

BAB IV

HASIL PEMBAHASAN DAN PENELITIAN

A. Gambaran Subjek Penelitian

Subjek pada penelitian ini adalah klinik-klinik yang ada di daerah Kota Yogyakarta, terdiri dari 5 klinik pratama yang berbeda. Adapun klinik tersebut mempunyai kriteria yang sama yaitu pimpinan klinik adalah seorang dokter, mempunyai karyawan sejumlah \pm 17 orang karyawan yang meliputi dokter umum, perawat, fisioterapis, *cleaning service*, *front office*, dan supervisor.

B. Hasil Penelitian

1. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas

a. Hasil Uji Validitas

Tujuan dilakukannya uji validitas adalah untuk mengetahui kelayakan (layak atau tidak layak) kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini untuk dipergunakan

pengambilan data yang selanjutnya digunakan untuk pengambilan keputusan dalam penelitian. Uji validitas pada penelitian ini menggunakan *Product Momen Person*, dengan taraf signifikansi 5%. Instrument penelitian (dalam penelitian ini adalah kuesioner) akan menyatakan valid apabila berada pada taraf signifikansi 5%. Berikut adalah hasil uji validitas dari instrumen penelitian ini.

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Kompensasi Finansial dalam Keadilan Distributif

No Butir	r Hitung	r Tabel	Kesimpulan
Butir 1	0,929	0,354	Valid
Butir 2	0,966	0,354	Valid
Butir 3	0,923	0,354	Valid
Butir 4	0,942	0,354	Valid

Tabel 4.1 menggambarkan r hitung $>$ r tabel dari semua butir pertanyaan pada variabel penghargaan finansial dalam keadilan distributif, hal ini menunjukkan bahwa semua butir pertanyaannya dinyatakan valid.

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Kompensasi Non-Finansial dalam Keadilan Distributif

No Butir	r Hitung	r Tabel	Kesimpulan
Butir 1	0,919	0,354	Valid
Butir 2	0,976	0,354	Valid
Butir 3	0,976	0,354	Valid
Butir 4	0,960	0,354	Valid

Berdasarkan tabel 4.2 menggambarkan r hitung $>$ r tabel dari semua butir pertanyaan pada variabel kompensasi non-finansial dalam keadilan distributif, hal ini menunjukkan bahwa semua butir pertanyaannya dinyatakan valid.

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Motivasi

No Butir	r Hitung	r Tabel	Kesimpulan
Butir 1	0,689	0,354	Valid
Butir 2	0,893	0,354	Valid
Butir 3	0,758	0,354	Valid
Butir 4	0,871	0,354	Valid
Butir 5	0,670	0,354	Valid

Tabel 4.3 menggambarkan r hitung $>$ r tabel dari semua butir pertanyaan pada variabel motivasi, hal ini menunjukkan bahwa semua butir pertanyaannya

dinyatakan valid.

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja Karyawan

No Butir	r Hitung	r Tabel	Kesimpulan
Butir 1	0,821	0,354	Valid
Butir 2	0,872	0,354	Valid
Butir 3	0,893	0,354	Valid
Butir 4	0,914	0,354	Valid
Butir 5	0,795	0,354	Valid
Butir 6	0,800	0,354	Valid

Tabel 4.4 menggambarkan r hitung > r tabel dari semua butir pertanyaan pada variabel kepuasan kerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa semua butir pertanyaannya dinyatakan valid.

b. Hasil Uji Reabilitas

Uji reabilitas berkaitan dengan konsistensi. Sebuah instrument penelitian akan dinyatakan reliable ketika instrument tersebut konsisten dalam memberikan penilaian atas apa yang di ukur. Cara mengetahui reabilitas atau tidak pada sebuah instrumen penelitian yaitu dengan mengetahui derajat sejauh mana item-

item yang digunakan homogenya dan merefleksikan konstruk yang sama dengan melihat *Cronbach Alpha* 0,6. Reabilitas yang ditentukan dari nilai *Cronbach's Alpha* 0,6 adalah kurang baik, *Cronbach Alpha* 0,7 dinyatakan dapat diterima dan *Cronbach Alpha* 0,8 atau lebih dapat dinyatakan baik.

