

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

LUKMAN ADRYAN

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

lukmanadryan2009@gmail.com

ABSTRACT

The purpose this study was to analyze differences in the influence of distributive justice compensation and job insecurity on job satisfaction based by employment status in the department of education, youth and sports DIY. The data collection is done by distributing questionnaires and the samples in this study using convenience sampling with 80 respondents. Data analysis techniques using multiple linear regression tests with dummy variable of personnel status. The results of this research showed that distributive justice compensation positive impact on job satisfaction, there is a difference in the influence of justice distributive compensation to job satisfaction between permanent and contract employees. Job insecurity positive impact on job satisfaction, there is a difference in the influence of job insecurity to job satisfaction between permanent and contract employees.

Keywords: Distributive Justice Compensation, Job Insecurity, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

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.

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

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.

Telah dijelaskan di atas bahwa pada Kantor 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.

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”

KAJIAN TEORI

1. Keadilan Distributif Kompensasi

Menurut Folger dan Konovsky, (1989) Keadilan distributif adalah keadilan berkaitan dengan pembagian pendapatan atau hasil yang diperoleh karyawan, seperti kepuasan, komitmen dan kinerja. Tjahjono dan 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. 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.

2. *Job Insecurity*

Menurut Ito dan Brotheridge, (2007) *job insecurity* diartikan sebagai beberapa ancaman yang didapatkan karyawan terhadap fitur dan fasilitas pekerjaan mereka. Seseorang akan merasakan sesuatu yang tidak nyaman dengan pekerjaannya karena tidak dapat mempertahankan

pekerjaan dan fasilitas-fasilitasnya seperti gaji dan yang lainnya. Greenhalgh dan 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. 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.

3. Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Judge, (2017) mendefinisikan kepuasan kerja atau *job satisfaction* sebagai sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan, yang dihasilkan dari pertimbangan karakteristik-karakteristiknya. Luthans, (2011) dalam bukunya menyatakan definisi komprehensif 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. Menurut Stephen Robbins dan Marry Coulter, (2017) dalam bukunya mengatakan bahwa definisi kepuasan kerja adalah mengacu pada sikap yang biasa ditunjukkan seseorang terhadap pekerjaannya.

HUBUNGAN ANTAR VARIABEL

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. Logika tersebut juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Atmojo dan Tjahjono, (2016), Hidayat, dkk (2017) dan Sulaefi (2017)

Hipotesis 1: Keadilan distributif kompensasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja

2. Perbedaan Pengaruh Keadilan Distributif Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Antara Pegawai PNS dan Non PNS

perbedaan hak atau kompensasi yang diterima 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

3. Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Kepuasan Kerja

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.

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

4. Perbedaan Pengaruh *Job Insecurity* terhadap Kepuasan Kerja Berdasarkan Status Kepegawaian

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.

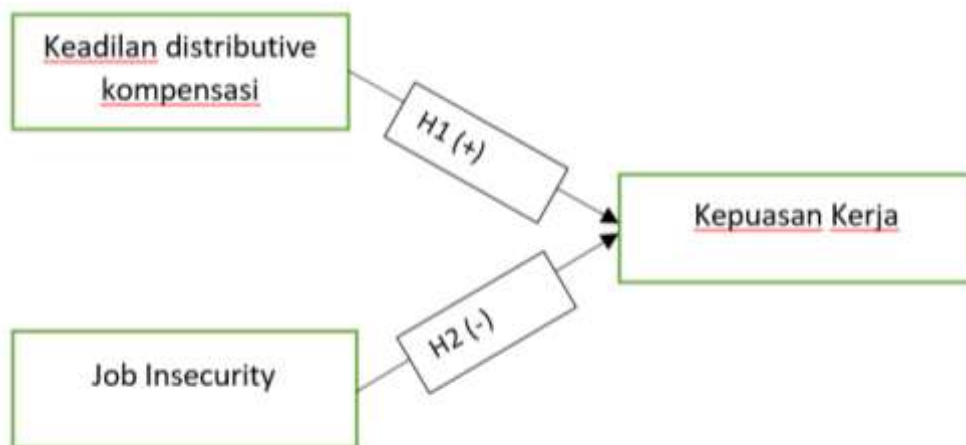
Akan tetapi bukan berarti pegawai tetap tidak merasakannya, pegawai dengan status tetap pun akan merasakan ketidakberdayaan saat hal negatif mengganggu pekerjaannya. Salah satunya adalah adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kejadian ini akan dialami oleh semua pegawai, baik pegawai tetap maupun pegawai 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

