

LAMPIRAN I
KUESIONER PENELITIAN

KUESIONER PENELITIAN

**ANALISIS KEADILAN DISTRIBUTIF KOMPENSASI DAN *JOB*
INSECURITY TERHADAP KEPUASAN KERJA BERDASARKAN STATUS
KEPEGAWAIAN PADA DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAHRAGA
YOGYAKARTA**



Disusun Oleh:

LUKMAN ADRYAN

20160410231

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA

2019

Kepada Yth.
Bapak/Ibu/Sdr/I
Di tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Sehubungan dengan penulisan Skripsi saya yang berjudul “**Analisis Keadilan Distributif Kompensasi dan *Job Insecurity* terhadap Kepuasan Kerja Berdasarkan Status Kepegawaian pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Yogyakarta**”, oleh karena itu saya mengharapkan bantuan berupa kesediaan dari Bapak/Ibu/Sdr/I untuk mengisi angket kuesioner yang telah saya sediakan.

Kuesioner ini bukan tes psikologi dari atasan atau dari manapun yang artinya semua jawaban Bapak/Ibu/Sdr/I adalah benar dan jawaban yang diminta sesuai dengan kondisi yang dirasakan, karena itu data dan identitas Bapak/Ibu/Sdr/I akan dirahasiakan dan tidak akan mempengaruhi status Bapak/Ibu/Sdr/I sebagai pegawai. Hasil pengisian kuesioner ini akan digunakan secara ilmiah untuk penyelesaian studi saya pada Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dan disamping itu, hasil penelitian nantinya akan dapat memberikan masukan kepada instansi Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga DIY.

Setiap jawaban yang diberikan merupakan bantuan yang tidak ternilai harganya bagi penelitian ini. Oleh karena itu, saya sebagai peneliti menyampaikan ucapan terima kasih kepada Bapak/Ibu/Sdr/I atas kesediaannya telah mengisi angket kuesioner ini.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Hormat Saya,

Lukman Adryan

Identitas Responden

1. Nama : (boleh tidak diisi)
2. Status pegawai : (pilih salah satu)
(a) Pegawai Negeri Sipil
(b) Pegawai Bukan PNS (Kontrak, Honorer, DLL)

Keterangan

STS = Sangat tidak setuju

TS = Tidak setuju

N = Netral

S = Setuju

SS = Sangat setuju

A. Keadilan Distributif Kompensasi (Tjahyono, 2019)

Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1. Kompensasi yang saya peroleh sesuai dengan usaha saya dalam bekerja di institusi ini					
2. Kompensasi yang saya terima di institusi ini sesuai dengan beban dan resiko pekerjaan saya					
3. Kompensasi yang saya terima menggambarkan apa yang telah saya berikan bagi institusi ini					
4. Kompensasi yang saya terima sesuai dengan prestasi kerja saya					

B. *Job Insecurity* (Ketidakamanan Kerja) Greenhalgh dan Rosenblatt, 1984

Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1. Saya merasa nyaman dengan lokasi tempat saya bekerja					
2. Ada kesempatan untuk dipromosikan					
3. Saya mampu mempertahankan gaji saya sekarang berdasarkan kinerja saya					

4. Saya mampu mempertahankan kesempatan untuk memperoleh kenaikan gaji secara berkala					
5. Ada status yang timbul seiring dengan posisi saya dalam organisasi saat ini					
6. Saya diberi kesempatan untuk menjadwalkan pekerjaan saya sendiri					
7. Saya diberi kebebasan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan cara pandang saya					

C. Kepuasan Kerja, (Matthew S. Crow, 2011)

Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1. Secara Keseluruhan, saya mencintai pekerjaan saya					
2. Saya menyukai pekerjaan saya lebih dari pekerjaan lainnya					
3. Saya menghabiskan waktu yang saya miliki untuk bekerja keras					
4. Saya merasa dihargai dalam pekerjaan saya					
5. Saya proaktif (tanpa menunggu perintah) dalam bekerja					
6. Pekerjaan saya sangat penting dalam hidup saya					

LAMPIRAN II
DATA MENTAH KUESIONER

DATA MENTAH KUESIONER SAMPEL PNS

41	5	5	4	5	19	1	1	2	1	2	5	3	15	5	5	4	4	5	5	28
42	3	3	5	3	14	3	3	3	3	3	1	2	18	3	4	4	4	4	3	22
43	4	4	3	4	15	2	3	2	2	2	2	2	15	4	3	4	5	4	3	23
44	5	4	5	5	19	3	2	3	3	3	3	3	20	5	5	5	4	5	5	29
45	4	5	4	4	17	2	3	2	2	2	2	2	15	3	5	3	3	5	3	22
46	4	4	5	4	17	2	3	2	2	2	2	2	15	4	3	4	4	4	4	23
47	3	4	3	3	13	2	3	3	2	2	2	2	16	4	3	4	4	4	4	23
48	4	5	4	3	16	2	2	1	2	3	2	2	14	4	3	4	5	4	4	24
49	4	5	5	4	18	3	3	3	3	2	2	2	18	5	5	4	4	4	5	27
50	3	5	4	4	16	2	2	3	3	3	2	2	17	4	5	4	3	4	4	24
51	4	3	5	4	16	2	1	2	2	3	2	2	14	4	4	3	4	5	4	24
52	4	5	4	3	16	3	2	2	1	2	2	2	14	4	3	5	4	4	5	25
53	5	4	3	3	15	2	2	2	2	3	2	2	15	4	4	4	3	4	4	23
54	4	4	5	4	17	2	2	3	3	2	3	3	18	3	3	5	4	4	4	23
55	3	4	4	4	15	2	3	2	2	3	2	2	16	4	5	3	4	4	4	24
56	5	4	4	4	17	2	2	2	1	2	3	3	15	3	3	4	4	4	4	22
57	5	4	5	4	18	3	2	3	2	3	2	3	18	4	5	5	4	4	5	27
58	3	5	3	4	15	2	3	2	3	2	3	2	17	5	3	3	3	4	5	23
59	4	5	3	4	16	4	4	3	4	3	4	4	26	4	4	5	3	4	4	24
60	4	5	5	4	18	2	3	3	2	3	3	2	18	4	5	5	5	4	4	27
61	5	4	5	5	19	2	2	2	3	2	2	2	15	4	4	5	5	4	4	26
62	5	5	4	4	18	2	2	2	2	2	2	3	15	4	5	5	4	4	4	26
63	3	3	4	4	14	3	3	2	2	3	2	3	18	3	3	4	4	4	4	22
64	3	3	4	4	14	3	4	4	4	4	4	3	26	3	3	4	4	4	4	22
65	4	3	3	4	14	3	3	3	2	2	3	2	18	3	3	4	4	5	3	22
66	3	4	5	3	15	2	3	3	3	3	2	2	18	3	5	4	3	5	3	23
67	4	5	3	4	16	3	3	3	2	3	3	2	19	3	4	5	4	4	4	24
68	3	3	4	3	13	2	3	3	3	3	2	1	17	3	3	3	4	4	5	22
69	3	4	5	3	15	3	3	3	1	3	2	3	18	5	3	4	4	4	3	23
70	4	4	4	5	17	4	5	4	4	4	5	4	30	4	5	5	4	5	5	28
71	3	3	3	3	12	2	3	3	2	3	2	1	16	4	3	3	4	4	4	22
72	4	3	4	3	14	3	1	2	1	3	3	2	15	2	5	2	5	5	5	24
73	3	4	4	4	15	2	3	2	2	2	2	2	15	5	3	4	4	4	4	24
74	2	3	3	2	10	2	2	2	1	2	2	2	13	4	3	5	4	4	4	24
75	3	3	2	2	10	2	3	3	3	3	3	2	19	5	2	2	5	5	5	24
76	4	4	3	3	14	2	2	3	3	3	2	2	17	5	5	4	4	3	4	25
77	5	5	4	4	18	3	3	2	2	3	3	3	19	5	4	4	5	5	5	28
78	4	5	3	4	16	2	2	3	3	2	3	3	18	4	4	5	3	4	4	24
79	5	5	4	4	18	3	4	4	3	4	4	4	26	5	5	4	5	4	5	28
80	5	5	4	5	19	4	3	4	4	3	4	3	25	4	5	5	5	5	5	29

DATA MENTAH KUESIONER SAMPEL NON PNS

Responden	Keadilan Distributif Kompensasi (X1)				Total X1	Job Insecurity (X2)							Total X2	Kepuasan Kerja (Y)						Total Y
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	
1	3	3	4	3	13	1	2	1	1	3	3	1	12	3	4	3	4	3	4	21
2	3	5	3	3	14	2	1	1	2	1	2	2	11	2	2	3	3	3	2	15
3	2	4	3	3	13	2	1	2	1	2	1	2	11	3	2	2	3	2	3	15
4	2	3	3	2	10	1	2	1	1	2	2	2	11	2	3	2	2	2	2	13
5	4	4	4	5	17	2	2	2	2	2	1	1	12	4	5	4	3	4	4	24
6	3	3	3	4	13	2	2	2	2	1	2	2	13	4	4	3	5	4	4	24
7	4	3	3	3	13	2	2	1	1	2	1	2	11	3	2	3	2	3	3	16
8	4	5	4	4	17	2	1	1	1	2	2	1	10	3	3	3	3	3	4	19
9	5	4	4	4	17	4	3	3	4	3	3	3	23	4	4	5	4	4	3	24
10	3	5	3	4	15	3	2	3	3	2	3	3	19	3	4	4	3	3	5	22
11	4	3	5	3	15	3	3	2	3	3	2	3	19	4	3	4	3	3	3	20
12	4	4	4	5	17	2	3	3	2	3	3	3	19	4	5	3	3	3	3	21
13	3	3	5	3	14	2	3	3	3	3	2	1	17	4	4	4	5	4	4	25
14	3	3	4	4	14	3	2	2	3	2	2	2	16	3	3	4	4	3	3	20
15	3	3	4	4	14	3	3	3	2	3	3	2	19	4	3	4	4	4	5	24
16	2	3	2	3	10	2	1	1	2	2	2	1	11	3	2	2	2	3	2	14
17	3	3	5	3	14	1	1	3	1	3	3	3	15	3	4	3	5	3	5	23
18	4	4	4	5	17	1	2	2	1	2	2	2	12	5	4	3	5	4	3	24
19	4	4	3	4	15	2	2	2	1	1	2	1	11	2	3	2	3	2	2	14
20	3	3	4	4	14	2	2	3	2	3	2	2	16	3	4	4	3	3	3	20
21	4	4	5	4	17	2	3	3	3	2	2	3	18	4	4	4	4	3	4	23
22	3	3	3	4	13	2	2	1	2	2	2	1	12	4	3	4	3	4	3	21
23	4	4	5	5	18	4	4	3	3	3	2	3	22	4	5	3	4	3	3	22
24	4	5	4	5	18	3	3	3	3	3	4	4	23	5	5	4	3	4	5	26
25	4	4	4	3	15	3	2	2	2	3	3	3	18	4	4	4	3	4	4	23
26	3	2	2	2	9	1	1	1	1	2	2	2	10	2	2	2	2	2	3	13
27	2	3	2	3	10	4	1	4	2	1	2	3	17	2	3	5	4	3	4	21
28	4	4	3	3	14	4	2	2	1	3	2	3	17	4	4	3	3	4	4	22
29	4	3	3	3	13	2	2	2	2	3	2	2	15	3	3	3	3	3	5	20
30	5	5	4	5	19	3	4	3	4	4	4	3	25	4	5	4	5	5	5	28
31	3	2	3	4	12	2	2	2	2	2	1	2	13	2	3	2	3	3	2	15
32	4	4	4	5	17	2	3	2	3	3	3	2	18	4	4	5	3	4	4	24
33	3	4	3	4	14	3	3	3	2	2	3	3	19	4	3	4	4	4	3	22
34	4	4	3	3	14	3	3	3	2	2	2	3	18	5	4	3	5	3	4	24
35	2	3	3	2	10	2	1	1	2	1	2	2	11	3	2	3	2	3	2	15
36	3	4	3	4	14	2	2	2	2	2	3	2	15	4	3	4	3	4	3	21
37	4	4	3	4	15	2	3	2	3	2	3	3	18	3	5	4	4	4	4	24
38	2	3	2	2	9	2	1	1	2	1	2	2	11	4	2	3	4	3	3	19
39	4	3	5	4	16	3	2	3	3	2	3	2	18	3	2	2	3	2	2	14
40	3	2	2	2	9	2	1	2	1	2	1	1	10	2	3	3	2	2	3	15

LAMPIRAN III
HASIL UJI INSTRUMEN

1. Keadilan Distributif Kompensasi

→ Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	total_x1
X1.1	Pearson Correlation	1	.827**	.434*	.564**	.865**
	Sig. (2-tailed)		.000	.017	.001	.000
	N	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	.827**	1	.343	.585**	.847**
	Sig. (2-tailed)	.000		.064	.001	.000
	N	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	.434*	.343	1	.629**	.718**
	Sig. (2-tailed)	.017	.064		.000	.000
	N	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	.564**	.585**	.629**	1	.851**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000		.000
	N	30	30	30	30	30
total_x1	Pearson Correlation	.865**	.847**	.718**	.851**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.821	5

2. Job Insecurity

→ Correlations

		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	total_x2
x2.1	Pearson Correlation	1	.458*	.176	.251	.238	.228	.336	.570**
	Sig. (2-tailed)		.011	.353	.181	.205	.227	.070	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
x2.2	Pearson Correlation	.458*	1	.253	.379*	.299	.314	.459*	.702**
	Sig. (2-tailed)	.011		.177	.039	.108	.092	.011	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
x2.3	Pearson Correlation	.176	.253	1	.205	.418*	.405*	.627**	.655**
	Sig. (2-tailed)	.353	.177		.276	.022	.026	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
x2.4	Pearson Correlation	.251	.379*	.205	1	.615**	.193	.045	.592**
	Sig. (2-tailed)	.181	.039	.276		.000	.308	.813	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
x2.5	Pearson Correlation	.238	.299	.418*	.615**	1	.453*	.312	.734**
	Sig. (2-tailed)	.205	.108	.022	.000		.012	.093	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
x2.6	Pearson Correlation	.228	.314	.405*	.193	.453*	1	.308	.649**
	Sig. (2-tailed)	.227	.092	.026	.308	.012		.098	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
x2.7	Pearson Correlation	.336	.459*	.627**	.045	.312	.308	1	.670**
	Sig. (2-tailed)	.070	.011	.000	.813	.093	.098		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
total_x2	Pearson Correlation	.570**	.702**	.655**	.592**	.734**	.649**	.670**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.001	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.761	8

3. Kepuasan Kerja

Correlations								
		n1	n2	n3	n4	n5	n6	TOTAL
	Pearson Correlation	1	,614**	,565**	,601**	,249	,079	,800**
n1	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,000	,185	,680	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,614**	1	,604**	,518**	,418*	,061	,803**
n2	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,003	,022	,749	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,565**	,604**	1	,298	,261	,252	,730**
n3	Sig. (2-tailed)	,001	,000		,110	,163	,179	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,601**	,518**	,298	1	,276	,038	,712**
n4	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,110		,139	,842	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,249	,418*	,261	,276	1	,489**	,599**
n5	Sig. (2-tailed)	,185	,022	,163	,139		,006	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,079	,061	,252	,038	,489**	1	,416*
n6	Sig. (2-tailed)	,680	,749	,179	,842	,006		,022
	N	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,800**	,803**	,730**	,712**	,599**	,416*	1
TOTAL	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,022	
	N	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.769	.850	7

LAMPIRAN IV
HASIL UJI STATISTIK
DESKRIPTIF

1. Keadilan Distributif Kompensasi

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
indikator 1	80	2	5	3.81	.828
indikator 2	80	2	5	3.97	.826
indikator 3	80	2	5	3.95	.870
indikator 4	80	1	5	3.74	.910
Valid N (listwise)	80				

2. Job Insecurity

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error
x2.1	80	3	1	4	2.39	.084
x2.2	80	4	1	5	2.37	.100
x2.3	80	3	1	4	2.39	.090
x2.4	80	3	1	4	2.22	.097
x2.5	80	3	1	4	2.46	.079
x2.6	80	4	1	5	2.44	.094
x2.7	80	3	1	4	2.30	.084
Valid N (listwise)	80					

3. Kepuasan Kerja

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
y1	80	2	5	3.88	.817
y2	80	2	5	3.96	.863
y3	80	2	5	3.85	.858
y4	80	1	5	3.89	.779
y5	80	3	5	3.96	.625
y6	80	3	5	4.09	.697
Valid N (listwise)	80				

LAMPIRAN V
HASIL KARAKTERISTIK
RESPONDEN

Klasifikasi Kuesioner

No	Kuesioner	Jumlah	Presentase(%)
1.	Kuesioner yang disebar	86	100%
2.	Kuesioner yang kembali	84	97,67%
3.	Kuesioner yang tidak memenuhi kriteria	4	4,65%
4.	Kuesioner yang dapat diolah	80	93,02%

Jenis Kelamin/Status Kepegawaian

Keterangan	Frekuensi	Presentase (%)
Status Pegawai	40	50%
1. Pegawai PNS		
2. Pegawai Non PNS	40	50%
Jenis Kelamin	38	47,5%
1. Laki-Laki		
2. Perempuan	42	52,5%

LAMPIRAN VI
HASIL UJI ASUMSI KLASIK

UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.60577959
Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.068
	Negative	-.101
Kolmogorov-Smirnov Z		.907
Asymp. Sig. (2-tailed)		.383

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	19.548	3.400		5.750	.000		
1 Keadilan Distributif	.750	.129	.503	5.807	.000	.786	1.272
Kompensasi							
Job Insecurity	-.329	.080	-.356	-4.106	.000	.786	1.272

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

UJI HETEROSKEDASTISITAS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.361	2.093		.172	.864
1 Keadilan Distributif	-.055	.080	-.086	-.697	.488
Kompensasi					
Job Insecurity	.096	.049	.240	1.950	.055

a. Dependent Variable: ABS_RES

LAMPIRAN VII
HASIL UJI REGRESII BERGANDA

UJI REGRESI BERGANDA

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.799 ^a	.638	.624	2.370

a. Predictors: (Constant), status kepegawaian, Job Insecurity, Keadilan Distributif Kompensasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	752.830	3	250.943	44.658	.000 ^b
	Residual	427.057	76	5.619		
	Total	1179.887	79			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), status kepegawaian, Job Insecurity, Keadilan Distributif Kompensasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.185	1.621		4.431	.000
	Keadilan Distributif Kompensasi	.611	.121	.409	5.029	.000
	Job Insecurity	.291	.075	.311	3.864	.000
	status kepegawaian	2.476	.567	.322	4.369	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Skripsi lukman

by Lukman Adryan

Submission date: 26-Nov-2019 01:08PM (UTC+0700)

Submission ID: 1221980079

File name: Fixed_Skripshit.pdf (2.05M)

Word count: 15174

Character count: 95594

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Perkembangan dunia pekerjaan pada abad ke 21 sangat pesat dan menakjubkan, mulai dari perkembangan arah bisnis dan tren yang dengan cepat berubah-ubah hingga karakter karyawan yang sejalan dengan perubahan-perubahan tersebut. Untuk saat ini setiap perusahaan, institusi maupun perorangan dipaksa untuk mampu mengikuti perubahan yang sangat cepat dan sulit untuk diprediksi kemana arahnya. Sama halnya dengan perusahaan dan lini bisnis yang digerakkan oleh swasta, institusi yang mengurus pelayanan untuk masyarakat dan dikelola oleh pemerintah juga bisa saja terkena dampak dari perkembangan dan perubahan yang sangat cepat saat ini. Institusi pemerintah sekalipun harus terus ikut berkembang, justru peranan institusi pemerintah seharusnya memiliki tanggung jawab lebih dari unit bisnis milik swasta.