Tabel 4.5 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Koefisien <i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
Kompensasi finansial dalam keadilan distributif	0,953	Reliabel
Kompensasi non-finansial dalam keadilan distributif	0,970	Reliabel
Motivasi	0,821	Reliabel
Kepuasan kerja	0,922	Reliabel

Berdasarkan tabel 4.5 semua variabel yang diuji reabilitasnya memiliki nilai koefisien *Alpha Cronbach* lebih dari 0,6 hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan dinyatakan layak digunakan untuk pengambilan data penelitian..

2. Deskripsi Data Penelitian

Tujuan dari deskripsi data penelitian adalah untuk mempermudah penyajian data penelitian. Data yang akan dimuat antara lain nilai minimal, nilai maksimal, *mean* (rata-rata), *median*, dan standar deviasi dari setiap pertanyaan yang termuat dalam instrumen penelitian.

Berikut adalah hasil dari deskripsi data penelitian.

Tabel 4.6 Hasil Deskripsi Data

Variabel	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>Mean</i>	<i>Median</i>	<i>Std.Dev</i>
Kompensasi finansial dalam keadilan distributif	4,00	20,00	15,65	16,00	3,79
Kompensasi non-finansial dalam keadilan distributif	8,00	20,00	15,66	16,00	3,27
Motivasi	17,00	25,00	22,16	22,00	2,31
Kepuasan kerja	15,00	30,00	24,30	25,00	4,17

Berdasarkan tabel diatas (tabel 4.6) adalah nilai minimal dari variabel kompensasi finansial dalam keadilan distributif adalah 4,00, nilai maksimal dari variabel kompensasi non-finansial dalam keadilan distributif yaitu 20,00, nilai *mean* dari variabel motivasi adalah sebesar 22,16, selanjutnya nilai *median* dari variabel kepuasan kerja

yaitu sebesar 25,00, dan nilai standard deviasi dari variabel kompensasi finansial dalam keadilan distributif sebesar 3,79, variabel kompensasi non-finansial dalam keadilan distributif adalah 3,27, variabel motivasi yaitu 2,31, serta variabel kepuasan kerja sebesar 4,17.

Selain data diatas, data deskriptif yang kami kembangkan dari penelitian ini adalah dalam bentuk frekuensi dari masing-masing pernyataan variabel atau sebagai sub variabelnya. Sebagai tambahan informasi, pernyataan variabel ini diukur dengan skala likert 1-5. Satu (1) dinyatakan sangat tidak setuju (STS), 2 menyatakan tidak setuju (TS), 3 sebagai simbol pernyataan kurang setuju (KS), 4 (empat) adalah mengukur setuju (S), dan terakhir atau 5 yaitu sebagai pengukur sangat setuju (SS). Variabel kompensasi finansial dalam keadilan distributif memiliki 4 sub variabel atau 4 pernyataan dalam variabel ini. Berikut adalah penjabaran data frekuensinya.

Tabel 4.7 Data Frekuensi Kompensasi Finansial dalam Keadilan Distributif

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Penghargaan finansial di tempat kerja saya berupa bonus, insentif dan lain lain sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan	31,5%	42,5%	8,8%	15,0%	2,5%
2	Penghargaan finansial di tempat saya dalam bentuk bonus, insentif dan lain-lain menggambarkan usaha saya untuk meningkatkan kinerja di tempat kerja	36,3%	42,5%	5,0%	13,8%	2,5%
3	Apa yang saya berikan bagi tempat kerja mendapatkan penghargaan finansial yang sebanding	27,5%	47,5%	16,3%	6,3%	2,5%
4	Penghargaan finansial yang saya peroleh sesuai dengan kinerja/prestasinya	26,3%	50,0%	15,0%	7,5%	1,3%

Tabel 4.7 menggambarkan bahwa sebanyak 42,5% responden dalam penelitian ini menyatakan bahwa penghargaan finansial di tempat kerja mereka yang berupa bonus, insentif dan lain lain sesuai dengan pekerjaan yang

telah mereka lakukan. Sebanyak 36,3% responden menyatakan sangat setuju terkait pernyataan penghargaan finansial di tempat mereka telah menggambarkan usahanya untuk meningkatkan kinerja di tempat kerja. Enambelas koma tiga persen (16,3%) respon menyatakan kurang setuju atas pernyataan “Hal yang mereka berikan bagi tempat kerja mendapatkan penghargaan finansial yang sebanding”. Terakhir adalah pernyataan terkait penghargaan finansial yang responden peroleh sesuai dengan kinerja/prestasinya disetujui sebanyak 50%.