MODEL PENELITIAN



Gambar 1.1. Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY. Populasi pada penelitian ini adalah sebanyak 210 orang yaitu 150 pegawai tetap dan 60 orang pegawai

kontrak. Pada penelitian ini menggunakan metode kuesioner sebagai metode pengumpulan data. Untuk kuesioner variabel keadilan distributif kompensasi menggunakan milik Tjahjono, (2007). Dengan 4 item pernyataan. *Job Insecurity* menggunakan milik Greenhalgh dan Rosenblatt, (1984) dengan 7 item pernyataan. Kepuasan Kerja menggunakan milik Crow, (2012) dengan 6 item pernyataan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Kualitas Instrumen

Uji Validitas

Tabel 1.1. 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

Dari Tabel diatas 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

Uji Reliabilitas

Tabel 1.2. 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

Dari tabel 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. Hasil Analisis Deskriptif

1. Analisis Deskriptif Keadilan Distributif Kompensasi

Tabel 1.3. Hasil Deskriptif Variabel Keadilan Distributif Kompensasi Sampel Non PNS

No	Indikator	Mean	Min	Max	Std. Deviation
1.	Kompensasi yang saya peroleh sesuai dengan usaha saya dalam bekerja di perusahaan ini	3.40	2	5	0.778
2.	Kompensasi yang terima di perusahaan ini sesuai dengan beban dan resiko pekerjaan saya	3.50	2	5	0.815
3.	Kompensasi yang saya terima menggambarkan apa yang telah saya berikan bagi perusahaan ini	3.50	2	5	0.906
4.	Kompensasi yang saya terima sesuai dengan prestasi kerja saya	3.60	2	5	0.928

Tabel 1.4. Hasil Deskriptif Keadilan Distributif Kompensasi Sampel PNS

No	Indikator	Mean	Min	Max	Std. Deviation
1.	Kompensasi yang saya peroleh sesuai dengan usaha saya dalam bekerja di perusahaan ini	3.88	2	5	0.822
2.	Kompensasi yang terima di perusahaan ini sesuai dengan beban dan resiko pekerjaan saya	4.13	2	5	0.791
3.	Kompensasi yang saya terima menggambarkan apa yang telah saya berikan bagi perusahaan ini	3.95	2	5	0.815
4.	Kompensasi yang saya terima sesuai dengan prestasi kerja saya	3.75	2	5	0.742

2. Analisis Deskriptif *Job Insecurity*

Tabel 1.5 Deskriptif Frekuensi Variabel *Job Insecurity* Non PNS

No	Indikator	Mean	Min	Max	Std. Deviation
1.	Anda Merasa nyaman dengan lokasi tempat anda bekerja	2.32	1	4	0.829
2.	Ada kesempatan untuk dipromosikan	2.12	1	5	0.853
3.	Saya mampu mempertahankan gaji saya sekarang berdasarkan kinerja saya	2.15	1	4	0.834
4.	Saya mampu mempertahankan kesempatan untuk memperoleh kenaikan gaji secara berkala	2.07	1	4	0.859
5.	Ada status yang timbul seiring dengan posisi saya dalam organisasi saat ini	2.25	1	4	0.742
6.	Saya diberi kesempatan untuk menjadwalkan pekerjaan saya sendiri	2.28	1	5	0.751
7.	Saya diberi kebebasan untuk melakukan pekerjaan sesuai cara pandang saya	2.20	1	4	0.791