Sebagai lembaga yang melayani masyarakat, tugas dan tanggung jawab institusi pemerintah lebih berat daripada unit bisnis atau perusahaan yang dikelola swasta. Tidak hanya itu, kemampuan institusi pemerintah dalam melayani juga sangat berpengaruh pada keberhasilan suatu pemerintahan sebuah negara. Institusi yang dikelola langsung oleh pemerintah seharusnya bisa menjadi contoh untuk institusi yang dikelola oleh swasta.

¹ Daerah Istimewa Yogyakarta yang kaya akan keunggulan komparatif, diantaranya adalah sudah lama dikenal sebagai kota pendidikan yang ditandai

dengan banyaknya pilihan pendidikan berkualitas pada semua jenjang, jalur maupun jenis pendidikan. Kondisi ini tidak terlepas dari pengaruh budaya, sosial serta komitmen segenap komponen daerah untuk mengunggulkan dunia pendidikan. Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga adalah Dinas yang mengurus tentang masalah pendidikan, pemuda dan olahraga. Institusi ini mengurus sumber daya manusia yang begitu kompleks sehingga sangat mengandalkan kemampuan pegawainya dalam menjalankan roda pemerintahan baik tugas dan tanggung jawab pada institusi terkait

Pegawai merupakan aset yang sangat berharga baik dalam perusahaan maupun institusi pemerintahan. Pegawai merupakan penggerak dasar dari keberhasilan sebuah institusi maupun perusahaan. Pegawai yang memiliki kinerja baik akan memberikan kontribusi baik dan diikuti dengan kinerja perusahaan dan institusi yang baik pula. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja dari pegawai, salah satunya adalah seberapa nyaman pegawai dengan pekerjaan yang dijalannya. Pegawai yang nyaman dan merasakan kesenangan terhadap apa yang dikerjakan akan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Hal inilah yang kemudian menjadi pemicu pegawai memiliki kinerja yang baik

Pada saat ini di Kantor Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga DIY memiliki 155 pegawai tetap yang berstatus sebagai pegawai negeri sipil (PNS), dan 40 pegawai berstatus kontrak. Banyak perbedaan yang ada pada kedua status pegawai ini, dimulai dari beban kerja pegawai kontrak yang lebih banyak daripada pegawai tetap, hingga perbedaan kompensasi yang diterima oleh pegawai tetap dan pegawai kontrak .

Pegawai tetap mendapatkan kompensasi lebih banyak daripada pegawai kontrak karena pegawai tetap mendapatkan tunjangan lain seperti asuransi kesehatan, tunjangan komunikasi, tunjangan transportasi dan tunjangan tempat tinggal, sedangkan pegawai kontrak tidak mendapatkan tunjangan yang sama. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia pada tahun 2019 memutuskan bahwa pegawai non PNS tidak mendapatkan Tunjangan Hari Raya. Ini artinya pegawai kontrak tidak mendapatkan Tunjangan Hari Raya seperti yang didapatkan oleh pegawai tetap. Gambaran perbedaan hak antara pegawai tetap dan pegawai kontrak ini tidak sejalan dengan firman Allah dalam surat An-Nahl ayat 90 yang berbunyi:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ
يَعْظُمُ لِعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ

Yang artinya: “Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.”

Tjahjono & Riniarti, (2015) mengatakan teori keadilan distributif merupakan bagian dari teori motivasi yang disebut dengan *equity theory* di mana orang mengevaluasi kontribusi yang diberikan pada organisasi dan apa yang mereka peroleh dari organisasi, kemudian dibandingkan dengan karyawan lain yang dinilai dapat diperbandingkan. Keadilan prosedural merupakan keadilan atas mekanisme munculnya alokasi keadilan distributif. Terkait

dengan keadilan, maka dapat diartikan bahwa keadilan kompensasi adalah persepsi pegawai mengenai adil atau tidaknya pembayaran yang mereka terima dibandingkan dengan prestasi kerja. Edy, (2014) menambahkan bahwa keadilan distributif bersifat transaksional dan berpengaruh pada kesejahteraan karyawan.

Perasaan senang pada pegawai yang ditimbulkan dari adanya keadilan ini bisa disebut sebagai kepuasan kerja. Stephen Robbins & Judge T.A, (2016) Mendefinisikan kepuasan kerja atau *job satisfaction* sebagai sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan, yang dihasilkan dari pertimbangan karakteristik-karakteristiknya. Pegawai yang merasa telah mendapatkan keadilan atas kompensasi yang telah didapatkannya akan merasa senang dengan pekerjaannya. Hal ini karena pegawai menilai kompensasi yang ia terima sesuai dengan pekerjaan yang dia lakukan di tempat kerja. Perasaan senang inilah yang memicu adanya kepuasan kerja terhadap pegawai.

Sulaefi, (2017) mengatakan keadilan distributif kompensasi perawat berpengaruh positif pada kepuasan kompensasi perawat. Sejalan dengan itu Juliawan, (2015) juga mengatakan keadilan distributif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

Tidak hanya keadilan distributif kompensasi yang dapat memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja, ketidakamanan kerja atau *job insecurity* yang dirasakan oleh pegawai juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Ashford, Lee, & Bobko, (1989) mengatakan *job insecurity* adalah sebuah tingkatan yang menunjukkan bahwa individu merasakan adanya ancaman

terhadap pekerjaan mereka, dan mereka merasa tidak berdaya untuk melakukan tindakan yang dapat mengatasi kondisi tersebut. Lebih jauhnya ketidakamanan kerja adalah kondisi di mana pegawai atau seseorang merasakan adanya ancaman terhadap pekerjaan yang sedang mereka jalani, akan tetapi mereka tidak berdaya untuk melakukan sesuatu yang dapat mengatasi kondisi tersebut.

Telah dijelaskan di atas bahwa pada Kantor ⁷ Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY terdapat dua status pegawai yang berbeda yaitu pegawai tetap dan pegawai kontrak. Tingkat *job insecurity* pada kedua pegawai berbeda karena pada pegawai kontrak terdapat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PWKT) yang mengatur berapa lama karyawan dapat bekerja. Jadi karyawan kontrak merasakan akan kehilangan pekerjaannya lebih cepat dibandingkan dengan karyawan tetap yang dapat bekerja hingga memasuki masa pensiun.

Bukan hanya masalah kehilangan pekerjaan, *job insecurity* juga membahas tingkat ancaman yang diterima oleh karyawan contohnya adalah ancaman pemberhentian kerja, kehilangan jabatan karena rotasi atau bahkan tempat kerja yang tidak nyaman. Beberapa faktor ini tidak hanya terjadi terhadap pegawai kontrak saja, faktor ini juga dapat terjadi terhadap pegawai tetap. Tetapi ⁴ tingkat *job insecurity* yang dirasakan oleh pegawai kontrak lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai tetap, karena jika terjadi ancaman negatif terhadap pekerjaan pegawai kontrak tidak bisa leluasa bertindak dan mengambil keputusan. Hal ini terjadi karena pegawai kontrak tidak memiliki jabatan atau wewenang dalam mengambil keputusan, berbeda dengan pegawai tetap yang memiliki jabatan

sehingga dalam mengatasi ancaman negatif terhadap pekerjaan pegawai tetap dapat bertindak lebih leluasa.

(Agustina, 2017) mengatakan ⁴ semakin tinggi ancaman ketidakamanan kerja maka, akan menurunkan kepuasan kerja karyawan kontrak, dan sebaliknya semakin rendah ancaman ketidakamanan kerja yang terjadi pada karyawan kontrak semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan kontrak. Ini terjadi karena pegawai selalu memikirkan bagaimana kelanjutan dari pekerjaannya, tidak hanya itu ancaman seperti pemberhentian kerja dan juga rotasi pekerjaan memberikan tekanan terhadap pegawai, sehingga pegawai merasa tidak puas dan senang dengan apa yang dikerjakannya.

Penelitian terdahulu yang meneliti pengaruh *job insecurity* terhadap kepuasan kerja adalah penelitian yang dilakukan oleh (Yasadiputra & Putra, 2014) menunjukkan bahwa *job insecurity* memiliki hubungan yang negatif dan signifikan terhadap *job satisfaction* karyawan. Penelitian lain yang mendukung dugaan ini adalah penelitian yang dilakukan (Agustina, 2017) terhadap ⁴ karyawan kontrak di PT. Ramayana Lestari Sentosa yang menyebutkan ⁴ bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berbeda dengan penelitian di atas (Shi, 2017) dengan penelitiannya yang berjudul ⁹ *An exploratory study of job insecurity in relation to household registration, employment contract, and job satisfaction in Chinese state owned enterprises* menemukan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dari hasil ketiga penelitian tersebut, maka penelitian ini masih layak untuk diteliti ulang karena terdapat perbedaan hasil.

4 Berdasarkan latar belakang beserta fenomena yang telah diuraikan tersebut peneliti memiliki ketertarikan untuk menguji hubungan antara variabel tersebut, yaitu hubungan antara keadilan distributif kompensasi, *job insecurity*, dan kepuasan kerja pegawai yang ada pada Kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY. Peneliti juga tertarik untuk menguji perbedaan hubungan antar variabel antara pegawai tetap dan pegawai kontrak. Judul penelitian yang akan digunakan adalah “Analisis Pengaruh Keadilan Distributif Kompensasi dan *Job insecurity* Terhadap Kepuasan Kerja Berdasarkan Status Kepegawaian Pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY”

Penelitian ini mengacu kepada jurnal utama yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Komang Aris Yasadiputra dan Made Surya Putra, 2014) dengan judul penelitian pengaruh *organizational justice* serta *job insecurity* terhadap *job satisfaction* pegawai kontrak PT. Wico Interna, Singaraja-Bali. Penelitian ini juga melakukan modifikasi dengan mengubah variabel *organizational justice* menjadi keadilan distributif kompensasi, dan juga menambah pengujian regresi linier berganda menggunakan variabel *dummy* status kepegawain untuk mengerahui perbedaan tingkat pengaruh antara kedua variabel independen terhadap satu variabel dependen

B. Rumusan Masalah Penelitian

Kepuasan kerja karyawan merupakan tingkat senang atau tidaknya karyawan terhadap pekerjaan yang dijalannya, salah satu penyebab adanya

kepuasan itu adalah adil atau tidaknya kompensasi yang diterima pegawai berdasarkan hasil kerjanya. Karyawan yang mendapatkan keadilan kompensasi atas apa yang dikerjakannya akan merasa puas dengan pekerjaannya, sebaliknya karyawan yang tidak mendapatkan keadilan kompensasi atas hasil kerjanya akan merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Jadi rumusan masalah yang pertama yaitu apakah keadilan distributif kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja ?

Tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan akan dipengaruhi oleh status kepegawaiannya, keadilan atas hasil yang diterima bisa berbeda antara pegawai kontrak dengan pegawai tetap. Pegawai kontrak tidak mendapatkan tunjangan lain diluar dari gaji pokok, sedangkan pegawai tetap mendapatkan banyak tunjangan seperti jaminan kesehatan, transportasi dan tempat tinggal. Perbedaan kompensasi ini akan memberikan pengaruh berbeda terhadap kepuasan kerja antara pegawai tetap dan pegawai kontrak. Rumusan masalah kedua pada penelitian ini yaitu apakah terdapat perbedaan pengaruh keadilan distributif kompensasi terhadap kepuasan kerja antara pegawai kontrak dan pegawai tetap ?

Tidak hanya keadilan distributif yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, beberapa penelitian juga mengaitkan bahwa *job insecurity* dapat memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja seorang pegawai. Pegawai yang merasa tidak aman seperti takut kehilangan pekerjaan atau tidak berdaya dalam menghadapi ancaman akan merasa tidak senang dalam bekerja karena ada tekanan, tekanan ini menciptakan rasa tidak puas

pegawai terhadap pekerjaannya. Rumusan masalah ketiga pada penelitian ini yaitu apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap kepuasan kerja ?

Tingkat *job insecurity* pada pegawai kontrak akan berbeda dengan pegawai tetap, begitu juga dengan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. Pegawai kontrak akan merasakan *job insecurity* lebih tinggi karena adanya kontrak durasi masa kerja sehingga resiko kehilangan pekerjaan lebih tinggi daripada pegawai tetap, tetapi ketidakamanan lain seperti resiko pemberhentian kerja dan rotasi pekerjaan juga dapat dirasakan oleh pegawai tetap. Perbedaannya adalah ketidakamanan pada pegawai tetap tidak setinggi pegawai kontrak, karena pegawai kontrak memiliki jabatan dan kekuasaan yang lebih tinggi dalam mengatasi ancaman tersebut. Jadi rumusan masalah keempat atau terakhir pada penelitian ini yaitu apakah terdapat perbedaan pengaruh *job insecurity* terhadap kepuasan kerja antara pegawai kontrak dan pegawai tetap?

C. Tujuan Penelitian

1. Mengidentifikasi hubungan keadilan distributif kompensasi terhadap kepuasan kerja
2. Mengidentifikasi adanya perbedaan hubungan keadilan distributif kompensasi terhadap kepuasan kerja antara pegawai kontrak dan pegawai tetap
3. Mengidentifikasi hubungan *job insecurity* terhadap kepuasan kerja

4. Mengidentifikasi adanya perbedaan hubungan ⁴ *job insecurity* terhadap kepuasan kerja antara pegawai kontrak dan pegawai tetap

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini dapat menjadi landasan dan pengembangan oleh perusahaan dalam mengelola keadilan distributif ⁴ kompensasi, *job insecurity* dan kepuasan kerja pada karyawan di ⁵ Kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY

1. Bagi peneliti, penelitian bermanfaat dalam memenuhi kebutuhan pengetahuan penulis sekaligus untuk memenuhi kebutuhan perkuliahan
2. Bagi dinas terkait, hasil penelitian ⁵ diharapkan dapat membantu dinas pendidikan pemuda dan olahraga Yogyakarta untuk berkembang lebih baik dalam memberdayakan karyawan, khususnya tentang keadilan distributif kompensasi, *job insecurity* dan kepuasan kerja
3. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian diharapkan mampu menjadi landasan untuk pengembangan dalam penelitian selanjutnya yang membahas tentang keadilan distributif kompensasi, *job insecurity* dan kepuasan kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Keadilan Distributif Kompensasi

a. Definisi, Arti Penting dan Manfaat

⁶ Keadilan distributif adalah keadilan berkaitan dengan pembagian pendapatan atau hasil yang diperoleh karyawan, seperti kepuasan, komitmen dan kinerja. Artinya adalah hasil yang diberikan organisasi kepada karyawan akan berdampak kepada seberapa puas karyawan dengan pekerjaannya, kemungkinan meningkatnya komitmen terhadap organisasi dan juga kinerja atau hasil dari pekerjaan individu itu sendiri (Folger & Konovsky, 1989)

(Tjahjono & Riniarti, 2015) Dalam penelitiannya mengungkapkan teori keadilan distributif merupakan bagian dari teori motivasi yang disebut dengan *equity theory* di mana orang memeriksa ulang kontribusi yang diberikan terhadap organisasi dan apa yang mereka dapatkan dari organisasi, kemudian dibandingkan dengan karyawan lain yang dinilai dapat diperbandingkan. Terkait dengan keadilan, maka dapat diartikan bahwa keadilan kompensasi adalah persepsi pegawai mengenai adil atau tidaknya pembayaran yang mereka

terima dibandingkan dengan usaha dan pengorbanan yang dilakukan terhadap organisasi

(Edy, 2014) dalam penelitiannya juga mengungkapkan bahwa keadilan distributif merupakan hal yang berlaku secara transaksional antara karyawan dengan organisasi, keadilan distributif ini sangat erat kaitannya dengan kesejahteraan karyawan sehingga dapat dikatakan sangat penting bagi organisasi dan karyawan itu sendiri. Karyawan akan berharap organisasi dapat berlaku adil dalam memberikan hasil dari apa yang telah dikerjakan karyawan untuk organisasi, ini menjadi manfaat untuk memotivasi karyawan agar dapat bekerja dengan sebaik mungkin

(Edy, 2014) mengatakann ⁸ bahwa alokasi yang diperoleh karyawan dari organisasi bersifat subyektif personal. Orang mempunyai kecenderungan menilai keadilan berjalan baik apabila hasil yang mereka harapkan sesuai dengan yang diberikan organisasi, sehingga pandangan adil atau tidaknya hasil yang diterima oleh individu akan berbeda dengan individu lain nya walaupun hasil dan pekerjaan yang dijalani sama. Beliau juga mendefinisikan Keadilan distributive kompensasi merupakan keadilan atas hasil yang diterima karyawan berdasarkan apa yang dikerjakan oleh para karyawan di tempat kerja

b. Faktor Penyebab (Anteseden)

(Atmojo & Tjahjono, 2016) menyebutkan bahwa keadilan distributif kompensasi berbentuk transaksi antara organisasi dan

karyawan. karyawan akan terdorong melakukan pekerjaan yang baik di dalam organisasi untuk memperoleh kesejahteraan kehidupan dari hasil yang diberikan organisasi dalam kurun waktu yang lama, pembagian sumber hasil kerja secara adil oleh organisasi menjadi begitu penting bagi karyawan karena menyangkut kesejahteraan kehidupan seseorang.