Variabel kompensasi non-finansial dalam keadilan distributif memiliki 4 sub variabel atau 4 pernyataan dalam variabel ini. Skala yang digunakan sama dengan variabel sebelumnya, yaitu skala likert 1-5. Berikut adalah penjabaran data frekuensi kompensasi non-finansial dalam keadilan distributif.

Tabel 4.8 Data Frekuensi Kompensasi Non-Finansial
dalam Keadilan Distributif

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Penghargaan non finansial di tempat kerja saya berupa perhatian manajemen, dukungan lingkungan kerja dan lain sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan	26,3%	53,8%	15,0%	5,0%	0%
2	Penghargaan non finansial di tempat kerja saya dalam bentuk perhatian manajemen, dukungan lingkungan kerja dan lain-lain menggambarkan usaha saya untuk meningkatkan kinerja di tempat kerja	20,0%	58,8%	8,8%	12,5%	0%
3	Apa yang saya berikan bagi tempat kerja mendapatkan penghargaan non finansial yang sebanding berupa perhatian manajemen, dukungan lingkungan kerja dan lain-lain	21,3%	57,5%	8,8%	12,5%	0%
4	Penghargaan non finansial yang saya peroleh sesuai dengan kinerja/ prestasi saya	22,5%	56,3%	11,3%	10,0%	0%

Tabel ini (Tabel 4.8) menyatakan beberapa hal, antarlain sebanyak 15% responden menyatakan bahwa kurang setuju terhadap penghargaan non finansial di tempat kerjanya yang berupa perhatian manajemen, dukungan lingkungan kerja dan lain sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Selanjutnya, sebanyak 58,8% responden setuju terhadap penghargaan non finansial di tempat kerja mereka menggambarkan usaha mereka untuk meningkatkan kinerja di tempat kerjanya. Sebanyak 21,3% responden menyatakan sangat setuju dari pernyataan “Apa yang saya berikan bagi tempat kerja mendapatkan penghargaan non finansial yang sebanding berupa perhatian manajemen, dukungan lingkungan kerja dan lain-lain”. Terakhir adalah pernyataan penghargaan non finansial yang responden peroleh sesuai dengan kinerja/prestasinya ini dinyatakan setuju sebanyak 56,3%.

Variabel motivasi memiliki lima (5) sub variabel atau 5 pernyataan dalam variabel ini. Skala yang digunakan adalah skala likert 1-5. Berikut adalah penjabaran data

frekuensinya.

Tabel 4.9 Data Frekuensi Motivasi

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya mempunyai dorongan kuat untuk beprestasi dalam bekerja	63,8%	33,8%	2,5%	0%	0%
2	Saya termotivasi karena pekerjaan yang saya lakukan bermakna bagi saya	45,0%	52,5%	2,5%	0%	0%
3	Saya termotivasi karena pekerjaan yang saya lakukan sangat menantang	42,5%	46,3%	11,3%	0%	0%
4	Saya termotivasi karena pekerjaan yang saya lakukan menjadikan pengetahuan dan keterampilan saya semakin berkembang	55,0%	40,0%	5,0%	0%	0%
5	Saya termotivasi dengan pekerjaan saya karena memiliki potensi pengembangan karir di masa depan.	43,8%	46,3%	7,5%	2,5%	0%

Tabel 4.9 menjabarkan 5 pernyataan terkait motivasi yang mengarahkan kepada kepuasan kerja karyawan. Sebanyak 63,8% responden sangat setuju dari pernyataan “Saya mempunyai dorongan kuat untuk

beprestasi dalam bekerja”. Sebanyak 52,5% responden setuju akan pernyataan “Saya termotivasi karena pekerjaan yang saya lakukan bermakna bagi saya”. Sebanyak 46,3% respon menyatakan setuju akan pernyataan “Saya termotivasi karena pekerjaan yang saya lakukan sangat menantang”. Sebanyak 55,0% responden sangat setuju akan “Saya termotivasi karena pekerjaan yang saya lakukan menjadikan pengetahuan dan keterampilan saya semakin berkembang”. Terakhir adalah pernyataan “Saya termotivasi dengan pekerjaan saya karena memiliki potensi pengembangan karir di masa depan” ini disetujui oleh respondennya sebanyak 46,3%.