Tabel 1.6 Deskriptif Frekuensi Variabel *Job Insecurity* PNS

No	Indikator	Mean	Min	Max	Std. Deviation
1.	Anda Merasa nyaman dengan lokasi tempat anda bekerja	2.45	1	4	0.677
2.	Ada kesempatan untuk dipromosikan	2.65	1	5	0.834
3.	Saya mampu mempertahankan gaji saya sekarang berdasarkan kinerja saya	2.63	1	4	0.705
4.	Saya mampu mempertahankan kesempatan untuk memperoleh kenaikan gaji secara berkala	2.37	1	4	0.868
5.	Ada status yang timbul seiring dengan posisi saya dalam organisasi saat ini	2.68	2	4	0.616
6.	Saya diberi kesempatan untuk menjadwalkan pekerjaan saya sendiri	2.60	1	5	0.900
7.	Saya diberi kebebasan untuk melakukan pekerjaan sesuai cara pandang saya	2.40	1	4	0.709

3. Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja

Tabel 1.7 Deskriptif Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja Non PNS

No	Indikator	Mean	Min	Max	Std. Deviation
1.	Secara keseluruhan, saya mencintai pekerjaan saya	3.40	2	5	0.871
2.	Saya menyukai pekerjaan saya lebih dari pekerjaan lainnya	3.43	2	5	0.984
3.	Saya mengabdikan waktu yang saya miliki untuk bekerja keras	3.35	2	5	0.864
4.	Saya merasa dihargai dalam pekerjaan saya	3.40	2	5	0.928
5.	Saya proaktif (tanpa menunggu perintah)	3.25	2	5	0.742
6.	Perkerjaan saya sangat penting dalam hidup saya	3.43	2	5	0.958

Tabel 1.8. Deskriptif Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja PNS

No	Indikator	Mean	Min	Max	Std. Deviation
1.	Secara keseluruhan, saya mencintai pekerjaan saya	3.95	2	5	0.783
2.	Saya menyukai pekerjaan saya lebih dari pekerjaan lainnya	3.93	2	5	0.944
3.	Saya menghabiskan waktu yang saya miliki untuk bekerja keras	4.08	2	5	0.829
4.	Saya merasa dihargai dalam pekerjaan saya	4.05	3	5	0.639
5.	Saya proaktif (tanpa menunggu perintah)	4.25	3	5	0.494
6.	Perkerjaan saya sangat penting dalam hidup saya	4.18	3	5	0.675

3. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1.9. 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					

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.

a. 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.

Untuk pembahasan hipotesis dua dapat dilihat melalui tabel 4.22. 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 pengaruh keadilan distributif kompensasi terhadap kepuasan kerja antara pegawai kontrak dan pegawai tetap.

Untuk pembahasan hipotesis empat dapat dilihat melalui tabel 4.22. 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.

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. Pada penelitian ini harusnya peneliti mempertimbangkan penggunaan kuesioner yang berbeda dalam mengukur tingkat *job insecurity* antara pegawai PNS dan Non PNS, ini dikarenakan beberapa item pertanyaan tidak relevan jika ditanyakan kepada pegawai Non PNS

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., dan Farh, J.-L. (2001). A Field Study of Job Insecurity during a Financial Crisis. *Group dan 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., dan Bobko, P. (1989). Content, Causes, and Consequences of Job Insecurity: *a Theory-Based Measure and Substantive Test*. 28.
- Tjahjono, Atmojo, S. T., dan 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., dan 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.
- Folger, R., dan 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., dan 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., dan Yuniawan, A. (2008). Pengaruh Keadilan Prosedural dan Distributif terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Afektif. 20

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

- Ito, J. K., dan 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., dan 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, dan Fauziyah. (2017). *Statistika Teori dan Praktek* (Vol. 4). Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Robbins, S. P., dan Judge, T. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Sakaran, Uma, dan Bougie, roger. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: salemba empat.
- 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>
- Robbins, Stephen dan Judge T.A. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: salemba empat.
- Robbins, Stephen dan 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.

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