(Muslim Hidayat, Kurnianto Tjahjono, & Fauziah, 2017)

menyebutkan ada beberapa indikator keadilan distributif kompensasi, yaitu:

1. Pemberian kompensasi atau hasil yang diterima karyawan telah berdasarkan usaha karyawan dalam melakukan pekerjaan. ini dimaksudkan jika hasilnya berupa gaji, maka besaran gaji harus sesuai dengan usaha yang dilakukan oleh karyawan tersebut sehingga dapat dikatakan adil
2. Pemberian kompensasi atau hasil harusnya sesuai dengan apa yang dilakukan karyawan terhadap pekerjaannya kepada organisasi. jika karyawan melakukan hal yang baik maka seharusnya yang diterima karyawan juga baik, berlaku sebaliknya jika yang dilakukan karyawan kurang baik maka yang diterima juga akan kurang baik
3. Pemberian kompensasi atau hasil kerja telah menggambarkan apa yang diberikan karyawan kepada organisasi. Kompensasi yang diterima oleh karyawan harusnya sama dengan apa yang diberikan

oleh karyawan kepada organisasi, jika karyawan memberikan hal yang baik maka organisasi juga harusnya dapat memberikan imbalan yang baik pula

4. Pemberian kompensasi atau imbalan sesuai dengan hasil yang dikerjakan atau kinerja karyawan, ini artinya jumlah atau besaran kompensasi yang diterima karyawan sesuai dengan hasil pekerjaan karyawan, jika karyawan memiliki hasil kerja yang baik maka imbalan atau kompensasi nya juga akan baik pula.

Dimensi lain yang mempengaruhi keadilan distributif adalah menurut (Cropanzano, Bowen, & Gilliland, 2007) ia memaparkan 3 faktor yang dapat mempengaruhi keadilan distributif kompensasi, yaitu:

1. Menghargai individu atas dasar kontribusinya kepada organisasi. imbalan atau kompensasi yang diterima karyawan harusnya berdasarkan besar tidak kontribusinya terhadap organisasi, kesesuaian antara kontribusi dan imbalan akan menimbulkan persepsi adil di mata karyawan
2. Persamaan adalah memberikan kompensasi bagi karyawan dengan rata atau sama besarnya. Kesamaan ini akan sangat berpengaruh terhadap keadilan, karyawan yang memiliki tanggung jawab dan pekerjaan yang sama harusnya juga menerima imbalan yang sama pula.

3. Kompensasi yang dibayarkan memberikan keuntungan berdasarkan kebutuhan individu. Keadilan tidak selalu harus sama di mata para karyawan, keadilan bisa ditentukan berdasarkan kebutuhan individu. Contohnya adalah karyawan yang masih lajang pasti memiliki kebutuhan yang berbeda dengan karyawan yang telah berumah tangga.

(Tjahjono & Riniarti, 2015) menyatakan salah satu factor yang mempengaruhi keadilan distribusi kompensasi adalah *equity teory* atau teori kesamaan, teori ini dijabarkan sebagai berikut:

1. Individu terdorong untuk menjaga keadilan. Seorang karyawan yang bergantung terhadap perusahaan sebagai sumber kesejahteraan tentunya akan selalu menjaga keadilan dalam pembagian imbalan atau hasil dari pekerjaan, hal ini akan dilakukan setiap individu terkait dengan pendapatan mereka dari organisasi tersebut.
2. Bersifat sama atau rata. artinya semua karyawan yang memiliki tanggung jawab yang sama mengharapkan imbalan yang sama pula, ini berlaku pada divisi yang sama dengan tanggung jawab dan beban kerja yang sama. Umumnya individu akan membandingkan imbalan yang diperolehnya dengan rekan satu divisi nya sebagai bentuk berjalan nya keadilan tersebut
3. Menjaga hubungan nya dengan individu lain dengan cara menghargai keputusan pembagian imbalan. Tidak semua adil harus

sama ini merupakan situasi dimana seseorang mempunyai tanggung jawab yang sama tetapi kebutuhan berbeda, contohnya adalah karyawan satu divisi dengan beban kerja yang sama gajinya belum tentu sama. Ini karena karyawan yang satu sudah memiliki keluarga sehingga mendapatkan tunjangan lain nya diluar gaji dari karyawan yang masih lajang.

c. Faktor Akibat/ Dampak (Konsekuensi)

(Folger & Konovsky, 1989) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa keadilan distributive adalah keadilan yang erat kaitannya dengan keluaran atau hasil yang diterima karyawan seperti kepuasan, komitmen dan kinerja. Keadilan yang diterima atas pekerjaan yang dilakukan karyawan akan memberikan efek secara langsung terhadap kepuasan yang dirasakan oleh karyawan, tingkat adil atau tidaknya imbalan yang diberikan organisasi akan berdampak kepada tingkat kepuasan terhadap upah.

(Hasmarini & Yuniawan, 2008) mengatakan keadilan distributif memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Ia menjelaskan semakin tinggi karyawan merasakan keadilan pendistribusian imbalan dari apa yang dikerjakan karyawan terhadap organisasi maka akan memberikan dampak kepuasan yang tinggi pula, ini juga berlaku sebaliknya yaitu jika pendistribusian imbalan dinilai

tidak adil oleh karyawan maka tingkat kepuasan karyawan akan ikut rendah

Penelitian yang dilakukan oleh (Atmojo & Tjahjono, 2016) mengatakan bahwa keadilan distributif kompensasi berpengaruh positif terhadap kompensasi. Hal ini juga dikuatkan dengan penelitian awal tentang keadilan distributif bahwa tujuan dasar karyawan bergabung dengan organisasi adalah untuk memperoleh kesejahteraan. Apabila kesejahteraan karyawan melalui pendistribusian imbalan telah adil dan terpenuhi, maka karyawan akan merasa nyaman dan puas.

2. Job Insecurity

a. Definisi, Arti Penting dan Manfaat

Menurut (Ito & Brotheridge, 2007) *job insecurity* diartikan sebagai beberapa ancaman yang didapatkan karyawan terhadap fitur dan fasilitas pekerjaan mereka. Lebih jauh dijelaskan bahwa *job insecurity* adalah ancaman yang menyerang fasilitas dan fitur pekerjaan seperti pekerjaan itu sendiri, upah atau imbalan dari pekerjaan yang dijalani, atau bahkan dampak negatif lainnya.

(Greenhalgh & Rosenblatt, 1984) menyebutkan bahwa *job insecurity* berarti level kepercayaan karyawan tentang keadaan pekerjaan mereka saat ini yang aman dan jauh dari berbagai macam ancaman

hingga jangka waktu yang akan datang. Disebutkan bahwa ketidakamanan adalah level atau tingkatan kepercayaan karyawan bahwa pekerjaannya aman dari berbagai dampak negatif yang sewaktu-waktu bisa timbul, ketidakamanan ini bisa muncul dari banyak faktor seperti ketidakpastian jangka waktu pekerjaan yang dijalani oleh karyawan.

(Ashford dkk., 1989) mengatakan *job insecurity* adalah sebuah tingkatan yang menunjukkan bahwa individu merasakan adanya ancaman terhadap pekerjaan mereka, dan mereka merasa tidak berdaya untuk melakukan tindakan yang dapat mengatasi kondisi tersebut. Lebih jauhnya ketidakamanan kerja adalah kondisi di mana karyawan atau seseorang merasakan adanya ancaman terhadap pekerjaan yang sedang mereka jalani, akan tetapi mereka tidak berdaya untuk melakukan sesuatu yang dapat mengatasi kondisi tersebut.

b. Faktor Penyebab (Anteseden)

(Adkins, Werbel, & Farh, 2001) dalam penelitiannya mengungkapkan beberapa ⁴ dimensi dari *job insecurity*, yaitu:

1. Kemungkinan kehilangan pekerjaan. Hal ini menyangkut tentang kemungkinan karyawan akan kehilangan pekerjaannya, dan dampak lain yang akan ditimbulkan jika karyawan kehilangan pekerjaan mereka. Ketakutan akan kehilangan pekerjaan inilah yang menjadikan dimensi ini berada di urutan pertama.

2. Kemungkinan adanya perubahan negatif pada pekerjaan. Salah satu kecemasan yang dirasakan karyawan adalah adanya perubahan yang tidak diharapkan oleh karyawan, perubahan ini dapat memberikan efek yang buruk terhadap apa yang dikerjakan oleh karyawan. misalnya adalah penurunan penjualan atau keuntungan, penurunan keuntungan dalam organisasi biasanya akan diikuti oleh pemberian imbalan yang kurang pula.
3. Ketidakberdayaan karyawan dalam mengatasi ancaman. Faktor ini menjelaskan karyawan tingkat ketidakmampuan karyawan menanganai ancaman terhadap keberlangsungan kehidupan karyawan di dalam organisasi, karyawan yang ditempatkan pada posisi yang bukan memegang kendali penuh biasanya tidak dapat berbuat banyak jika ada sesuatu yang mengancam pekerjaan mereka. Contohnya buruh di pabrik yang mendapatkan ancaman pemutusan hubungan kerja jika tidak dapat memenuhi target produksi.

(Greenhalgh & Rosenblatt, 1984) membuat kelompok-kelompok berdasarkan 5 bagian yang mempengaruhinya, yaitu:

1. Kelompok ini didasari oleh pandangan seseorang tentang *job insecurity* yang dipengaruhi oleh seberapa sadar seseorang memahami pentingnya sebuah pekerjaan dan beberapa fasilitas dari

pekerjaan tersebut, fasilitas yang dihasilkan dari pekerjaan tersebut adalah peluang promosi dalam berkarir, kesempatan mengatur jadwal bekerja yang mendukung pekerjaan tersebut

2. Kelompok ini didasari oleh pandangan seseorang tentang *job insecurity* melalui kemungkinan perubahan terhadap aspek-aspek dalam pekerjaan. Misalnya adalah keputusan penurunan atau kenaikan gaji pada organisasi yang tidak dapat di pengaruhi oleh karyawan itu sendiri, hal inilah yang mendasari pandangan karyawan tentang ketidakamanan dalam bekerja
3. Kelompok ini didasari oleh pandangan seseorang tentang *job insecurity* melalui kejadian negative yang akan berdampak kepada kelangsungan pekerjaan yang dijalani individu tersebut. Kejadian negatif seperti penurunan keuntungan akan menimbulkan kecemasan tersendiri terhadap karyawan di dalam organisasi, ini karena karyawan menganggap jika perusahaan tidak mengalami keuntungan yang signifikan maka bisa saja karyawan tidak menerima imbalan yang sesuai.
4. Kelompok ini didasari oleh pandangan seseorang tentang *job insecurity* melalui kemungkinan perubahan keseluruhan pekerjaan individu. Rasa ketiakamanan akan muncul ketika seseorang berpikir akan melakukan pekerjaan berbeda dari yang biasa dikerjakannya,

hal ini bisa terjadi seperti misalnya teknologi yang menggantikan kerja seorang karyawan

5. Kelompok ini didasari oleh pandangan seseorang tentang *job insecurity* melalui kemampuan individu dalam mengatasi situasi yang terjadi. Kecemasan pada karyawan akan semakin meningkat jika karyawan tersebut tidak mampu untuk mengendalikan situasi dalam pekerjaan yang dijalannya, misalnya adalah karyawan pada tingkat terendah yang tidak memiliki hak dalam membuat kebijakan dalam organisasi.

(Ashford dkk., 1989) dalam penelitiannya menjelaskan penilaian dari konsep *job insecurity* memiliki komponen sebagai berikut:

1. Arti penting pekerjaan bagi individu. Seberapa pentingnya pekerjaan tersebut bagi individu mempengaruhi tingkat ketidakamanannya atau perasaan tidak aman nya dalam bekerja. Seberapa penting individu menganggap penting inti-inti dalam pekerjaan seperti jabatan, gaji, serta lingkungan kerja yang nyaman dapat memberikan pengaruh tingkat kenyamanan dan keamanan seseorang dalam bekerja
2. Tingkat ancaman yang dapat dirasakan oleh individu mengenai fasilitas-fasilitas pekerjaan seperti menamatkan kenaikan jabatan

atau kenaikan upah. Individu yang akan merasakan kemungkinan salah satu fitur itu dapat hilang akan merasa panic dan cemas, seberapa besar kemungkinan yang akan dialami karyawan yang mengancam bagian-bagian pekerjaan. Dapat dikatakan bahwa aspek ini adalah kemungkinan perubahan yang bersifat negatif terhadap aspek pekerjaan

⁴
3. Tingkat ancaman atas kemungkinan-kemungkinan negatif yang akan mempengaruhi seluruh bagian dari pekerjaan. Contohnya adalah seseorang yang bekerja pada organisasi akan di pindah tugaskan atau dipecat dari sebuah organisasi tempat dia bekerja, kemungkinan ini menyebabkan karyawan akan kehilangan seluruh bagian dari pekerjaan baik itu hak atau tanggung jawabnya sebagai karyawan yang berada dalam organisasi.

⁴
4. Tingkat kepentingan-kepentingan yang dirasakan seseorang mengenai potensi peristiwa yang terjadi, seperti tingkat kecemasan karyawan yang kemungkinan tidak akan mendapatkan kesempatan promosi karena kinerjanya yang buruk, atau karyawan yang merasa takut tidak diangkat menjadi pegawai tetap karena merasa belum memiliki keahlian yang cukup dalam pekerjaannya

5. Ketidakberdayaan (*powerlessness*) adalah ketidakmampuan seseorang dalam mengatasi masalah atau ancaman yang akan menyerang pekerjaan dan aspek-aspeknya. Ketidakmampuan ini

dapat disebabkan oleh banyak hal, salah satunya adalah tidak adanya wewenang seseorang dalam mengatur hidupnya dalam sebuah organisasi.

c. Faktor Akibat/Dampak (Konsekuensi)

(Adkins dkk., 2001) mengatakan bahwa *job insecurity* memiliki dampak buruk bagi kepuasan kerja dan sikap pegawai. Seseorang yang berada dalam tekanan ketidakamanan akan merasa tidak puas dengan apa yang dikerjakannya, orang yang selalu terbebani oleh rasa ketidakamanan akan kesulitan untuk mencapai rasa puas dalam bekerja. Tidak hanya itu seseorang yang berada dalam tekanan ketidakamanan juga akan mulai mengganggu sikapnya di dalam organisasi, ini terjadi karena rasa ketidakamanan itu terus memberikan beban dalam pikiran karyawan.

(Ito & Brotheridge, 2007) mengungkapkan bahwa *job insecurity* merupakan salah satu dari faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja secara negatif. Dijelaskan bahwa *job insecurity* adalah penghambat rasa kepuasan kerja karyawan, karena *job insecurity* memiliki dampak negative terhadap kepuasan. Dampak dari *job insecurity* akan membuat karyawan merasakan sesuatu yang mengancam sehingga merasa tidak aman dalam pekerjaannya, perasaan inilah yang kemudian menjadi penghambat bagi karyawan dalam merasakan kepuasan kerja

(Annissa, 2017) mengungkapkan bahwa ketidakamanan kerja yang muncul karena dari keadaan seorang karyawan itu sendiri dan organisasi tempatnya bekerja. Ketidakpastian ini membuat organisasi dan seorang karyawan itu enggan melakukan perubahan yang akan berdampak terhadap kelangsungan kehidupan pekerjaan mereka. Tidak hanya itu bagi karyawan, kondisi yang menciptakan ketidaknyamanan ini akan menimbulkan rasa ketidaknyamanan dalam melaksanakan pekerjaan mereka dan juga akan menimbulkan kecemasan akan kelanjutan kerja mereka. Dari hasil penelitian ini disimpulkan bahwa ketidakamanan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan untuk keluar.

3. Kepuasan Kerja

a. Definisi, Arti Penting dan Manfaat

(Robbins & Judge, 2017) mendefinisikan kepuasan kerja atau *job satisfaction* sebagai sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan, yang dihasilkan dari pertimbangan karakteristik-karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan yang baik, memiliki perasaan yang positif terhadap pekerjaannya. Individu yang memiliki tingkatan kepuasan kerja yang rendah, memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya. Oleh

sebab itu para peneliti perilaku organisasi menilai kepuasan kerja sangat penting.