Variabel kepuasan kerja memiliki 6 sub variabel atau 6 pernyataan dalam variabel ini. Skala yang digunakan sama dengan variabel lainnya dalam penelitian ini, yaitu skala likert 1-5. Berikut adalah penjabaran data frekuensi variabel kepuasan kerja.

Tabel 4.10 Data Frekuensi Motivasi Kepuasan kerja

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya merasa nyaman bekerja di tempat kerja Saya	36,3%	48,8%	15,0%	0%	0%
2	Saya puas dengan penghargaan finansial yang saya dapatkan	23,8%	52,5%	22,5%	1,3%	0%
3	Saya nyaman bekerja dengan dukungan lingkungan kerja	32,5%	47,5%	12,5%	7,5%	0%
4	Saya puas dengan sistem penghargaan secara keseluruhan di tempat kerja saya	20,0%	53,8%	16,3%	10,0%	0%
5	Saya senang bekerja dengan perhatian manajemen	22,5%	53,8%	15,0%	8,8%	0%
6	Saya senang bekerja untuk membuat tempat kerja saya lebih Produktif	51,3%	32,5%	13,8%	2,5%	0%

Tabel 4.10 menggambarkan frekuensi dari variabel kepuasan kerja karyawan. Pernyataan pertama adalah sebanyak 48,8% setuju akan pernyataan “Saya merasa nyaman bekerja di tempat kerja Saya”. Kedua, responden setuju akan pernyataan “Saya puas dengan penghargaan finansial yang saya dapatkan” sebanyak 52,5%. Pernyataan

ketiga, “Saya nyaman bekerja dengan dukungan lingkungan kerja” disetujui responden sebanyak 47,5%. Empat, ialah pernyataan “Saya puas dengan sistem penghargaan secara keseluruhan di tempat kerja saya” disetujui oleh responden sebanyak 53,8%. Pernyataan kelima “Saya senang bekerja dengan perhatian manajemen” telah dinyatakan setuju oleh responden sebanyak 53,8%. Terakhir adalah pernyataan “Saya senang bekerja untuk membuat tempat kerja saya lebih produktif” dinyatakan sangat setuju oleh respondennya sebanyak 51,3%.

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilaksanakan dengan analisis regresi linear berganda. Maksud dari analisis ini adalah studi terkait ketergantungan variabel dependen dengan variabel independennya. Tujuan lain dari analisis ini adalah untuk mengetahui persamaan regresi dari uji hipotesis penelitian ini. Model atau rumus yang digunakan pada penelitian ini adalah:

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja Karyawan

β_{1-5} = Koefisien regresi

X1 = Kompensasi finansial dalam keadilan distributif

X2 = Kompensasi non-finansial dalam keadilan distributif

X3 = Motivasi

Berikut adalah hasil dari analisis regresi linear berganda.

Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Nilai Koefisien Regresi	Nilai t Hitung	Sig
Kompensasi finansial dalam keadilan distributif	0,566	6,840	0,000
Kompensasi non-finansial dalam keadilan distributif	0,300	3,262	0,002
Motivasi	0,162	3,060	0,003

Berdasarkan tabel 4.11 diatas maka didapatkan persamaan regresinya sebagai berikut $Y = 0,566 X_1 + 0,300 X_2 + 0,162 X_3$, atau dideskripsikan dalam bentuk kalimat adalah sebagai berikut “Kepuasan Kerja Karyawan Klinik

di Kota Yogyakarta = 0,566 Kompensasi finansial dalam keadilan distributif + 0,300 Kompensasi non-finansial dalam keadilan distributif + 0,162 Motivasi". Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat diartikan bahwa semua variabel independen (kompensasi finansial dalam keadilan distributif, kompensasi non-finansial dalam keadilan distributif, dan motivasi) memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja. Pengertian lainnya adalah semakin tinggi kompensasi finansial dalam keadilan distributif, kompensasi non-finansial dalam keadilan distributif, dan motivasi ini semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan klinik di Kota Yogyakarta. Begitu juga sebaliknya.

