasi

Polisi di Kepolisian Resor (Polres) Ende. *Jurnal Pengaruh Keterlibatan*, 5(2).

Aryaningtyas, aurilia & Lieli Suharti. (2013). Keterlibatan Kerja Sebagai Pemediasi Pengaruh Kepribadian Proaktif dan Persepsi Dukungan Organisasional erhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 15(1), 1411-1438.

Aryee, S., Budhawar, P.S., & Chen, Z.X. (2002). Trust as Mediator of The Relationship between Organization Justice and Work Outcome: Test of a Social Exchange Model. *Jurnal of Organizational Behavior*, 23, 267-285.

As'ad, M. (2001). *Seri Ilmu SDM: Psikologi Industri: Edisi keempat*. Yogyakarta: Liberty.

Badan Pusat Statistik. (2015). Jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS), Tenaga Harian Lepas dan Pegawai Honorer di Kabupaten Bandung, 2005-2015. Diakses 10 juli 2016 <https://badungkab.bps.go.id/linkTabelStatis/view/id/44>

Bakhshi, A., Kumar, K., Rani, E. (2009). Organizational justice perceptions as predictor of job satisfaction and organization commitment. *International journal of business and management*,9(4), 145-154.

Blakely, G., Andrews, M., & Moorman, R. (2005). The Moderating Effects of Equity Sensitivity On The Relitionship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Bussiness Psychology*, 20(2), 259-273.

Bromee, Kirk M., Danica K. Knight, Jennifer R. Edwards, Patrick M. Flynn. (2008). Leadership, Burn Out and Job Satisfaction In Outpatient Drug-

Free Treatment Programs. Institute of Behavioral Research, Texas Christian University, Ft Worth, TX 76129, USA (www.sciencedirect.com)

Brown, Stephen P. (1996). A Meta-analysis and review of Organizational Research on Job Involvement. *Psychological Bulletin*, 120(2), 235-255.

Budiarto, Yohanes dan Wardani, Puspita R. (2005). Peran Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, dan Keadilan Interaksional Perusahaan terhadap Komitmen Karyawan pada Perusahaan (Studi pada Perusahaan X), *Jurnal Psikologi*, 3,(2).

Colquitt, J.A., Conlo, D.E., Wesson, M. J., Porter, C. O., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the Millenium: A Meta-Analytic Review of 25 Years of Organizational Justice Research. *Jurnal of Applied Psyvhology*, 86(3), 425-445

Cowherd, DM, Levine DI. (1992). Product Quality and Pay Equity Between Lower Level Employees and Top Management: An Investigation of Distributive Justice Theory. *Jurnal of Adm Sci Q*, 37:302-20

Cropanzano R., (2007). The Management of Organizational Justice. *Academy of management perspeective*. 34-48.

Dhamayanti, Ratna. (2006). Pengaruh Konflik Keluarga-Pekerjaan, Keterlibatan Pekerjaan, dan Tekanan Pekerjaan, terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wanita Studi pada Nusantara Tour & Travel Kantor Cabang dan Kantor Pusat Semarang. *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*, 3(2), 93.

Fischer, R. (2003). Rewarding Employee Loyalty: An Organizational Jutice Approach.

International Journal of Organizational Behavior, 8, (3).

Frone, M.R, m. Russell & M.I. Cooper. (1994). Antecedent and Outcomes of Work-Family Conflict: Testing a Model of the Work-Family Interface. *Journal of Applied Psychology*, 20, (3), 565-579.

Gibson, James,L. (2006). *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses. Edisi ke-5. Cetakan ke-3*. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Hasibuan, Malayu S. P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasmarini , Dwi P. & Ahyar, Yuniawan. (2008). Pengaruh Keadilan Distributif Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Afektif. *Jurnal bisnis strategi*. 17(1).

Jewell, L.N, dan Siegell, Marc. (1998). *Psikologi Industri/Organisasi Modern, Penerjemah, A Hadyana Pudjaatmaka dan Maetasari*. Jakarta: Archan.

Jobstreet.com. (2014). 73% Karyawan Tidak Puas Dengan Pekerjaan Mereka. Diakses 2 Juli 2016

http://www.jobstreet.co.id/career-resources/73-karyawan-tidak-puas-dengan-pekerjaan-mereka/#.V-fzm_mavIV

Katrinli dkk. (2010). Perception of organizational politics and LMX: Linkage in distrubutive justice and job satisfaction.*African Journal of business management*, 4(14), .3110-3121.

Khan, T., dkk. (2011). Job Involvement as Predictor of Employee Commitment: Evidence from Pakistan. *International Journal of Bussiness And Management*,6(4):252-262.

- Knoop, R. (1995). Relationship Among Job Involvement, Job Satisfaction, and Organizational Commitment For Nurse. *Psychological Bulletin*, 129(6).
- Kossen, S. (1986). *Aspek Manusiawi dalam Organisasi*. penerjemah: Bakrie Siregar. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (1993). *Psikologi Perusahaan*. Bandung: PT Trigenda Karya.
- Niehoff, B. P & Moorman, R. H. (1993). Justice As A Mediator Of The Relationship Between Methods of Monitoring And Organizational Citizenship Behavior. *Academy of Management Journal*. 36 (3): 327-556.
- Pareke, Fachrudin Js. (2004). Hubungan Keadilan dan Kepuasan dengan Keinginan Berpindah: Peran Komitmen Organisasioanal sebagai Variabel Pemediasi. *Jurnal Siasat Bisnis*, 2(9), 0853-7665.
- Robbins Stephen P. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sethi, M dan Hina Iqbal. 2013. "Relationship between Perceived Organizational Justice and the Employees Job Satisfaction". *Abasyn Journal of Social Sciences*. Vol: 7 Issue: 1.
- Smith H.P. (1995). *Farm Machinery and Equipment Fourth Edition*. New York: Mc Graw-Hill Book Co.
- Spector, P. E., 2000. *Industrial and Organizational Psychology Research and Practice (second edition)*. New York : Jhon Wily & Sons, Inc.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Premada Media Group.
- Tobing, Diana S. (2009). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara. *Jurnal Menejemen dan Kewirausahaan*, 2(1), 31-37.
- Umar, Husain. (2008). *Pengukuran Kepuasan Kerja*. Jakarta: Djambatan.
- Yuwono, dkk. (2005). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.