(Luthans, 2011) dalam bukunya menyatakan definisi komperhensif dari kepuasan kerja adalah, emosi atau perasaan menyenangkan dan positif yang ditimbulkan oleh penilaian pekerjaan atau pengalaman seseorang dalam bekerja. Kepuasan kerja adalah hasil dari pandangan seorang individu terhadap seberapa jauh pekerjaan mereka dapat menghasilkan hal-hal yang penting menyangkut pekerjaan itu sendiri. Secara umum disebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap karyawan yang paling penting dan sering dipelajari.

Menurut (Stephen Robbins & Marry Coulter, t.t.) dalam bukunya mengatakan bahwa definisi kepuasan kerja adalah mengacu pada sikap yang biasa ditunjukkan seseorang terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaannya, dan seseorang yang tidak puas memiliki sikap yang negative. Ketika orang membahas tentang sikap atau perilaku karyawan biasanya akan merujuk pada kepuasan kerja.

b. Faktor Penyebab (Anteseden)

(Stephen Robbins & Judge T.A, 2016) mengatakan indikator-indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri. Seseorang akan merasa senang apabila dalam bekerja mereka memiliki kesempatan dalam keterlibatan, mereka cenderung akan menggunakan keahliannya dalam melakukan pekerjaan. Terlebih lagi apabila apa yang mereka kerjakan adalah pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki. Situasi pekerjaan yang membosankan juga dapat mempengaruhi perasaan positif karyawan terhadap apa yang mereka kerjakan
2. Kondisi kerja yang mendukung. Karyawan sangat peka dengan kondisi yang terjadi terhadap pekerjaan mereka, tujuannya adalah jika kondisi mendukung maka pekerjaan yang dilakukan akan lebih mudah dan efisien. Beberapa studi mengungkapkan bahwa karyawan menyukai kondisi pekerjaan yang aman seperti, tempat kerja yang nyaman, dekat dari rumah, dan fasilitas-fasilitas lainnya yang memadai
3. Upah atau gaji yang pantas. Tujuan individu dalam bekerja biasanya adalah untuk memperoleh kesejahteraan, kesejahteraan di sini dapat dimaksudkan sebagai upah atau gaji dari organisasi tempatnya bekerja. Seseorang yang mengharapkan gaji yang pantas dan kemudian mendapatkannya akan merasa senang terhadap apa yang dikerjakannya, ini terjadi karena adanya penghargaan yang diterima atas apa yang dikerjakan oleh individu tersebut.

4. Pengawasan yang baik. Dalam sebuah organisasi tentunya akan ada tingkatan tanggung jawab dari semua peran, baik itu orang yang mengawasi atau orang yang diawasi. Seorang individu yang mendapatkan pengawasan yang sesuai dengan harapannya, seperti atasan yang tidak terlalu monoton dalam mengawasi akan merasa senang dengan apa yang dikerjakannya. Begitu juga sebaliknya, karyawan yang merasa bahwa atasannya tidak dapat memberikan apa yang diharapkan oleh karyawan akan menimbulkan rasa tidak puas terhadap apa yang dikerjakan
5. Rekan kerja yang mendukung. Dalam organisasi atau perusahaan tentu seseorang tidak bekerja sendirian, mereka bekerjasama dengan berbagai orang. Mulai dari rekan di divisi yang sama dengan tanggung jawab yang sama pula hingga rekan kerja yang bukan satu divisinya tetapi masih sering bertemu, rekan kerja yang baik dan mendukung apa yang dikerjakan seseorang akan dapat memberikan rasa kepuasan tersendiri terhadap apa yang dikerjakan seseorang.

(Matthew S. Crow dkk., 2012) Mengatakan untuk menilai kepuasan kerja terdapat beberapa dimensi atau indikator, yaitu:

1. Secara keseluruhan, saya merasa puas dengan pekerjaan saya. Artinya adalah seseorang dapat dikatakan memiliki rasa puas terhadap

pekerjaan nya jika dilihat dari secara keseluruhan pekerjaan yang dijalannya

2. Saya mencintai pekerjaan saya lebih dari pekerjaan yang lainnya. Artinya adalah seseorang dapat mencerminkan perasaan puas terhadap pekerjaan yang dijalannya dengan melihat bagaimana dia merespon pekerjaan lain diluar pekerjaannya.
3. Saya menghabiskan waktu untuk bekerja keras. Artinya adalah ketika seorang merasa puas dengan apa yang dikerjakannya maka dia tidak sungkan untuk menghabiskan waktunya dalam bekerja keras
4. Saya merasa dihargai dalam pekerjaan saya. Artinya adalah untuk melihat kepuasan seseorang terhadap pekerjaannya maka dapat dilihat dari bagaimana orang lain menghargai apa yang dikerjakannya
5. Saya proaktif dalam pekerjaan saya. Artinya adalah orang yang merasakan kepuasan dalam pekerjaannya akan terlibat secara aktif dalam pekerjaannya, tanpa menunggu perintah ia akan dengan sigap bekerja sesuai dengan pekerjaannya
6. Pekerjaan saya penting dalam hidup saya. Artinya orang yang merasa puas dengan pekerjaannya akan merasa bahwa pekerjaannya adalah sesuatu yang berharga sehingga penting dalam kehidupannya

(Luthans, 2011) juga menyebutkan 5 dimensi dari kepuasan pekerja yang isinya sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri. Ini dimaksudkan sebagai sejauh mana pekerjaan yang dilakukan oleh individu dapat memberikan hal-hal yang menarik, seperti halnya karyawan yang diberikan tugas yang menarik, peluang karyawan untuk belajar hal baru dari pekerjaan yang mereka jalani, dan juga kesempatan untuk mendapatkan tanggung jawab atas apa yang mereka kerjakan
2. Pembayaran. Sejumlah uang atau imbalan yang diterima oleh karyawan atau individu atas pekerjaan yang dilakukan, pembagian hasil ini juga harus adil untuk semua orang yang memiliki tanggung jawab yang sama. Ini akan menimbulkan rasa puas dan percaya terhadap organisasi dan apa yang mereka kerjakan.
3. Peluang promosi. Peluang ini didapatkan dari pekerjaan yang dijalani individu, kenaikan jabatan atau promosi akan menjadi kepuasan tersendiri bagi seseorang terhadap apa yang dikerjakannya. Karyawan yang mendapatkan promosi dapat merasakan kenaikan fitur pekerjaan lain nya seperti kenaikan upah, tanggung jawab, dan kesempatan belajar banyak hal baru pada posisi yang baru.
4. Supervisi. Pengawasan yang baik akan menimbulkan suasana kerja yang baik, hal ini terjadi apabila supervisi dapat membantu para karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Tidak hanya membantu tugas supervisi juga mengajari para karyawan sehingga karyawan dapat merasakan puas atas apa yang dikerjakan oleh supervisi

5. Rekan kerja. Teman satu profesi dan tanggung jawab juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja, apabila individu memiliki teman yang baik dan dapat diandalkan dalam melakukan karyawan maka perasaan senang karyawan terhadap apa yang dikerjakan juga akan meningkat. Begitu juga sebaliknya apabila karyawan memiliki teman yang malah menyusahkan maka karyawan akan merasa tidak puas dengan apa yang dikerjakannya.
6. Kondisi kerja. Keadaan atau kondisi yang terjadi terhadap pekerjaan memberikan efek sederhana tetapi secara langsung. Contohnya adalah kondisi kerja yang baik dan bersih akan membuat karyawan betah dalam melaksanakan pekerjaannya dan ini akan menimbulkan rasa kepuasan. Sebaliknya tempat kerja yang jorok dan tidak mendukung justru akan menimbulkan ketidakpuasan akan pekerjaan yang sedang dijalani individu tersebut.

(Mangkunegara, 2015) mengungkapkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan seseorang, yaitu:

1. Faktor pegawai. Faktor ini meliputi kecerdasan dasar atau (IQ), keahlian khusus dalam pekerjaan, umur seseorang, jenis kelamin, kondisi fisik seseorang, tingkat pendidikan, pengalaman dalam bekerja, masa atau waktu dalam bekerja, kepribadian, suasana hati, cara berpikir seseorang, pandangan atau persepsi seseorang, sikap kerja.

2. Faktor pekerjaan, yang meliputi jenis pekerjaan yang dijalani, struktur atau susunan organisasi, pangkat atau golongan tanggung jawab, kedudukan dan jabatan, kualitas pengawasan, jaminan finansial dan kesejahteraan, kesempatan karir dan promosi jabatan, interaksi atau hubungan sosial dan rekan kerja.

c. Faktor Akibat/ Dampak (konsekuensi)

Menurut (Stephen Robbins & Judge T.A, 2016) terdapat 4 dampak dari ketidakpuasan kerja, seperti :

1. Keluar. Respon keluar mengarah pada maksud dan tujuan untuk mencari posisi baru yang dianggap seorang individu lebih dapat memberikan kepuasan kerja yang sesuai dengan apa yang individu tersebut harapkan, bisa saja berupa posisi baru, jabatan yang lebih tinggi dan jenis pekerjaan yang lainya
2. Suara. Respon suara mengarah pada menyuarakan atau mengaspirasikan apa yang di rasakan dan apa yang diinginkan dari sebuah organisasi yang individu itu harapkan guna untuk mencapai kepuasan terhadap apa yang dikerjakan oleh individu. Suara yang dihasilkan dari seseorang yang merasa tidak puas oleh pekerjaannya adalah berupa protes dan bisa saja bertujuan menjatuhkan organisasi.
3. Kesetiaan atau loyalitas. mengarah pada kegiatan pasif dimana individu tidak melakukan pergerakan keluar dari perusahaan

melainkan lebih kearah diam dan menunggu keadaan perusahaan menjadi lebih baik dengan harapan akan mendapat kepuasan yang individu tersebut harapkan

4. Pengabaian atau ketidakacuhan. mengarah pada kegiatan mengacuhkan setiap pergerakan atau kemajuan perasaan dengan konotasi negatif seperti mengabaikan tugas dan kewajiban sebagai pekerja, ketepatan waktu, yang di dukung dengan berkurangnya loyalitas terhadap organisasi atau perusahaan.

(Robbins & Judge, 2017) dalam bukunya juga menyebutkan bahwa kepuasan kerja bisa memberikan dampak atau pengaruh terhadap kinerja. Dia mengatakan bahwa organisasi dengan banyak pekerja yang merasa cukup puas dengan pekerjaannya akan lebih efektif dan produktif ketimbang organisasi yang memiliki lebih sedikit karyawan yang merasa puas dengan apa yang dikerjakannya.

(Robbins & Judge, 2017) juga menyebutkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Individu atau seseorang yang puas dengan pekerjaannya akan berbicara positif mengenai organisasi, senang membantu orang lain dalam organisasi dan sering melakukan hal positif yang lain diluar tugasnya. Ini mungkin terjadi sebagai respon positif atas pengalaman bekerjanya yang puas

(Luthans, 2011) mengatakan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover*. Jika banyak karyawan yang merasa tidak puas maka

akan ada kemungkinan *turnover* yang tinggi pula, hal ini terjadi karena karyawan yang merasa tidak puas dengan apa yang dikerjakannya akan mulai berpikir untuk keluar dan mencari pekerjaan lain yang dinilai mampu memberikan kepuasan.

B. Kerangka Berpikir dan Hasil Penelitian Terdahulu

1. Pengaruh Keadilan Distributif Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Keadilan distributif kompensasi diartikan sebagai keadilan atas imbalan yang diterima seseorang berdasarkan usaha yang dilakukannya. Keadilan atas imbalan sangat rentan hubungannya dengan tingkat kesenangan seseorang atas apa yang telah dikerjakannya, seseorang yang merasa telah mendapatkan keadilan atas apa yang dikerjakannya terhadap sebuah organisasi akan merasa senang. Perasaan positif inilah yang berhubungan erat dengan tingkat kepuasan seseorang atas pekerjaannya.

Ketika keadilan atas usaha yang dikerjakan tidak berlaku, maka akan berdampak kepada tingkat ketidaksenangan karyawan. Hal ini dipicu seseorang menilai pekerjaan yang telah dilakukannya tidak dihargai dengan cara tidak memberikan keadilan. Perasaan negatif ini berkaitan dengan rasa puas atau tidaknya karyawan atas upah atau imbalan yang berdampak langsung pada kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan beberapa hasil penelitian terdahulu dibawah ini:

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu Tentang Hubungan Keadilan Distributif Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh keadilan distributive dan procedural kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja paramedic di rumah sakit (Atmojo & Tjahjono, 2016)	Keadilan distributif kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
Pengaruh keadilan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai (Muslim Hidayat dkk., 2017)	Keadilan distributif kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
Pengaruh keadilan distributive dan procedural kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja perawat di RSUD DR.H.M.SOSELO, Slawi Kabupaten Tegal-Jawa Tengah (Sulaefi, 2017)	Keadilan distributif kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan kerangka berpikir serta logika hubungan antara keadilan distributif kompensasi dengan kepuasan kerja, dan didukung oleh beberapa penelitian maka hipotesis penelitian pertama yang disusun ⁵ adalah:

Hipotesis 1: Keadilan distributif kompensasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja

Keadilan distributif kompensasi berhubungan erat dengan salah satu indikator kepuasan kerja, yaitu kepuasan terhadap upah. Dalam hal ini kompensasi menjadi hasil ⁴ atas pekerjaan yang dilakukan karyawan, status dan beban kerja pada karyawan juga akan mempengaruhi kompensasi. Di mana pada ⁴ karyawan yang memiliki status dan tanggung jawab lebih tinggi harusnya mendapatkan kompensasi yang juga tinggi.

Tabel 2.2. Perbedaan Hak Antara Pegawai Tetap dan Pegawai

Kontrak

HAK-HAK BURUH	BURUH TETAP	BURUH KONTRAK
Upah Pokok (UP)	Minimal UMK, Tunjangan Masa Kerja (TMK) UP=UMK+TMK	Hanya UMK
Premi Kehadiran	Dapat	Tidak dapat
Tunjangan Jabatan	Pada posisi tertentu ada	Tidak dapat
Jaminan Sosial Tenaga Kerja	Dapat berupa; Jaminan Kecelakaan Kerja Jaminan Kematian Jaminan Hari Tua Jaminan Kesehatan (Bagi buruh dan Keluarga)	Tidak dapat
Uang Makan dan Transport	Dapat	Tidak dapat
Hak Cuti: Tahunan, Haid,	Dapat, untuk buruh perempuan yang hamil mendapat cuti 3 bulan dengan dibayar upahnya dan Cuti Hamil	Tidak dapat, buruh perempuan ketika hamil diputus kontraknya
Tunjangan Hari Raya	Dapat	Tidak dapat
Pesangon	Dapat (dilindungi oleh UU)	Tidak dapat
Perjanjian Kerja atau Kesepakatan Kerja	Kolektif, melalui PKB	Individu, ditandatangani di awal kerja

Tabel diatas menjelaskan perbedaan hak atau kompensasi yang terima oleh pegawai tetap dan pegawai kontrak, banyak hak yang didapatkan oleh pegawai tetap tetapi tidak didapatkan oleh pegawai kontrak seperti asuransi dan beberapa tunjangan di luar gaji pokok. Hal inilah yang menjadikan perbedaan keadilan distributif kompensasi diantara pegawai tetap dan pegawai kontrak, perbedaan ini akan berpengaruh terhadap salah satu indikator kepuasan kerja yaitu kepuasan terhadap upah

Berdasarkan kerangka berpikir serta logika hubungan antara keadilan distributif kompensasi dengan kepuasan kerja peneliti juga menduga adanya perbedaan hubungan variabel tersebut antara pegawai kontrak dan

pegawai tetap di Kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY, sehingga pada penelitian ini diturunkan hipotesis kedua, yaitu:

Hipotesis 2: Adanya perbedaan pengaruh Keadilan Distributif Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja antara pegawai kontrak dan pegawai tetap

2. Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Kepuasan Kerja

Job insecurity atau ketidakamanan kerja adalah sumber perasaan cemas dan takut yang timbul akibat dari tidak adanya jaminan akan kesinambungan pekerjaan yang dijalani oleh seseorang saat ini. *Job Insecurity* memiliki hubungan dengan kepuasan kerja, logikanya adalah ketika seseorang merasakan tidak ada jaminan kesinambungan terhadap pekerjaannya seperti yang diharapkan akan membuat individu tersebut cemas dan takut, maka akan menimbulkan dampak langsung terhadap perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Perasaan tidak senang yang ditimbulkan ini akan mempengaruhi kepuasan seseorang terhadap apa yang dikerjakannya. Seseorang yang merasakan akan kehilangan pekerjaan secara keseluruhan atau hanya beberapa fitur pekerjaan akan terganggu baik pikiran maupun suasana hatinya. Ini kemudian akan memberikan dampak terhadap apa yang mereka jalani, dampak ini bisa berupa perasaan tidak puas dengan apa yang sedang mereka kerjakan.

Dibawah ini dijelaskan beberapa penelitian yang membahas hubungan antara *job insecurity* terhadap kepuasan kerja

Tabel 2.3. Penelitian Terdahulu Tentang Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh <i>organizational justice</i> serta <i>job insecurity</i> terhadap <i>job satisfaction</i> pegawai kontrak pada PT. Wico Interna, Singaraja-Bali (Yasadiputra & Putra, 2014)	<i>Job insecurity</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>job satisfaction</i>
Pengaruh <i>job insecurity</i> terhadap kepuasan kerja dan <i>turnover intention</i> karyawan kontrak di Bali Dynasty Resort (Sabda & Dewi, 2016)	<i>Job insecurity</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
Pengaruh keadilan organisasi dan ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja dan keinginan keluar pada karyawan kontrak PT. Ramayana Lestari Sentosa, Samarinda central plaza (Agustina, 2017)	<i>Job insecurity</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan logika hubungan antara *Job Insecurity* dan Kepuasan Kerja, serta di dukung oleh beberapa jurnal penelitian sebelumnya maka Hipotesis penelitian yang kedua disusun adalah:

Hipotesis 3: *Job Insecurity* berpengaruh negatif terhadap Kepuasan Kerja

Job insecurity merupakan keadaan dimana seseorang tidak berdaya untuk mempertahankan pekerjaan dan juga fitur-fitur di dalamnya, seseorang yang merasa tidak aman akan kelangsungan perkerjaannya akan merasa tidak puas dalam bekerja. Perasaan ini akan lebih dalam dirasakan oleh pegawai dengan status kontrak atau honorer, salah satu penyebabnya adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Di dalam PKWT

disebutkan berapa lama karyawan dibutuhkan oleh instansi, sehingga jika batas waktu telah habis instansi berhak untuk tidak melanjutkan hubungan kerja dengan karyawan.