Berdasarkan tabel 4.11 juga menunjukkan uji t. Uji statistik t akan menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Ketentuan uji t ini adalah jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($p < 0,05$), maka hal ini dapat mengartikan bahwa bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kompensasi

finansial dalam keadilan distributif, atau kompensasi non-finansial dalam keadilan distributif, dan/atau motivasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan klinik di Kota Yogyakarta.

a. Kompensasi finansial dalam keadilan distributif

Nilai t hitung dari variabel kompensasi finansial dalam keadilan distributif sebesar 6,840 dengan tingkat signifikansi 0,000. Artinya adalah hipotesis diterima, yaitu terdapat pengaruh positif yang signifikan kompensasi finansial dalam keadilan distributif terhadap kepuasan kerja karyawan klinik di Kota Yogyakarta.

b. Kompensasi non-finansial dalam keadilan distributif

Nilai t hitung dari variabel kompensasi non-finansial dalam keadilan distributif sebesar 3,262 dengan tingkat signifikansi 0,002. Artinya adalah hipotesis diterima, yaitu terdapat pengaruh positif yang signifikan kompensasi non-finansial dalam keadilan distributif terhadap kepuasan kerja karyawan klinik di Kota Yogyakarta.

c. Motivasi

Nilai t hitung dari variabel motivasi sebesar 3,060 dengan tingkat signifikansi 0,003. Artinya adalah hipotesis diterima, yaitu terdapat pengaruh positif yang signifikan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan klinik di Kota Yogyakarta.

Selain uji t , dalam penelitian ini juga menganalisis uji F . Uji statistik F akan menjawab pertanyaan “apakah variabel independen yang digunakan pada model penelitian ini memiliki pengaruh secara bersamaan terhadap variabel dependen. Ketentuan dalam uji ini adalah jika nilai p value atau signifikan $< \alpha$ ($\alpha = 0,05$), maka H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kompensasi finansial dalam keadilan distributif, kompensasi non-finansial dalam keadilan distributif, dan motivasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan klinik di Kota Yogyakarta.

Tabel 4.12 Hasil Analisis Uji F

Variabel	Nilai F Hitung	Sig
Kompensasi finansial dalam keadilan distributif, Kompensasi non-finansial dalam keadilan distributif, dan Motivasi	159,330	0,000

Tabel 4.12 menggambarkan hasil nilai F hitung sebesar 159,330 dengan signifikansi sebesar 0,000. Meruntut dari ketentuan uji F, maka terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kompensasi finansial dalam keadilan distributif, kompensasi non-finansial dalam keadilan distributif, dan motivasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan klinik di Kota Yogyakarta.

Uji terakhir adalah koefisien dterminasi (R^2). Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan sejauh mana kemampuan model dalam menjelaskan variasi dependen. Nilai koefisien determinan adalah diantara nol hingga satu. Nilai R^2 yang kecil menggambarkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen sangat terbatas. Berikut adalah hasil dari analisis koefisien determinasi (R^2).

Tabel 4.13 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Variabel	Nilai <i>Adjusted R²</i>
Kompensasi finansial dalam keadilan distributif, Kompensasi non-finansial dalam keadilan distributif, dan Motivasi	0,857

Berdasarkan hasil koefisien determinasi (R^2) pada tabel 4.13 adalah nilai koefisien dterminasi (R^2) sebesar 0,857. Hal ini berarti bahwa variabel kepuasan kerja karyawan dipengaruhi variabel kompensasi finansial dalam keadilan distributif, variabel kompensasi non-finansial dalam keadilan distributif, dan variabel motivasi sebesar 85,7%, dan sisanya dipengaruhi oleh faktor variabel lain (14,3%).

C. Pembahasan

1. Kompensasi Finansial dan Non-Finansial dalam Keadilan Distributif

Berdasarkan hasil penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan variabel kompensasi finansial dan non-finansial dalam keadilan

distributif terhadap kepuasan kerja karyawan klinik di Kota Yogyakarta. Tjahjono (2008) menyatakan bahwa semua karyawan pasti selalu menginginkan sebuah keadilan dalam pemberian kompensasi. Kompensasi merupakan salah satu alasan karyawan untuk memberikan pikiran dan tenaganya kepada perusahaan.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian dari Anwar, Tjahjono, dan Fauziah, serta Palupi (2017), yaitu karyawan yang mereka sertakan dalam penelitian merasa bahwa keadilan distribusi kompensasi (dalam penelitian mereka adalah karir) di tempat kerja mereka sudah memenuhi aspek keadilan yang berlaku bagi semua karyawan. Persepsi positif dari keadilan memicu adanya keterlibatan yang kuat dari para karyawan untuk pekerjaan atau tempat kerja mereka.