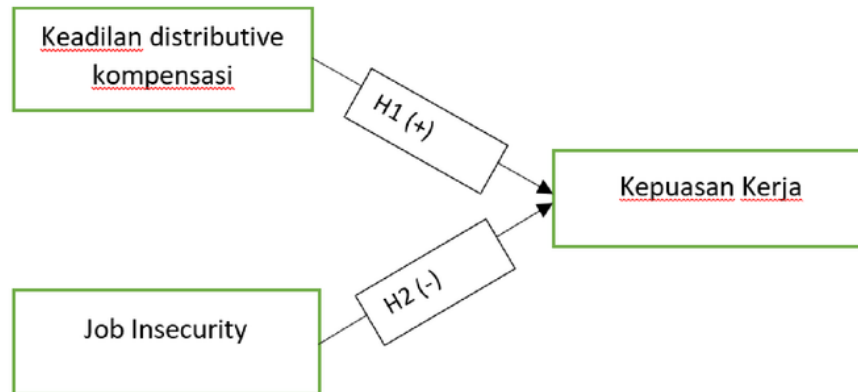
Akan tetapi bukan berarti pegawai tetap tidak merasakannya, pegawai dengan status tetap pun akan merasakan ketidakberdayaan saat hal negatif mengganggu pekerjaannya. Salah satunya adalah adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kejadian ini akan dialami oleh semua pegawai, baik pegawai tetap maupun pegawai kontrak. Hanya saja jika PHK terjadi pada pegawai tetap maka pegawai tersebut berhak mendapatkan pesangon, sedangkan jika terjadi pada pegawai kontrak maka pegawai tersebut tidak berhak mendapatkan pesangon

Berdasarkan logika hubungan antara *Job Insecurity* dan Kepuasan Kerja, serta perbedaan pengaruhnya antara pegawai tetap dan pegawai kontrak diatas peneliti menurunkan hipotesis kedua, yaitu:

Hipotesis 4: Adanya perbedaan pengaruh *Job Insecurity* terhadap Kepuasan Kerja antara pegawai kontrak dan pegawai tetap

C. Model Penelitian

Berdasarkan pada kerangka berpikir dan hasil penelitian terdahulu yang telah dijelaskan diatas maka peneliti membuat model penelitian seperti gambar yang ada dibawah ini, model penelitian ini menjelaskan hubungan antar variabel



Gambar 2.1. Model Penelitian

Model penelitian diatas menghasilkan 4 hipotesis dan terdapat 3 variabel, yang mana variabel keadilan distributif kompensasi dan *job insecurity* menjadi variabel independen dan variabel kepuasan kerja menjadi variabel dependen. Artinya adalah variabel keadilan distributif memberikan pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja, dan variabel *job insecurity* juga memberikan pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Obyek dan Subyek Penelitian

1. Obyek penelitian

Dalam penulisan proposal penelitian ini peneliti memilih obyek penelitian pada Kantor Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta. Alamat obyek penelitian pada Jl. Cendana No.9, Semaki, Umbulharjo, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta. Kode Pos 55166

2. Subyek penelitian

Dalam proposal ini penulis memilih subyek penelitian yaitu seluruh pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta yang dibedakan menjadi 2 kelompok, yaitu pegawai kontrak dan pegawai tetap

B. Jenis Data

Jenis penelitian dalam proposal ini adalah penelitian kuantitatif, karena berhubungan dengan angka-angka. Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumber pertama, yang dimaksud oleh penulis adalah data yang di peroleh langsung dari kondisi yang ada dilapangan. Pada penelitian ini data primer yang diperlukan merupakan data yang berkaitan dengan keadilan

distributif kompensasi, *job insecurity* dan kepuasan kerja yang diperoleh langsung dari responden

C. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah kelompok orang, kejadian, atau hal-hal yang menarik lainnya dimana peneliti ingin menciptakan opini atau pandangan berdasarkan statistik sampel (Sakaran & Bougie, 2017). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai yang ada di Kantor Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta, yaitu pegawai tetap dan pegawai kontrak.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi. Sampel terdiri atas beberapa bagian anggota yang dipilih dari total populasi (sakaran & bougie, 2017). Dalam menentukan sampel diperlukan sebuah metode yang tepat agar mendapatkan sampel yang representatif dan dapat menunjukkan keadaan populasi secara maksimal. Terdapat 2 sampel pada penelitian ini, yaitu pegawai kontrak dan pegawai tetap yang ada di Kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY.

3. Teknik sampling

Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan dua metode. Populasi terlebih dahulu dibagi menjadi 2 kelompok sampel yang tidak terkait yaitu pegawai kontrak dan pegawai tetap di Kantor Dinas Pendidikan

Pemuda dan Olahraga DIY. Total populasi pada pegawai kontrak pada obyek penelitian ini ada 40 orang, sehingga pada sampel pegawai kontrak menggunakan metode sensus. Untuk pegawai tetap pada penelitian ini sebanyak 155 orang, maka untuk sampel pada karyawan tetap digunakan target sebanyak 40 orang agar terdapat kesamaan dengan sampel pada karyawan kontrak. Untuk teknik pengambilan sampel pada pegawai tetap menggunakan *Convenience sampling* yaitu pengambilan sampel didasarkan pada ketersediaan elemen dan kemudahan untuk mendapatkannya. Sampel diambil/terpilih karena sampel tersebut ada pada tempat dan waktu yang tepat.

D. Teknik Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah survey melalui penyebaran kuesioner, yaitu memberikan beberapa pertanyaan dan pernyataan yang dapat dijawab oleh responden. Dalam metode ini peneliti akan terjun langsung ke lapangan untuk memberikan kuesioner kepada para responden. Hal ini perlu dilakukan karena pada metode kuesioner diperlukan kontak langsung kepada responden. Penyebaran kuesioner ini akan dilakukan dengan memberikan kuesioner yang berkaitan dengan keadilan distributif kompensasi, *job insecurity* dan kepuasan kerja. yang diberikan kepada pegawai kontrak dan pegawai tetap yang ada di Kantor Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta

E. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Untuk memudahkan memahami penelitian ini peneliti membuatkan tabel yang di dalamnya menjelaskan definisi operasional, indikator, dan juga instrumen yang akan digunakan untuk mengambil data seperti dibawah ini.

Tabel 3.1. Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian

Variabel	6 Definisi dan kuesioner	Indikator/dimensi
Keadilan Distributif Kompensasi	Keadilan distributif merupakan pandangan seseorang atas keadilan yang diterima berdasarkan hasil kerja seseorang (Tjahyono, 2007) Pengukuran menggunakan 4 item pertanyaan dengan skala Linkert antara (1) sangat tidak setuju sampai (5) sangat setuju oleh (Leventhal,1976) yang telah di modifikasi (Tjahyono, 2007)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemberian kompensasi menggambarkan usaha karyawan 2. Pemberian kompensasi sesuai pekerjaan karyawan 3. Pemberian kompensasi menggambarkan apa yang diberikan karyawan 4. Pemberian kompensasi sesuai dengan kinerja karyawan
<i>Job Insecurity</i>	<i>Job insecurity</i> berarti ketidakmampuan seseorang dalam mempertahankan keadan pekerjaan mereka saat ini yang aman dan jauh dari berbagai macam ancaman hingga jangka waktu yang akan datang. (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984) Pengukuran menggunakan 7 item pertanyaan dengan skala Linkert antara (1) sangat tidak setuju sampai (5) sangat setuju (Greenhalgh dan Rosenblatt, 1984)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya merasa nyaman dengan lokasi tempat saya bekerja 2. Ada kesempatan untuk dipromosikan 3. Saya mampu mempertahankan gaji saya saat ini berdasarkan kinerja saya 4. Saya mampu mempertahankan kesempatan untuk memperoleh kenaikan gaji secara berkala 5. Ada status yang timbul seiring dengan posisi saya saat ini 6. Saya diberi kesempatan untuk menjadwal pekerjaan saya sendiri 7. Saya diberikan kebebasan untuk melakukan pekerjaan sesuai cara pandang saya
Kepuasan Kerja	Kepuasan kerja merupakan sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan, yang dihasilkan dari pertimbangan karakteristik-karakteristiknya. (Matthew S. Crow dkk., 2012) Pengukuran menggunakan 5 item pertanyaan dengan skala Linkert antara (1) sangat tidak puas sampai (5) sangat puas (Matthew S. Crow dkk., 2012)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan terhadap keseluruhan pekerjaan 2. Mencintai pekerjaannya lebih dari pekerjaan lainnya 3. Menghabiskan waktu untuk bekerja keras 4. Merasa dihargai dalam pekerjaan 5. Proaktif dalam pekerjaan 6. Pekerjaan merupakan hal yang penting dalam hidup

F. Uji Kualitas Instrumen dan Data

Pada sebuah penelitian instrumen merupakan hal yang penting untuk mengumpulkan data yang nantinya akan digunakan pada penelitian. Oleh sebab itu pengujian pada instrumen merupakan bagian yang tidak boleh dilewatkan, ini bertujuan untuk memastikan valid dan reliabel atau tidaknya sebuah instrumen. Untuk menguji sebuah instrumen dapat dilakukan dengan menggunakan dua metode yaitu:

1. Uji validitas

Uji validitas merupakan sebuah metode untuk mengukur sejauh mana kemampuan alat pengukuran dapat mengukur apa yang akan diukur. Dalam hal ini yang digunakan sebagai alat pengukuran adalah kuesioner, artinya uji validitas disini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kesesuaian antara item pertanyaan dengan variabel yang akan diteliti. Kriteria sebuah pertanyaan atau pernyataan dikatakan valid jika nilai signifikansi nya berada di bawah 0.05 (Ghozali, 2018)

2. Uji reliabilitas

Reliabilitas merupakan sebuah pengujian yang bertujuan mengungkapkan sejauh mana stabilitas dan konsistensi dari alat pengukuran yang digunakan, sehingga dapat menghasilkan data yang konsisten walaupun pengujian dilakukan berulang kali. Pertanyaan atau pernyataan yang reliabel apabila memiliki nilai *Construct Reliability* lebih

besar dari 0,7 serta nilai *Average Variance Extracted* lebih dari 0,5 (Ghozali, 2018)

³ G. Uji Hipotesis dan Analisis Data

1. Analisis regresi berganda

Regresi linear adalah alat analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara satu atau beberapa variabel terhadap satu buah variabel. Variabel yang mempengaruhi disebut variabel bebas atau independen, sedangkan variabel yang dipengaruhi disebut variabel terikat atau variabel dependen. Karena pada penelitian ini terdapat dua variabel independen dan satu variabel dependen maka penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda

Adapun bentuk dari persamaan analisis regresi berganda umumnya adalah sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Y= Kepuasan kerja

b₀= konstanta regresi

b₁= Koefisien regresi keadilan distributif kompensasi

b₂= Koefisien regresi *job insecurity*

X₁= Keadilan distributif kompensasi

X₂= *Job insecurity*

e= 0

Dalam sebuah uji regresi terdapat taraf signifikansi 5% (0.05), sebuah regresi akan dikatakan signifikan jika nilai signifikansinya dibawah dari taraf signifikansi atau $\text{sig} < 0.05$ (Ghozali, 2018)

Dikarenakan penelitian ini menggunakan alat analisis regresi sehingga mengharuskan untuk menyertakan uji asumsi klasik sebagai prasyarat adanya regresi, adapun dalam uji asumsi klasik terdiri sebagai berikut:

a. Uji asumsi heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas artinya adalah varians variabel dalam model tidak sama (konstan). Konsekuensi adalah penaksir (prediktor) yang diperoleh tidak efisien, baik dalam sampel kecil maupun besar (Rahmawati, Fajarwati, & Fauziyah, 2017). Metode ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Kriteria pada pengujian heteroskedastisitas adalah jika nilai signifikansi lebih dari 0.05 maka dapat dikatakan lulus dari uji heteroskedastisitas (Ghozali, 2018). Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.

b. Uji asumsi normalitas

Normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya memiliki distribusi yang normal ataupun sebaliknya. Model regresi yang baik adalah distribusi datanya normal atau mendekati normal.

Kriteria sebuah data dikatakan berdistribusi normal adalah memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0.05 (Rahmawati dkk., 2017)

c. Uji asumsi multikolinearitas

Multikolinieritas artinya antara variabel independen yang terdapat dalam model memiliki hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasi tinggi atau $=1$). Sebagai konsekuensinya maka kesalahan standar estimasi cenderung meningkat dengan bertambahnya variabel independen, tingkat signifikan untuk menolak hipotesis nol semakin besar dan probabilitas menerima hipotesis yang salah juga akan meningkat, akibatnya model regresi tidak valid untuk menaksir variabel independen. Kriteria pada uji multikolinieritas adalah jika nilai VIF dibawah 10 dan *tolerance* (*a*) berada diatas 0.10 (Rahmawati dkk., 2017)

2. Variabel *Dummy*

Variabel *dummy* adalah sebuah variabel kualitatif yang dikuantitatifkan dengan tujuan sebagai variabel kontrol, dalam hal ini yang nantinya menjadi variabel *dummy* adalah status kepegawaian yang nantinya akan dilakukan uji regresi berganda sekaligus dengan menggunakan kode PNS=1 dan Non PNS=0

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga DIY

1. Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi SKPD (Satuan Kerja

Perangkat Daerah)

¹ Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY terbentuk berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi DIY Nomor 6 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Provinsi DIY. Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY memiliki 4 (empat) unit pelaksana teknis daerah, ¹ yaitu Balai Latihan dan Pendidikan Teknik (BLPT), Balai Pemuda dan Olahraga (BPO), Balai Teknologi Komunikasi Pendidikan (BTKP) dan Balai Pengembangan Kegiatan Belajar (BPKB)

Berdasarkan Peraturan Gubernur DIY Nomor 41 Tahun 2008, Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga DIY memiliki tugas untuk menangani urusan pemerintah daerah di bidang pendidikan pemuda dan olahraga. Berikut adalah kewenangan dekonsentrasi serta tugas pembantuan yang diberikan oleh pemerintah guna melaksanakan tugas tersebut, maka Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY mempunyai fungsi :

1. Penyusunan program dan pengendalian pendidikan, pemuda, dan olahraga;
2. Perumusan kebijakan teknis di bidang pendidikan, pemuda dan olahraga;
3. Pelaksanaan kewenangan daerah yang berkaitan dengan pembiayaan, kurikulum, sarana prasarana, pendidik dan tenaga kependidikan, pengendalian mutu pendidikan, pemuda, dan olahraga;

4. Pelaksanaan koordinasi perijinan di bidang pendidikan;
5. Pelaksanaan pelayanan umum sesuai dengan kewenangannya;
6. Pemberian fasilitasi penyelenggaraan bidang pendidikan, pemuda, dan olahraga kabupaten/kota
7. Pemberdayaan sumberdaya dan mitra kerja di bidang pendidikan, pemuda dan olahraga;
8. Pelaksanaan evaluasi pendidikan;
9. Pelaksanaan kegiatan ketatausahaan;
10. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Untuk melaksanakan tugas dan wewenangnya Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY memiliki susunan perangkat atau struktur organisasi yang dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:



Gambar 4.1. Struktur Organisasi Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY

Berdasarkan bagan struktur organisasi diatas dapat dilihat bahwa terdapat kelompok jabatan fungsional dan sekretariat yang berada dibawah kepala dinas untuk membantu tugas kepala dinas, dan juga terdapat 5 bidang termasuk UPTD

yang langsung bertanggung jawab kepada kepala dinas, dibawah bidang-bidang tersebut terdapat seksi-seksi yang membantu setiap bidang

2. Sumber Daya Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY

Tabel 4.1. Sumber Daya Manusia Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY

No	Keterangan	SDM DISDIKPORA	SDM UPTD DISDIKPORA
1.	Jenis Kelamin: a. Laki-laki b. Perempuan	95 orang 83 orang	118 orang 63 orang
2.	Tingkat Pendidikan: a. S1, S2 dan S3 b. D1 dan D3	117 orang 61 orang	91 orang 80 orang
3.	Golongan: a. Golongan II b. Golongan III c. Golongan IV	21 orang 141 orang 16 orang	38 orang 117 orang 17 orang

Sumber: dikpora.jogjaprov.go.id

Berdasarkan tabel 4.1, sumber daya manusia Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY adalah sebanyak 178 orang pegawai, sedangkan untuk sumber daya manusia UPTD Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY adalah sebanyak 171 orang. Terdapat latar belakang pendidikan yang bervariasi pada pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY dimulai dari D1 sampai dengan S3, begitu juga dengan tingkat golongan yaitu terdapat 3 tingkat golongan dari golongan II sampai dengan golongan IV.

3. Sarana dan Prasarana Instansi

Sarana dan Prasarana Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY yang terdaftar dan dapat digunakan untuk membantu menunjang pelaksanaan kegiatan dan tugas tertera dalam tabel 4.2. Berikut:

Tabel 4.2 Sarana dan Prasarana Instansi

No	Nama Bidang Barang	Jumlah Barang
1	Tanah	38 bidang
2	Alat-alat besar	16 unit
3	Alat-alat angkut	
	- Mobil (roda empat)	29 unit
	- Motor (roda dua)	32 unit
4	Alat-alat bengkel dan alat ukur	3.948 unit
5	Alat-alat pertanian/peternakan	46 unit
6	Alat-alat kantor dan rumah tangga	42.279 unit
7	Alat-alat studio dan komunikasi	914 unit
8	Alat-alat kedokteran	165 unit
9	Alat-alat laboratorium	11.112 unit
10	Bangunan gedung	324 gedung
11	Buku perpustakaan	144.704 buku
12	Barang bercorak kesenian/kebudayaan	1.115 unit
13	Konstruksi dalam pengerjaan	8 unit

Sumber: dikpora.jogjaprovo.go.id

Sarana dan prasarana yang ada di lingkungan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY tersebut penggunaannya tersebar pada kantor pusat, unit pelaksana teknis daerah, sekolah dan beberapa unit kerja dibawahnya

4. Visi dan Misi Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY

Daerah Istimewa Yogyakarta kaya dengan keunggulan komparatif, antara lain sudah lama dikenal sebagai kota pendidikan yang ditandai dengan banyaknya pilihan pendidikan berkualitas pada semua jenjang, jalur, dan jenis pendidikan. Kondisi tersebut tidak lepas dari kuatnya dukungan modal budaya dan modal sosial serta komitmen segenap komponen daerah untuk mengunggulkan dunia pendidikan. Kekayaan keunggulan komparatif tersebut perlu ditransformasikan sehingga menjadi keunggulan kompetitif dalam bidang pendidikan. Bertolak dari pemahaman di atas, serta dengan berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) DIY dan perkembangan lingkungan strategis, cita-cita

ini dituangkan ke dalam Visi Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga DIY Tahun 2017-2022, yaitu:

“Mewujudkan kualitas pendidikan, pemuda, dan olahraga yang menjunjung tinggi nilai-nilai luhur budaya”

B. Tinjauan Umum Lokasi Penelitian

⁵ Penelitian ini dilakukan di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY. Selama proses penelitian berlangsung tidak ada kendala yang berarti, pengambilan dan pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang disebar langsung kepada responden yaitu pegawai yang berada di lingkungan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY. Jarak waktu dari penyebaran kuesioner hingga kuesioner terkumpul kembali adalah 7 hari yaitu disebar pada tanggal 25 Juli 2019 dan diambil kembali pada tanggal 1 Agustus 2019.

² **Tabel 4.3. Klasifikasi Kuesioner**

No	Kuesioner	Jumlah	Presentase(%)
1.	Kuesioner yang disebar	86	100%
2.	Kuesioner yang kembali	84	97,67%
3.	Kuesioner yang tidak memenuhi kriteria	4	4,65%
4.	Kuesioner yang dapat diolah	80	93,02%

Sumber: Lampiran Klasifikasi Kuesioner 2019

Pada tabel klasifikasi kuesioner dapat dijelaskan bahwa pada awalnya peneliti menyebar sebanyak 86 kuesioner, dan pada saat dikumpulkan kembali hanya ada 84 kuesioner. Terdapat 4 kuesioner yang tidak memenuhi kriteria

dikarenakan tidak mengisi atau memilih status pekerjaan, sehingga tidak dapat mewakili kedua sampel yang diperlukan dalam hal ini adalah pegawai PNS dan Non PNS

C. Profil Responden

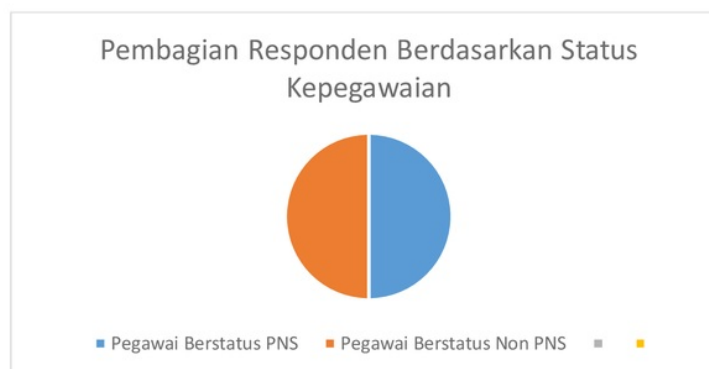
Penjelasan data ini menggambarkan kondisi responden yang ditampilkan secara statistik. Data deskriptif responden ini berisikan tentang informasi secara sederhana keadaan responden yang dijadikan penelitian. Responden pada penelitian ini digambarkan melalui status kepegaiannya. Profil responden dapat dilihat pada tabel 4.4. Berikut ini

Tabel 4.4. Profil Responden

Keterangan	Frekuensi	Presentase (%)
Status Pegawai	40	50%
1. Pegawai PNS		
2. Pegawai Non PNS	40	50%
Jenis Kelamin	38	47,5%
1. Laki-Laki		
2. Perempuan	42	52,5%

Sumber: Lampiran Profil Responden 2019

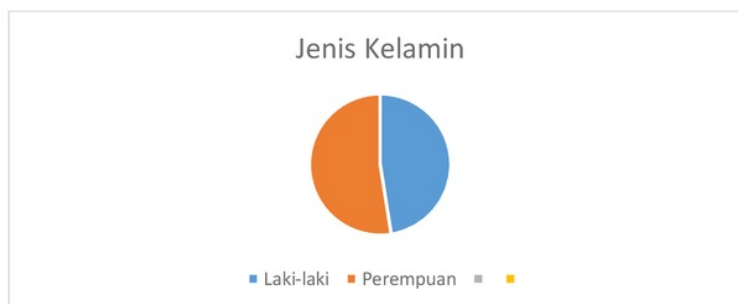
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian



Gambar 4.2. Presentasi Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Berdasarkan gambar 4.2. Dapat dijelaskan bahwa responden dibagi menjadi 2 kelompok, yaitu pegawai PNS dan pegawai non PNS. Pada pegawai non PNS frekuensinya adalah 40 orang hal ini berarti telah mewakili sebagian besar pegawai non PNS di lingkungan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY. Pada pegawai PNS Frekuensinya adalah sebanyak 40 orang yang artinya telah mewakili 1/4 dari seluruh populasi pegawai PNS yang ada di lingkungan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY. Untuk presentasinya adalah 50% untuk pegawai PNS dan 50% untuk pegawai non PNS, ini dikarenakan pada penelitian ini akan diteliti perbedaan pengaruh antara dua kelompok responden. Maka jumlah atau presentase antara dua kelompok responden harus sama agar dapat mewakili populasi masing-masing sampel.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Gambar 4.3. Pembagian Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pada tabel 4.3 Juga dijelaskan presentase jenis kelamin responden yang menunjukkan jenis kelamin laki-laki ada 38 responden atau 47,5% sedangkan untuk jenis kelamin perempuan ada 42 responden atau 52,5% dikarenakan pada kuesioner tidak dicantumkan pilihan jenis kelamin, maka penulis menduga jenis kelamin

berdasarkan nama responden dan akan dicantumkan kedalam saran dan kelemahan penelitian pada bab selanjutnya.

C. Uji Kualitas Instrumen dan Data

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan sebuah pengujian yang dilakukan untuk membuktikan kesahihan sebuah angket ataupun instrumen dalam penelitian, tujuannya adalah untuk mengetahui seberapa jauh sebuah kuesioner atau angket dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Suatu kuesioner atau angket dapat dikatakan valid apabila pertanyaan atau pernyataannya dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur. Sebuah kuesioner atau instrumen dapat dikatakan valid jika nilai r-hitung lebih besar dari nilai r-tabel (Ghozali, 2015)

Tabel 4.5. Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir Instrumen	r hitung (n = 30)	r tabel (n = 30)	Keterangan
Keadilan Distributif Kompensasi	KDK 1	0,865	0,361	Valid
	KDK 2	0,847	0,361	Valid
	KDK 3	0,718	0,361	Valid
	KDK 4	0,851	0,361	Valid
Job insecurity	JI 1	0,570	0,361	Valid
	JI 2	0,702	0,361	Valid
	JI 3	0,655	0,361	Valid
	JI 4	0,592	0,361	Valid
	JI 5	0,734	0,361	Valid
	JI 6	0,649	0,361	Valid
	JI 7	0,670	0,361	Valid
Kepuasan Kerja	KK 1	0,803	0,361	Valid
	KK 2	0,730	0,361	Valid
	KK 3	0,712	0,361	Valid
	KK 4	0,599	0,361	Valid
	KK 5	0,416	0,361	Valid
	KK 6	1,000	0,361	Valid

Sumber: Lampiran Uji Validitas 2019

Dari tabel 4.5. dapat dijelaskan bahwa nilai r-hitung dari setiap indikator yang terdapat pada variabel di atas lebih besar dari nilai r-tabel ($n = 30 = 0,361$) yang dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan pada kuesioner dikatakan valid

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan sebuah uji yang dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh sebuah instrumen dapat diandalkan dan dipercaya dalam mengukur sesuatu. Sebuah instrument akan dikatakan reliabel apabila pertanyaan atau pernyataan didalamnya dapat konsisten dan stabil dalam mengungkapkan jawaban dari waktu ke waktu. Pengujian terhadap seluruh instrumen dalam penelitian ini menggunakan formula *cronbach alpha*. Secara umum sebuah instrument dapat dikatakan reliabel apabila nilai *cronbach alpha* $> 0,7$ (Ghozali, 2018) lebih jelas tentang uji reliabilitas pada penelitian ini akan dijelaskan pada tabel 4.6. Berikut ini:

Tabel 4.6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Batas Reliabilitas	Keterangan
Keadilan Distributif Kompensasi	0,821	0,7	Reliabel
Job Insecurity	0,761	0,7	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,769	0,7	Reliabel

Sumber: Lampiran Uji Reliabilitas 2019

Dari tabel 4.6. di atas dapat dijelaskan bahwa nilai *cronbach alpha* dari semua variabel berada di atas dari batas reliabel yang ditentukan yaitu 0,7 dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen variabel dalam penelitian ini lolos dari uji reliabilitas.

² D. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner, jawaban dari responden kemudian dilakukan rekapitulasi untuk mengetahui tingkat keadilan distributif kompensasi, *job insecurity*, dan kepuasan kerja serta pengaruhnya pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY. ³ Perhitungan nilai indeks menggunakan rumus ini:

$$\text{Nilai Indeks} = \{(\%F1 \times 1) + (\%F2 \times 2) + (\%F3 \times 3) + (\%F4 \times 4) + (\%F5 \times 5)\} / 5$$

Dimana : F1 adalah frekuensi responden yang menjawab 1

F2 adalah frekuensi responden yang menjawab 2

F3 adalah frekuensi responden yang menjawab 3

F4 adalah frekuensi responden yang menjawab 4

F5 adalah frekuensi responden yang menjawab 5

Karena kuesioner yang disebar menggunakan skala *Linkert* maka jawaban dimulai dari angka 1 sampai dengan angka 5, maka angka indeks kemudian dimulai dari angka 16 sampai dengan angka 80, angka indeks terendah diperoleh jika seluruh responden menjawab dengan ekstrim yaitu angka 1 maka indeksnya adalah $(80 \times 1) / 5 = 16$. Angka 80 diperoleh jika seluruh responden memberikan jawaban ekstrim 5, maka nilai indeksnya adalah $(80 \times 5) / 5 = 80$. Kriteria *Five Box Method* digunakan menghasilkan rentang 64 diperoleh dari 80-16. Kemudian dibagi 5 sehingga menghasilkan range sebesar 12,8 sehingga nilai interval partisipasi sebagai berikut:

16 – 28,8 = Sangat Tidak Setuju

28,8 – 41,6 = Tidak Setuju

41,6 – 54,4 = Netral

54,4 – 67,2 = Setuju

67,2 – 80 = Sangat Setuju

Adapun hasil pengujian statistik deskriptif dijelaskan sebagai berikut:

1. Analisis Statistik Deskriptif Variabel Keadilan Distributif Kompensasi

Hasil analisis deskriptif yang diperoleh dari responden tentang keadilan distributif kompensasi didasari dari jawaban-jawaban yang diberikan lewat kuesioner, variasi jawaban responden untuk variabel keadilan distributif kompensasi dijabarkan pada tabel 4.7. Berikut ini.

Tabel 4.7. Frekuensi Jawaban Variabel Keadilan Distributif Kompensasi

Indikator	Jumlah Skor	Nilai Indeks	Keterangan
Keadilan distributif kompensasi	309.5	61.9	Setuju

Sumber: Lampiran Analisis Deskriptif 2019

Berdasarkan tabel 4.7. dijelaskan bahwa jumlah skor yang diperoleh berdasarkan kuesioner adalah 309.5. Hasil ini diperoleh dari (1238 dibagi 4 indikator). Nilai indeks adalah 61.9 (hasil ini diperoleh dari 309.5 dibagi 5 frekuensi). Makna jawaban dari responden untuk variabel keadilan distributif kompensasi adalah setuju atau sudah merasa mendapatkan keadilan atas apa yang mereka kerjakan untuk instansi terkait, ini dapat dilihat pada nilai indeks 61.9 yang berada pada rentang 54.4 – 67.2

Tabel 4.8. Frekuensi Jawaban Keadilan Distributif Kompensasi

Indikator	Skor					Indeks	Ket
	STS	TS	N	S	SS		
	1	2	3	4	5		
X1.1	0	5	20	38	17	61.4	S
X1.2	0	3	19	35	23	63.6	S
X1.3	0	4	20	32	24	63.2	S
X1.4	1	7	19	38	15	59.8	S

Sumber: Lampiran Analisis Deskriptif 2019

Berdasarkan hasil dari tabel 4.8. didapatkan hasil yang menunjukkan penilaian tertinggi pada indikator keadilan distributif kompensasi ada pada indikator X1.2 yang memiliki nilai indeks 63.6 dan berdasarkan nilai interval berada pada hasil Setuju, sedangkan untuk nilai terendah pada variabel keadilan distributif kompensasi yaitu indikator X1.4 dengan nilai indeks 59.8 atau setuju

Hasil analisis deskriptif kecenderungan tinggi rendahnya tingkat keadilan distributif kompensasi berdasarkan jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner berdasarkan nilai meannya pada hasil analisis SPSS.

Variansi jawaban responden dijabarkan dalam tabel di bawah ini sesuai dengan nilai yang telah di perhitungkan menggunakan rumus sebagai berikut: $\frac{5}{5+1} = 0,8$

Nilai range yang dihasilkan sebesar 0,8 sehingga interval partisipasinya yaitu :

1 s.d < 1,8 = Sangat Rendah

1,8 s.d < 2,6 = Rendah

2,6 s.d < 3,4 = Cukup

3,4 s.d < 4,2 = Tinggi

4,2 s.d 5 = Sangat Tinggi

Tabel 4.9. Hasil Deskriptif Variabel Keadilan Distributif Kompensasi

No	Indikator	Mean	Min	Max	Std. Deviation
1.	Kompensasi yang saya peroleh sesuai dengan usaha saya dalam bekerja di perusahaan ini	3.81	2	5	0.828
2.	Kompensasi yang terima di perusahaan ini sesuai dengan beban dan resiko pekerjaan saya	3.97	2	5	0.826
3.	Kompensasi yang saya terima menggambarkan apa yang telah saya berikan bagi perusahaan ini	3.95	2	5	0.870
4.	Kompensasi yang saya terima sesuai dengan prestasi kerja saya	3.74	1	5	0.910

Sumber: Lampiran Analisis Deskriptif 2019

Berdasarkan hasil dari SPSS di atas dapat disimpulkan bahwa dari 80 responden yang menjawab kuesioner tentang keadilan distributif kompensasi berdasarkan semua indikator adalah tinggi yaitu berada pada rentang 3,4 - 4,2

2. Analisis Deskriptif Variabel *Job Insecurity*

Analisis deskriptif jawaban responden mengenai variabel *job insecurity* berdasarkan jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan seperti yang terdapat pada jawaban kuesioner yang disebarkan kepada responden. Variasi jawaban responden untuk variabel *job insecurity* dapat dilihat pada tabel 4.10. sebagai berikut :

Tabel 4.10. Frekuensi Jawaban Variabel *Job Insecurity*

Indikator	Jumlah Skor	Nilai Indeks	Keterangan
<i>Job Insecurity</i>	189.57	37.914	Tidak Setuju

Sumber: Lampiran Analisis Deskriptif 2019

Berdasarkan tabel 4.10. dijelaskan bahwa jumlah skor yang diperoleh berdasarkan kuesioner adalah 189.57 (hasil ini diperoleh dari 1327 dibagi 7 indikator). Nilai indeks adalah 37.914 (hasil ini diperoleh dari 189.57 dibagi 5 frekuensi) Mayoritas jawaban responden untuk variabel *job insecurity* adalah tidak

setuju yang artinya karyawan tidak merasakan adanya ketidakamanan kerja, ini juga dapat dilihat pada nilai indeks 37.914 yang berada pada rentang 28,8 – 41.6

³
Tabel 4.11. Frekuensi Jawaban Variabel *Job Insecurity*

Indikator	Skor					Indeks	Ket
	STS	TS	N	S	SS		
	1	2	3	4	5		
X2.1	11	49	16	4	0	34.6	TS
X2.2	14	30	29	6	1	38	TS
X2.3	18	32	27	3	0	35	TS
X2.4	22	38	17	3	0	32.2	TS
X2.5	14	33	32	1	0	36	TS
X2.6	11	43	14	12	0	37.4	TS
X2.7	14	34	25	7	0	37	TS

Sumber: Lampiran Analisis Deskriptif 2019

Berdasarkan hasil dari tabel 4.11. didapatkan hasil yang menunjukkan penilaian tertinggi pada indikator *job insecurity* ada pada indikator X2.2 yang memiliki nilai indeks 38 dan berdasarkan nilai interval berada pada hasil tidak setuju, sedangkan untuk nilai terendah pada variabel *job insecurity* yaitu indikator X2.4 dengan nilai indeks 32.2 atau tidak setuju