Keadilan distributif sangat pekat jika membicarakan kompensasi. Colquitt et al. (2001) dalam Tjahjono dan Palupi (2017) menyatakan bahwa keadilan distributif merupakan fokus yang penting dari studi keadilan

organisasi khususnya pada perusahaan. Keadilan distributif ialah fondasi studi keadilan sejak 1965. Keadilan distributif menjadi penentu yang paling penting dari pekerjaan sikap dan perilaku.

Keadilan distributif merupakan sebuah persepsi karyawan terhadap apa yang mereka berikan kepada perusahaan dengan hasil yang nantinya akan mereka dapatkan, contoh yang paling umum adalah ketika kita bekerja, maka persepsi kita selaku karyawan akan mendapatkan gaji (Setiawan, 2011). Keadilan distributif berujuan untuk mengurangi adanya kesenjangan distribusi sumber daya (Faturochman, 2002). Lestari (2012) merangkum penelitian dari Byrne bahwa karyawan akan menunjukkan kinerja dan komitmen yang tinggi ketika mereka (karyawan) merasa bahwa proses pengambilan keputusan perusahaan adalah adil, dan karyawan juga merasa diperlakukan adil.

Menurut konsep kemakmuran (yang mengarah kepada kompensasi dengan kepuasan kerja), karyawan

dalam bekerja pasti menginginkan hasil seperti kejelasan karir mereka. Tujuannya jelas, semakin bagus karirnya dalam bekerja maka kompensasi yang didapat akan semakin besar.

Anwar, Tjahjono, dan Fauziyah, serta Palupi (2017) menyatakan bahwa keadilan distributif berkaitan dengan persepsi keadilan yang terkait dengan hasil tersebut, yaitu karir dengan tujuan kemakmuran. Berdasarkan hasil penelitian mereka, keadilan distributif memiliki efek pada peningkatan omset perusahaan. Selain itu, mereka menyatakan bahwa keadilan distributif harus diimbangi oleh sumber daya manusia yang baik.

Penelitian eksperimen dari Tjahjono, Fachrunnisa, dan Palupi (2019) membuahakan hasil yaitu, muncul sebuah usulan yang menarik atau bisa dijadikan sebagai kunci menjelaskan perilaku karyawan dalam mengevaluasi keadilan yang bersifat distributif. Penelitian mereka menggaris bawahi heterogen masyarakat akan mengakibatkan orientasi yang berbeda juga. Pengaitan

penelitian mereka dengan penelitian ini adalah sasaran dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di klinik pratama yang berada di Yogyakarta. Tentu saja dengan keragaman masyarakat yang ada di Yogyakarta ini akan menghasilkan variasi baru lagi, namun melengkapi hasil yang sudah ada.

Penelitian ini merangkum beberapa hal seperti pada awal pembahasan yang menyatakan bahwa variabel kompensasi finansial dalam keadilan distributif terhadap kepuasan kerja karyawan klinik di Kota Yogyakarta. Variabel ini merangkum beberapa hal seperti penghargaan finansial di tempat kerja klinik kesehatan di Kota Yogyakarta berupa bonus, insentif dan lain lain sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan, dan menggambarkan usaha karyawannya untuk meningkatkan kinerja di tempat kerja, dan karyawan menyatakan bahwa hal-hal yang telah mereka berikan untuk tempat kerja mendapatkan penghargaan finansial yang sebanding, serta penghargaan finansial yang karyawan klinik kesehatan di Kota

Yogyakarta peroleh sesuai dengan kinerja/prestasinya.

Penelitian ini juga merangkum hal-hal yang berkaitan dengan kompensasi non-finansial dalam keadilan distributif, seperti penghargaan non-finansial di klinik kesehatan Kota Yogyakarta berupa perhatian manajemen, dukungan lingkungan kerja dan lain sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan, serta menggambarkan usaha karyawannya dalam upaya meningkatkan kinerja di tempat kerja, karyawan klinik juga menyatakan bahwa hal-hal yang mereka berikan bagi tempat kerja mendapatkan penghargaan non finansial yang sebanding berupa perhatian manajemen, dukungan lingkungan kerja dan lain-lain, terakhir penghargaan non finansial yang karyawan klinik peroleh sesuai dengan kinerja/prestasinya.