²
 Hasil analisis deskriptif kecenderungan tinggi atau rendahnya tingkat *job insecurity* karyawan berdasarkan jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dilihat dari nilai meannya pada hasil analisis SPSS. Variasi jawaban responden dijabarkan dalam tabel di bawah ini sesuai dengan nilai yang telah diperhitungkan menggunakan rumus seperti yang telah dijelaskan di atas, sebagai berikut:

Tabel 4.12. Deskriptif Frekuensi Variabel *Job Insecurity*

No	Indikator	Mean	Min	Max	Std. Deviation
1.	Anda Merasa nyaman dengan lokasi tempat anda bekerja	2.39	1	4	0.755
2.	Ada kesempatan untuk dipromosikan	2.37	1	5	0.891
3.	Saya mampu mempertahankan gaji saya sekarang berdasarkan kinerja saya	2.39	1	4	0.803
4.	Saya mampu mempertahankan kesempatan untuk memperoleh kenaikan gaji secara berkala	2.22	1	4	0.871
5.	Ada status yang timbul seiring dengan posisi saya dalam organisasi saat ini	2.46	1	4	0.711
6.	Saya diberi kesempatan untuk menjadwalkan pekerjaan saya sendiri	2.44	1	5	0.840
7.	Saya diberi kebebasan untuk melakukan pekerjaan sesuai cara pandang saya	2.30	1	4	0.753

Sumber: Lampiran Analisis Deskriptif 2019

Berdasarkan hasil dari SPSS di atas dapat disimpulkan bahwa dari 80 responden yang menjawab kuesioner tentang *job insecurity* berdasarkan hasil dari SPSS semua indikator adalah rendah yaitu nilai mean dari setiap indikator berada pada rentang 1.8-2.6

3. Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

Analisis deskriptif jawaban responden tentang variabel kepuasan kerja didasarkan pada jawaban responden berdasarkan pertanyaan-pertanyaan seperti yang terdapat pada jawaban kuesioner yang disebarkan kepada responden. Variasi jawaban responden untuk variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 4.13. Sebagai berikut:

Tabel 4.13. Frekuensi Jawaban Variabel Kepuasan Kerja

Indikator	Jumlah Skor	Nilai Indeks	Keterangan
Kepuasan Kerja	315	63	Setuju

Sumber: Lampiran Analisis Deskriptif 2019

Berdasarkan tabel 4.13. dijelaskan bahwa jumlah skor yang diperoleh berdasarkan kuesioner adalah 315 (hasil ini diperoleh dari 1890 dibagi 6 indikator). Nilai indeks adalah 63 (hasil ini diperoleh dari 3015 dibagi 5 frekuensi). Mayoritas jawaban responden untuk variabel kepuasan kerja adalah Setuju atau sudah merasa puas atas apa yang mereka kerjakan, ini dapat dilihat pada nilai indeks 63 yang berada pada rentang 54.4 – 67.2

³ **Tabel 4.14.** Frekuensi Jawaban Variabel Kepuasan Kerja

Indikator	Skor					Indeks	Ket
	STS	TS	N	S	SS		
	1	2	3	4	5		
Y.1	0	4	20	38	18	62	S
Y.2	0	1	28	24	27	63.4	S
Y.3	0	5	21	35	19	61.6	S
Y.4	1	0	23	39	17	62.2	S
Y.5	0	0	17	49	14	63.4	S
Y.6	0	0	16	41	23	65.4	S

Sumber: Lampiran Analisis Deskriptif 2019

Berdasarkan hasil dari tabel 4.14. didapatkan hasil yang menunjukkan penilaian tertinggi pada indikator kepuasan kerja ada pada indikator Y.6 yang memiliki nilai indeks 65.4 dan berdasarkan nilai interval berada pada hasil Setuju, sedangkan untuk nilai terendah pada variabel kepuasan kerja yaitu indikator Y.6 dengan nilai indeks 61.6 atau setuju

³ Hasil analisis deskriptif kecenderungan tinggi atau rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan berdasarkan jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dilihat dari nilai meannya pada hasil analisis SPSS. Variasi jawaban responden dijabarkan dalam tabel di bawah ini sesuai dengan nilai yang telah diperhitungkan menggunakan rumus seperti yang telah dijelaskan di atas, sebagai berikut:

Tabel 4.15. Deskriptif Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja

No	Indikator	Mean	Min	Max	Std. Deviation
1.	Secara keseluruhan, saya mencintai pekerjaan saya	3.88	2	5	0.817
2.	Saya menyukai pekerjaan saya lebih dari pekerjaan lainnya	3.96	2	5	0.863
3.	Saya menghabiskan waktu yang saya miliki untuk bekerja keras	3.85	2	5	0.858
4.	Saya merasa dihargai dalam pekerjaan saya	3.89	1	5	0.779
5.	Saya proaktif (tanpa menunggu perintah)	3.96	3	5	0.625
6.	Perkerjaan saya sangat penting dalam hidup saya	4.09	3	5	0.697

Sumber: Lampiran Analisis Deskriptif 2019

Berdasarkan tabel 4.15. didapatkan hasil yang menunjukkan setiap indikator kepuasan kerja memiliki hasil yang tinggi, ini terlihat dari semua hasil mean nya yang berada pada rentang 3,4 – 4,2

E. Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini terdapat 4 hipotesis mengenai keadilan distributif kompensasi, *job insecurity* dan ⁵kepuasan kerja pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY. Untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini menggunakan program komputer SPSS, dimana akan dilakukan analisis regresi berganda dengan satu variabel dummy yaitu status kepegawaiaan. Ke empat hipotesis akan diulas sebagai berikut:

1. Pengaruh Keadilan Distributif Kompensasi dan *Job insecurity* terhadap kepuasan kerja

Untuk meneliti pengaruh keadilan distributif kompensasi dan *job insecurity* terhadap kepuasan kerja adalah menggunakan analisis regresi berganda.

4
Untuk melakukan analisis regresi maka diperlukan uji asumsi klasik terlebih dahulu, tujuannya adalah untuk mengetahui layak atau tidaknya sebuah data untuk dilakukan analisis regresi.

a. Uji Asumsi Klasik

Terdapat 3 rangkaian uji asumsi klasik sebelum dilakukan analisis regresi, yaitu uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinieritas seperti berikut ini:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dipakai untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi data pada variabel independen dan variabel dependen berdistribusi normal atau malah sebaliknya. Model regresi yang baik adalah yang data nya berdistribusi normal (Rahmawati dkk., 2017). Pada penelitian ini peneliti menggunakan uji statistik non parametric *Kolmogorov Smirnof* (K-S)

Kriteria pengambilan keputusan pada uji normalitas adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi (Sig) lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan distribusi data penelitian adalah normal
2. Jika nilai signifikansi (Sig) lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan distribusi data penelitian adalah tidak normal

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.16. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized residual
N		80
Normal Parameters	Mean	.0000
	Std. Deviation	2.60063894
Most Extreme differences	Absolute	.094
	Positive	.070
	Negative	-.094
Test Statistic		.094
Asymp. Sig (2-tailed)		.079

Sumber: Lampiran Uji Normalitas 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat ditunjukkan bahwa variabel-variabel yang akan digunakan dalam model regresi memiliki distribusi yang normal, hal ini karena berdasarkan hasil signifikansi asimetris sebesar 0.079 yang lebih besar dari 0.05

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas maka dapat dilihat dari nilai *Varians Inflation Factor* (VIF) yang berada dibawah nilai 10 dan *tolerance* (α) yang berada diatas 0,10. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinieritas pada datanya (Ghozali, 2018)

Tabel 4.17. Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistic
Constant	Tolerance	VIF
Keadilan distributif kompensasi	.752	1.329
Job insecurity	.752	1.329

Sumber: Lampiran Uji Multikolinieritas 2019

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai tolerance dari kedua variabel adalah 0.752 yang artinya lebih besar dari 0,10 dan juga nilai VIF dari kedua variabel adalah 1.329 atau dibawah dari batas nilai VIF yaitu 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada model ini tidak terdapat gejala multikolinieritas

3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian Heteroskedastisitas adalah bertujuan untuk menguji apakah sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah model yang tidak terdapat gejala heteroskedastisitas, kriteria penelitian yang lulus uji heteroskedastisitas adalah nilai signifikansi (sig.) atau probabilitas lebih dari 0,05 (Ghozali, 2018). Berikut adalah tabel uji heteroskedastisitas

Tabel 4.18. Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Unstandardized Residual
Keadilan Distributif Kompensasi	Sig. (2-tailed)	0,423
Job Insecurity	Sig. (2-tailed)	0,083

Sumber: Lampiran Uji Heteroskedastisitas 2019

Pada Tabel diatas ditunjukkan nilai signifikansi kedua variabel independen yaitu keadilan distributif kompensasi pada angka 0.423 dan nilai signifikansi Job insecurity adalah 0.055 kedua nilai variabel lebih besar dari signifikansi 0.083 ini sesuai dengan syarat uji heteroskedastisitas sehingga model ini dapat dikatakan bebas dari gejala heteroskedastisitas.

b. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda merupakan alat analisis yang dibutuhkan untuk mengetahui pengaruh antara satu atau beberapa variabel, alat analisis ini dipilih karena untuk menguji dua variabel independen, satu variabel dependen dan satu variabel kontrol. Variabel keadilan distributif kompensasi dan *job insecurity* sebagai variabel independen, status kepegawaian sebagai variabel kontrol terhadap kepuasan kerja sebagai variabel dependen. Adanya variabel kontrol dalam model regresi ini adalah untuk membuktikan ada tidaknya perbedaan pengaruh pada kedua sampel, dalam hal ini adalah sampel PNS dan Non PNS.

Analisis regresi linier berganda pada penelitian ini menggunakan program komputer SPSS, didalam model regresi ini terdapat satu variabel *dummy* atau variabel kualitatif yang diberi kode PNS=1 dan Non PNS=0.

Dalam model analisis regresi linier berganda akan diuji secara simultan (uji F) maupun secara parsial (uji t).

Tabel 4.19 Hasil Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Std. Error	Beta	t hitung	Sig t	Keterangan
(Constant)	7.185	1.621		4.431		
Keadilan Distributif Kompensasi	.611	0.121	.409	5.029	.000	Signifikan
Job Insecurity	.291	.075	.311	3.864	.000	Signifikan
Status Kepegawaian	2.467	0.567	.322	4.369	.000	Signifikan
F hitung	44.658					
Sig F	0.000					
Adjusted R Square	0.624					

Sumber: Lampiran Uji Regresi Linier Berganda 2019

a. Uji F (Simultan)

Uji statistik F pada dasarnya memiliki fungsi dan tujuan untuk membuktikan apakah variabel independen dalam sebuah model regresi memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. (Ghozali, 2018) dalam model regresi ini menggunakan taraf signifikansi 5% (0.05) dengan ketentuan sebagai berikut:

Menerima H_0 : jika probabilitas $(p) \geq 0,05$ artinya keadilan distributif kompensasi dan *job insecurity* secara simultan maupun parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai PNS dan Non PNS

Menerima H_a : jika probabilitas $(p) \leq 0,05$ artinya keadilan distributif kompensasi dan *job insecurity* secara simultan maupun parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai PNS dan Non PNS.

Berdasarkan tabel dari regresi tersebut terdapat variabel *dummy* yaitu Status Kepegawaian yang tidak masuk kedalam analisis regresi karena hanya berfungsi untuk melihat terdapat perbedaan atau tidak antara kedua sampel PNS dan Non PNS, Dari hasil perhitungan tersebut hasilnya adalah sebagai berikut:

$$Y = 7.185 + 0,611X_1 + 0,291X_2 + e$$

- a. Konstanta sebesar 7.185 menyatakan bahwa jika variabel keadilan distributif kompensasi dan *job insecurity* nilainya adalah 0, maka kepuasan kerja adalah sebesar nilai konstan yaitu 7.185.

- b. Koefisien regresi X1 (keadilan distributive kompensasi) sebesar 0,611 dari faktor yang diteliti. Dapat disimpulkan bahwa variabel keadilan distributif kompensasi mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja positif. Hal ini menyatakan bahwa dengan semakin tinggi keadilan distributif kompensasi akan dapat meningkatkan kepuasan kerja.
- c. Koefisien regresi X2 (*job insecurity*) sebesar 0.291 dari faktor yang diteliti. Dapat disimpulkan bahwa variabel *job insecurity* mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja positif. Hal ini menyatakan bahwa dengan semakin tinggi *job insecurity* akan dapat meningkatkan kepuasan kerja.

b. Uji Regresi Parsial (uji t)

1. Pengaruh keadilan distributif kompensasi terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar 5.029 koefisien regresi (B) 0,611 dengan probabilitas (p) = 0,000. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas (p) < 0,05 dapat disimpulkan bahwa keadilan distributif kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya adalah hipotesis pertama pada penelitian ini diterima, hal ini juga menunjukkan semakin meningkat keadilan distributif kompensasi mampu mempengaruhi kepuasan kerja secara signifikan.

2. Pengaruh *job insecurity* terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar 3.864 koefisien regresi (B) 0.291 dengan probabilitas (p) = 0,000. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas (p) < 0,05 dapat disimpulkan bahwa

job insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. artinya adalah hipotesis ketiga pada penelitian ini diterima sebagian karena memiliki nilai signifikansi dibawah 0,05 akan tetapi memiliki arah yang berkebalikan dari hipotesis ketiga, hal ini juga menunjukkan semakin meningkat *job insecurity* mampu mempengaruhi kepuasan kerja secara signifikan.

c. Koefisien Determinasi (Adj. R²)

Besar pengaruh keadilan distributif kompensasi dan *job insecurity* terhadap kepuasan kerja ditunjukkan oleh nilai Adj. R Square sebesar 0.624 Artinya, 62,4% kepuasan kerja dipengaruhi oleh keadilan distributif kompensasi dan *job insecurity*, dan sisanya sebesar (100%-62,4%) 37,6% dipengaruhi oleh variabe lain diluar penelitian ini.

2. Terdapat Perbedaan Tingkat ⁶ Pengaruh Keadilan Distributif Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja antara pegawai kontrak dan pegawai tetap

Untuk pembahasan hipotesis dua dapat dilihat melalui tabel 4.19. berdasarkan tabel tersebut terlihat hasil signifikansi variabel *dummy* adalah 0.00 dimana artinya adalah signifikan karena lebih kecil dari taraf signifikansi 5% (0,05). Artinya adalah hipotesis ke 2 pada penelitian ini diterima, dimana terdapat perbedaan tingkat ⁶ pengaruh keadilan distributif kompensasi terhadap kepuasan kerja antara pegawai kontrak dan pegawai tetap.

3. Terdapat perbedaan tingkat pengaruh *Job Insecurity* terhadap Kepuasan Kerja antara pegawai kontrak dan pegawai tetap

Untuk pembahasan hipotesis empat dapat dilihat melalui tabel 4.19. berdasarkan tabel tersebut terlihat hasil signifikansi variabel *dummy* adalah 0.00 dimana dapat dikatakan signifikan karena lebih kecil dari taraf signifikansi 5% (0,05). Artinya adalah hipotesis ke 4 pada penelitian ini diterima, dimana terdapat perbedaan tingkat pengaruh *job insecurity* terhadap kepuasan kerja antara pegawai kontrak dan pegawai tetap.

F. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keadilan distributif kompensasi dan ketidakamanan kerja (*job insecurity*) terhadap kepuasan kerja pada pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY dengan melakukan analisis regresi linier berganda, tidak hanya itu penelitian ini juga ingin menganalisis perbedaan pengaruh kedua variabel tersebut antara pegawai tetap dan pegawai kontrak di lingkungan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY dengan menggunakan variabel *dummy* yang di regres secara bersama.

1. Pengaruh Keadilan Distributif Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian pengaruh variabel keadilan distributif kompensasi terhadap kepuasan kerja pada uji regresi berganda dengan sampel PNS dan Non PNS menunjukkan probabilitas (p) = 0,000 dan koefisien regresi (B) 0,611 (positif) serta nilai t -hitung sebesar 5,029. Hal ini membuktikan bahwa keadilan distributif kompensasi baik yang dirasakan oleh pegawai tetap maupun yang

dirasakan oleh pegawai kontrak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dilihat dari nilai (B) yang lebih dari 0, dan dinyatakan signifikan berdasarkan pada nilai probabilitasnya yang di bawah taraf signifikansi 0,05.

Hasil penelitian ini menggambarkan situasi yang ada di lingkungan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY, para pegawai merasa keadilan kompensasi berdasarkan hasil kerja adalah bagian yang sangat penting dalam sebuah pekerjaan. Para pegawai menilai imbalan yang diterima pegawai sudah berdasarkan penilaian kinerja ataupun hasil kerja masing-masing pegawai, keadilan yang diterima pegawai ini kemudian memberikan efek positif berupa perasaan senang atau merasakan kepuasan terhadap apa yang dikerjakannya.

Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa keadilan distributif kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, yang memiliki arti jika keadilan distributif kompensasi mengalami peningkatan maka hal ini juga akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Contohnya adalah ketika pegawai mendapatkan kompensasi yang adil atas apa yang mereka berikan kepada instansi maka perasaan terhadap apa yang mereka kerjakan juga akan ikut positif, dimana mereka akan merasa puas dan senang dengan pekerjaan mereka.

Contoh lain adalah pegawai yang mendapatkan pekerjaan lebih seperti lembur maka kompensasi yang diterima pegawai harusnya berbeda dengan pegawai lain yang tidak lembur inilah letak keadilan distributif kompensasi tersebut, ketika pegawai mendapatkan hasil lembur maka pegawai akan merasa

dihargai dalam pekerjaannya sehingga mereka merasa senang dan puas terhadap apa yang mereka kerjakan.