Rangkuman diatas merupakan kunci dari penelitian ini, yaitu kompensasi finansial dan non-finansial dalam keadilan distributif berpengaruh secara signifikan kepada kepuasan karyawan klinik pratama di Yogyakarta. Tjahjono, Fachrunnisa, dan Palupi (2019) mengutip pernyataan

Colquitt et al. (2001) yaitu mereka menjelaskan bahwa keadilan distributif memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Pernyataan mereka sama dengan hasil penelitian ini.

Penjelasan mereka (mengambil kutipan dari Sweeney dan McFarlin, 1993), yaitu keadilan distributif cenderung memiliki pengaruh positif pada hasil yang terkait dengan evaluasi pribadi (karyawan) seperti kepuasan kerja karyawannya tersebut. Secara konsep mereka menjelaskan bahwa kepuasan kerja yang karyawan dapatkan dipengaruhi oleh keadilan distribusi. Keadilan distributif yang mereka maksud sama dengan penelitian ini, yaitu keadilan dalam hal aktivitas proses distribusi kompensasi kepada karyawan.

Ketidak adilan dalam pemberian kompensasi akan berdampak fatal bagi perusahaan. Kompensasi mempengaruhi motivasi karyawan untuk bekerja sesuai dengan kebutuhan dan tujuan perusahaan. Kompensasi dalam sebuah perusahaan memiliki peran strategis, oleh sebab itu kompensasi membutuhkan perencanaan dan

pemikiran yang tepat dan mendalam. Kompensasi juga berpengaruh kepada perilaku karyawan, seperti kepuasan dalam bekerja.

Riyadi (2011) menyatakan bahwa terdapat cara untuk bisa meningkatkan kepuasan karyawan yaitu dengan memberikan kompensasi. Kompensasi juga berkaitan dengan peningkatan motivasi karyawan. Suryani (2013) menyatakan bahwa kompensasi mempengaruhi peningkatan fleksibilitas sebuah perusahaan. Kompensasi yang diterapkan memiliki bertujuan untuk mengembangkan kerja sama tim yang baik, dan pada akhirnya juga mendorong perusahaan untuk mencapai tujuannya. Perusahaan wajib memberikan perhatian yang lebih kepada karyawannya, hal ini bertujuan agar loyalitas karyawan terjaga. Kompensasi berbentuk gaji harus menjadi perhatian khusus bagi petinggi sebuah perusahaan, karena didalamnya harus terdapat unsur keadilan sesuai dengan apa yang harus dikerjakan oleh karyawan. Oleh sebab itu terjadi keseimbangan antara pengorbanan karyawan dengan kompensasi (atau gaji) yang

mereka dapatkan.

Ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi memiliki dampak seperti menurunnya daya tarik pekerjaan. Menurunnya daya tarik pekerjaan akan mengakibatkan ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan dan meningkatkan absensi, perputaran karyawan, dan pada akhirnya berakibat pada timbulnya stress kerja karyawan (Hackman and Lawler, 1971). Suryani (2013) merangkum beberapa penelitian didalam tulisannya seperti penelitian pada tahun 2009 yang dilakukan oleh Aba Yazid dengan hasil yaitu kompensasi berbentuk gaji berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan di sebuah CV daerah Situbondo. Selanjutnya dari penelitian Dinda Tri Peni Handayani, yaitu kepuasan kerja pada sebuah perusahaan perbankan di Boyolali dipengaruhi oleh gaji, insentif, dan fasilitas untuk bekerja.

2. Motivasi

Hasil penelitian menyatakan terdapat pengaruh positif yang signifikan variabel motivasi terhadap kepuasan

kerja karyawan klinik di Kota Yogyakarta. Perlu kita ketahui bahwa motivasi merupakan sebuah kondisi yang mendorong seseorang melakukan kegiatan atau perbuatan yang terjadi secara sadar. Motivasi sangat berhubungan dengan perilaku dan prestasi (Hardiyana dan Nurhadian, 2016). Banyak hal dalam hidup yang bisa mendorong manusia termotivasi, salah satunya adalah terkait seorang karyawan yang termotivasi akan sesuatu sehingga menimbulkan kepuasan kerja, dan dampak akhirnya adalah kualitas kinerja dari karyawan tersebut.

Motivasi kerja bisa diibaratkan dua sisi pisau, maksudnya adalah motivasi kerja mungkin dianggap suatu yang biasa sehingga tidak berdampak pada perusahaan. Sebaliknya, motivasi juga bisa menjadi sebuah masalah yang berdampak pada kepuasan kerja atau juga kinerja dari karyawan tersebut. Karyawan yang termotivasi akan menunjukkan usahanya dalam mewujudkan keinginannya. Keinginan yang tidak terpuaskan akan menciptakan rangsangan atau dorongan tidak puas diri (Djastuti, 2010).

Menurut Luthans (2006) motivasi merupakan sebuah langkah awal seseorang atau karyawan melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis. Rendahnya motivasi karyawan merupakan permasalahan klasik namun selalu *update* untuk didiskusikan.

Penelitian ini merangkum hal-hal yang berkaitan dengan motivasi, seperti karyawan klinik di Kota Yogyakarta mempunyai dorongan kuat untuk beprestasi dalam bekerja, karyawan klinik di Kota Yogyakarta termotivasi karena pekerjaan yang mereka lakukan bermakna bagi mereka, karyawan klinik di Kota Yogyakarta termotivasi karena pekerjaan yang mereka lakukan terbilang menantang, karyawan klinik di Kota Yogyakarta termotivasi karena pekerjaan yang mereka lakukan menjadikan pengetahuan dan keterampilan semakin berkembang, karyawan klinik di Kota Yogyakarta termotivasi dengan pekerjaannya karena memiliki potensi pengembangan karir di masa depan.

Terdapat penelitian terkait motivasi. Penelitian

pertama dari Listianto dan Setiaji (2007) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan menciptakan kinerja karyawan. Kedua, penelitian yang dilakukan Handoko (2014), dengan hasil motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Selain itu Djastuti juga mengungkapkan bahwa semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan juga tinggi.

3. Besar Pengaruh Variabel Independen terhadap Variabel Dependen

Berdasarkan hasil koefisien determinasi (R^2) yang menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja karyawan dipengaruhi variabel kompensasi finansial dalam keadilan distributif, variabel kompensasi non-finansial dalam keadilan distributif, dan variabel motivasi sebesar 85,7%.

Perlu dipahami, dalam penelitian ini, terdapat hal-hal yang terangkum dari kepuasan kerja karyawan klinik di Kota Yogyakarta, seperti karyawan merasa nyaman bekerja di tempat kerjanya, mereka merasa puas dengan

penghargaan finansial yang saya dapatkan, mereka merasakan kenyamanan dalam bekerja dengan dukungan lingkungan kerja, mereka merasa puas dengan sistem penghargaan secara keseluruhan di tempat kerjanya, mereka senang bekerja dengan perhatian manajemen, dan mereka merasa senang bekerja untuk membuat tempat kerja saya lebih produktif.

Penekanan akan penelitian kepuasan kerja karyawan merupakan hal yang dasar dan penting. Hal ini dikarenakan kepuasan kerja karyawan dianggap sebagai hal yang bisa menyelesaikan masalah karyawan sampai meningkatkan kinerja yang berkaitan dengan pemasukan perusahaan secara langsung maupun tidak langsung (Polonsky, 1998). Spector (1997), menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah seseorang yang menyukai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya. Tambahnya adalah, terdapat dua hal yang menjadi alasan kepuasan kerja merupakan hal yang penting. Pertama adalah *humanitarian*, atau semua orang wajib diperlakukan

secara adil dan dianggap berharga (dihargai). Kedua, *utilitarian*, merupakan kepuasan kerja mengarah kepada sikap yang mempengaruhi fungsi sebuah organisasi. Arti dari alasan kedua yaitu karyawan yang merasa puas pasti akan memberikan kontribusi positif dan besar kepada perusahaannya.

Penelitian ini menjawab pernyataan diatas, yaitu variabel kompensasi finansial dalam keadilan distributif dan variabel kompensasi non-finansial dalam keadilan distributif merupakan penekanan dari *humanitarian*. Selanjutnya variabel motivasi juga menjawab *utilitarian*, yaitu karyawan yang merasa puas (termotivasi) pasti akan memberikan kontribusi positif dan besar kepada perusahaannya.