Hal ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yang membahas pengaruh keadilan distributif kompensasi terhadap kepuasan kerja seperti yang dilakukan oleh (Atmojo dan Tjahyono, 2016) dimana hasilnya menyatakan bahwa keadilan distributif kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai di rumah sakit. Dan dua penelitian yang sejalan yaitu (Muslim Hidayat, dkk, 2017) dan (Sulaefi, 2017)

2. Perbedaan Tingkat ⁶ Pengaruh Keadilan Distributif Kompensasi terhadap ⁶ Kepuasan Kerja antara Pegawai Tetap dan Pegawai Kontrak

Pada uji regresi linier berganda peneliti menambahkan satu variabel kontrol atau variabel *dummy* dalam hal ini adalah status kepegawaian yang ditandai dengan sampel PNS memiliki kode =1 dan Non PNS memiliki kode =0 hal ini diasumsikan karena status PNS diyakini lebih tinggi dari status Non PNS.

Hasil regresi linier berganda menunjukkan nilai probabilitas (p) pada variabel *dummy* atau status kepegawaian adalah 0,00 atau lebih kecil dari taraf signifikansi 5% (0,005) ini artinya hipotesis kedua pada penelitian ini dapat diterima atau terdapat perbedaan ⁶ pengaruh keadilan distributif kompensasi terhadap kepuasan kerja antara PNS dan Non PNS pada ⁷ Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY.

⁶ Berdasarkan hasil regresi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa ⁶ pengaruh keadilan distributif kompensasi terhadap kepuasan kerja antara pegawai PNS dan Non PNS adalah berbeda. Hal ini diyakini terjadi karena pegawai PNS

mendapatkan kompensasi atau imbalan atas hasil kerja mereka tidak berdasarkan apa yang mereka kerjakan, dimana pekerjaan yang mereka kerjakan sama tanggung jawabnya dengan pegawai non PNS akan tetapi imbalan yang mereka terima berbeda dengan pegawai non PNS. Pada beberapa pos pekerjaan bahkan diyakini bahwa pekerjaan pegawai non PNS lebih berat dibandingkan pegawai PNS akan tetapi yang diterima oleh para pegawai non PNS justru lebih sedikit.

Hal inilah yang kemudian memberikan tingkat pengaruh yang berbeda pula, pegawai PNS sudah merasa apa yang mereka kerjakan dengan apa yang mereka terima adalah adil sehingga para pegawai PNS merasa dihargai dan senang dengan pekerjaan mereka. Pegawai non PNS juga sudah merasakan apa yang mereka terima berdasarkan hasil kerja mereka sudah adil akan tetapi tidak setinggi yang dirasakan oleh pegawai PNS ini karena mereka merasa pekerjaan mereka lebih berat, hal ini yang kemudian membuat tingkat pengaruhnya terhadap perasaan dihargai dan senang terhadap pekerjaan berbeda.

Terlebih lagi dalam mendapatkan imbalan diluar gaji, para pegawai PNS mendapatkan fasilitas dan tunjangan lain sedangkan pegawai non PNS tidak mendapatkan hal yang sama, padahal peran yang mereka berikan terhadap instansi sama. Hal ini dapat menjadi salah satu alasan mengapa terdapat perbedaan tingkat ⁶ pengaruh keadilan distributif kompensasi terhadap kepuasan kerja antara pegawai PNS dan non PNS.

3. Pengaruh *Job Insecurity* terhadap kepuasan kerja

Hasil pengujian pengaruh *job insecurity* terhadap kepuasan kerja pada sampel PNS dan Non PNS menunjukkan nilai probabilitas (p) = 0,000 dan t -hitung sebesar 3.864 serta koefisien regresi (B) 0,291. Hal ini menyimpulkan bahwa secara keseluruhan pegawai pada lingkungan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY yang merasakan *job insecurity* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dimana jika *job insecurity* meningkat maka akan meningkatkan rasa kepuasan kerja pegawai.

Hasil tersebut juga menggambarkan bahwa pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY baik pegawai PNS maupun Non PNS memiliki tingkat *job insecurity* yang rendah, pada pegawai PNS ketidakamanan kerja ini berasal dari ketidakmampuan pegawai untuk mempertahankan posisinya, dimana kemungkinan mutasi ataupun rotasi dan penggantian pemimpin akan membuat ketidakamanan kerja meningkat akan tetapi sangat sedikit kemungkinan terjadinya. Sedangkan pada pegawai Non PNS tidak adanya jaminan keberlangsungan pekerjaan dalam hal ini perpanjangan kontrak dan jaminan pensiun membuat tingkat ketidakamanan kerja meningkat namun tidak berpengaruh besar mengingat mereka telah menyepakati kontrak sebelum mereka bekerja pada instansi tersebut.

Perasaan tidak aman dalam pekerjaan yang disebabkan oleh berbagai macam faktor inilah yang kemudian memberikan efek positif terhadap kepuasan kerja atau perasaan senang terhadap pekerjaan, ketidakamanan dalam perihal kemungkinan mutasi, rotasi atau bahkan tidak dilanjutkannya kontrak malah

memberikan dampak positif terhadap perasaan senang terhadap pekerjaan. Gambarannya adalah mereka akan lebih mudah menghabiskan waktu untuk bersungguh-sungguh dalam bekerja karena takut akan dimutasi, rotasi atau bahkan tidak diperpanjang kontraknya. Kebiasaan mereka dalam bekerja keras untuk mempertahankan posisi inilah yang kemudian meningkatkan perasaan senang dan mencintai pekerjaan mereka.

Hal lain yang juga memberikan efek positif terhadap kepuasan kerja adalah ketika pada suatu posisi tingkat ketidakamanan kerjanya tinggi maka akan sedikit persaingan diposisi tersebut, sehingga perasaan senang dan nyaman terhadap pekerjaan akan meningkat karena mereka tidak begitu memikirkan persaingan dalam pekerjaan.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Bing Shi, 2016) dengan judul *An exploratory study of job insecurity in relation to household registration, employment contract, and job satisfaction in Chinese state-owned enterprises* yang hasilnya adalah *job insecurity* memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

4. Perbedaan Tingkat Pengaruh *Job Insecurity* terhadap Kepuasan Kerja antara Pegawai Tetap dan Pegawai Kontrak

Pada uji regresi linier berganda peneliti menambahkan satu variabel kontrol atau variabel *dummy* dalam hal ini adalah status kepegawaian yang ditandai dengan sampel PNS memiliki kode =1 dan Non PNS memiliki kode =0 hal ini diasumsikan karena status PNS diyakini lebih tinggi dari status Non PNS.

Hasil regresi linier berganda menunjukkan nilai probabilitas (p) pada variabel *dummy* atau status kepegawaian adalah 0,00 atau lebih kecil dari taraf signifikansi 5% (0,005) ini artinya hipotesis keempat pada penelitian ini juga dapat diterima atau terdapat perbedaan pengaruh *job insecurity* terhadap kepuasan kerja antara PNS dan Non PNS pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY.

Perbedaan ini menggambarkan bahwa tingkat *job insecurity* dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY antara pegawai kontrak dan pegawai tetap berbeda. Pada pegawai kontrak atau Non PNS ketidakamanan kerja sangat terasa karena beberapa faktor, diantaranya adalah tidak adanya kepastian dalam pekerjaan yaitu pegawai kontrak tidak mampu menjamin bahwa kontraknya akan diperpanjang. Tidak hanya itu pegawai kontrak juga merasakan ketidakamanan kerja lain berupa tidak adanya jaminan pensiun sehingga berdampak negatif kepada perasaan senang terhadap pekerjaan atau kepuasan kerja, dimana ketika perasaan ketidakamanan kerja ini meningkat justru akan memberikan efek positif terhadap kepuasan kerja.

Efek positif ini muncul karena para pegawai non PNS takut tidak diperpanjang kontrak kerjanya maka mereka akan bersungguh-sungguh dalam bekerja, keseriusan ini kemudian malah meningkatkan rasa cinta mereka terhadap apa yang mereka kerjakan. Dimana semakin meningkat ketidakamanan kerja mereka maka semakin keraslah mereka berusaha

mempertahankan pekerjaan yang akhirnya membuat mereka senang dalam menghabiskan waktu untuk melakukan pekerjaan mereka

Pada pegawai tetap atau PNS ketidakamanan kerja juga mereka rasakan salah satunya adalah disebabkan oleh ketidakmampuan mereka dalam mempertahankan posisi agar tidak dimutasi atau dirotasi, selain itu ada juga kemungkinan penggantian pemimpin yang bisa berdampak terhadap perasaan ketidakamanan dalam bekerja. Akan tetapi ketidakamanan kerja tidak terlalu tinggi memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja, dimana jika rasa ketidakamanan ini meningkat maka kepuasan kerja akan ikut meningkat karena para pegawai justru akan berlomba-lomba untuk membuktikan pekerjaan mereka yang paling baik agar tidak terkena mutasi, rotasi dan lain sebagainya. Keseriusan mereka dalam bekerja ini lama kelamaan memberikan efek yang baik dalam pekerjaan, mereka jadi mencintai dan senang dalam melaksanakan pekerjaan mereka atau dengan kata lain mereka merasa puas dengan apa yang mereka kerjakan.

BAB V

SIMPULAN, KETERBATASAN PENELITIAN DAN SARAN

A. SIMPULAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh keadilan distributif kompensasi dan *job insecurity* terhadap kepuasan kerja serta mengetahui perbedaan tingkat pengaruhnya antara pegawai PNS dan Non PNS pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY, oleh karena itu rumusan masalah yang diturunkan pada penelitian ini memiliki kesimpulan sebagai berikut:

1. Keadilan distributif kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja baik pada pegawai PNS maupun Non PNS di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY.
2. Terdapat perbedaan tingkat pengaruh keadilan distributif kompensasi terhadap kepuasan kerja antara pegawai PNS dan Non PNS pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY.
3. *Job insecurity* tidak berpengaruh negatif tetapi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai PNS maupun Non PNS di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY.
4. Terdapat perbedaan tingkat pengaruh *job insecurity* terhadap kepuasan kerja antara pegawai PNS dan Non PNS pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY.

B. KETERBATASAN PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan oleh penulis ini masih memiliki beberapa keterbatasan, meskipun sudah mengikuti tata cara sebagaimana penelitian dilakukan. Dengan beberapa keterbatasan ini penulis berharap dapat dilakukan perbaikan untuk penelitian selanjutnya atau yang akan datang. Adapun beberapa keterbatasan penelitian yang dilakukan penulis adalah sebagai berikut:

1. Jumlah responden pada penelitian ini tidak mencakup seluruh pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY. Hal ini karena prosedur yang diberikan oleh dinas terkait dan juga perbandingan pegawai PNS dan Non PNS yang tidak sama.
2. Penelitian ini dirasa belum cukup untuk mengungkap profile responden. Hal ini karena kuesioner yang digunakan hanya menanyakan nama responden dan juga status kepegawaian responden, untuk mengelompokkan jenis kelamin pada penelitian ini penulis menduga dan mengelompokkannya berdasarkan nama dari responden.
3. Penelitian ini hanya mengacu pada tiga variabel yaitu keadilan distributif kompensasi, *job insecurity* dan kepuasan kerja, akan lebih baik lagi jika penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan menjadi pembeda antara pegawai PNS dan Non PNS.

C. SARAN

Berikut ini terdapat beberapa saran berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY, adapun saran tersebut adalah sebagai berikut:

1. Bagi Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY

- a. Pada pengaruh keadilan distributif kompensasi terhadap kepuasan kerja masih terdapat perbedaan antara pegawai PNS dan Non PNS, diharapkan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY mampu menekan perbedaan pengaruh ini dengan cara memberikan kompensasi sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan pegawai agar para pegawai semakin merasa nyaman dengan pekerjaannya.
 - b. Pada pengaruh *job insecurity* terhadap kepuasan kerja juga masih terdapat perbedaan antara pegawai PNS dan Non PNS, diharapkan dengan adanya hasil penelitian ini Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga dapat memanfaatkan ketidakamanan kerja yang dialami para pegawai agar dapat tidak mengganggu kenyamanan kerja para pegawai, sebaliknya ketidakamanan kerja yang dirasakan karyawan ini harusnya dapat dimanfaatkan agar pegawai berusaha keras sehingga terbiasa dan senang dengan pekerjaan mereka.
- #### 2. Bagi peneliti selanjutnya
- a. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan mampu mengembangkan penelitian dengan menambah variabel penelitian ataupun menggunakan variabel lainnya sesuai dengan keadaan objek.

- b. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan juga menambahkan metode wawancara agar dapat menggambarkan kondisi objek lebih baik dan tidak bersifat subyektif.
- c. Untuk penelitian selanjutnya yang menggunakan metode kuesioner diharapkan mampu untuk lebih jelas dalam menggali identitas responden agar penggambaran profile responden lebih baik dan jelas.

DAFTAR PUSTAKA

Adkins, C. L., Werbel, J. D., & Farh, J.-L. (2001). A Field Study of Job Insecurity during a Financial Crisis. *Group & Organization Management*, 26(4), 463–483. <https://doi.org/10.1177/1059601101264004>

Agustina, N. (2017). Pengaruh Keadilan Organisasi dan Ketidakamanan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Keinginan Keluar pada Karyawan Kontrak PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Samarinda Central Plaza. 1, 11.

Annissa, A. (2017). Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* pada PT. Riau Crumb Rubber Factory (RICRY) Pekanbaru.

Ashford, S. J., Lee, Cynt., & Bobko, P. (1989). Content, Causes, and Consequences of Job Insecurity: *a Theory-Based Measure and Substantive Test*. 28.

Atmojo, S. T., & Tjahjono, H. K. (2016). Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Paramedis di Rumah Sakit. 15.

Cropanzano, R., Bowen, D. E., & Gilliland, S. W. (2007). The Management of Organizational Justice. *Academy of Management Perspectives*, 21(4), 34–48. <https://doi.org/10.5465/amp.2007.27895338>

Edy, I. R. (2014). Analisis Pengaruh Keadilan Distributif Kompensasi dan Keadilan Prosedural Kompensasi terhadap Kinerja Yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada Karyawan di RSUD Kraton Kabupaten Pekalongan. 19.

6

Folger, R., & Konovsky, M. A. (1989). Effect of Procedural and Distributive Justice on Reactions to Pay Raise Decisions. *Academy of Management Journal*, 32(1), 115–130. <https://doi.org/10.2307/256422>

Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *The Academy of Management Review*, 9(3), 438. <https://doi.org/10.2307/258284>

Hasmarini, D. P., & Yuniawan, A. (2008). Pengaruh Keadilan Prosedural dan Distributif terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Afektif. 20.

<https://dikpora.jogjaprovo.go.id/>

9

Ito, J. K., & Brotheridge, C. M. (2007). Exploring the predictors and consequences of job insecurity's components. *Journal of Managerial Psychology*, 22(1), 40–64. <https://doi.org/10.1108/02683940710721938>

Juliawan. (2015). Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural Terhadap kepuasan kerja karyawan pada karyawan tetap Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: an evidence-based approach* (12th ed). New York: McGraw-Hill Irwin.

Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosda.

Muslim Hidayat, R., Kurnianto Tjahjono, H., & Fauziyah, F. (2017). Pengaruh Keadilan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *JBTI : Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi*, 8(1). <https://doi.org/10.18196/bti.81082>

Rahmawati, Fajarwati, & Faauziyah. (2017). *Statistika Teori dan Praktek (Vol. 4)*. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Robbins, S. P., & Judge, T. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson Education.

Sakaran, Uma, & Bougie, roger. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: salemba empat.

9

Shi, B. (2017). An exploratory study of job insecurity in relation to household registration, employment contract, and job satisfaction in Chinese state owned enterprises. *Evidence-Based HRM: A Global Forum for Empirical Scholarship*, 5(2), 151–165. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-09-2015-0039>

Stephen Robbins, & Judge T.A. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: salemba empat.

Stephen Robbins, & Marry Coulter. (t.t.). *Manajemen (10 ed., Vol. 2)*. Penerbit Erlangga.

Sulaefi, S. (2017). Pengaruh Keadilan Distributif dan Prosedural Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Perawat di RSUD. H. RM. SOESELO di Slawi, Kabupaten Tegal, Jawa Tengah. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan*, 6(1), 18.

6

Tjahjono, H. K., & Riniarti, R. (2015). Evaluasi keadilan praktik tunjangan kinerja pada kepuasan dan kinerja karyawan di Kantor BPS DIY. *Jurnal Siasat Bisnis*, 19(2), 124–131. <https://doi.org/10.20885/jsb.vol19.iss2.art3>

Yasadiputra, K. A., & Putra, M. S. (2014). Pengaruh *Organizational Justice* serta *Job Insecurity* terhadap *Job Satisfaction* Pegawai Kontrak pada PT. Wico Interna , Singaraja-Bali. 16.

Skripsi lukman

ORIGINALITY REPORT

11%

SIMILARITY INDEX

10%

INTERNET SOURCES

7%

PUBLICATIONS

5%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	vdokumen.com Internet Source	2%
2	text-id.123dok.com Internet Source	2%
3	id.123dok.com Internet Source	1%
4	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	1%
5	pascasarjana.umy.ac.id Internet Source	1%
6	journal.umy.ac.id Internet Source	1%
7	eprints.uny.ac.id Internet Source	1%
8	Sulaefi Sulaefi. "Pengaruh Keadilan Distributif dan Prosedural Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Perawat di RSUD DR. H. RM. SOESELO di Slawi, Kabupaten	1%

Tegal, Jawa Tengah", Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan, 2017

Publication

9

qspace.qu.edu.qa

Internet Source

1%

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography Off